

Convention collective

LIBRAIRIE



N° de brochure : 3252

N° IDCC : 3013

Date de dernière mise à jour : 2020-07-11

Sommaire

Convention collective nationale de la librairie du 24 mars 2011	1
Titre Ier Dispositions générales	1
Titre II Relations individuelles de travail. ? Contrat de travail	4
Chapitre Ier Formalités de recrutement. ? Embauche	5
Chapitre II Conditions de travail	6
Chapitre III Cessation du contrat de travail	7
Titre III Durée du travail. ? Congés payés et jours fériés dans la branche de la librairie	8
Chapitre Ier Dispositions générales	8
Chapitre II Organisation du temps de travail par catégories de personnel	9
Chapitre III Temps partiel	11
Chapitre IV Compte épargne-temps	11
Chapitre V Congés payés et congés pour événements familiaux	12
Chapitre VI Jours fériés	12
Textes Attachés	13
Accord du 5 décembre 2005 relatif au développement de la négociation collective au sein de la branche librairie	13
Accord du 10 décembre 2008 relatif au régime de prévoyance	15
Accord du 17 septembre 2009 relatif à la classification des emplois	20
Chapitre Ier Dispositions générales	20
Chapitre II Présentation de la nouvelle classification des emplois	21
Annexe	23
Accord du 1er décembre 2009 relatif à l'emploi des seniors	24
Accord du 4 mai 2010 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes	27
Préambule	28
Annexe	31
Accord du 17 juin 2010 relatif à la constitution d'une commission paritaire de l'emploi et de la formation professionnelle	31
Préambule	32
Accord du 22 septembre 2011 relatif à la prévoyance	34
Préambule	34
Avenant n° 1 du 20 octobre 2011 relatif à la négociation collective	35
Préambule	35
Accord du 10 mai 2012 relatif à l'emploi des seniors	36
Préambule	36
Accord du 9 janvier 2014 relatif à la répartition de la contribution au fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels	37
Préambule	37
Accord du 5 décembre 2014 relatif aux dépenses de fonctionnement des centres de formation d'apprentis prises en charge par AGEFOS PME	38
Accord du 2 juillet 2015 relatif à l'instauration du régime professionnel de santé	39
Préambule	39
Accord du 16 septembre 2015 relatif à la formation professionnelle	51
Avenant n° 1 du 5 novembre 2015 modifiant le champ d'application de la convention collective	59
Avenant n° 2 du 20 novembre 2015 à l'accord du 5 décembre 2005 relatif au développement de la négociation collective	60
Préambule	60
Accord du 20 novembre 2015 relatif à la prise en charge par AGEFOS-PME de dépenses de fonctionnement des CFA	62
Avenant n° 3 du 18 janvier 2017 à l'accord du 5 décembre 2005 relatif au développement de la négociation collective	63
Préambule	63
Avenant du 10 mai 2017 relatif à la modification de certaines dispositions de la convention collective	66
Préambule	66
Avenant n° 1 du 19 septembre 2017 à l'accord de branche du 2 juillet 2015 relatif à l'instauration d'un régime professionnel de santé	70
Préambule	70
Accord du 2 juillet 2018 relatif au régime de prévoyance	70
Accord du 14 mars 2019 relatif à la désignation de l'opérateur de compétences (OPCO)	75
Préambule	75
Adhésion par lettre du 20 mai 2019 de l'UNSA à la convention collective	77
Textes Salaires	77
Accord du 4 février 2008 relatif aux rémunérations au sein de la branche professionnelle de la librairie	77
Accord du 10 décembre 2008 relatif aux salaires	78
Accord « Salaires » du 9 juillet 2009	79
Accord « Salaires » du 15 mars 2010	81
Préambule	81
Accord du 24 mars 2011 relatif aux rémunérations minimales et aux primes	83
Préambule	83
Accord du 19 avril 2012 relatif aux salaires pour l'année 2012	84
Préambule	84
Accord du 26 mars 2014 relatif aux salaires minimaux et à la prime d'ancienneté	85
Préambule	86
Accord du 5 février 2016 relatif aux salaires minima et à la prime d'ancienneté	87
Accord du 10 mai 2017 relatif aux salaires minima et à la prime d'ancienneté	88
Préambule	88
Accord du 12 février 2019 relatif aux salaires minima et à la prime d'ancienneté	89
Préambule	89
Décision du 2 juillet 1999 de la commission paritaire relative à la formation professionnelle	90
Accord du 5 décembre 2005 relatif au développement de la négociation collective au sein de la branche librairie	91
Accord professionnel du 20 avril 2007 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie	93
Textes Attachés	100
Avenant du 18 septembre 2008 relatif à la rémunération du contrat de professionnalisation	100
Accord du 31 janvier 2008 relatif aux salaires minima et à la prime d'ancienneté	100
Accord du 4 février 2008 relatif aux rémunérations au sein de la branche professionnelle de la librairie	101
Accord du 10 décembre 2008 relatif au régime de prévoyance	102
Accord du 10 décembre 2008 relatif aux salaires	106
Avenant n°1 du 9 novembre 2009 à l'accord du 10 décembre 2008 relatif à la prévoyance	107

Accord du 1er décembre 2009 relatif à l'emploi des seniors	109
Accord du 17 septembre 2009 relatif à la prorogation de la convention	112
<i>Préambule</i>	112
<i>Textes Attachés</i>	113
Accord du 15 septembre 2010 relatif à la prorogation de la durée d'application de la convention	113
<i>Préambule</i>	113
Accord du 20 octobre 2011 relatif à la prorogation de la durée d'application de la convention	114
<i>Préambule</i>	114
Accord « Salaires » du 15 mars 2010	115
<i>Préambule</i>	115
Accord « Salaires » du 9 juillet 2009	117
Accord du 17 septembre 2009 relatif à la classification des emplois	118
<i>Chapitre Ier Dispositions générales</i>	119
<i>Chapitre II Présentation de la nouvelle classification des emplois</i>	119
<i>Annexe</i>	121
Accord du 17 juin 2010 relatif à la constitution d'une commission paritaire de l'emploi et de la formation professionnelle	123
<i>Préambule</i>	123
Accord du 9 juillet 2010 relatif à la formation professionnelle	125
<i>Préambule</i>	125
Accord du 4 mai 2010 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes	128
<i>Préambule</i>	128
<i>Annexe</i>	131
Accord du 22 septembre 2011 relatif à la prévoyance	132
<i>Préambule</i>	132
Avenant n° 1 du 20 octobre 2011 relatif à la négociation collective	133
<i>Préambule</i>	133
Accord du 24 mars 2011 relatif aux rémunérations minimales et aux primes	134
<i>Préambule</i>	134
Accord du 19 avril 2012 relatif aux salaires pour l'année 2012	135
<i>Préambule</i>	135
Accord du 10 mai 2012 relatif à l'emploi des seniors	137
<i>Préambule</i>	137
Accord professionnel du 27 février 2019 relatif à l'OPCO des entreprises de proximité	137
<i>Annexes</i>	141
Annexe I Champ d'application	141
Annexe II Statuts de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité	142
I. - Règles de constitution	142
II. - Administration et fonctionnement	144
III. - Organisation financière	148
IV. - Dispositions diverses	149
Textes parus au JORF	JO-1
Nouveautés	NV-1
<i>Avenant révision de l'article 6-1 classification (30 novembre 2016)</i>	NV-1
<i>Avenant frais fonctionnement instances paritaires (6 juin 2018)</i>	NV-1
<i>Accord désignation de l'opérateur de compétences (OPCO) (20 novembre 2018)</i>	NV-1
<i>Accord du 27 février 2019 portant création de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité</i>	NV-1
<i>Avenant négociation collective frais de fonctionnement (3 juillet 2019)</i>	NV-1
<i>Accord égalité pro entre femmes et hommes (9 juillet 2019)</i>	NV-1
<i>Accord dispositif Pro A (12 décembre 2019)</i>	NV-2
<i>Accord congés payés COVID (1er avril 2020)</i>	NV-2
Liste des sigles	SIG-1
Liste thématique	THEM-1
Liste chronologique	CHRO-1
Index alphabétique	ALPHA-1

Convention collective nationale de la librairie du 24 mars 2011

Signataires	
Organisations patronales	Syndicat de la librairie française ; Fédération française syndicale de la librairie.
Organisations de salariés	FNECS CFE-CGC ; FS CFDT ; SNPELAC CFTC ; FCCS CFE-CGC.

Titre Ier Dispositions générales

En vigueur étendu

La présente convention collective est dénommée convention collective de la librairie.

En vigueur étendu

Le présent avenant régit les rapports entre les employeurs et les salariés des entreprises dont l'activité principale, en termes de chiffre d'affaires, est constituée de la vente de livres dans les départements français de la métropole ainsi que les DOM, DROM et COM, dont (1) Saint-Barthélemy, Saint-Martin et Saint-Pierre-et-Miquelon.

Leur champ d'application comprend les commerces de librairie dont la clientèle est constituée de particuliers, d'entreprises ou d'administrations, que ces commerces vendent des livres neufs ou d'occasion, quelles que soient les modalités de vente de livres. À ce titre, le commerce de vente de livres via les nouveaux outils de communication, tel internet, est également compris dans le champ d'application de cet accord.

Sont visés :

- les commerces de librairie qui relèvent principalement du code 47.61Z, à l'exclusion des commerces dont l'activité principale consiste en la vente de produits de papeterie ou de presse ;
- les commerces de livres d'occasion qui relèvent principalement du code 47.79Z, à l'exclusion des commerces dont l'activité principale consiste en la vente de livres anciens et de valeur.

En cas de conflit de conventions collectives de branche applicables, le critère de détermination de la convention collective applicable est celui du chiffre d'affaires réalisé par l'activité de vente de livres. Dès lors que la vente de livres procure à une entreprise la plus grande partie de son chiffre d'affaires annuel, cet accord doit être appliqué.

(1) Les termes : « COM, dont » figurant à l'article 1er sont exclus de l'extension en tant qu'ils contreviennent aux dispositions du 3e alinéa de l'article L. 2222-1 du code du travail.

(Arrêté du 4 octobre 2016 - art. 1)

En vigueur étendu

La présente convention est conclue pour une durée indéterminée et entrera en vigueur le premier jour du mois suivant la publication de son arrêté d'extension au Journal officiel de la République française.

Article 4

En vigueur étendu

Sont habilitées à engager la procédure de révision de tout ou partie de la présente convention collective, de ses annexes et des accords de branche :

1. Jusqu'à la fin du cycle électoral au cours duquel l'accord est conclu :

- a) Une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives dans le champ d'application de la convention ou de l'accord et signataires ou adhérentes de la convention ou de l'accord ;
- b) Une ou plusieurs organisations professionnelles d'employeurs signataires ou adhérentes. Si la convention ou l'accord est étendu, ces organisations doivent être en outre représentatives dans le champ d'application de la convention ou de l'accord.

2. À l'issue du cycle électoral :

- a) Une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives dans le champ d'application de la convention ou de l'accord ;
- b) Une ou plusieurs organisations professionnelles d'employeurs de la branche. Si la convention ou l'accord est étendu, ces organisations doivent être représentatives dans le champ d'application de la convention ou de l'accord.

Toute demande de révision devra être adressée par lettre recommandée avec accusé de réception à chacune des organisations représentatives dans la branche, et mentionner les dispositions dont la révision est demandée. Des propositions de remplacement devront être formulées et jointes à la demande de révision.

Le plus rapidement possible et au plus tard dans un délai de 2 mois suivant la réception de cette lettre, les parties sus-indiquées devront ouvrir une négociation en vue de la rédaction d'un nouveau texte.

Les dispositions de la convention, de l'annexe ou de l'accord de branche dont la révision est demandée resteront en vigueur jusqu'à la conclusion d'un nouvel accord.

À défaut de conclusion d'un nouvel accord, elles seront maintenues.

Les dispositions de l'avenant portant révision se substitueront de plein droit à celles de la convention ou de l'accord qu'elles modifient et sont opposables à l'ensemble des employeurs et des salariés liés par la convention ou l'accord, soit à la date qui en aura été expressément convenue, soit, à défaut, à partir du jour qui suivra son dépôt auprès du service compétent.

Son extension sera demandée à l'initiative de l'une des organisations signataires.

Article 5

En vigueur étendu

La présente convention collective pourra être dénoncée, totalement ou partiellement, par les parties signataires ou adhérentes.(1)

Auteurs de la dénonciation

Peuvent dénoncer la convention :

- les syndicats signataires ;
- les syndicats qui y ont adhéré ultérieurement ;
- les organismes, syndicats ou associations représentant les employeurs.

Lorsqu'une des organisations syndicales de salariés signataires de la convention perd la qualité d'organisation représentative dans le champ d'application de cette convention, la dénonciation de ce texte n'emporte d'effets que si elle émane d'une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives dans son champ d'application ayant recueilli la majorité des suffrages exprimés conformément à l'article L. 2261-10 du code du travail.

Modalités de la dénonciation

La dénonciation sera notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception à chacune des autres parties signataires ou adhérentes, et déposée par son auteur auprès des services du ministère du travail et du secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes du lieu de conclusion conformément aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du code du travail.

La date de dépôt de la dénonciation fait courir le délai du préavis.

En cas de dénonciation totale, la dénonciation devra être précédée d'un préavis de 6 mois.

En cas de dénonciation partielle, la dénonciation devra être précédée d'un préavis de 3 mois.

La dénonciation partielle ne pourra être effectuée que sur un titre complet de la convention collective. La dénonciation d'une partie seulement d'un titre n'est pas possible.

Conséquences de la dénonciation

Une nouvelle négociation s'engage, à la demande d'une des parties intéressées, dans les 3 mois qui suivent le début du préavis. Elle peut donner lieu à un accord, y compris avant l'expiration du délai de préavis.

Lorsque la dénonciation émane de la totalité des signataires employeurs ou des signataires salariés, la convention continue de produire effet jusqu'à l'entrée en vigueur des dispositions qui lui sont substituées ou, à défaut, pendant une durée de 18 mois en cas de dénonciation totale et de 12 mois en cas de dénonciation partielle à compter de l'expiration du délai de préavis.

Lorsque la dénonciation est le fait d'une partie seulement des signataires employeurs ou des signataires salariés, elle ne fait pas obstacle au maintien en vigueur de la convention entre les autres parties signataires. Dans ce cas, les dispositions de la convention continuent de produire effet à l'égard des auteurs de la dénonciation jusqu'à l'entrée en vigueur de la convention ou de l'accord qui lui est substitué ou, à défaut, pendant une durée de 18 mois en cas de dénonciation totale et de 12 mois en cas de dénonciation partielle à compter de l'expiration du délai de préavis.

Durant les négociations, la convention restera applicable sans aucun changement.

À l'issue de ces dernières, sera établi soit un avenant ou une nouvelle convention constatant l'accord intervenu, soit un procès-verbal de clôture constatant le désaccord.

Ces documents signés, selon le cas, par les parties en présence, feront l'objet de formalités de dépôt dans les conditions prévues aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du code du travail.

Les dispositions de la nouvelle convention se substitueront intégralement à celles dénoncées, avec pour prise d'effet, soit la date qui en aura été expressément convenue, soit, à défaut, à partir du premier jour du mois qui suivra son dépôt auprès du service compétent.

En cas de procès-verbal de clôture constatant le défaut d'accord, la convention ainsi dénoncée, pour autant que la dénonciation émane, soit de la totalité des parties signataires ou adhérentes, soit de la totalité des organisations d'employeurs signataires ou adhérentes, ou de la totalité des organisations syndicales de salariés signataires ou adhérentes, restera applicable sans changement pendant une durée de survie qui commencera à courir à l'expiration du délai de préavis.

En cas de dénonciation partielle, la durée de survie des dispositions dénoncées est fixée à 12 mois. En cas de dénonciation totale, la durée de survie est fixée à 18 mois.

Passé ce délai de survie, le texte dénoncé de la convention collective cessera de produire ses effets pour autant que la dénonciation émane de la totalité des signataires employeurs ou des signataires salariés.

Lorsque le texte dénoncé n'a pas été remplacé par un nouvel accord dans un délai de 1 an à compter de l'expiration du préavis, les salariés concernés ne peuvent plus se prévaloir de ses dispositions. Ils conservent toutefois une rémunération dont le montant annuel ne peut être inférieur à la rémunération versée, lors des 12 derniers mois, en application de l'accord dénoncé. Les éléments de rémunération pris en compte sont ceux soumis aux cotisations de la sécurité sociale.

(1) Alinéa étendu sous réserve du respect des dispositions des articles L. 2261-10 et L. 2261-11 du code du travail.
(Arrêté du 15 février 2018 - art. 1)

Article 6

En vigueur étendu

Tout syndicat professionnel représentatif au sens de l'article L. 2231-1 du code du travail dans la branche professionnelle de la librairie ou tout groupement d'employeurs intéressé qui n'est pas partie à la présente convention pourra y adhérer ultérieurement.

Cette adhésion est notifiée aux parties signataires par lettre recommandée avec avis de réception et fait l'objet du dépôt prévu dans les conditions prévues aux articles L. 2261-3, L. 2231-6, L. 2261-1 et L. 2262-8 du code du travail.

L'adhésion sera valable une fois que les formalités visées au présent article auront été effectuées et opposable à compter du premier jour du mois suivant sa notification aux autorités administratives compétentes.

Article 7

En vigueur étendu

Les dispositions de la présente convention collective, ainsi que ses avenants et annexes s'imposent aux établissements et entreprises auxquels ils s'appliquent. Aucun accord, quel que soit son niveau, ne peut déroger en tout ou partie aux dispositions de cette convention collective sauf par des dispositions plus favorables aux salariés.

(1)
Article étendu sous réserve du respect des dispositions du titre II, relatif au temps de travail, de la loi du 20 août 2008 portant rénovation de la démocratie sociale qui modifie la hiérarchie des normes et privilégie le niveau de l'entreprise en matière d'aménagement du temps de travail.
(Arrêté du 13 août 2012, art. 1er)

Article 8

En vigueur étendu

La présente convention collective sera déposée, ainsi que ses avenants et annexes, par la partie la plus diligente, conformément à l'article D. 2231-2 du code du travail, au ministère du travail en deux exemplaires, dont une version électronique, ainsi qu'au greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

Les parties signataires conviennent de demander l'extension de la présente convention conformément aux articles L. 2261-15, L. 2261-19, L. 2261-20, L. 2261-24 et L. 2261-25 du code du travail.

Article 9

En vigueur étendu

L'employeur fournira un exemplaire de la présente convention, ainsi que ses mises à jour, ses avenants et annexes aux institutions représentatives du personnel élues (comité d'entreprise, CHSCT, délégués du personnel), aux délégués syndicaux désignés dans l'entreprise ainsi qu'aux représentants syndicaux au comité d'entreprise et au CHSCT et aux représentants de la section syndicale désignés en application de l'article L. 2142-1-1 du code du travail.

Un exemplaire ainsi que ses mises à jour seront tenus à la disposition du personnel au sein de chaque entreprise ou chaque établissement et pourront être consultés par les salariés pendant leur temps de travail effectif, un avis sera affiché à ce sujet.

Article 10

En vigueur étendu

La présente convention pour la branche de la librairie constitue une convention de substitution au sens de l'article L. 2261-10 du code du travail et remplace l'ensemble des dispositions de la convention collective intitulée « Convention collective des commerces de détail de papeterie, fournitures de bureau, de bureautique et informatique et de librairie » du 15 décembre 1988 y compris ses avenants et annexes, ainsi que les dispositions des accords collectifs nationaux et avenants conclus antérieurement dans son champ d'application pour le secteur de la librairie visée à l'article 2 de la présente convention.

Il est rappelé que la convention collective des commerces de détail de papeterie, fournitures de bureau, de bureautique et informatique et de librairie a été régulièrement dénoncée par le syndicat de la librairie française et par la fédération française syndicale de la librairie par courrier daté du 4 octobre 2004.

Article 11

En vigueur étendu

La présente convention collective ne peut être, en aucun cas, la cause de restrictions aux avantages, quels qu'ils soient, acquis par les salariés antérieurement à la date de signature de la présente convention collective.

Les dispositions de la présente convention ne font pas obstacle au maintien des avantages plus favorables reconnus dans certaines entreprises.

Les avantages reconnus par la présente convention ne peuvent, en aucun cas, s'interpréter comme s'ajoutant aux avantages déjà accordés pour le même thème ou le même objet, dans certaines entreprises. Dans ce cas, l'avantage le plus favorable aux salariés sera seul appliqué.

Article 12

En vigueur étendu

Une commission nationale paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) ainsi qu'une commission nationale paritaire de conciliation sont instituées au sein de la branche de la librairie.

12.1. Commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation

A. - Missions

En sa qualité de commission de négociation, la commission mise en place a pour mission de :

- négocier tous les sujets relatifs à la convention collective ;
- 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 à verser dans la base de données nationale instituée en vue d'assurer la publicité des accords collectifs, et formuler, le cas échéant, des recommandations destinées à répondre aux difficultés identifiées. Le rapport susvisé comprend un bilan des accords d'entreprise sur la durée du travail, le repos quotidien, les jours fériés, les congés et le compte épargne-temps, en particulier de l'impact de ces accords sur les conditions de travail des salariés et sur la concurrence entre les entreprises de la branche ;
- exercer les missions de l'observatoire paritaire de la négociation collective mentionné à l'article 4 F du présent avenant ;
- établir son agenda social annuel ;
- faire procéder à l'élaboration d'un rapport annuel de branche.

Elle se réunit au moins trois fois par an, ainsi qu'à titre extraordinaire selon l'actualité de la branche, dont, notamment, une fois par an pour négocier sur les salaires conventionnels, tous les 3 ans pour négocier sur les priorités, les objectifs et les moyens de la formation des salariés ainsi que sur l'égalité professionnelle hommes/femmes. Enfin, elle se réunit tous les 5 ans pour négocier les classifications.

En sa qualité de commission d'interprétation, la commission paritaire nationale mise en place a pour mission de rechercher amiablement la solution aux difficultés d'interprétation des dispositions de la présente convention et de ses annexes.

La commission peut rendre, à la demande d'une juridiction, un avis sur l'interprétation de la convention collective nationale, d'un avenant ou d'un accord de branche.

B. - Composition de la commission

La commission est composée paritairement.

Lorsqu'elle se réunit en sa qualité de commission de négociation, chaque organisation syndicale de salariés représentative dans le champ d'application de la convention ou de l'accord, peut inclure dans sa délégation un maximum de quatre personnes dont deux salariés en activité dans une entreprise relevant du champ d'application de cette convention ou de cet accord.

Les organisations syndicales affiliées à une même confédération syndicale seront représentées globalement par une délégation.

Le collège des représentants des employeurs est constitué de représentants des organisations représentatives dans le champ d'application de la convention collective, en nombre égal à celui du collège des représentants salariés.

La présidence est assurée par le collège des représentants des employeurs.

Lorsqu'elle se réunit en sa qualité de commission d'interprétation, le collège des représentants des salariés comprend un titulaire et un suppléant de chaque organisation syndicale représentative dans le champ d'application de la présente convention, étant précisé que les organisations syndicales affiliées à une même confédération syndicale seront représentées globalement par un titulaire et un suppléant par confédération.

Le collège des représentants des employeurs est constitué de représentants des organisations représentatives dans le champ d'application de la convention collective, en nombre égal à celui du collège des représentants des salariés.

La présidence de chaque réunion de la commission est assurée alternativement par l'un ou l'autre des collèges, qui désigne préalablement le président.

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

C. - Modalités de saisine

La commission est saisie par l'intermédiaire et à la diligence des organisations syndicales représentatives de salariés dans la branche ou des organisations professionnelles d'employeurs de la branche.

Le courrier de saisine de la commission est adressé au siège du secrétariat permanent de la convention collective par lettre recommandée avec avis de réception.

Le secrétariat permanent convoque les membres de la commission. Il est confié au SLF.

Lorsqu'il s'agit d'une demande d'interprétation, la partie demanderesse y joint un mémoire exposant les points en litige ainsi que toute pièce utile susceptible de s'y rapporter, ou précisant l'objet de la demande. La copie du mémoire et des pièces est jointe à la convocation de chacun des membres de la commission qui intervient dans les 15 jours suivant la saisine, la réunion de la commission devant se tenir au plus tard 1 mois après la saisine.

D. - Modalités de fonctionnement en cas de demande d'interprétation

a) La rédaction du procès-verbal est assurée par le secrétariat permanent de la convention collective nationale. Le procès-verbal est soumis à l'approbation de la commission.

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

La commission statue valablement, à la condition que soient présents au moins deux représentants des organisations professionnelles du collège des employeurs et deux organisations syndicales du collège des salariés.

Si ce quorum n'est pas atteint, une nouvelle réunion doit être convoquée dans les 15 jours et se tiendra sans condition de quorum à condition que les deux collèges soient représentés.

Les organisations syndicales membres de la présente commission, ainsi que les parties convoquées doivent signifier 7 jours au moins avant la date de la réunion, leur participation effective à celle-ci.

Les délibérations de la commission sont adoptées à la majorité, par collège, des membres présents ou représentés. Si cette majorité n'est pas atteinte, aucune délibération ne sera adoptée.

b) Les organisations syndicales membres de la commission sont convoquées à la réunion au moins 15 jours calendaires avant la date de celle-ci.

Les avis d'interprétation de la commission acquièrent même valeur que la convention collective et sont publiés en annexe à celle-ci (1).

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

E. - Transmission des accords d'entreprise à la CPPNI

Doivent être transmis à la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation de la branche les conventions et accords d'entreprise comportant des stipulations portant sur :

- la durée du travail ainsi que la répartition et l'aménagement des horaires (heures supplémentaires, conventions de forfait, travail à temps partiel, travail intermittent...);
- le repos quotidien ;
- les jours fériés ;
- les congés (congés payés et autres congés) ;
- le compte épargne-temps.

Les accords susvisés doivent être transmis à la CPPNI soit par voie postale à l'adresse suivante :

CPPNI de la branche librairie, SLF, hôtel de Massa, 38, rue du Faubourg-Saint-Jacques, 75014 Paris.

Soit par courrier électronique à l'adresse suivante : cppni@syndicat-librairie.fr.

Le ministère du travail publie ensuite sur son site internet la liste des adresses qui ont été mentionnées dans les conventions ou accords ou qui lui ont été communiquées. La commission paritaire sera tenue de lui notifier tout éventuel changement d'adresse afin que la liste puisse être actualisée.

La partie la plus diligente transmet à l'adresse de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation les conventions et accords d'entreprise susvisés en ayant, au préalable, supprimé les noms et prénoms des négociateurs et des signataires. Elle doit en outre informer de cette transmission les autres signataires de ces conventions et accords. La commission accuse réception des conventions et accords transmis.

F. - Observatoire paritaire de la négociation collective

Un observatoire paritaire de la négociation collective (OPNC) est institué dans la branche de la librairie. La CPPNI exerce les missions de l'observatoire.

Les membres de l'observatoire sont donc ceux de la CPPNI dans sa formation " interprétation ".

L'observatoire est destinataire des accords d'entreprise ou d'établissement conclus pour la mise en œuvre d'une disposition législative, qu'ils aient été conclus selon les règles de droit commun, mais également ceux conclus selon les modes dérogatoires, c'est-à-dire avec les représentants élus du personnel ou avec des salariés mandatés.

L'OPNC a pour mission d'enregistrer et de conserver ces accords d'entreprise.

Ils seront adressés : par voie postale à l'adresse suivante :

OPNC de la branche librairie SLF, hôtel de Massa, 38, rue du Faubourg-Saint-Jacques, 75014 Paris.

Par voie électronique : onpc@syndicat-librairie.fr.

12.2. Commission de conciliation

A. - Missions

La commission de conciliation a pour mission de rechercher amiablement la solution aux litiges individuels nés de l'application de la présente convention, et qui n'auraient pu être réglés dans le cadre de l'entreprise.

Les pouvoirs de conciliation de la commission paritaire ne font pas obstacle au recours devant la juridiction compétente pour trancher le différend.

B. - Composition de la commission

La commission de conciliation est composée selon les modalités exposées à l'article 12.1.B ci-dessus. La commission de conciliation est à ce titre composée des représentants des salariés et employeurs présents au sein de la CPPNI réunie pour interprétation.

C. - Modalités de saisine

Les modalités de saisine de la commission de conciliation sont identiques à celles exposées à l'article 12.1.C ci-dessus.

D. - Modalités de fonctionnement

La partie citée aussi bien que la partie ayant introduit la requête doivent assister à la réunion consacrée au litige. Elles peuvent se faire représenter par un membre de la branche professionnelle en cause.

La non-comparution ou non-représentation de l'une ou de l'autre des parties fait l'objet d'un constat de carence, sauf empêchement majeur reconnu valable par la commission, auquel cas la réunion de cette dernière est convoquée à une date ultérieure.

La commission entend les parties contradictoirement, simultanément ou séparément, et peut leur demander toute justification ou effectuer toute démarche qui lui semblerait utile.

Litiges individuels

Lorsque la commission est saisie d'un litige individuel, elle se réunit dans un délai maximum de 21 jours calendaires à compter de la réception du courrier de saisine.

Les parties peuvent demander à la commission de trancher le litige en tant qu'arbitre ; en l'absence d'une telle demande, la commission s'efforcera de concilier les parties en proposant une solution au conflit. Un procès-verbal sera dressé faisant état de l'acceptation ou du refus par les parties de la solution proposée. Ce procès-verbal doit énoncer le ou les points sur lesquels les parties se sont mises d'accord aussi bien que ceux sur lesquels le différend subsiste.

Litiges collectifs

Les conflits collectifs peuvent être portés devant la présente commission, en vue d'une conciliation. Dès que la commission est saisie, ses membres et les parties doivent se réunir dans les 10 jours calendaires.

La commission peut proposer d'engager une procédure de médiation dans les conditions 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 points sur lesquels les parties se sont mises d'accord, et ceux sur lesquels le désaccord persiste.

Les dispositions prévues à l'article 12.1.D.a s'appliquent également dans le cadre de la mission de conciliation de la commission.

(1) L'alinéa 2 du b) du paragraphe D de l'article 12.1 tel qu'il résulte de l'article 5 de l'avenant est étendu sous réserve du respect de la jurisprudence de la Cour de Cassation (Cass., soc., 1er décembre 1998, n° 98-40104).
(Arrêté du 15 février 2018 - art. 1)

Titre II Relations individuelles de travail. ? Contrat de travail

En vigueur étendu

Les parties signataires de la présente convention rappellent leur volonté que soit strictement respectée l'interdiction de toute discrimination à l'encontre ou en faveur de salariés, en raison de leur origine, sexe, mœurs, orientation sexuelle, situation de famille, caractéristiques génétiques, appartenance ou non-appartenance, vraie ou supposée, à des ethnies, nation, opinions politiques, activités syndicales ou mutualistes, convictions religieuses, apparence physique, patronyme, sauf inaptitude constatée par le médecin du travail dans le cadre des procédures prévues au code du travail en raison de leur état de santé ou de leur handicap.

Ainsi, aucune personne ne peut être écartée d'une procédure de recrutement ou de l'accès à un stage ou à une période de formation professionnelle, aucun

salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, notamment en matière de rémunération, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, de mutation de renouvellement de contrat en raison des éléments mentionnés ci-dessus.

Chapitre Ier Formalités de recrutement. ? Embauche

Article 13

En vigueur étendu

L'employeur a le libre choix de ses collaborateurs. Pour les postes à pourvoir à temps complet, les salariés de l'entreprise employés à temps partiel, occupant un emploi de même qualification ou de qualification équivalente, seront prioritaires à la condition que le personnel concerné en ait fait expressément la demande.

Cette disposition est également applicable au salarié employé à temps complet et désirant occuper un emploi à temps partiel.

Enfin, les entreprises devront veiller au respect des règles légales en matière de cumul d'emplois, notamment au regard de la durée du travail.

En vigueur étendu

Toute embauche fait l'objet d'une déclaration selon les dispositions légales en vigueur.

À la demande de l'employeur, tout nouvel embauché devra fournir :

- un justificatif d'identité ;
- un certificat de travail attestant sa pratique professionnelle et accompagné d'une déclaration sur l'honneur signée par l'intéressé, certifiant avoir quitté son précédent emploi libre de tout engagement, ou en indiquant le ou les emplois salariés déjà occupés ;
- ses diplômes, lorsqu'ils sont exigés, sur le plan normatif, pour occuper le poste proposé ou lorsque ce dernier met en œuvre des connaissances professionnelles ou une technicité particulière.

Par ailleurs, toute modification intervenant dans la situation personnelle du salarié postérieurement à son engagement et susceptible d'avoir une incidence tant sur ses obligations vis-à-vis de l'entreprise que sur les obligations de l'entreprise à son égard, devra être portée à la connaissance de cette dernière par écrit, accompagnée de toutes pièces attestant de sa nouvelle situation.

Article 15

En vigueur étendu

Tout postulant sera prévenu qu'il sera soumis à un examen médical obligatoire afin d'apprécier son aptitude.

Cet examen médical sera réalisé avant l'embauche ou au plus tard avant l'expiration de la période d'essai.

S'il est soumis à une surveillance médicale spéciale définie dans les conditions définies par le code du travail, cet examen interviendra obligatoirement avant son embauchage.

Article 16

En vigueur étendu

Tout engagement à durée indéterminée sera formalisé à l'intéressé par un contrat de travail écrit et signé, rédigé en français et lorsque le salarié est étranger et, s'il le demande, traduit dans sa langue et remis à ce dernier.

16.1. Clauses obligatoires

Le contrat de travail devra mentionner au minimum :

- l'identité des parties ;
- la date d'embauche ;
- la fonction ;
- la classification de l'emploi exercé par le salarié ;
- la durée de la période d'essai ainsi que, le cas échéant, les modalités de son renouvellement ;
- le salaire brut de base.

16.2. Clauses informatives

En outre, à titre d'information, le contrat de travail devra mentionner :

- le lieu de travail ;
- la durée du travail et, le cas échéant, la possibilité pour l'employeur de recourir aux heures supplémentaires, aux heures complémentaires (pour les temps partiels) ainsi que le mode d'organisation du temps de travail pour sa catégorie professionnelle ;
- la convention collective appliquée dans l'entreprise ;
- l'affiliation aux régimes de prévoyance et/ou de frais de santé, et/ou de retraite le cas échéant, applicables.

En tout état de cause, les éléments ci-dessus ne sont mentionnés dans le contrat de travail qu'à titre purement informatif.

Le cas échéant, si un dispositif collectif de rémunération complémentaire est mis en place dans l'entreprise, le contrat de travail pourra mentionner ce dispositif à titre d'information. Les parties au contrat sont bien entendu libres d'ajouter d'autres clauses informatives ou contractuelles au contrat pour tenir compte de conditions particulières dans les limites fixées par le code du travail et la jurisprudence.

Article 17

En vigueur étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

Article 18

En vigueur étendu

Pour l'application des dispositions de la présente convention collective, on entend par présence continue le temps pendant lequel le salarié, lié par un contrat de travail, a été occupé dans l'entreprise, quelles que puissent être les modifications intervenues dans la nature juridique de cette dernière.

a) Pour la détermination de l'ancienneté, sont prises en compte non seulement la présence continue au titre du contrat de travail en cours telle que définie ci-dessus, mais également les périodes de suspension du contrat de travail assimilées par la loi à une période de travail effectif pour la détermination des droits du salarié liés à son ancienneté.

Il s'agit par exemple :

- des congés payés légaux ;
- des autorisations d'absence pour événements familiaux, pour congé de formation, pour congé de formation économique, sociale et syndicale, des interruptions pour congés des cadres animateurs pour la jeunesse ;
- des interruptions pour accident du travail, maladie professionnelle ou non, congé maternité et adoption ainsi que pour congé paternité ;

- de la période de préavis non effectuée à l'initiative de l'employeur ;
- des périodes de chômage partiel lorsque le contrat de travail n'a pas été rompu ;
- des absences pour repos compensateurs ;
- des absences pour l'exercice d'un mandat syndical ou de représentant du personnel ;
- du congé parental d'éducation (pour la moitié de sa durée).

b) En cas de conclusion d'un nouveau contrat de travail avec un ancien salarié, les différentes périodes passées dans l'établissement se cumuleront pour déterminer l'ancienneté lorsque le précédent contrat de travail aura été rompu dans les circonstances suivantes :

- le licenciement pour motif économique ;
- le licenciement nécessité par le remplacement définitif du salarié suite à une maladie ou un accident du trajet ;
- les contrats de travail à durée déterminée, successifs ou non.

c) Le personnel non cadre bénéficie d'une prime liée à l'ancienneté dont le barème est fixé par l'accord de la branche portant sur les salaires.

La prime d'ancienneté est versée au prorata du nombre d'heures effectué, si celui-ci est inférieur à la durée légale du travail ou en cas de départ du salarié en cours d'année.

Article 19

En vigueur étendu

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. Ce personnel reçoit, dans les meilleurs délais possibles, une formation adaptée à la nouvelle fonction.

Sauf décision contraire des parties, toute promotion est accompagnée d'une période probatoire de 2 mois pour les employés et 3 mois pour les agents de maîtrise et 4 mois pour les cadres. Pendant cette période, chacune des parties peut décider que la période n'est pas concluante et y mettre un terme.

Un délai de prévenance de 1 semaine doit être respecté et un entretien doit être organisé pour que soient données à l'autre partie les raisons objectives de cette décision.

Le salarié doit ensuite être réintégré dans son emploi s'il est encore disponible ou dans un emploi du niveau de celui qu'il occupait précédemment, sans perdre aucun des avantages dont il bénéficiait antérieurement à sa promotion.

Lorsqu'un salarié est muté et bénéficie d'une période probatoire, les parties conviennent que son poste est considéré comme temporairement vacant du fait de son absence pendant cette période probatoire afin de pouvoir gérer son éventuel retour sur le poste. Dès lors, il est expressément convenu que l'employeur a la possibilité de procéder à un recrutement sur ce poste pendant la durée de cette période, sous contrat à durée déterminée, pour le remplacement du salarié absent.

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

En cas de changement de résidence demandé par l'employeur, un accord interviendra pour déterminer les conditions dans lesquelles seront remboursées aux salariés les dépenses justifiées par ce déplacement, ainsi que les frais éventuels de rapatriement des salariés et de leur famille en cas de congédiement ou de décès.

Article 20

En vigueur étendu

En cas de remplacement temporaire d'une durée supérieure à 1 mois, l'intéressé percevra des appointements qui ne sauraient être inférieurs aux appointements minima de la catégorie à laquelle appartient le personnel qu'il est appelé à remplacer.

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

Article 21

En vigueur étendu

Conformément à l'article L.1242-1 du code du travail, le contrat de travail à durée déterminée quel que soit son motif ne peut avoir ni pour objet ni pour effet de pourvoir durablement un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise.

Sous réserve des dispositions de l'article L.1242-3 du code du travail, il ne peut être conclu que pour l'exécution d'une tâche précise et temporaire, et seulement dans les cas énumérés à l'article L.1242-2 dudit code, dont par exemple, le remplacement d'un salarié, l'accroissement temporaire de l'activité de l'entreprise, les emplois à caractère saisonnier et pour lesquels il est d'usage constant de ne pas recourir aux contrats de travail à durée indéterminée.

Ce contrat à durée déterminée est obligatoirement écrit, dans les conditions définies par la législation et la réglementation en vigueur.

Le personnel lié par un tel contrat bénéficie des mêmes avantages que le personnel sous contrat à durée indéterminée sous réserve des dispositions légales ou réglementaires spécifiques à cette catégorie de contrat de travail.

Ce contrat peut comporter une période d'essai. Selon la législation en vigueur, cette période d'essai ne peut excéder une durée calculée à raison de 1 jour par semaine dans la limite de 2 semaines lorsque la durée initialement prévue du contrat est au plus égale à 6 mois et de 1 mois dans les autres cas.

Les délais de prévenance prévus à l'article 17 sont applicables à l'interruption d'une période d'essai stipulée dans un contrat à durée déterminée dans les conditions prévues à cet article.

Conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur, une indemnité de fin de contrat égale à 10 %, ou 6 % si une action de formation ou un bilan de compétences est proposée au salarié, du montant de la rémunération perçue jusqu'au terme du contrat est due dans les cas de recours suivants : remplacement d'un salarié absent, attente de l'entrée en service effectif d'un salarié, surcroît d'activité, tâche occasionnelle, commande exceptionnelle, travaux urgents.

L'indemnité de fin de contrat n'est pas due lorsque l'entreprise propose au salarié en contrat à durée déterminée la conclusion d'un contrat à durée indéterminée et dans les autres cas mentionnés à l'article L.1243-10 du code du travail.

Chapitre II Conditions de travail

En vigueur étendu

Tout salarié ne pouvant se rendre à son travail pour quelque cause que ce soit doit, sauf cas de force majeure, avertir son employeur de son absence et la durée probable de celle-ci, par les voies les plus rapides et confirmer cet avis dans les 2 jours ouvrables par écrit en indiquant la cause et la durée probable de son absence.

Article 23

En vigueur étendu

Garantie d'emploi

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

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

Le remplacement définitif d'un salarié malade ne peut, en tout état de cause, avoir lieu pendant la période d'indemnisation dont il bénéficie dans les conditions définies au présent article. L'appréciation de cette garantie d'emploi est effectuée par année civile.

Cette période de garantie d'emploi est augmentée de 2 mois pour les salariés cadres ayant plus de 1 an et moins de 5 ans de présence, de 4 mois pour les salariés cadres ayant plus de 5 ans de présence et moins de 20 ans, de 6 mois pour les salariés cadres ayant plus de 20 ans de présence.

Cette garantie d'emploi est applicable dans les mêmes conditions en cas d'absences discontinues et répétées du salarié. Dans ce cas, le remplacement définitif ne pourra intervenir qu'au terme de la période de garantie d'emploi (addition des absences indemnisées) définie ci-dessus appréciée par année civile.

Passé ce délai, et en cas de nécessité de remplacement définitif du salarié absent, notamment en raison d'absences répétées désorganisant le service, l'employeur peut engager la procédure de licenciement.

Au cours de l'absence du salarié pour maladie ou accident, l'employeur peut rompre le contrat de travail en cas de licenciement pour motif économique. Dans ce cas, le salarié licencié devra percevoir l'indemnité de licenciement prévue à l'article 29 de la présente convention et l'indemnité de préavis.

Le salarié licencié dans ces conditions perçoit l'indemnité de licenciement prévue à l'article 29 de la présente convention. En outre, une priorité de réembauchage lui est réservée dans sa catégorie pendant 1 an à compter de la date de sa guérison. Pour bénéficier de cette priorité, le salarié est tenu de faire connaître par écrit à l'employeur la date de sa guérison et son intention d'être réembauché.

Indemnisation des absences

Sous réserve d'avoir justifié dans les 2 jours ouvrables de l'incapacité par l'envoi d'un certificat médical, d'être pris en charge par la sécurité sociale au titre des indemnités journalières et d'être soignés dans l'un des États membres de l'Union européenne, les salariés bénéficient d'indemnités complémentaires à celles de la sécurité sociale et de régimes complémentaires de prévoyance dans les conditions suivantes.

Après 1 an d'ancienneté dans l'entreprise, ils reçoivent pendant 30 jours à partir du 8e jour d'arrêt 90 % de la rémunération brute qu'ils auraient perçue s'ils avaient continué à travailler, puis 66 % de cette rémunération pendant les 30 jours suivants.

Ces temps d'indemnisation sont augmentés de 10 jours par période entière de 5 ans d'ancienneté en sus de celle requise à l'alinéa précédent sans que chacun d'eux puisse dépasser 90 jours.

Le régime d'indemnisation prévu ci-dessus s'applique aux cadres.

Toutefois, après 3 ans d'ancienneté dans l'entreprise, les cadres bénéficient d'une indemnisation à compter du premier jour d'absence pour des durées fixées comme suit :

Ancienneté	Durée d'indemnisation
3 ans	90 jours 90 % de la rémunération brute
10 ans	90 jours 90 % de la rémunération brute, puis 60 jours à 66 %
15 ans	90 jours 90 % de la rémunération brute, puis 90 jours à 66 %

Pour le calcul des indemnités dues au titre d'une période de paie, il doit être tenu compte des indemnités déjà perçues par l'intéressé durant les 12 mois antérieurs, de telle sorte que, si plusieurs absences pour maladie ou accident ont été indemnisées au cours de ces 12 mois, la durée totale d'indemnisation ne dépasse pas celle applicable en vertu des dispositions définies ci-dessus.

Les garanties ci-dessus accordées s'entendent déduction faite des allocations que l'intéressé perçoit des caisses de sécurité sociale et des indemnités versées par un régime complémentaire de prévoyance, mais en ne retenant dans ce dernier cas que la part des prestations résultant des versements de l'employeur.

Enfin, l'attribution de ces garanties ne doit pas conduire à verser à l'intéressé, compte tenu des sommes de toutes provenances telles qu'elles sont définies ci-dessus, perçues à l'occasion de la maladie ou de l'accident, un montant supérieur à la rémunération nette qu'il aurait effectivement perçue s'il avait continué à travailler.

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

Article 24

En vigueur étendu

En cas d'accident du travail ou de trajet reconnu comme tel par la sécurité sociale et en cas de maladie professionnelle, la condition d'ancienneté prévue à l'article 23 est écartée.

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

Article 25

En vigueur étendu

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

Par ailleurs, à partir du 4e mois de grossesse, toute salariée en état de grossesse bénéficie, sans perte de salaire, de 1 demi-heure de réduction du temps de travail, à raison de 1 quart d'heure matin et soir, ou tout autre répartition en accord avec l'employeur. L'employeur déterminera les conditions d'application de ces dispositions pour les salariées en forfait jours au sens de l'article L. 3121-45 du code du travail.

Si l'état de santé d'une salariée enceinte le nécessite, le poste de travail de l'intéressée pourra faire l'objet d'un aménagement des conditions de travail notamment afin de limiter le port de charge et de permettre un aménagement des horaires de travail, à condition toutefois que cet aménagement n'affecte pas le fonctionnement de l'entreprise.

Article 26

En vigueur étendu

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

Conformément aux dispositions de l'accord sur l'égalité professionnelle dans la branche de la librairie du 4 mai 2010 (qui fait partie intégrante de la présente convention collective), les entreprises appliquent l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes pour un travail de valeur égale dans la même catégorie professionnelle.

Les parties signataires sont convenues de mettre en place des traitements différents en fonction de la catégorie professionnelle pour certains avantages. Cette différenciation est intervenue dans le cadre d'une négociation globale de la convention collective, en tenant compte de la nouvelle classification des emplois issue de l'accord du 17 septembre 2009. Cette classification traduit en particulier des différences de contribution à l'activité de l'entreprise notamment en termes de responsabilité, d'autonomie et de dimension relationnelle. Il a donc été convenu que les critères de délimitation des catégories professionnelles établis par la classification des emplois permettaient de distinguer des groupes d'emplois pour l'attribution différenciée d'avantages. C'est sur la base de cette appréciation et dans le cadre de cette négociation globale que de tels avantages ont été attribués.

En conséquence, aucune extension des avantages attribués à tel ou tel groupe d'emplois ne pourra être accordée à un autre groupe d'emplois non spécifiquement désigné sans l'accord des parties signataires dans le cadre d'un avenant à la convention collective.

Article 27

En vigueur étendu

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

Article 28

En vigueur étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

Article 29

En vigueur étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

Article 30

En vigueur étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

Article 31

En vigueur étendu

Départ à la retraite

En cas de départ à la retraite, le salarié bénéficiera d'une indemnité dont le montant est fixé en fonction de l'ancienneté du salarié dans l'entreprise selon les modalités suivantes :

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

En cas d'invalidité permanente reconnue (2e et 3e groupes) pour un salarié cadre, après 50 ans d'âge, l'allocation de départ à la retraite sera due.

Le salaire de base pris en compte pour le calcul de cette indemnité est identique à celui retenu pour le calcul de l'indemnité de licenciement.

Mise à la retraite

En cas de mise à la retraite, les salariés cadres et non cadres bénéficient d'une indemnité de mise à la retraite ne pouvant être inférieure à l'indemnité conventionnelle de licenciement prévue à l'article 29 de la présente convention.

Il sera possible pour l'entreprise avec l'accord exprès du salarié de procéder à un étalement du règlement de ces sommes sur 6 mois maximum à partir de la date de départ.

Titre III Durée du travail. ? Congés payés et jours fériés dans la branche de la librairie

En vigueur étendu

Les dispositions de la présente convention collective relative à la durée et l'aménagement du temps de travail ont, conformément à la loi n° 2008-789 du 20 août 2008, un caractère subsidiaire par rapport à la négociation d'entreprise. Ce n'est donc qu'à défaut d'accord entreprise ou d'établissement sur le même thème que les dispositions figurant au présent titre s'appliqueront dans les entreprises.

Une négociation conventionnelle garantit par conséquent un cadre normatif à tous les salariés des entreprises non couvertes par des accords d'entreprise.

Les dispositions du présent titre se substituent notamment et intégralement à l'accord de branche conclu le 13 juillet 2001 dans les commerces de détails de papeterie, librairie et fournitures de bureau (convention n° 3252) et ne remettent pas en cause les accords collectifs d'entreprise antérieurs au 13 juillet 2001.

La durée du travail de référence pour les salariés qui y sont assujettis est la durée légale fixée à 35 heures par semaine civile par l'article L. 3121-10.

La durée du travail effectif est le temps pendant lequel le salarié est à la disposition de l'employeur et doit se conformer à ses directives sans pouvoir vaquer librement à des occupations personnelles. La durée maximale quotidienne sera de 10 heures avec un repos minimum de 13 heures entre 2 journées consécutives de travail.

Chapitre Ier Dispositions générales

En vigueur étendu

Dans le cadre du présent titre III, les partenaires sociaux conviennent d'un certain nombre de dispositions communes aux différentes modalités de réduction du temps de travail, décrites comme suit.

Article 32

En vigueur étendu

En cas de variation (modulation, cycle de travail...) de la durée du travail sur l'année ou une partie de l'année, l'entreprise établit le programme annuel indicatif de cette variation des périodes de faible et de forte activité, des horaires de travail et de la répartition des jours travaillés et le soumet pour avis au comité d'entreprise ou, à défaut, aux délégués du personnel avant sa mise en œuvre.

Le planning indicatif de travail est affiché par l'employeur au sein de l'entreprise et fait l'objet d'une information individuelle des salariés 1 mois avant la période considérée. Ce délai peut être réduit à 15 jours au regard des contraintes liées à l'organisation de la durée du travail au sein de l'entreprise.

Le planning établi est susceptible d'aménagement en fonction des aléas de l'activité.

Le délai de prévenance en cas de modification des horaires de travail, ou des dates fixées pour la prise des jours de repos supplémentaires, est de 7 jours ouvrés au moins avant la date à laquelle cette modification doit intervenir, sauf contraintes particulières ou situation d'urgence affectant de manière non prévisible le fonctionnement de l'entreprise, auquel cas le délai de prévenance pourra être ramené à 3 jours ouvrés. La modification par l'employeur des dates fixées pour la prise des jours de repos supplémentaires ne pourra intervenir plus de deux fois au cours d'une même année.

Article 33

En vigueur étendu

Les heures ayant la qualité d'heures supplémentaires en application des dispositions légales donnent lieu à l'application des majorations prévues par les dispositions légales.

En application des articles L. 3121-22 et L. 3121-24 du code du travail, les heures supplémentaires peuvent être rémunérées :

- soit par un paiement en salaire de l'heure et des majorations y afférentes ;
- soit par l'attribution d'un repos compensateur de remplacement incluant les majorations afférentes ;
- soit par une combinaison des deux modalités précédentes.

Lorsqu'il est attribué, le repos compensateur équivalent est pris dans les mêmes conditions que la contrepartie obligatoire en repos.

Le contingent annuel d'heures supplémentaires est fixé à 220 heures par année civile.

Il est expressément convenu que les heures supplémentaires ne pourront être accomplies au-delà du contingent qu'après avis du comité d'entreprise ou à défaut des délégués du personnel lorsqu'ils existent.

Article 34

En vigueur étendu

Les heures supplémentaires accomplies au-delà du contingent défini ci-dessus ouvrent droit à une contrepartie obligatoire en repos calculée selon les dispositions légales.

Les parties conviennent de considérer que la contrepartie obligatoire en repos pourra être prise par le salarié dès que celui-ci aura acquis 7 heures de repos. Dès l'ouverture de ce droit, le salarié disposera d'un délai de 5 mois pour pouvoir effectivement utiliser sa contrepartie obligatoire en repos.

La contrepartie obligatoire en repos peut être prise par journée entière ou par demi-journée, ou peut être affectée à un compte épargne-temps.

Le salarié devra formuler sa demande de bénéfice de la contrepartie obligatoire en repos au moins 14 jours à l'avance, en précisant la date et la durée de ce repos. L'employeur disposera alors d'un délai de 7 jours pour faire connaître au salarié son accord ou au contraire un report de la demande, pour des raisons liées aux impératifs de fonctionnement de l'entreprise et ce après consultation des délégués du personnel.

Dans ce cas, une autre date devra être proposée au salarié à prendre dans un délai de 1 mois suivant la date de ce report. Une demande de bénéfice de la contrepartie obligatoire en repos ne peut être reportée qu'une fois par l'employeur.

Article 35

En vigueur étendu

Pour les salariés soumis à une variation de la durée du travail sur une période annuelle ou infra-annuelle, le salaire mensuel sera lissé. La rémunération mensuelle sera calculée sur la base de l'horaire moyen pratiqué sur l'année ou la période infra-annuelle, indépendamment de l'horaire réellement accompli dans la limite de l'horaire hebdomadaire et telle que mentionnée dans le contrat de travail.

Chapitre II Organisation du temps de travail par catégories de personnel

Article 36

En vigueur étendu

Conformément aux dispositions de l'article L. 3111-2 du code du travail, les salariés cadres dirigeants sont expressément exclus du régime légal de la durée du travail. Les dispositions du présent accord relatives à la durée du travail ne leur sont donc pas applicables.

Les cadres dirigeants sont les salariés à qui sont confiées des responsabilités dont l'importance implique une grande indépendance dans l'organisation de leur emploi du temps, qui sont habilités à prendre des décisions de façon largement autonome et qui perçoivent une rémunération se situant dans les niveaux les plus élevés des systèmes de rémunération pratiqués dans l'entreprise ou l'établissement. Ces salariés bénéficient d'une rémunération forfaitaire sans référence à un horaire.

Cette rémunération forfaitaire indépendante de l'horaire de travail réalisé 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 XI de la classification conventionnelle résultant de l'accord de classification du 17 septembre 2009.

Article 37

En vigueur étendu

37.1. Forfait en jours

Les salariés cadres dits « autonomes » tels que définis par l'article L. 3121-43 nouveau du code du travail, à savoir les cadres disposant d'une autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps et dont la nature des fonctions ne les conduit pas à suivre l'horaire collectif applicable au sein de leur entreprise et notamment du service ou de l'équipe auxquels ils sont intégrés, pourront se voir proposer par avenant à leur contrat de travail une convention de forfait en jours dans la limite de 213 jours travaillés par an en tenant compte d'un droit plein à congés payés légaux, chaque cadre concerné devant bénéficier d'un repos quotidien minimal de 13 heures.

L'avenant contiendra les dispositions relatives :

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

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

Les jours travaillés ainsi que les jours de repos font l'objet d'un décompte à partir d'un état 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.

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.

37.2. Forfait en heures

Conformément aux dispositions de l'article L. 3121-42 nouveau du code du travail, l'employeur pourra également proposer aux salariés cadres dits « autonomes » occupant un emploi correspondant au minimum au niveau IX de la classification conventionnelle la signature d'un avenant à leur contrat de travail prévoyant une convention de forfait en heures sur l'année.

Le forfait annuel en heures sur l'année prévu par la convention conclue entre l'employeur et le salarié ne peut être supérieur à 1 827 heures. La rémunération forfaitaire convenue dans la convention conclue entre l'employeur et le salarié doit être égale au salaire minimum de l'emploi occupé par le salarié majorée du nombre d'heures supplémentaires comprises dans le forfait.

Article 38

En vigueur étendu

Les dispositions du présent article sont applicables à tous les salariés des entreprises de la branche de la librairie ne relevant pas de la catégorie des cadres dirigeants et des cadres dits « autonomes » identifiées aux articles 36 et 37 du présent titre.

Sont ainsi notamment soumis aux dispositions du présent article les salariés cadres intégrés à une équipe de travail, occupés selon l'horaire collectif applicable au sein de l'atelier, du service ou de l'équipe auxquels ils sont intégrés et pour lesquels la durée de leur temps de travail peut être prédéterminée.

L'employeur déterminera en fonction de la nature de l'activité et des besoins de l'entreprise les modalités d'organisation du temps de travail des salariés.

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

Article 39

En vigueur étendu

La durée légale du travail effectif des salariés de 35 heures hebdomadaires peut être répartie sur 4, 4,5, 5, 5,5 jours hors accomplissement d'heures supplémentaires à la demande de l'employeur.

La durée du travail est la même d'une semaine à l'autre.

Article 40

En vigueur étendu

L'horaire hebdomadaire moyen de travail peut être fixée à 35 heures sur une période maximale de 1 an définie par l'employeur et réparti sur 4 à 5 jours et demi, avec une variation pouvant aller jusqu'à 43 heures par semaine et sans que ladite durée soit inférieure à 29 heures.

La situation des salariés à temps partiel fera l'objet d'adaptation individuelle avec l'accord des salariés concernés tenant compte du bon fonctionnement de l'entreprise.

Programme indicatif de la répartition du travail

Le chef d'entreprise établira de façon indicative le planning avec le détail des périodes de faible et de forte activité, de la variation d'heure sur l'année ou la période de référence choisie dans les conditions prévues au chapitre Ier du présent titre.

Après consultation des représentants du personnel, s'ils existent, il en informera individuellement les salariés 1 mois avant le début de la période.

Heures effectuées au-delà de la durée hebdomadaire légale

Au cours de la période, les heures effectuées au-delà de 35 heures, et dans la limite de 43 heures hebdomadaires, ne donnent pas lieu à majoration pour heures supplémentaires et ne s'imputeront pas sur le contingent annuel, dès lors qu'elles seront compensées par des heures non travaillées.

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

Lissage de la 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 sera institué pour chaque salarié afin de lui assurer une rémunération mensuelle régulière indépendante de l'horaire réellement effectué.

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

Hormis ces cas et lorsqu'un salarié n'aura pas accompli la totalité de la période de variation de la durée du travail (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 ci-dessous.

Régularisation

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

Si, du fait de l'entreprise, le salarié n'a pas effectué la durée annuelle prévue, il gardera le bénéfice du trop-perçu.

Recours au chômage partiel

S'il apparaît, dans les 2 mois précédant la fin de la période retenue, que les baisses d'activité ne pourront pas être suffisamment compensées par les hausses d'activité, l'entreprise peut solliciter au titre du chômage partiel les heures ainsi perdues.

Bilan annuel

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

Article 41

En vigueur étendu

L'entreprise peut choisir d'appliquer une variation de l'activité hebdomadaire sur l'année en faisant bénéficier les salariés de jours de repos supplémentaires en compensation d'un travail hebdomadaire supérieur à 35 heures.

Ainsi, l'horaire de travail pourra être fixé entre 35 et 39 heures par semaine, étant entendu que cet horaire pourra être indifféremment réparti sur 4 à 5 jours et demi.

En contrepartie, il sera attribué aux salariés des jours de repos supplémentaires, dont le nombre sera déterminé, sur la base d'un nombre maximum de 23 jours de repos supplémentaires par an pour un horaire hebdomadaire de 39 heures, la moitié des jours de repos ainsi déterminés étant fixée par l'employeur après consultation du salarié, moyennant un délai de prévenance de 7 jours calendaires, en tenant compte du nombre effectif de semaines où l'horaire hebdomadaire est réellement de 39 heures.

Les jours de repos supplémentaires ainsi attribués sont assimilés à des temps de travail effectif pour le calcul des congés payés.

Les autres jours, qui devront être sollicités en dehors des périodes de forte activité, sont pris à la demande du salarié, formulée 7 jours calendaires avant la date de prise du congé souhaité, et après consultation de l'employeur.

Le nombre total de salariés absents par semaine pour prise de ces jours de repos ne devra pas avoir pour effet de perturber le fonctionnement de l'entreprise ou du service du salarié.

Les dispositions mentionnées à l'article 41 sur le décompte du temps de travail dans le cadre d'une variation de la durée hebdomadaire sur l'année sont également applicables à cette modalité, et notamment les dispositions sur le lissage de la rémunération.

Article 42

En vigueur étendu

L'entreprise peut choisir d'appliquer une variation de l'activité hebdomadaire sur 4 semaines au plus en faisant bénéficier les salariés de jours de repos supplémentaires en compensation d'un travail hebdomadaire supérieur à 35 heures.

Ainsi, l'horaire de travail pourra être fixé entre 35 et 39 heures par semaine, étant entendu que cet horaire pourra être indifféremment réparti sur 4 à 5 jours et demi. En contrepartie, il sera attribué aux salariés des jours de repos supplémentaires, dont le nombre sera déterminé sur la base d'un nombre maximum de 2 jours de repos supplémentaires par mois pour un horaire hebdomadaire de 39 heures, la moitié des jours de repos ainsi déterminés étant fixée par l'employeur après consultation du salarié, moyennant un délai de prévenance de 7 jours calendaires, en tenant compte du nombre effectif de semaines où l'horaire hebdomadaire est réellement de 39 heures.

Les jours de repos supplémentaires ainsi attribués sont assimilés à des temps de travail effectifs pour le calcul des congés payés.

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

Le nombre total de salariés absents par semaine pour prise de ces jours de repos ne devra pas avoir pour effet de perturber le fonctionnement de l'entreprise ou du service du salarié.

L'entreprise communique au moins une fois par an au comité d'entreprise ou, à défaut, aux délégués du personnel un bilan de la mise en œuvre du programme indicatif de la variation de la durée du travail.

En cas d'arrivée ou de départ en cours de période de 4 semaines au plus, les heures accomplies au-delà de 35 heures hebdomadaires constituent des heures supplémentaires.

Les semaines où la durée de travail est inférieure à 35 heures, le salaire est maintenu sur la base de 35 heures hebdomadaires.

En cas d'absence rémunérée, le temps non travaillé n'est pas récupérable et est valorisé sur la base du temps qui aurait été travaillé si le salarié avait été présent, heures supplémentaires comprises.

Article 43

L'entreprise peut organiser le travail sous forme de cycles pluri-hebdomadaire de travail dans la limite de 4 semaines.

L'organisation du temps de travail dans le cycle se répartit de façon fixe et répétitive à l'identique entre chaque cycle de sorte que la semaine comportant des heures au-delà de la durée collective de travail se compense par la semaine basse comportant une durée de travail inférieure à la durée collective de travail.

Sur la totalité du cycle, la durée moyenne hebdomadaire ne peut être supérieure à la durée légale du travail.

Les heures supplémentaires se calculent par rapport à l'horaire moyen du cycle et non à la semaine. Les heures supplémentaires sont donc les heures de travail effectif réalisées à la demande de l'employeur au-delà de la durée moyenne de 35 heures sur le cycle.

Les heures supplémentaires sont mesurées et payées à la fin de chaque cycle de travail.

La durée maximale de travail hebdomadaire de travail de 48 heures est appréciée dans le cadre de la semaine et non en moyenne sur le cycle.

Les horaires de travail au sein de chaque cycle tiennent compte des contraintes liées à l'organisation de l'entreprise.

Chapitre III Temps partiel

En vigueur étendu

Les entreprises appliquant le présent accord pourront conclure des contrats de travail à temps partiel dans les conditions prévues par la loi.

Les parties conviennent expressément de se reporter aux dispositions légales et conventionnelles relatives aux salariés à temps partiel et plus particulièrement au respect de l'article L. 3123-1 du code du travail relatif à l'égalité temps partiel/temps plein.

Il est rappelé que les salariés qui occupent un emploi à temps partiel et qui souhaitent occuper un emploi à temps plein et les salariés à temps complet qui souhaitent occuper un emploi à temps partiel dans l'entreprise auront priorité pour un emploi ressortissant à leur catégorie professionnelle ou à un emploi équivalent.

Conformément à l'article L. 3123-18 du code du travail, il est convenu que le nombre d'heures complémentaires accomplies par un salarié à temps partiel au cours d'une même semaine ou d'un même mois ne peut être supérieur au tiers de la durée hebdomadaire ou mensuelle de travail prévue dans son contrat.

Dans un tel cas, chacune des heures complémentaires accomplies au-delà du dixième de la durée hebdomadaire ou mensuelle fixée au contrat de travail donnera lieu à une majoration de salaire de 25 %.

Il est convenu que le refus d'accomplir des heures complémentaires au-delà des limites fixées ci-dessus ou dans le contrat de travail ne constituera pas une faute ou un motif de licenciement.

Il est également convenu que les salariés à temps partiel doivent effectuer une durée de travail quotidienne minimale de 3 heures et une durée hebdomadaire minimale de travail de 20 heures.

L'employeur et le salarié peuvent toutefois déroger à ces durées minimales lorsque :

- le salarié en fait la demande et avec l'accord de l'employeur ;
- lorsque l'emploi occupé ne permet pas la réalisation d'une durée quotidienne de travail d'au moins 3 heures ou d'une durée hebdomadaire minimale d'au moins 20 heures. À titre d'exemple, il peut s'agir des emplois d'entretien ou de sécurité ;
- lorsque l'employeur propose au salarié une dérogation aux durées minimales que celui-ci accepte expressément.

Les dispositions ci-dessus ne s'appliquent pas aux contrats de travail à temps partiel conclus avant l'entrée en vigueur du présent article.

Chapitre IV Compte épargne-temps

En vigueur étendu

Les entreprises peuvent mettre en place un compte épargne-temps permettant aux salariés qui le désirent d'épargner des droits à congés rémunérés afin de pouvoir bénéficier de façon différée d'une indemnisation en cas de prise de congés de longue ou moyenne durée (congé individuel de formation, congé sabbatique, congé pour création d'entreprise, congé pour convenances personnelles) ou à l'occasion de l'anticipation d'un départ en retraite ou en préretraite totale ou partielle. Les jours de congés affectés au compte épargne-temps seront provisionnés.

Si l'entreprise le souhaite, le compte épargne-temps peut avoir pour objet de constituer un complément de rémunération aux salariés concernés.

Article 46

En vigueur étendu

Tous les salariés de l'entreprise peuvent, sur la base du volontariat et avec l'accord de l'employeur, bénéficier de ce dispositif, dès lors qu'ils comptent au sein de l'entreprise au moins 2 années d'ancienneté.

Article 47

En vigueur étendu

Le compte épargne-temps peut être alimenté à l'initiative du salarié par :

- le report des congés supplémentaires attribués au titre de l'ancienneté dans la limite de 4 jours ;
- tout ou partie des jours de repos complémentaires acquis au titre de la réduction du temps de travail, sans que ce nombre cumulé au nombre de jours de congés payés affectés au compte épargne-temps puisse excéder 23 jours par an ;
- les heures de repos acquises au titre du repos compensateur de remplacement.

Le congé doit être pris avant l'expiration d'un délai de 5 ans à compter de la date à laquelle le salarié a accumulé un nombre de jours de congés minimum dont la durée au cours d'une même année civile devra être comprise entre 10 et 20 jours ouvrés consécutifs.

Ce délai est porté à 10 ans lorsque le salarié a un enfant âgé de moins de 16 ans à l'expiration de ce délai et lorsque l'un des parents du salarié est dépendant ou âgé de plus de 75 ans.

Toutefois, aucun délai n'est opposable aux salariés de plus de 50 ans.

Article 48

En vigueur étendu

Le compte épargne-temps peut être utilisé pour :

- indemniser en tout ou partie, sur la base du salaire perçu au moment de la prise du congé, des congés sans solde d'une durée minimale comprise, au cours d'une même année civile, entre 10 et 20 jours ouvrés (congé parental d'éducation, congé sabbatique, congé pour création d'entreprise, congé pour convenance personnelle, etc.) ;
- indemniser tout ou partie des heures non travaillées en cas de passage à temps partiel dans les conditions définies aux articles L. 1225-47 et L. 3123-8 du code du travail ;
- rémunérer des temps de formation effectués en dehors du temps de travail, à l'initiative du salarié ;
- financer des congés de fin de carrière pour les salariés de plus de 50 ans désirant cesser leur activité, de manière progressive ou totale ;
- pour servir un complément de rémunération aux salariés. Dans le respect du seuil de déclenchement mentionné ci-dessus, les droits inscrits sur le compte épargne-temps, à l'exception de ceux correspondants à la valeur des jours de congés payés épargnés, peuvent être utilisés sous forme de complément de rémunération par le salarié.

Les dates d'utilisation de ce congé seront déterminées en accord avec la hiérarchie, après demande écrite de l'intéressé au moins 15 jours avant la date de départ souhaitée, étant entendu que la période d'absence ainsi indemnisée sera considérée comme temps de présence effective au regard des dispositions

légales, conventionnelles et contractuelles.

En cas de mutation entre deux établissements d'une même entreprise, l'établissement preneur prendra en charge la gestion du compte individuel épargne-temps tel qu'arrêté par l'établissement cédant.

Article 49

En vigueur étendu

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

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

En vigueur étendu

Dans l'hypothèse où le salarié solliciterait la clôture de son compte individuel épargne-temps, le solde des droits à congés épargnés sera pris selon des modalités convenues avec sa hiérarchie.

En vigueur étendu

L'entreprise enverra aux intéressés, au début de chaque année civile, un décompte individuel du cumul des congés épargnés.

Article 52

En vigueur étendu

Les premiers droits à congés susceptibles d'être épargnés concerneront les droits à congés pouvant être pris au cours de l'exercice suivant celui au cours duquel l'extension du présent accord sera intervenue.

Chapitre V Congés payés et congés pour événements familiaux

Article 53

En vigueur étendu

Les congés payés sont régis par la législation en vigueur.

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

L'ordre et les dates de départ sont fixés par l'employeur après avis des représentants du personnel ou, à défaut, des salariés eux-mêmes. Ce calendrier ne peut être modifié dans le délai de 2 mois précédant les dates prévues initialement.

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

Pour les salariés, des congés supplémentaires sont attribués à partir de 10 ans d'ancienneté, à raison de :

- 1 jour pour 10 ans d'ancienneté ;
- 2 jours pour 15 ans d'ancienneté ;
- 3 jours pour 20 ans d'ancienneté ;
- 4 jours pour 25 ans d'ancienneté ;
- 5 jours pour 30 ans d'ancienneté ;
- 6 jours pour 35 ans d'ancienneté.

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

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

- les jours d'absence pour maladie indemnisée au titre de la présente convention ;
- les congés prévus à l'article 54 « Congés pour événements familiaux » ;
- les périodes où le salarié siège comme juré.

Article 54

En vigueur étendu

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

Sans condition d'ancienneté :

- mariage/Pacs du salarié : 4 jours ouvrés ;
- décès du conjoint, d'un père, d'une mère ou d'un enfant : 4 jours ouvrés augmentés du temps nécessaire au voyage aller et retour en chemin de fer dans la métropole ;
- décès d'un frère, d'une sœur, d'un beau-frère, d'une belle-sœur, d'un beau-père, d'une belle-mère : 2 jours ouvrés ;
- mariage d'un enfant, d'un père ou d'une mère : 1 jour ouvré ;
- naissance ou adoption d'un enfant : 3 jours (conformément à la législation).

À partir de 1 an d'ancienneté :

- absence du salarié à la suite de la maladie d'un enfant de moins de 12 ans : 1 jour par maladie dans la limite de 6 jours par année civile sur présentation d'un bulletin médical. La prise des jours de congé suite à la maladie d'un enfant de moins de 12 ans peut être accolée ;
- déménagement : 1 jour à raison d'une fois par an (période de 12 mois à compter de l'événement) au maximum.

Chapitre VI Jours fériés

En vigueur étendu

Le 1er Mai est obligatoirement chômé.

Outre le 1er Mai, à l'initiative de l'employeur, devront être chômés au moins 5 des jours de fête légale prévus par la loi et les usages locaux. Ces jours seront portés à la connaissance des salariés dès le premier mois de chaque année.

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

Sous réserve des dispositions relatives à la journée de solidarité, les heures de travail effectuées au jour de fête légale donnent lieu à une majoration de salaire de 50 %.

Lorsque le jour férié chômé coïncide avec le jour de repos habituel du salarié, il lui est attribué 1 jour de « compensation ».

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

- les modalités particulières concernant le chômage et l'indemnisation du 1er Mai demeurent régies par les dispositions légales ;

- en ce qui concerne les jours de fêtes légales prévues par la loi et les usages locaux, deux possibilités sont ouvertes :
- ces jours où certains d'entre eux sont chômés, les conditions prévues au 3e alinéa du présent article s'appliquent (pas de réduction de la rémunération) ;
- ces jours où certains d'entre eux sont travaillés, les salariés bénéficient alors soit d'une majoration de salaire de 50 % pour toutes les heures effectuées ce jour-là, soit d'un repos compensateur de durée équivalente à la journée de travail si possible accolé à 1 jour de repos hebdomadaire.

Accord du 5 décembre 2005 relatif au développement de la négociation collective au sein de la branche librairie

Signataires	
Organisations patronales	Syndicat de la librairie française ; Fédération française syndicale de la librairie.
Organisations de salariés	Fédération des services CFTC ; FCCS CFE-CGC ; FNECS CFE-CGC ; Fédération des services CFDT ; FEC CGT-FO.

En vigueur étendu

Les négociations d'une convention collective de branche propre à l'activité de la librairie ont été engagées en fin d'année 2004, à la suite du constat effectué par les organisations d'employeurs de la nécessité de voir reconnaître les particularités de cette profession.

Ces particularités tiennent notamment :

- à la pluralité de cette activité qui relève à la fois du commerce de détail et de la promotion et la diffusion de biens culturels ;
- à son environnement légal ;
- au nombre important d'entreprises petites et moyennes qui l'exercent.

Les parties négociatrices de la convention collective de la librairie, conscientes de la nécessaire prise en compte de ces particularités, du court délai qu'il leur est donné pour mettre en place une convention collective de substitution à celle des commerces de détail de papeterie, fournitures de bureau, de bureautique et informatique et de librairie, et attachées au dialogue social, sont convenues de mettre en oeuvre les moyens nécessaires pour parvenir à cet objectif, et plus généralement développer une politique conventionnelle spécifique au sein de la branche de la librairie.

Ces différents éléments impliquent la mise en oeuvre de financement et de moyens appropriés qui doivent être mutualisés sur la totalité des entreprises ressortissant au champ d'application de la convention collective.

C'est en tenant compte de ces considérations que les parties signataires entendent instituer un fonds de fonctionnement et de développement du dialogue social au sein de la branche professionnelle de la librairie.

Champ d'application

Article 1er

En vigueur étendu

Le présent accord régit les rapports entre les employeurs et les salariés des entreprises dont l'activité principale, en terme de chiffre d'affaires, est principalement constituée de la vente de livres dans les départements français de la métropole ainsi que les DOM, DROM et COM (1).

Ce champ d'application comprend les commerces de librairie dont la clientèle est constituée de particuliers, d'entreprises ou d'administrations, que ces commerces vendent des livres neufs ou d'occasion, quelles que soient les modalités de vente de livres : le commerce de vente de livres via les nouveaux outils de communication, tel internet, est également compris dans le champ d'application des accords et avenants, conclus au sein de la branche de la librairie.

Sont visés :

- les commerces de librairie qui relèvent principalement du code 47.61Z, à l'exclusion des commerces dont l'activité principale consiste en la vente de produits de papeterie ou de presse ;
- les commerces de livres d'occasion qui relèvent principalement du code 47.79Z, à l'exclusion des commerces dont l'activité principale consiste en la vente de livres anciens et de valeur.

En cas de conflit de conventions collectives de branche applicables, le critère de détermination de la convention collective applicable est celui du chiffre d'affaires réalisé par l'activité de vente de livres. Dès lors que la vente de livres procure à une entreprise la plus grande partie de son chiffre d'affaires annuel, les accords et avenants, conclus au sein de la branche de la librairie doivent être appliqués.

(1) Terme exclu de l'extension en tant qu'il contrevient aux dispositions fixées par le dernier alinéa de l'article L. 2222-1 du code du travail.
(Arrêté du 13 août 2012, art. 1er)

Sources du financement

Article 2

En vigueur étendu

Le financement de ce fonds est assuré par :

a) Une cotisation annuelle, à la charge des entreprises relevant du champ d'application du présent accord.

Le taux de cette cotisation est fixé à 0,05 % du montant des salaires entrant dans l'assiette des cotisations de sécurité sociale payées par chaque entreprise concernée au 31 décembre sur la base de la DADS ou de la DSN de l'année pour laquelle la cotisation est collectée.

En tout état de cause, les parties conviennent que le montant de la cotisation annuelle est au minimum égal à 30 € par an, même dans l'hypothèse où le montant de la cotisation annuelle serait d'un montant inférieur en application des modalités de calcul précitées.

b) Les fonds mis à disposition de la commission paritaire nationale par l'organisme recommandé dans le cadre de la mutualisation professionnelle qui est organisée par l'accord du 2 juillet 2015 relatif à l'instauration d'un régime professionnel de santé au sein de la branche. Ces fonds sont notamment destinés au remboursement des frais (fonctionnement, déplacements, réunions, communication, contrôle et pilotage technique du régime de prévoyance...) engagés par cette commission ou ses membres dans le cadre de leurs missions conventionnelles, conformément à la convention d'assurance frais de santé.

c) Un prélèvement de 2 % sur les cotisations obligatoires définies à l'article 6 de l'accord du 2 juillet 2015 instaurant un régime professionnel de santé, versées par les entreprises entrant dans le champ d'application dudit accord, et mis à la disposition de la commission paritaire nationale dans le cadre du degré élevé de solidarité du régime professionnel de santé visé à l'article 10 de cet accord du 2 juillet 2015.

Collecte

Article 3

En vigueur étendu

Les parties signataires mandatent le syndicat de la librairie française (SLF), comme organisme collecteur au titre de l'AGPL pour recouvrer la cotisation définie au paragraphe a de l'article 2 « Sources du financement » auprès des entreprises relevant de la branche professionnelle de la librairie.

L'organisme recommandé dans le cadre de la mutualisation professionnelle organisée par l'accord du 2 juillet 2015 instaurant un régime professionnel de santé assure la collecte des fonds définis au paragraphe b de l'article 2 « Sources du financement » et les met à disposition de l'AGPL.

L'organisme recommandé est mandaté pour procéder, auprès des entreprises relevant de la branche professionnelle de la librairie, à l'appel des cotisations relatives au fonds de solidarité de la branche, telles que définies au paragraphe c de l'article 2 « Sources du financement » du présent avenant.

À cette fin, conformément à l'accord du 2 juillet 2015 instaurant un régime professionnel de santé, un règlement est établi entre l'organisme recommandé et l'association paritaire.

Une association paritaire est créée par le présent accord dans les conditions définies à l'article 6 de cet accord, afin de gérer les sommes collectées.

Affectation des cotisations perçues

Article 4

En vigueur étendu

Les cotisations définies aux paragraphes a et b de l'article 2 « Sources de financement » sont consacrées au paritarisme. Les cotisations définies au paragraphe c dudit article 2 sont consacrées au fonds de solidarité de la branche visé à l'article 10.2 de l'accord du 2 juillet 2015.

4.1. Cotisations du paritarisme

Les cotisations recueillies par l'association paritaire au titre du paritarisme sont consacrées à l'exercice du dialogue social et à assurer le fonctionnement et le développement du syndicalisme au sein de la branche professionnelle de la librairie, selon les modalités et la répartition décrites ci-dessous. Les frais liés à la gestion de l'association paritaire ainsi que ceux liés à la collecte des cotisations sont déduits avant répartition. Les frais de collecte sont fixés à hauteur de 10 % des cotisations pour l'année 2017. Ce pourcentage, susceptible de modification, sera fixé chaque année par le conseil d'administration de l'association paritaire au vu des dépenses engagées pour la gestion de la collecte. Le montant correspondant est versé à l'organisme collecteur.

Part A = 1/3 des cotisations est affecté au financement d'actions communes du dialogue social au sein de la branche librairie, d'informations sur la convention collective de branche, la prévoyance, la formation professionnelle, d'informations complémentaires non obligatoires du rapport social annuel de branche... Les cotisations du paragraphe b de l'article 2 « Sources du financement » sont affectées, en sus, à cette part.

Part B = 1/3 des cotisations est affecté au financement de l'exercice du droit à la négociation collective des salariés, réparti à parts égales entre les organisations syndicales représentatives au niveau de la branche de la librairie.

Part C = 1/3 des cotisations est affecté au financement de l'exercice du droit à la négociation collective des employeurs réparti à parts égales entre les organisations d'employeurs représentatives dans la branche de la librairie.

4.2. Cotisations du fonds de solidarité

La part des cotisations versées à l'association paritaire dans le cadre du degré élevé de solidarité du régime professionnel de santé visé à l'article 10 de l'accord du 2 juillet 2015 sera consacrée, d'une part, à mener une politique d'action sociale, de secours et d'entraide auprès des salariés, ayants droit et anciens salariés de la branche ainsi que, d'autre part, à des campagnes de prévention en matière de santé ou d'amélioration des conditions de travail auprès des salariés ou entreprises de la branche.

En tout état de cause, pour les 2 premières années au moins, la répartition de la collecte sera égale entre les 3 parts A, B et C. Si, au terme de la 2e année de collecte, celle-ci n'atteint pas 120 000 €, les parties conviennent de négocier un nouvel accord.

En cas d'échec de la négociation, la collecte sera maintenue et sa répartition suivra la règle suivante :

- 40 % pour la part A ;
- 30 % pour la part B ;
- 30 % pour la part C.

Utilisation des fonds

Article 5

En vigueur étendu

5.1. Utilisation des fonds dédiés au financement des actions communes du dialogue social au sein de la branche (part A)

Les fonds affectés au financement des actions communes du dialogue social sont notamment destinés à favoriser le dialogue social au sein de la branche de la librairie.

Ces fonds sont destinés au financement des éléments suivants :

5.1.1. Frais de fonctionnement du dialogue social

Cette rubrique comprend l'ensemble des frais et dépenses exposés pour la gestion et le fonctionnement des organes paritaires mis en place par cet accord.

Il s'agit notamment :

- des frais de fonctionnement de l'association de gestion du paritarisme, les frais de secrétariat et d'information liés à la convention collective nationale ainsi que les frais de tenue de réunions, et des différentes commissions ;
- des frais liés aux actions menées par les partenaires sociaux convenues paritairement et, notamment, les frais d'expertise pour mieux préparer les négociations, y compris pour aider au suivi du régime professionnel de santé ;
- et, au-delà des informations strictement nécessaires à la négociation sur les salaires et figurant dans le rapport annuel de branche en application de l'article D. 2241-1 du code du travail, les informations complémentaires incluses dans ce rapport à la demande des partenaires sociaux sont prises en charge sur la part A.

5.2. Utilisation des fonds affectés au financement de l'exercice du droit de la négociation collective des salariés (part B)

Les organisations syndicales de salariés utiliseront leurs ressources pour financer notamment des actions visant à développer l'information et la sensibilisation des salariés sur les dispositions conventionnelles de la branche professionnelle de la librairie ainsi que pour prendre en charge les frais de déplacement (transport, repas, hébergement) des représentants salariés des entreprises de la branche de la librairie composant les commissions paritaires.

Les organisations syndicales de salariés devront rendre compte annuellement de l'utilisation des fonds à l'association de gestion du paritarisme de la librairie.

5.3. Utilisation des fonds affectés au financement de l'exercice du droit de la négociation collective des employeurs (part C)

Ces fonds seront utilisés pour financer :

- des actions de promotion des métiers et activités de la librairie et, notamment, les actions d'information, de conseil et d'accompagnement des chefs d'entreprise de la branche professionnelle sur le droit du travail, les dispositions des différents accords concernant la branche de la librairie et la connaissance des métiers de la librairie ;
- l'établissement des informations strictement nécessaires à la négociation sur les salaires et figurant dans le rapport social annuel de branche ;
- la prise en charge des frais de déplacement (transport, repas, hébergement) des représentants employeurs de la branche de la librairie composant les commissions paritaires.

Il devra être rendu compte annuellement de l'utilisation des fonds à l'association de gestion du paritarisme de la librairie.

Association de gestion du paritarisme de la librairie (AGPL)

Article 6

En vigueur étendu

Une association de gestion des fonds collectés sera mise en place dans les 3 mois suivant la signature du présent accord par les organisations d'employeurs et les organisations syndicales représentatives de salariés signataires ou adhérentes à cet accord.

Elle sera appelée association de gestion du paritarisme de la librairie.

Cette association établira ses statuts conformément aux dispositions de la loi du 27 juillet 1901 sur les associations et son règlement intérieur.

Cette association sera composée d'un collège de représentants d'organisations d'employeurs et d'un collège de représentants de syndicats de salariés parties au présent accord, chaque collège devant comporter un nombre égal de représentants, titulaires et suppléants.

Son bureau comprendra un président et un vice-président, un trésorier et un trésorier adjoint.

Les parties décident que les fonctions de secrétariat seront assurées par un représentant du collège issu des organisations d'employeurs.

Le président et le vice-président, le trésorier et le trésorier adjoint seront élus pour 2 ans.

Pendant le mandat de 2 ans, le président et le trésorier adjoint appartiendront au même collège et seront élus par leur collège d'origine, le vice-président et le trésorier appartiendront à l'autre collège et seront élus par leur collège d'origine.

Tous les 2 ans, les fonctions d'un collège au sein de l'association seront permutées au profit de l'autre collège.

Les parties décident que lors de la création de l'association, le poste de président et le poste de trésorier adjoint seront attribués pour 2 ans aux organisations d'employeurs parties au présent accord ; les postes de vice-président et de trésorier seront attribués aux organisations syndicales de salariés parties au présent accord pour les 2 premières années.

L'association sera chargée dès sa constitution :

- de fixer des règles de financement des activités ;
- de déterminer un budget prévisionnel ;
- de définir la part mise à disposition des partenaires sociaux.

Elle sera chargée annuellement :

- de vérifier la conformité de l'utilisation des fonds aux règles définies pour le financement des activités ;
- de tenir une comptabilité et d'établir un budget en début d'année et un bilan en fin d'année ;
- de proposer à la commission paritaire nationale de la négociation collective, des schémas de répartition des fonds de la part A en vue d'arbitrer entre les demandes des différentes commissions.

Un règlement intérieur définira les modalités de prise en compte des différentes dépenses liées à l'application du présent accord et fixera les modalités de gestion des fonds collectés.

Les parties contractantes conviennent que les dispositions du présent chapitre, y compris le taux de cotisation, pourront être modifiées en fonction de l'examen des statistiques portant sur l'utilisation des fonds.

Application de l'accord

Article 7

En vigueur étendu

Cet accord se substitue à tout accord portant sur le même objet conclu avant le 1er décembre 2005 au niveau de la branche professionnelle des commerces de détail de papeterie, fournitures de bureau, de bureautique et informatique et de librairie et en particulier l'accord sur la prise en charge des frais consécutifs au fonctionnement de la négociation collective et des instances paritaires du 1er septembre 1994 (étendu par arrêté du 27 janvier 1995).

Si une disposition législative, réglementaire ou un accord interprofessionnel instituait une cotisation pour le financement du paritarisme et du dialogue social, le montant de la nouvelle cotisation s'imputerait sur le montant de la cotisation prévue au présent accord de façon à ce que le montant total de la cotisation annuelle dédiée au financement du dialogue social et du paritarisme à la charge des entreprises relevant du champ d'application de la convention collective de la librairie n'excède pas 0,05 % de la masse salariale de celles-ci. Dans le cas où la cotisation mise à la charge des entreprises concernées par un texte législatif, réglementaire ou par un accord interprofessionnel excéderait 0,05 % de la masse salariale, les parties signataires se réuniraient dans les meilleurs délais pour adapter le présent accord.

Durée de l'accord. - Entrée en vigueur

Article 8

En vigueur étendu

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il pourra être révisé ou dénoncé dans les conditions prévues par le code du travail.

Les groupements d'employeurs signataires notifieront cet accord à l'ensemble des organisations syndicales de salariés représentatives au niveau de la branche conformément aux dispositions de l'article L. 132-2-2 du code du travail.

Le présent accord entrera en vigueur le premier jour du mois suivant la publication de son arrêté d'extension.

Les parties signataires mandatent les organisations d'employeurs signataires pour effectuer les démarches nécessaires pour l'obtention de l'extension du présent accord.

Dépôt de l'accord

Article 9

En vigueur étendu

Le présent accord sera déposé auprès des services du ministère chargé du travail et des conventions collectives, ainsi qu'au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes du lieu de sa conclusion conformément aux dispositions de l'article L. 132-10 du code du travail.

Adhésion

Article 10

En vigueur étendu

Tout syndicat professionnel ou organisation d'employeurs non signataire du présent accord pourra y adhérer ultérieurement, cette adhésion doit être totale pour emporter les mêmes droits que la signature.

Cette adhésion sera valable à partir du jour qui suivra celui de la notification de l'adhésion auprès du ministère chargé du travail et des conventions collectives et du secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

En tout état de cause aucun adhérent à cet accord ne pourra prétendre à la rétroactivité des droits.

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

Portée de l'accord

Article 11

En vigueur étendu

Les signataires décident que les accords conclus à un niveau inférieur recouvrant un champ d'application territorial ou professionnel moins large ne pourront déroger aux dispositions du présent accord que par des dispositions plus favorables aux salariés.

Signataires	
Organisations patronales	Syndicat de la librairie française ; Fédération française syndicale de la librairie.
Organisations de salariés	SNPELAC CFTC ; FCCS CFE-CGC ; FNECS CFE-CGC ; Fédération des services CFDT.

En vigueur étendu

Préambule

Dans le cadre des discussions qu'elles sont en train de mener en vue de l'élaboration d'une nouvelle convention collective et dans l'attente de l'entrée en vigueur de cette dernière, sans préjuger de son contenu, les parties sont convenues d'apporter des modifications à l'accord de prévoyance régissant les commerces de détail de papeterie, fournitures de bureau, de bureautique et informatique et de librairie afin notamment de le mettre en conformité avec les dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

Objet

Article 1er

En vigueur non étendu

Il est institué par le présent accord, et dans les conditions définies ci-après, un régime de prévoyance au profit des salariés des entreprises entrant dans le champ d'application du présent accord afin de leur assurer le service :

- de prestations complémentaires à celles servies par la sécurité sociale en cas d'incapacité temporaire de travail ou d'invalidité ;
- d'une garantie décès.

Champ d'application

Article 2

En vigueur étendu

Le présent accord régit les rapports entre les employeurs et les salariés des entreprises dont l'activité principale, en terme de chiffre d'affaires, est principalement constituée de la vente de livres dans les départements français de la métropole ainsi que les DOM, DROM et COM (1).

Ce champ d'application comprend les commerces de librairie dont la clientèle est constituée de particuliers, d'entreprises ou d'administrations, que ces commerces vendent des livres neufs ou d'occasion, quelles que soient les modalités de vente de livres : le commerce de vente de livres via les nouveaux outils de communication, tel internet, est également compris dans le champ d'application des accords et avenants, conclus au sein de la branche de la librairie.

Sont visés :

- les commerces de librairie qui relèvent principalement du code 47. 61Z, à l'exclusion des commerces dont l'activité principale consiste en la vente de produits de papeterie ou de presse ;
- les commerces de livres d'occasion qui relèvent principalement du code 47. 79Z, à l'exclusion des commerces dont l'activité principale consiste en la vente de livres anciens et de valeur.

En cas de conflit de conventions collectives de branche applicables, le critère de détermination de la convention collective applicable est celui du chiffre d'affaires réalisé par l'activité de vente de livres. Dès lors que la vente de livres procure à une entreprise la plus grande partie de son chiffre d'affaires annuel, les accords et avenants, conclus au sein de la branche de la librairie doivent être appliqués.

(1) Terme exclu de l'extension en tant qu'il contrevient aux dispositions fixées par le dernier alinéa de l'article L. 2222-1 du code du travail.
(Arrêté du 13 août 2012, art. 1er)

Bénéficiaires du régime de prévoyance

Article 3

En vigueur non étendu

Bénéficie des garanties instituées par l'accord du 10 décembre 2008 ainsi que par le présent avenant, l'ensemble du personnel des entreprises entrant dans le champ d'application du présent accord 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, présent au travail ou dont la suspension du contrat de travail prévue par le code du travail, donne lieu à un maintien de sa rémunération et/ou au versement d'indemnités journalières par la sécurité sociale.

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 (sauf si la rupture dudit contrat résulte d'une faute lourde). L'ancienneté retenue 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 dudit contrat ;
- être pris en charge par l'assurance chômage et percevoir à ce titre des allocations pour perte d'emploi ;
- justifier de cette prise en charge auprès de leur dernier employeur en lui adressant le justificatif et la notification du montant des allocations qu'ils perçoivent ;
- ne pas avoir renoncé expressément à cette garantie (en effet, l'avenant n° 3 du 18 mai 2009 à l'ANI du 11 janvier 2008 prévoit la possibilité pour le salarié de renoncer par écrit à la portabilité des garanties de prévoyance accordées dans l'entreprise quittée, par envoi d'un courrier dans les 10 jours de la cessation de son contrat de travail à son ex-employeur). La renonciation qui est irrévocable vaut pour l'ensemble des garanties du régime conventionnel.

Le dispositif de portabilité s'applique aux ruptures ou fins de contrat de travail, tels que définis précédemment, dont la date est égale ou postérieure au 15 octobre 2009.

Durée du maintien des garanties de prévoyance après rupture du contrat de travail

Les garanties du régime de prévoyance sont maintenues pour une durée comprise entre 1 et 9 mois selon la durée du contrat de travail de l'intéressé dans l'entreprise quittée. Ces durées sont appréciées en mois entiers comme dans l'exemple ci-dessous, sachant que ce maintien de garanties sera accordé au maximum pour 9 mois même si le contrat de travail de l'intéressé a été d'une durée supérieure.

Il est toutefois rappelé que ce maintien des garanties est subordonné au bénéfice des prestations du régime d'assurance chômage pour les salariés concernés.

Exemple :

Durée du contrat de travail	Durée de la garantie
Durée contrat < à 1 mois	Pas de droit
Durée contrat = 1 mois entier	1 mois de maintien de droits

1 mois < durée contrat < 2 mois	1 mois de maintien de droits
Durée contrat = 2 mois entiers	2 mois de maintien
2 mois < durée contrat < 3 mois	2 mois de maintien
Durée contrat = 3 mois entiers	3 mois de maintien
Ainsi de suite jusqu'à un maximum de 9 mois de maintien de droits	

Le bénéficiaire de cette garantie doit informer son ancien employeur de la cessation du versement des allocations du régime d'assurance chômage lorsque celle-ci intervient au cours de la période de maintien des garanties de prévoyance du régime conventionnel.

En tout état de cause, la présente garantie cesse dès que le chômeur retrouve un emploi ou dès qu'il ne peut plus justifier de son statut de demandeur d'emploi indemnisé par le régime obligatoire d'assurance chômage.

Garanties incapacité-invalidité

Article 4

En vigueur étendu

Incapacité

Article 4.1

En vigueur étendu

4.1.1. Définition de la garantie

En cas d'arrêt de travail consécutif à une maladie ou un accident, pris en charge par la sécurité sociale, l'organisme assureur versera au salarié des indemnités journalières complémentaires à celles servies par cet organisme en complément et en relais de la seconde période de maintien de salaire par l'employeur telle que prévue par la convention collective de la librairie et aux articles L. 1226-1 du code du travail, modifié par les dispositions de l'article 3 de la loi n° 2008-596 du 25 juin 2008 portant modernisation du marché du travail, et D. 1226-1 du code précité.

4.1.2. Point de départ de la garantie

En cas de maintien du salaire par l'employeur tel que prévu par les termes des articles 3.13.2 et 5.8.2 de la convention collective nationale des commerces de détail de papeterie, fournitures de bureau, de bureautique et informatique et de librairie, la garantie incapacité de travail intervient en complément et en relais à la seconde période de maintien de salaire par l'employeur.

Pour les salariés ne bénéficiant pas des garanties de maintien de salaire mentionnées à l'alinéa précédent, la garantie incapacité de travail intervient après application d'une franchise fixe et continue de 60 jours pour chaque arrêt de travail.

4.1.3. 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 brutes servies 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 conduire le salarié à percevoir plus que le salaire net après prélèvement des cotisations sociales qu'il aurait perçu s'il avait continué de travailler.

4.1.4. Durée du versement des prestations

Les prestations cessent d'être versées :

- lorsque le salarié ne perçoit plus les indemnités journalières de la sécurité sociale ;
- dès la reprise du travail ;
- au 1 095e jour d'indemnisation ;
- et, au plus tard, à la date de liquidation de la pension de vieillesse.

Invalidité

Article 4.2

En vigueur étendu

4.2.1. 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, 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.

4.2.2. Point de départ de la garantie

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

4.2.3. Montant de la prestation

Invalidité de 2e ou 3e catégorie

Le salarié classé par la sécurité sociale en invalidité de 2e ou 3e catégorie ou bénéficiant d'une rente pour accident du travail ayant entraîné un taux d'incapacité d'au moins 66 % recevra une rente complémentaire à celle servie par la sécurité sociale dont le montant correspond 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 de 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 indemnités journalières brutes de la sécurité sociale	45 % du salaire net de référence moins indemnités journalières brutes de la sécurité sociale
Maladie professionnelle ou accident du travail	60 % du salaire net de référence moins indemnités journalières brutes de la sécurité sociale	45 % du salaire net de référence moins indemnités journalières brutes de la sécurité sociale

4.2.4. Durée du versement de la prestation

La rente complémentaire cesse d'être versée :

- lorsque le salarié ne perçoit plus la rente de sécurité sociale ;
- lors de la substitution de la rente de sécurité sociale au titre de l'invalidité par une pension de vieillesse pour inaptitude au travail ;
- et, au plus tard, à la date de liquidation de la pension de retraite par le salarié.

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 peuvent conduire l'intéressé à percevoir une rémunération supérieure à celle qu'il aurait perçue s'il avait poursuivi son activité.

Salaire de référence

Article 4.3

En vigueur non étendu

Le salaire de référence servant de base au calcul des prestations incapacité et invalidité du régime de prévoyance est égal au salaire net moyen perçu au cours des 12 mois civil précédant l'arrêt de travail ou la date de rupture ou de fin du contrat de travail en cas d'incapacité temporaire pour les salariés bénéficiant de la garantie « maintien des garanties de prévoyance après la rupture du contrat de travail ». On entend par salaire net le salaire obtenu après déduction des charges sociales salariales, de la CSG et CRDS.

Pour ces derniers, sont exclues du salaire de référence les sommes liées à la rupture ou à la fin du contrat de travail (indemnités de licenciement, indemnités compensatrices de congés payés et toutes autres sommes versées à titre exceptionnel). Les droits garantis par le régime de prévoyance au titre de l'incapacité temporaire ne peuvent conduire l'ancien salarié à percevoir des indemnités d'un montant supérieur à celui de l'allocation nette du régime obligatoire d'assurance chômage à laquelle l'ancien salarié ouvre droit et qu'il aurait perçue au titre de la même période.

Garantie décès, invalidité permanente et absolue

Article 5

En vigueur étendu

Définition de la garantie

Article 5.1

En vigueur étendu

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

L'invalidité permanente absolue consiste dans le classement du salarié par la sécurité sociale dans la troisième catégorie d'invalides, soit l'invalidité absolument incapable d'exercer une profession quelconque qui a en outre l'obligation de recourir à l'assistance d'une tierce personne pour effectuer les actes ordinaires de la vie. L'invalidité permanente absolue est, dans le cadre du régime de prévoyance, assimilée au décès et donne lieu, à la demande du salarié, au versement du capital décès par anticipation.

Bénéficiaires du capital

Article 5.2

En vigueur étendu

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 bénéficiaires qu'il aura complété 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 non séparé de corps ;
- à défaut, aux enfants légitimes, reconnus ou adoptifs du salarié par parts égales entre eux ;
- à défaut, aux héritiers selon les règles de dévolution successorale.

En cas d'invalidité permanente absolue le bénéficiaire du capital est le salarié lui-même.

Le versement du capital décès par anticipation met fin à la garantie décès. Aucun nouveau capital ne sera versé à la date du décès du salarié.

Montant de la prestation

Article 5.3

En vigueur étendu

Le montant du capital qui sera versé en cas de décès du salarié ou d'invalidité permanente absolue 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 personne à charge	240 % du salaire de référence limité à la TA	75 % du salaire de référence
Salarié marié (1) ou ayant une personne à charge	320 % du salaire de référence limité à la TA	100 % du salaire de référence
Majoration par personne à charge supplémentaire	80 % du salaire de référence limité à la TA	25 % du salaire de référence

(1) Mariage ou situation équivalente juridiquement établie.

On entend par personne à charge supplémentaire, pour l'attribution de la majoration du capital décès, tout ascendant ou descendant atteint d'un handicap l'empêchant de se livrer à une quelconque activité rémunératrice, non bénéficiaire d'une pension de vieillesse, titulaire d'une carte d'invalidité prévue à l'article L. 241-3 du code de l'action sociale et des familles, et rattaché à son foyer fiscal.

Garantie double effet

Article 5.4

En vigueur étendu

En cas de décès du conjoint et sous réserve qu'il ne se soit pas remarié, postérieurement ou simultanément au décès du salarié, il est versé aux enfants restant à charge par parts égales entre eux, un capital d'un montant égal à 100 % de celui versé lors du décès du salarié.

Salaire de référence

Article 5.5

En vigueur non étendu

Le salaire de référence servant de base au calcul des prestations (capital décès, invalidité permanente absolue et rente éducation) est égal à 12 fois le salaire brut (hors primes et gratification) perçu au cours du mois civil précédant le décès ou la date d'arrêt de travail, auquel s'ajoutent les primes et gratifications perçues au cours des 12 mois précédents. Pour le personnel cadre le salaire de référence est limité à la tranche A, ou la date de rupture ou de fin du contrat de travail pour les salariés bénéficiant de la garantie 'maintien des garanties de prévoyance après la rupture du contrat de travail'.

Pour ces derniers, sont exclues du salaire de référence les sommes liées à la rupture ou à la fin du contrat de travail (indemnités de licenciement, indemnités compensatrices de congés payés et toutes autres sommes versées à titre exceptionnel).

Durée de la garantie

Article 5.6

En vigueur étendu

La garantie décès ou invalidité permanente absolue cesse à la date de liquidation de la pension de vieillesse du salarié.

Garantie rente éducation

Article 6

En vigueur étendu

Lorsque, à la date du décès du salarié ou de sa reconnaissance en invalidité permanente absolue, celui-ci a encore des enfants à charge, il leur est versé une rente éducation d'un montant de :

- salarié cadre : 12 % du salaire de référence ;
- salarié non cadre : 5 % du salaire de référence.

Indépendamment de la législation fiscale, est considéré comme à charge du salarié l'enfant légitime, naturel ou adoptif :

- jusqu'à son 18e anniversaire, sans condition ;
- jusqu'à son 25e anniversaire, sous condition soit :
 - de poursuivre des études dans un établissement d'enseignement secondaire, supérieur ou professionnel ;
 - d'être en apprentissage ;
 - de poursuivre une formation professionnelle en alternance ;
 - d'être atteint d'un handicap l'empêchant de se livrer à une quelconque activité rémunératrice, titulaire d'une carte d'invalidité prévue à l'article L. 241-3 du code de l'action sociale et des familles, et rattaché au foyer fiscal du salarié.

Clause de revalorisation

Article 7

En vigueur étendu

Le salaire de référence sera annuellement revalorisé en fonction de l'indice d'évolution du point AGIRC pour le personnel cadre et du point ARRCO pour le personnel non cadre.

Mise en oeuvre du régime

Article 8

En vigueur étendu

Les entreprises entrant dans le champ d'application de la présente convention sont tenues d'adhérer pour les garanties prévues au présent accord au groupement national de prévoyance (GNP, organisme assureur des garanties incapacité, invalidité et capital décès) et à l'OCIRP (organisme assureur de la rente éducation), unions d'institutions de prévoyance agréées, régies par les dispositions du livre IX du code de la sécurité sociale.

Les modalités d'organisation de la mutualisation des risques auprès de ces organismes feront l'objet d'un réexamen tous les 5 ans. A 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 désignés, sur les comptes de résultat de la période écoulée et sur les perspectives d'évolution du régime.

En vertu des dispositions du second alinéa de l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale, les entreprises qui auraient conclu un contrat de prévoyance avant la date de signature du présent accord auprès d'un organisme autre que ceux mentionnés ci-dessus pourront maintenir leur adhésion auprès de cet organisme, sous réserve que leur contrat assure aux salariés une couverture plus favorable en termes de niveau de garanties et de taux de cotisations que celle instituée par le présent accord.

Un comité de gestion constitué par les signataires du présent accord est chargé d'étudier le suivi du régime et son fonctionnement. Il se réunira au moins une fois par an.

Cotisations

Article 9

En vigueur étendu

Le taux global de cotisation, en contrepartie des prestations versées au titre de l'accord précité, est fixé au titre de l'année 2012 :

(En pourcentage.)

Garanties assurées par le GNP	Personnel non cadre		Personnel cadre	
	TA	TB/ TC	TA	TB/ TC
Incapacité de travail	0,305	0,305	0,340	0,610
Invalidité	0,290	0,290	0,490	0,500
Capital décès	0,150	0,150	0,810	

(En pourcentage.)

Garanties assurées par l'OCIRP	Personnel non cadre		Personnel cadre	
	TA	TB/ TC	TA	TB/ TC
Rente éducation	0,035	0,035	0,190	
Cotisation totale (GNP + OCIRP)	0,780	0,780	1,830	1,110

Les cotisations afférentes aux garanties prévues par l'accord du 10 décembre 2008 sont réparties à raison de 50 % à la charge de l'employeur et 50 % à la charge du salarié.

Cependant la cotisation sur la tranche A des salaires, afférente à la garantie incapacité, invalidité, décès du personnel cadre, est conformément à la convention collective nationale de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947, à la charge de l'employeur à hauteur de 1,50 %. La part de la cotisation sur la tranche A des salaires, afférente à la garantie incapacité, invalidité, décès du personnel cadre, excédant 1,50 %, est répartie à raison de 50 % à la charge de l'employeur et 50 % à la charge du salarié.

Par ailleurs, la garantie maintien des garanties de prévoyance après la rupture du contrat de travail est financée par la cotisation des salariés en activité (part patronale et part salariale).

Convention de gestion

Article 10

En vigueur étendu

Une convention de gestion entre les partenaires sociaux et les organismes désignés, conclue dans un délai de 3 mois suivant la date d'arrêt d'extension du présent accord, précisera les modalités de mise en oeuvre du régime de prévoyance.

Dépôt du présent accord

Article 11

En vigueur étendu

Le texte du présent accord sera déposé auprès des services centraux du ministère chargé du travail et des conventions collectives, ainsi qu'au secrétariat du greffe du conseil des prud'hommes de Paris.

Extension de l'accord de prévoyance

Article 12

En vigueur étendu

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

Durée, entrée en vigueur, modification de l'accord de prévoyance

Article 13

En vigueur étendu

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée.

Il entre en vigueur à la date de publication de son arrêté d'extension et prend fin automatiquement sans reconduction tacite le 31 décembre 2009.

Il pourra être révisé par les parties signataires dans les conditions prévues par la loi.

En cas de changement d'organisme(s) assureur(s) désigné(s) décidé par les partenaires sociaux, les rentes en cours de service seront maintenues à leur niveau atteint à la date de la résiliation ou de non-reconduction du ou des organismes désignés.

Le changement d'organisme(s) assureur(s), ou la dénonciation du présent accord par les parties signataires, ne saurait remettre en cause la poursuite des revalorisations des prestations d'incapacité, d'invalidité ou de rente éducation en cours de service à la date d'effet du changement d'organisme ou de la dénonciation du présent accord.

Les partenaires sociaux, en application de l'article L. 912-3 du code de la sécurité sociale, organiseront avec tout nouvel assureur ou tout autre organisme pouvant assurer ce type de prestations la poursuite des revalorisations sur la base, au minimum, des valeurs énoncées à l'article 7 du présent accord.

Le changement d'organisme assureur sera sans effet sur les prestations à naître au titre du maintien de la garantie décès lorsqu'à la date d'effet du changement d'organisme assureur, le salarié perçoit des prestations liées à une incapacité de travail ou à une invalidité, versées par l'organisme assureur quitté. Dans ce cas, la garantie décès est maintenue audit salarié jusqu'au terme de sa période d'incapacité ou d'invalidité.

Accord du 17 septembre 2009 relatif à la classification des emplois

Signataires	
Organisations patronales	FFSL ; SLF.
Organisations de salariés	FNECS CFE-CGC ; FS CFTD ; SNPELAC CFTC ; FEC CGT-FO ; FCCS CFE-CGC.

En vigueur étendu

Préambule

La branche professionnelle de la librairie a connu des mutations importantes dans l'exercice des métiers et dans l'organisation même des entreprises.

Les partenaires sociaux signataires du présent accord ont estimé nécessaire de faire évoluer la classification des emplois de la branche en mettant en place une nouvelle grille assortie d'une nouvelle méthode de classification.

En effet, depuis le 15 décembre 1988, date de la précédente classification, les entreprises de la branche ont connu des évolutions importantes et l'ancienne grille n'est plus en mesure de rendre compte de la particularité des emplois dans la librairie. De plus, le nombre réduit de niveaux hiérarchiques compris dans cette grille ne permet pas d'appréhender les emplois d'encadrement intermédiaires dotés d'une fonction hiérarchique ou non.

Les parties signataires se sont efforcées d'élaborer un dispositif de classification des emplois applicable dans toutes les entreprises de la branche.

Chapitre Ier Dispositions générales

Champ d'application de l'accord

Article 1er

En vigueur étendu

Le présent accord régit les rapports entre les employeurs et les salariés des entreprises dont l'activité principale, en terme de chiffre d'affaires, est principalement constituée de la vente de livres dans les départements français de la métropole ainsi que les DOM, DROM et COM (1).

Ce champ d'application comprend les commerces de librairie dont la clientèle est constituée de particuliers, d'entreprises ou d'administrations, que ces commerces vendent des livres neufs ou d'occasion, quelles que soient les modalités de vente de livres : le commerce de vente de livres via les nouveaux outils de communication, tel internet, est également compris dans le champ d'application des accords et avenants, conclus au sein de la branche de la librairie.

Sont visés :

- les commerces de librairie qui relèvent principalement du code 47.61Z, à l'exclusion des commerces dont l'activité principale consiste en la vente de produits de papeterie ou de presse ;

- les commerces de livres d'occasion qui relèvent principalement du code 47.79Z, à l'exclusion des commerces dont l'activité principale consiste en la vente de livres anciens et de valeur.

En cas de conflit de conventions collectives de branche applicables, le critère de détermination de la convention collective applicable est celui du chiffre d'affaires réalisé par l'activité de vente de livres. Dès lors que la vente de livres procure à une entreprise la plus grande partie de son chiffre d'affaires annuel, les accords et avenants, conclus au sein de la branche de la librairie doivent être appliqués.

(1) Terme exclu de l'extension en tant qu'il contrevient aux dispositions fixées par le dernier alinéa de l'article L. 2222-1 du code du travail.
(Arrêté du 13 août 2012, art. 1er)

Durée et entrée en vigueur de l'accord

Article 2

En vigueur étendu

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée et entre en vigueur à compter du premier jour du mois civil suivant la publication de l'arrêté ministériel d'extension du présent accord. Pour tenir compte des délais nécessaires à la bonne application de la nouvelle grille, il est convenu que la nouvelle classification devra être appliquée dans toutes les entreprises entrant dans le champ d'application du présent accord, au plus tard dans les 6 mois suivant la publication de l'arrêté d'extension pour les entreprises dont l'effectif est inférieur à 11 salariés et dans les 9 mois suivant la publication de l'arrêté d'extension pour les entreprises dont l'effectif est supérieur ou égal à 11 salariés.

Le présent accord constitue un accord de substitution au sens de l'article L. 2261-10 du code du travail, aux dispositions de la convention collective des

commerces de détail de papeterie, fournitures de bureau de bureautique et informatique et de librairie, du 15 décembre 1988, relatives à la classification des emplois, en particulier des dispositions de l'article 6.1., de l'annexe I de ladite convention collective et de l'avenant en date du 15 septembre 1992 relatif à la classification des cadres.

Il est expressément convenu entre les parties que le présent accord annule et remplace l'accord de classification des emplois et ses annexes I et II du 9 juillet 2009.

Révision et dénonciation de l'accord

Article 3

En vigueur étendu

Chacune des parties signataires ou adhérentes au présent accord pourra demander la révision de celui-ci, sans préjudice des dispositions des articles L. 2222-5, L. 2261-7 et L. 2261-8 du code du travail.

Toute demande de révision devra être portée simultanément à la connaissance des autres parties signataires ou adhérentes, par lettre recommandée avec avis de réception précisant les dispositions de l'accord sur lesquelles porte la demande, sa motivation et devra être accompagnée d'un projet modificatif sur le ou les articles concernés.

Les négociations concernant la demande de révision, auxquelles seront invitées l'ensemble des organisations syndicales de salariés et d'employeurs représentatives dans la branche, devront alors s'ouvrir au plus tard dans les 4 mois, de date à date, suivant la date de réception de la demande de révision par l'ensemble des parties. En cas de date de réception différente de la demande, la date la plus tardive serait retenue.

Le présent accord pourra être dénoncé par l'une des parties signataires, dans les conditions prévues par les articles L. 2261-9 et suivants du code du travail. La durée du préavis de dénonciation est fixée à 3 mois.

Dépôt et publicité de l'accord

Article 4

En vigueur étendu

Les parties signataires mandatent les organisations d'employeurs signataires 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.

Chapitre II Présentation de la nouvelle classification des emplois

Principes généraux de la nouvelle grille de classification

Article 5

En vigueur étendu

Les parties signataires ont élaboré un nouveau dispositif de classification des emplois, applicable dans toutes les entreprises de la profession et reposant sur un système de critères classants.

Le contenu de chaque emploi sera donc analysé à l'aide de cinq critères classants comportant chacun sept degrés. Pour faciliter l'application de la grille, les exemples d'emplois représentatifs, baptisés emplois repères, seront élaborés et proposés aux employeurs et aux salariés à la fois comme un guide dans la description du contenu d'un emploi et comme une illustration de la méthodologie de classification.

Les tableaux de cotation des emplois ainsi que les emplois repères figurent respectivement en annexes II et III (1) du présent accord. Un guide d'accompagnement sera à la disposition des entreprises et des salariés aux secrétariats du SLF et de la FFSL.

Il est rappelé que pour effectuer le classement des emplois dans les différents niveaux retenus, il conviendra de respecter au moins deux principes essentiels :

- s'attacher à l'emploi occupé, en considération des fonctions effectivement exercées de façon permanente, et non des aptitudes personnelles du salarié concerné. Ainsi la formation et les diplômes entrent en ligne de compte uniquement dans la mesure où ils sont requis par l'emploi ;
- prendre en compte l'emploi effectivement occupé, et non le titre, l'appellation et/ou la rémunération attribuées aux salariés avant la mise en place de la présente grille de classification.

Article 6

En vigueur étendu

Pour tenir compte des éléments mentionnés dans le préambule et à l'article 5 ci-dessus, les parties signataires ont adopté pour caractériser la structure et la définition des emplois, douze niveaux de classification définis à partir des cinq critères classants :

- connaissance ;
- compétences techniques ;
- autonomie ;
- responsabilité ;
- dimension relationnelle.

Le contenu de chaque emploi sera donc analysé à l'aide des cinq critères mentionnés ci-dessus et permettra de positionner chaque emploi au niveau de classification correspondant.

Ce système multicritères permet d'assurer l'objectivité de l'évaluation. Le choix des critères permet par ailleurs d'appréhender le contenu de tous les emplois des entreprises de librairie.

Définition des critères

Le critère « connaissance » s'appuie sur les niveaux de l'éducation nationale ou sur une expérience professionnelle se référant à une exigence équivalente. Les diplômes constituent un référent stable au niveau national et permettent de mesurer le niveau de connaissance requis par la mise en oeuvre de l'emploi.

Le critère « compétences techniques » traduit le niveau de technicité requis par un emploi et correspond à la reconnaissance de la complexité des tâches ou activités mises en oeuvre.

Le critère « autonomie » précise la nature des initiatives de chaque emploi et leurs conséquences sur le fonctionnement de l'entreprise.

Le critère « responsabilité » traite à la fois de la contribution de l'emploi, de la fonction hiérarchique mais également d'une fonction de conseil sans référence à une quelconque responsabilité hiérarchique à l'égard des salariés conseillés.

Le critère de la « dimension relationnelle » permet de rendre compte de la nature de la relation exigée par l'emploi à l'égard d'acteurs tant internes qu'externes.

La définition des sept degrés d'évaluation par critères de classement figure en annexe I au présent accord.

Chacun des critères classants a fait l'objet d'une pondération, c'est-à-dire que chaque critère s'est vu attribuer un poids différent selon l'importance que les parties signataires ont souhaité lui accorder :

- connaissance : 15 % ;
- technicité : 24 % ;
- autonomie : 23 % ;
- responsabilité : 18 % ;

- dimension relationnelle : 20 %.

Dans chaque entreprise, une pesée de l'emploi devra être effectuée, afin de déterminer par rapport à la description du contenu de cet emploi le degré qui lui correspond le mieux, et ce pour chacun des cinq critères.

Cette cotation a pour objet de définir la valeur de l'emploi à partir du tableau de pondération ci-après.

Degré	Connaissance	Technicité	Autonomie	Responsabilité	Relationnel
1	15	24	23	18	20
2	30	48	46	36	40
3	45	72	69	54	60
4	60	96	92	72	80
5	75	120	115	90	100
6	90	144	138	108	120
7	105	168	161	126	140

Le total de points obtenus permet de définir la plage de points à laquelle l'emploi est rattaché et de déterminer sa place sur l'échelle de niveaux correspondante.

Points	Échelle
100 à 149	I
150 à 199	II
200 à 249	III
250 à 299	IV
300 à 349	V
350 à 399	VI
400 à 449	VII
450 à 499	VIII
500 à 549	IX
550 à 599	X
600 à 649	XI
650 et plus	XII

Ainsi, le positionnement de l'emploi sur l'échelle de niveau est la résultante de la cotation d'un emploi préalablement décrit.

Comme indiqué au préambule, il est essentiel de distinguer l'emploi de la personne qui l'exerce puisque c'est bien l'emploi occupé qui est évalué et non son titulaire. Seul le caractère permanent des éléments constituant l'emploi devra être considéré et pris en compte à l'exclusion des fonctions exercées à titre exceptionnel ou extraordinaire.

Afin de faciliter la mise en oeuvre du présent accord au sein des entreprises, les partenaires sociaux ont déterminé à titre d'exemple des emplois repères pour les métiers exercés dans la branche librairie (annexe III).

Il est expressément convenu entre les parties que la liste des emplois repères figurant en annexe au présent accord fera l'objet chaque année d'un examen entre les parties à l'occasion de la négociation sur les salaires, afin d'envisager éventuellement une révision de cette liste des emplois-repères ou de leur contenu.

Modalités de mise en place de la nouvelle grille de classification

Article 7

En vigueur étendu

L'employeur communiquera à chaque salarié par écrit (selon un modèle qui sera fourni aux employeurs dans un guide d'accompagnement de la nouvelle grille de classification) la classification de l'emploi occupé déterminée en application du présent accord.

En cas de divergence entre un salarié et l'employeur sur la classification communiquée, le salarié pourra saisir la commission de conciliation constituée au niveau de la branche.

Les modalités d'application de la nouvelle grille de classification feront l'objet, dans les entreprises dotées d'institutions représentatives du personnel, d'un examen entre la direction et celles-ci. Une commission spécifique dite de classification pourra être créée. Les modalités de désignation des représentants du personnel seront définies dans les entreprises.

Les organisations responsables du secrétariat de la convention collective de la librairie veilleront à la bonne conservation du guide d'accompagnement de la nouvelle grille de classification et en garantiront l'accès à tous les salariés et employeurs de la branche.

Ainsi, une commission dite de classification est créée au niveau de la branche par le présent accord entre les organisations syndicales de salariés et d'employeurs signataires afin de statuer, à titre consultatif, sur :

- les difficultés d'interprétation et d'application du présent accord de classification ;
- les éventuels litiges non résolus dans le cadre des commissions créées dans l'entreprise.

En cas de saisine, la commission se réunit une fois par trimestre et doit porter à la connaissance des parties l'ayant saisie sa décision (dans un délai maximum de 30 jours à compter de cette réunion).

La saisine de la commission s'effectue par lettre recommandée avec avis de réception adressé à son secrétariat, le courrier devant détailler :

- la qualification et les fonctions exercées par le salarié ;
- la classification figurant sur le bulletin de salaire ;
- la proposition de classification de l'employeur (qui devra fournir la pesée de l'emploi effectuée) ;
- la classification revendiquée par le salarié avec l'argumentaire à l'appui de cette demande.

Incidence de la nouvelle classification

Article 8

En vigueur étendu

Aucune correspondance n'est établie et ne peut être revendiquée entre l'ancienne classification des emplois et la nouvelle, mise en place par le présent accord.

La mise en place de cette classification entraîne donc l'application d'un niveau ainsi que le salaire correspondant dans le respect du principe d'égalité de traitement.

L'application de cette nouvelle classification dans les entreprises ne pourra en aucun cas remettre en cause les avantages acquis des salariés concernés, s'agissant de leur rémunération.

Les salariés titulaires d'un emploi dont la classification applicable au titre du présent accord relève de la catégorie agent de maîtrise mais qui relevaient précédemment de la catégorie cadre bénéficient également du maintien de leur rémunération réelle et du maintien des avantages spécifiquement prévus par la convention collective de la librairie pour la catégorie des cadres. Ce maintien conventionnel de ces avantages ne signifie pas que l'emploi occupé par les personnes concernées relève de la catégorie cadre au sens de la nouvelle grille de classification. Par voie de conséquence, le salaire minimum applicable est bien celui de la catégorie dont relève l'emploi exercé au titre de cette même grille. Ils bénéficieront cependant du pourcentage d'augmentation prévu pour le niveau qui leur est applicable dans le cadre des augmentations des minima conventionnels de branche.

Ainsi si le salaire résultant de la nouvelle classification est inférieur au salaire antérieurement perçu par le salarié, le salaire de base antérieur doit être maintenu.

Si le salaire résultant de la nouvelle classification est supérieur au salaire antérieurement perçu, le salaire de l'intéressé est réajusté en fonction du nouveau salaire minimum conventionnel ou, si elle existe, en fonction de la grille de salaires applicable dans l'entreprise, si elle est plus favorable.

En aucun cas le salaire du salarié ne peut être inférieur au salaire minimum conventionnel correspondant au niveau nouvellement appliqué.

Catégories professionnelles

Article 9

En vigueur étendu

La nouvelle classification des emplois est répartie en trois catégories :

- employés : entre le niveau I et le niveau V ;
- agent de maîtrise : entre le niveau VI et le niveau VIII ;
- cadres : entre le niveau IX et le niveau XII.

En relation avec la création de la catégorie professionnelle agent de maîtrise, les parties ont envisagé d'étendre le bénéfice du régime de retraite complémentaire de la convention collective nationale du 14 mars 1947 (en application de l'article 36 de son annexe I) aux agents de maîtrise exerçant des fonctions d'encadrement, c'est-à-dire aux niveaux VII et VIII de la nouvelle grille de classification.

Cette extension est conditionnée à l'agrément de la commission paritaire compétente dans les conditions prévues par l'article 36 de l'annexe I de la convention collective nationale du 14 mars 1947.

Une demande d'agrément a été adressée par les parties signataires à ladite commission paritaire.

Accord de salaires

Article 10

En vigueur étendu

Un accord de salaires est conclu concomitamment à la signature du présent accord, en correspondance avec la nouvelle grille de classification.

Annexe

En vigueur étendu

Annexe I

Définition des degrés par critères

Critère « connaissance »

Dimension connaissance : ce critère s'apprécie au travers du niveau de connaissance ou des connaissances requises par l'exercice d'un métier quelles que soient les modalités d'acquisition.

Définition des degrés

Degré	Définition
1	La maîtrise de l'emploi ne requiert aucune connaissance particulière.
2	L'emploi requiert des connaissances correspondant à un niveau de troisième générale ou technologique - niveau V bis ou à un niveau V de l'éducation nationale (CAP/BEP) ou une expérience professionnelle équivalente.
3	L'emploi nécessite des connaissances correspondant au niveau IV de l'éducation nationale (BT-bac) ou le CAP de la librairie (1) ou une expérience professionnelle équivalente.
4	L'emploi nécessite des connaissances correspondant au niveau III de l'éducation nationale (BTS-DUT) ou le brevet professionnel librairie ou dans le cadre de la réforme LMD, la deuxième année de licence (L 2) ou, une expérience professionnelle équivalente.
5	L'emploi nécessite des connaissances correspondant au niveau II de l'éducation nationale (bac + 4, licence professionnelle [2]) ou dans le cadre de la réforme LMD, la licence (L 3) ou une première année de master (M1) ou encore une expérience professionnelle équivalente.
6	L'emploi nécessite des connaissances correspondant au niveau I de l'éducation nationale (bac + 5) ou dans le cadre de la réforme LMD au moins un master 2 (M2) ou encore une expérience professionnelle équivalente.
7	L'emploi nécessite des connaissances correspondant à un niveau au-delà du bac + 5 ou au-delà d'un master 2 (M2) dans le cadre de la réforme LMD ou encore une expérience professionnelle équivalente.

(1) CAP employé librairie papeterie presse jusqu'en juin 2007, puis remplacé par le CAP d'employé de vente spécialisé option D - produits librairie papeterie presse mis en place à partir de septembre 2006.
(2) Licence professionnelle métiers de l'édition et ressources documentaires option librairie.

Critère « compétences techniques »

Dimension compétences techniques : ce critère s'apprécie au travers des tâches ou activités mises en oeuvre dans le cas des situations rencontrées. La progression est subordonnée à la complexité de la mise en oeuvre selon qu'elle nécessite des compétences d'application, de participation, de conception ou encore de coordination, exercée au sein d'un périmètre défini en termes de spécialités ou de fonctions.

Définition des degrés

Degré 1	Ce degré s'apprécie au travers de la réalisation de tâches courantes variées ou non d'actes professionnels élémentaires, nécessitant la mise en oeuvre de techniques, de pratiques ou d'outils simples en conformité avec un mode opératoire, une procédure.
Degré 2	Ce degré s'apprécie au travers de la combinaison d'un ensemble de tâches coordonnées relevant d'une ou plusieurs spécialités en vue de participer au fonctionnement d'un espace de vente ou de services (point de vente, rayon, secteur, service, département...) et nécessitant l'adaptation aux aléas des situations de travail.
Degré 3	Ce degré s'apprécie au travers de la combinaison d'un ensemble de tâches coordonnées relevant de plusieurs spécialités en vue de participer au fonctionnement de plusieurs espaces de vente ou de services (rayons, secteurs, services, départements...) ou au travers de la maîtrise de plusieurs compétences relevant de plusieurs spécialités attestant de la maîtrise partielle de ces spécialités.
Degré 4	Ce degré s'apprécie au travers de la maîtrise de l'ensemble des compétences attestant de la maîtrise d'une spécialité, relevant d'une fonction, ainsi que les connaissances approfondies de la spécialité et de ses évolutions, permettant la mise en oeuvre de méthodes de travail.
Degré 5	Ce degré s'apprécie au travers de la maîtrise de plusieurs compétences en interaction, appartenant à une ou plusieurs spécialités relevant d'une fonction pouvant être étendues à d'autres parties d'autres fonctions proches, et permettant la conception de méthode de travail ainsi que leur mise en oeuvre coordonnée en vue de la maîtrise d'un processus complet dans la fonction.

Degré 6	Ce degré s'apprécie au travers de la maîtrise de plusieurs compétences permettant la coordination de plusieurs fonctions. L'emploi nécessite de construire des scénarios alternatifs, de réaliser des modèles organisationnels visant à optimiser le fonctionnement des différentes fonctions entre elles selon les caractéristiques de l'environnement tant interne qu'externe.
Degré 7	Ce degré s'apprécie au travers de compétences pluridisciplinaires permettant d'assurer la coordination et la supervision de l'ensemble des fonctions de l'entreprise aux fins de définir et de concevoir la stratégie de l'entreprise.

Critère « autonomie »

Autonomie : ce critère s'apprécie au travers de la marge de manoeuvre dont dispose l'emploi dans les activités qu'il requiert, dans la latitude qui lui est accordée pour effectuer des choix sur les actions et sur les moyens. Il est déterminé également par le niveau de délégation, la nature et la fréquence des contrôles.

Définition des degrés

Degré 1	L'emploi s'exerce à partir de la mise en oeuvre de consignes précises ou l'application d'une procédure connue. La réalisation des activités fait l'objet de contrôles systématiques et fréquents.
Degré 2	L'emploi s'exerce à partir de la mise en oeuvre de consignes, de procédures précises, impliquant un choix restreint de moyens connus. La réalisation des activités fait l'objet de contrôles fréquents.
Degré 3	L'emploi permet l'adaptation d'une méthode selon le contexte et l'environnement afin de résoudre des problèmes complexes pouvant exiger un diagnostic de la situation. La réalisation des activités fait l'objet de contrôles ponctuels.
Degré 4	L'emploi permet de concevoir des méthodes, des démarches en vue de mettre en place des actions, une organisation, dans le cadre d'objectifs définis, en vue d'optimiser les résultats. Le contrôle s'opère sur les résultats.
Degré 5	L'emploi permet la prise de décisions à partir d'orientations, de directives susceptibles d'interprétation et d'adaptation. Ces décisions visent à définir et proposer des objectifs opérationnels ainsi que les moyens correspondants. Le contrôle s'opère à différentes étapes et vise à rendre compte, sur le court ou moyen terme, des écarts entre les objectifs et les résultats atteints.
Degré 6	L'emploi nécessite le recueil de données et de contraintes (économiques, commerciales, sociales...) afin de définir, proposer et négocier une stratégie et les moyens associés (techniques et humains) à mettre en place. Le contrôle s'opère sur l'avancement des plans d'actions, à moyen et long termes, ainsi que sur les objectifs à atteindre.
Degré 7	L'emploi implique l'élaboration de stratégies et de politiques de l'entreprise ainsi que l'arbitrage des ressources (techniques, humaines, financières). Le contrôle s'opère sur des résultats globaux s'appréciant sur le long terme et sur l'ensemble des activités de l'entreprise.

Critère « responsabilité »

Responsabilité : ce critère s'apprécie au travers de la contribution d'un emploi à l'égard de son environnement (technique ou humain) ou par le biais de la responsabilité hiérarchique à l'égard de collaborateurs et de leurs activités professionnelles.

Définition des degrés

Degré 1	L'emploi dispose d'une contribution limitée au seul périmètre des activités ou tâches effectuées.
Degré 2	L'emploi dispose d'une contribution importante sur une partie d'un grand domaine éditorial ou d'une unité, d'un service, d'un département.
Degré 3	L'emploi permet que soit exercé un rôle de conseil et/ou de coordination envers des collaborateurs mais ne peut en aucun cas en assurer le contrôle et la responsabilité, ou une contribution importante sur un grand domaine éditorial ou d'une unité, d'un service, d'un département.
Degré 4	L'emploi nécessite une responsabilité hiérarchique permanente sur un groupe de collaborateurs.
Degré 5	L'emploi nécessite une responsabilité hiérarchique permanente sur un groupe de collaborateurs comprenant des collaborateurs exerçant déjà un premier niveau de responsabilité hiérarchique.
Degré 6	L'emploi nécessite une responsabilité hiérarchique permanente sur un groupe de collaborateurs comprenant des collaborateurs exerçant un deuxième niveau de responsabilité hiérarchique.
Degré 7	L'emploi nécessite sur un site ou sur différents sites une responsabilité hiérarchique permanente sur l'ensemble de l'effectif ou des effectifs.

Critère « dimension relationnelle »

Dimension relationnelle : ce critère traduit une exigence de contact et relationnelle envers des acteurs internes et externes.

Définition des degrés

Degré 1	L'emploi ne requiert pas d'exigence relationnelle particulière. Les contacts sont du type échange d'informations.
Degré 2	L'emploi requiert d'échanger des informations factuelles, de répondre à des questions. Toutes ces situations imposent de comprendre, de se faire comprendre afin de fournir les explications demandées.
Degré 3	L'emploi nécessite de structurer un échange, de maîtriser son déroulement, de présenter des informations (par écrit ou par oral) de dérouler un argumentaire, d'apporter des conseils à des interlocuteurs.
Degré 4	L'emploi nécessite de rechercher des informations mises à sa disposition de les communiquer et d'en assumer la responsabilité. Ce degré exige une capacité d'écoute et de compréhension de situations problématiques en vue d'arbitrer, d'apprécier et/ou de contribuer à une activité de négociation au sein d'un cadre contractuel défini (par exemple, volume, produit, budget).
Degré 5	À ce degré, l'emploi nécessite d'exploiter des informations afin de convaincre, d'emporter l'adhésion, de mobiliser autour d'un projet commun et exige la mise en oeuvre de stratégies de persuasion. La relation ne concerne qu'une partie des interlocuteurs de l'entreprise.
Degré 6	L'emploi nécessite de mener des négociations pour l'ensemble de l'entreprise. Ce degré requiert une connaissance des techniques de communication, de négociation. La relation concerne l'ensemble des interlocuteurs de l'entreprise, au sein d'un cadre contractuel négocié.
Degré 7	L'emploi nécessite de définir une stratégie relationnelle en appui de la politique de l'entreprise et de la décliner à toute l'entreprise et d'en assumer la responsabilité à l'égard des interlocuteurs de l'entreprise.

Accord du 1er décembre 2009 relatif à l'emploi des seniors

Signataires	
Organisations patronales	Syndicat de la librairie française ; Fédération française syndicale de la librairie.
Organisations de salariés	FEC CGT-FO ; FNECS CFE-CGC ; FCCS CFE-CGC.

En vigueur étendu

Préambule

Dans le prolongement de la loi du 21 août 2003 portant réforme des retraites, de l'accord national interprofessionnel du 9 mars 2006 relatif à l'emploi des seniors et de la loi du 17 décembre 2008 de financement de la sécurité sociale pour 2009, dont l'un des objets est de favoriser la poursuite de l'activité professionnelle des salariés âgés de 50 ans et plus, les parties signataires au présent accord affirment leur souhait partagé de favoriser l'emploi des seniors en contribuant à leur maintien dans l'activité professionnelle, le cas échéant adaptée, dans les entreprises de la branche librairie.

Les parties signataires ont pris en considération les enjeux de l'amélioration du taux d'emploi des seniors, qui peut constituer pour la branche librairie un enjeu majeur à moyen terme, compte tenu de la pyramide des âges. Les parties signataires entendent participer à la réalisation de l'objectif de maintien dans l'emploi des salariés de 55 ans et plus, en prévoyant les conditions de son application au sein des entreprises et groupes de la branche dont l'effectif est de 50 salariés au moins et de 300 salariés au plus.

C'est pourquoi cet accord a pour objectif de permettre aux entreprises et groupes de 50 salariés au moins et de 300 salariés au plus de bénéficier des dispositions d'un accord sur l'emploi des seniors, sous réserve de l'avis favorable du ministère du travail sur le respect des conditions définies à l'article L. 132-25 du code de la sécurité sociale et l'extension du présent accord, conformément aux dispositions de l'article L. 138-26 du code de la sécurité sociale.

Les entreprises et groupes de la branche qui entrent dans son champ d'application sont toutefois invités à négocier un accord sur l'emploi des seniors ou à mettre en place un plan d'action avant le 31 janvier 2010, si l'extension du présent accord n'est pas intervenue avant le 15 janvier 2010.

En conséquence, il a été convenu ce qui suit :

Champ d'application

Article 1er

En vigueur étendu

Le présent accord s'applique sur l'ensemble du territoire français de métropole, DOM, DROM et COM, aux entreprises dont l'effectif comprend au moins 50 salariés et est inférieur à 300 salariés relevant de la branche librairie :

- les commerces de librairie dont l'activité principale est identifiée sous le code 47.61Z ;
- les commerces de livres d'occasion dont l'activité principale est identifiée sous le code 47.79Z, à l'exclusion des commerces dont l'activité principale consiste en la vente de livres anciens de valeur.

En cas de conflit d'application de convention collective, le critère de détermination de la convention collective applicable est celui du chiffre d'affaires réalisé par l'activité de vente de livres. Dès lors que la vente de livres procure à une entreprise la plus grande partie de son chiffre d'affaires annuel, le présent accord doit être appliqué.

Pour l'application du présent accord, le mot senior s'entend de salarié âgé au sens des articles L. 138-24 et suivants du code de la sécurité sociale, les conditions d'âge étant précisées dans cet accord.

Le présent accord revêt un caractère impératif. Il s'applique par conséquent en toutes ses dispositions à toutes les entreprises visées par le champ d'application du présent accord

Objet de l'accord

Article 2

En vigueur étendu

Le présent accord a pour objet de favoriser la poursuite de l'activité ou la reconversion professionnelle des salariés qualifiés de seniors, prenant en compte les objectifs de maintien dans l'emploi posés par la loi n° 2008-1330 du 17 décembre 2008 de financement de la sécurité sociale pour 2009, qui concernent les salariés de 55 ans et plus.

Principe de non-discrimination et égalité de traitement

Article 3

En vigueur étendu

Les parties signataires affirment leur attachement au principe de non-discrimination du fait de l'âge, tout particulièrement en matière de recrutement, d'accès à la formation professionnelle, de mobilité, de classification, de promotion professionnelle, de rémunération et de rupture du contrat de travail.

Dans une logique de maintien, voire de progression, du taux d'emploi des seniors, les parties signataires rappellent que des différences de traitement fondées sur l'âge peuvent être admises lorsqu'elles sont justifiées par des éléments objectifs et qu'elles sont proportionnées au but recherché.

Objectif chiffré de maintien dans l'emploi

Article 4

En vigueur étendu

Dans la branche librairie, selon les statistiques disponibles pour l'année 2007, les salariés âgés de 50 ans à 55 ans représentaient 10 % des effectifs et ceux de plus de 55 ans représentaient 8 % des effectifs de la branche.

En conséquence, il est convenu que les entreprises et groupes qui entrent dans le champ d'application du présent accord auront pour objectif de maintenir dans leurs effectifs au moins 8 % de salariés de 55 ans et plus, cette condition étant appréciée au terme de la durée d'application du présent accord.

Les parties ont toutefois constaté que cette proportion de salariés âgés de 55 ans et plus ne se retrouvait pas dans toutes les entreprises et groupes entrant dans le champ d'application du projet d'accord, une réelle disparité pouvant exister en raison notamment de l'historique des entreprises concernées.

Ces entreprises et groupes ayant un taux d'emploi de salariés de plus de 55 ans inférieur à celui constaté au niveau de la branche devront, par conséquent, pour déterminer leur objectif chiffré de maintien dans l'emploi, constater la proportion de salariés âgés de 55 ans et plus à la date du 31 décembre 2008. Ils devront alors maintenir cette proportion au même niveau, voire l'améliorer, dans le but de tendre vers l'objectif fixé au niveau de la branche, cette condition étant appréciée au terme de la durée d'application du présent accord.

Au terme de l'accord, un nouvel objectif sera défini, en tenant compte des indicateurs chiffrés fournis par le rapport de branche dans le cadre du bilan sur l'emploi des seniors.

Le suivi de ces objectifs sera assuré par le bilan sur l'emploi des seniors annexé au rapport de branche.

Par ailleurs, les entreprises concernées afficheront, selon les modalités habituelles de l'affichage de la direction, chaque début et fin d'année (2010 et 2011), l'objectif à atteindre et le résultat atteint en fin d'année.

Actions proposées pour le maintien dans l'emploi des seniors

Article 5

En vigueur étendu

Les dispositions de l'article L. 138-26 du code de la sécurité sociale prévoient que les entreprises et les groupes qui entrent dans le champ d'application du présent accord doivent respecter les objectifs chiffrés prévus dans trois des six domaines d'actions de recrutement et/ou de maintien dans l'emploi des seniors suivants :

- recrutement de salariés d'au moins 50 ans ;
- anticipation de l'évolution des carrières professionnelles ;
- amélioration des conditions de travail et prévention des situations de pénibilité ;
- accès à la formation et développement des compétences, et des qualifications ;
- aménagement des fins de carrière et de la transition entre activité et retraite ;
- transmission des savoirs et des compétences et développement du tutorat.

Pour les entreprises et les groupes qui entrent dans le champ d'application du présent accord, les parties signataires ont retenu des mesures en faveur de l'emploi des seniors dans les domaines d'action suivants :

- anticipation de l'évolution des carrières professionnelles ;
- développement des compétences et des qualifications, et accès à la formation ;
- aménagement des fins de carrière et de la transition entre activité et retraite ;
- amélioration des conditions de travail et prévention des situations de pénibilité.

Anticipation de l'évolution des carrières professionnelles

Article 6

En vigueur étendu

Afin d'anticiper l'évolution des carrières professionnelles, tout salarié qui en fera la demande aura droit à un entretien de seconde partie de carrière à compter de son 45e anniversaire et selon une périodicité de 3 ans.

6.1. Objectifs des entretiens de seconde partie de carrière

Afin d'assurer sereinement le maintien dans l'emploi des seniors de la branche de la librairie, l'entretien de seconde partie de carrière est destiné à permettre aux salariés concernés d'anticiper avec leur hiérarchie leur seconde partie de vie professionnelle.

Au sein des entreprises et groupes qui entrent dans le champ d'application du présent accord, l'entretien de seconde partie de carrière a lieu pendant le temps de travail et permet d'évaluer la situation des seniors au regard de l'évolution des métiers et des perspectives d'emploi, dans les entreprises et dans la branche de la librairie.

Ces entretiens se dérouleront dans un lieu permettant la confidentialité des échanges.

L'entretien de seconde partie de carrière a pour objectif de permettre aux seniors des entreprises et groupes visés et à leur direction :

- de faire un point détaillé sur les acquis professionnels à l'issue de la première partie de carrière des seniors ;
- d'envisager les perspectives professionnelles pour la seconde partie de carrière, en tenant compte des compétences des seniors, de leurs aspirations, de leurs aptitudes, de leurs besoins de professionnalisation, et leur évolution professionnelle, au regard de l'évolution des métiers et des perspectives d'emploi à moyen ou long terme dans les entreprises ou groupes qui entrent dans le champ d'application du présent accord ;
- de définir les actions et ressources associées à mettre en oeuvre pour accompagner le projet professionnel des seniors.

6.2. Déroulement des entretiens de seconde partie de carrière

L'entretien de seconde partie de carrière peut avoir lieu à l'initiative des employeurs qui entrent dans le champ d'application du présent accord ou des seniors concernés.

Lorsque cet entretien a lieu à l'initiative de l'entreprise, la demande d'entretien doit être adressée par tous les moyens au senior concerné, au moins 1 mois avant la date envisagée. Le senior dispose d'un délai de 15 jours pour accepter ou refuser formellement la tenue de l'entretien à la date envisagée.

Lorsque cet entretien a lieu à l'initiative du senior, la demande d'entretien doit être adressée par tous les moyens à l'entreprise visée, au moins 1 mois avant la date envisagée.

Une fois la demande d'entretien formulée par le salarié, l'entreprise dispose d'un délai de 15 jours pour accepter ou refuser la tenue de l'entretien à la date envisagée. En cas de refus, l'entreprise propose une nouvelle date d'entretien au salarié. L'entreprise ne pourra pas refuser plus de une fois la date de l'entretien, qui devra se dérouler pendant le temps de travail du salarié.

L'entretien de seconde partie de carrière permet aux seniors d'anticiper la seconde partie de leur vie professionnelle en établissant des perspectives professionnelles de moyen ou long terme cohérentes avec les besoins de la branche et motivantes pour le salarié.

Au moins 100 % des seniors d'au moins 50 ans qui travaillent dans des entreprises et groupes qui entrent dans le champ d'application du présent accord devront bénéficier d'entretiens de seconde partie de carrière avant le terme du présent accord. Le bilan annuel sur l'emploi des seniors comportera un indicateur de suivi de cet objectif. Un point annuel sera effectué.

6.3. Validation des acquis de l'expérience (VAE)

La VAE est un dispositif particulièrement adapté à la problématique des seniors, qui permet au salarié âgé d'étayer sa seconde partie de carrière. Elle sera mise en oeuvre dans les conditions définies par les dispositions de l'accord de branche relatif à la formation professionnelle, qui sera négocié en 2010, et des mesures prises au niveau de l'entreprise. Le salarié peut toutefois utiliser dès l'extension de l'accord des droits acquis au titre du DIF pour passer la VAE.

Pour faciliter l'évolution professionnelle des seniors sur la base d'un projet identifié, les salariés de 50 ans et plus bénéficieront d'une priorité en matière d'accompagnement et de prise en charge.

Développement des compétences et des qualifications et accès à la formation

Article 7

En vigueur étendu

7.1. Objectifs

La formation des seniors est une des principales priorités de la branche de la librairie afin de :

- maintenir leur employabilité ;
- conforter leurs compétences à leur poste ;
- favoriser l'évolution de leur emploi ou leur reconversion ;
- développer la transmission de savoirs professionnels.

7.2. Plan de formation

En complément du principe d'égalité de traitement rappelé à l'article 3 du présent accord, notamment en matière de formation, les parties sont convenues de donner une priorité à la formation des salariés âgés d'au moins 50 ans tous les ans.

Ainsi, il est convenu que, chaque année, au moins 50 % des salariés âgés de 50 ans au moins dans les entreprises visées devront bénéficier d'une action de formation au titre du plan de formation de ces entreprises.

Un indicateur spécifique du bilan annuel sur l'emploi des seniors permettra de suivre la réalisation de cet objectif.

7.3. Bilan de compétences

De plus, afin de faciliter l'évolution professionnelle des seniors d'au moins 55 ans sur un projet identifié, toutes les demandes de bilan de compétences présentées par les salariés de 55 ans et plus pour faciliter leur réorientation professionnelle seront acceptées.

Le bilan de compétences pourra s'effectuer au titre du DIF. Dans ce cas, il se déroulera pendant le temps de travail. Les résultats resteront la propriété exclusive du salarié.

Aménagement des fins de carrière et de la transition entre activité et retraite

Article 8

En vigueur étendu

L'objectif de ces mesures est à titre prioritaire de faire prendre conscience aux salariés de 55 ans et plus des possibilités de poursuivre leur activité professionnelle dans ou hors de l'entreprise, éventuellement en aménageant leur activité pour aller progressivement vers la retraite.

Il est donc convenu que les entreprises et les groupes visés devront faire en sorte que, d'ici au terme du présent accord, 100 % des salariés de 55 ans et plus dans ces entreprises bénéficient des dispositions suivantes :

- une information sur les dispositions permettant d'atteindre les objectifs susvisés en matière de retraite, tels que la retraite progressive, le cumul emploi-retraite, le bénéfice de surcote. L'utilisation de ces dispositions devra être présentée concrètement aux salariés concernés.

L'information pourra être effectuée sous forme soit de réunion d'information, soit de diffusion individualisée de supports d'information ;

- la possibilité de réaliser un bilan retraite, notamment lors de l'entretien professionnel ;

- une information sur l'évolution de l'âge moyen de cessation d'activité des salariés de 55 ans et plus.

Un indicateur sera créé dans le bilan annuel sur l'emploi des seniors afin de mesurer la réalisation de ces objectifs dans les entreprises et groupes visés.

Amélioration des conditions de travail et prévention des situations de pénibilité

Article 9

En vigueur étendu

Les parties constatent que l'aménagement des postes de l'entreprise présentant une pénibilité particulière permet de favoriser tant le maintien dans leur emploi que l'embauche de salariés âgés.

La branche librairie engagera des discussions avec les organismes chargés de la prévention des risques professionnels, notamment l'ANACT, et établira avec eux des partenariats, et demande aux entreprises de la branche de nouer des partenariats avec le réseau des ARACT, et bien entendu les CRAM compétentes pour ces entreprises.

Tout salarié bénéficie d'une formation/information en matière de sécurité, et plus précisément sur les gestes et postures recommandés en matière de prévention des risques, et d'identification et de prévention des phénomènes d'usure au travail.

Les entreprises visées devront faire en sorte que tous les salariés âgés d'au moins 50 ans bénéficient, au moins une fois tous les 2 ans, d'une formation/information sur les gestes et postures recommandés en matière de prévention des risques, et d'identification et de prévention des phénomènes d'usure au travail.

Afin de limiter la pénibilité au travail, les entreprises s'efforceront d'améliorer les moyens mis à disposition des salariés âgés d'au moins 50 ans et plus, leur permettant d'effectuer leur prestation de travail.

Lorsque l'effectif de l'entreprise ou la structure de ses effectifs ne permet pas la tenue de réunion d'information pour l'ensemble du personnel concerné, des brochures spécifiques devront être établies et distribuées au personnel concerné.

Un indicateur de mesure spécifique sera créé dans le bilan annuel sur l'emploi des seniors, afin de suivre la réalisation de cet objectif.

Bilan annuel sur l'emploi des seniors

Article 10

En vigueur étendu

Conformément à l'article R. 138-28, alinéa 2, du code de la sécurité sociale, les indicateurs et l'évolution des résultats des engagements pris dans le présent accord figureront dans le rapport annuel de la branche de la librairie conformément aux dispositions prévues par l'article D. 2241-1 du code du travail.

Le rapport annuel de la branche sera complété par un rapport sur l'emploi des seniors comportant les indicateurs et les informations suivantes :

- les résultats de chacun des indicateurs prévus dans le présent accord ;

- une pyramide des âges dès 40 ans par tranche de 5 ans, distinguant les hommes et les femmes ;

- les départs par classe d'âge 45-49 ans, 50-54 ans, 55-59 ans, 60-64 ans et plus de 65 ans, en distinguant les hommes et les femmes concernés ;

- le nombre d'entretiens de seconde partie de carrière par tranche de 3 ans dès 50 ans, en distinguant le nombre d'hommes et de femmes concernés ;

- le nombre de seniors en formation, dans le cadre du plan de formation, par tranche d'âge de 5 ans dès 50 ans, en distinguant le nombre d'hommes et de femmes concernés ;

- l'effectif des seniors dans les entreprises et groupes visés, et notamment des salariés âgés de 55 ans et plus, en distinguant les hommes et les femmes ;

- le pourcentage moyen des plans de formation réservé aux seniors d'au moins 50 ans dans les entreprises et groupes visés, en distinguant les hommes et les femmes.

Date d'application et durée de l'accord

Article 11

En vigueur étendu

Le présent accord est applicable aux entreprises et groupes visés à compter du premier jour du mois suivant sa date d'extension et pour une durée de 2 ans.

Il cesse donc de produire ses effets 2 ans après sa date d'application, sans pouvoir continuer à produire ses effets après ce terme. Toutefois, 6 mois avant cette échéance, les parties s'engagent à ouvrir une négociation sur ce thème.

Demande d'avis auprès des services centraux

Article 12

En vigueur étendu

Conformément à l'article R. 138-30 du code de la sécurité sociale, le présent accord fera l'objet d'une demande d'avis auprès des services centraux du ministre chargé de l'emploi au moment de son dépôt.

L'avis favorable du ministre chargé de l'emploi sera opposable aux organismes chargés du recouvrement de la pénalité prévue à l'article L. 138-24 du code de la sécurité sociale.

En cas d'avis défavorable du ministre chargé de l'emploi, le présent accord ne pourra pas prendre effet.

Dépôt. - Extension

Article 13

En vigueur étendu

Dès lors qu'il n'aurait pas fait l'objet d'une opposition régulièrement exercée par la majorité des organisations syndicales, le présent accord fera l'objet d'un dépôt dans les conditions prévues par les articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du code du travail. Ce dépôt sera effectué au même moment que la demande d'avis auprès des services centraux du ministre chargé de l'emploi.

Après l'obtention de l'avis favorable du ministre chargé de l'emploi, le présent accord fera l'objet d'une demande d'extension dans les conditions fixées aux articles L. 2261-24 et suivants du code du travail.

Accord du 4 mai 2010 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

Signataires	
Organisations patronales	SLF ; FFSL.

Signataires

Organisations de salariés

SNPELAC CFTC ;
FCCS CFE-CGC ;
FNECS CFE-CGC ;
FS CDFT.

Préambule

En vigueur étendu

Les parties signataires affirment leur volonté de garantir l'égalité professionnelle et salariale entre les femmes et les hommes dans tous les domaines. Ils déclarent que l'égalité professionnelle dans les emplois des différentes filières est source de diversité et de complémentarité, gage de cohésion sociale et de croissance économique de la branche.

Les parties signataires rappellent leur attachement au strict respect du principe de non-discrimination prévu à l'article L. 1132-1 du code du travail, notamment en raison du sexe et de l'état de grossesse, que ce soit en matière de recrutement, de rémunération, d'augmentation, de mobilité fonctionnelle ou géographique, de promotion, de formation et de condition de travail.

Le présent accord s'inscrit dans le cadre de la loi du 9 mai 2001 relative à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes et à l'accord interprofessionnel du 1er mars 2004 relatif à la mixité et à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes qui imposent aux organisations représentatives de la branche de se réunir pour négocier sur les mesures tendant à assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et sur les mesures de rattrapage tendant à remédier aux inégalités constatées.

Cet accord vise également à définir et programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes, conformément à la loi n° 2006-340 du 23 mars 2006 relative à l'égalité salariale entre les hommes et les femmes.

Le présent accord répond au souhait de la direction générale du travail de voir s'engager une négociation dans le domaine de l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes, souhait rappelé aux parties par courrier du 28 avril 2009.

Afin de déterminer les actions qui permettront d'assurer et de promouvoir l'égalité professionnelle et programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération constatés entre les hommes et les femmes, les parties, conformément à leurs engagements confirmés par écrit à la direction générale du travail en date du 16 juin 2009, ont dressé un état des lieux de la situation des hommes et des femmes dans la branche de la librairie au moyen du rapport annuel établi en décembre 2009 dans la branche de la librairie et présenté aux partenaires sociaux en février 2010.

Après étude des données du rapport de branche relatif à la situation comparée des hommes et des femmes, les signataires :

- constatent que l'effectif des salariés de la branche demeure majoritairement féminin, la répartition de l'effectif étant de 66 % de femmes et 34 % d'hommes selon le rapport de branche précité ;

- observent que malgré cette forte féminisation des emplois salariés de la branche, les femmes salariées sont, par rapport aux hommes, moins représentées dans les catégories de cadres que dans les catégories de non cadres ;

- remarquent que, même si les grilles de classification ne comportent pas de critères sexués, il apparaît un léger écart de rémunération entre les femmes et les hommes pour un même emploi pouvant recouvrir plusieurs catégories ; cet écart de rémunération s'accroît pour les catégories intermédiaires (à titre informatif, les données relatives aux salaires figurant dans le rapport de branche sont jointes en annexe au présent accord) et la catégorie des cadres. À cet égard, les partenaires sociaux ont demandé à l'institut en charge de l'établissement du rapport de branche de ne pas procéder dans le cadre de sa future édition à des regroupements mais de procéder à une présentation par niveaux de qualification ;

- soulignent enfin le recours assez important au temps partiel chez les femmes (29,5 % de femmes à temps partiel contre 17 % d'hommes selon le rapport de branche 2009) ;

- conviennent par conséquent d'adopter des mesures visant à résorber les différences constatées en agissant sur l'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion ainsi que sur la rémunération et la conciliation des vies professionnelles et familiales.

En conséquence, il a été convenu ce qui suit :

Champ d'application

Article 1er

En vigueur étendu

Le présent accord régit les rapports entre les employeurs et les salariés des entreprises dont l'activité principale, en terme de chiffre d'affaires, est principalement constituée de la vente de livres dans les départements français de la métropole ainsi que les DOM, DROM et COM (1).

Ce champ d'application comprend les commerces de librairie dont la clientèle est constituée de particuliers, d'entreprises ou d'administrations, que ces commerces vendent des livres neufs ou d'occasion, quelles que soient les modalités de vente de livres : le commerce de vente de livres via les nouveaux outils de communication, tel internet, est également compris dans le champ d'application des accords et avenants, conclus au sein de la branche de la librairie.

Sont visés :

- les commerces de librairie qui relèvent principalement du code 47.61Z, à l'exclusion des commerces dont l'activité principale consiste en la vente de produits de papeterie ou de presse ;

- les commerces de livres d'occasion qui relèvent principalement du code 47.79Z, à l'exclusion des commerces dont l'activité principale consiste en la vente de livres anciens et de valeur.

En cas de conflit de conventions collectives de branche applicables, le critère de détermination de la convention collective applicable est celui du chiffre d'affaires réalisé par l'activité de vente de livres. Dès lors que la vente de livres procure à une entreprise la plus grande partie de son chiffre d'affaires annuel, les accords et avenants, conclus au sein de la branche de la librairie doivent être appliqués.

(1) Terme exclu de l'extension en tant qu'il contrevient aux dispositions fixées par le dernier alinéa de l'article L. 2222-1 du code du travail (arrêté du 13 août 2012, art. 1er).

Portée de l'accord

Article 2

En vigueur étendu

Le présent accord revêt un caractère impératif. Il s'applique par conséquent en toutes ses dispositions à toutes les entreprises visées par le champ d'application du présent accord.

L'ensemble des entreprises de la branche de la librairie s'engage à respecter les mesures et les orientations retenues dans le présent accord.

Tous accords de groupe, d'entreprise ou d'établissement de quelque niveau que ce soit ne peuvent déroger au présent accord que dans un sens plus favorable en tout ou partie aux salariées et salariés.

Sensibilisation des acteurs sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

Article 3

En vigueur étendu

Les entreprises de la branche de la librairie soumises au présent accord, en concertation avec leurs partenaires sociaux, inscrivent dans leur démarche globale la sensibilisation de l'ensemble des acteurs de l'entreprise au principe de non-discrimination.

Les entreprises de la branche s'attachent tout particulièrement à sensibiliser les responsables hiérarchiques aux enjeux de l'égalité entre les femmes et les hommes car la recherche et la promotion d'une plus grande mixité dans les profils et parcours professionnels des salariés permet de mobiliser davantage de compétences et de potentiels.

Ces actions de sensibilisation s'attachent notamment à identifier les sources de pratiques discriminantes et les enjeux économiques de l'égalité professionnelle.

L'entrée en vigueur du présent accord donne lieu à une présentation aux institutions représentatives du personnel concernées.

Garantir l'égalité femmes-hommes dans les procédures de recrutement

Article 4

En vigueur étendu

Les parties signataires du présent accord rappellent qu'aucune discrimination ne peut exister entre les hommes et les femmes lors des procédures de recrutement.

Les entreprises doivent organiser leurs processus de recrutement dans les mêmes conditions pour tous.

Les critères retenus pour le recrutement doivent être strictement fondés sur les compétences, l'expérience professionnelle et les aptitudes professionnelles requises pour tenir l'emploi à pourvoir.

Lors de la diffusion des offres d'emploi par voie interne ou par voie externe, aucune mention relative au sexe et/ou à la situation familiale ne doit apparaître. Les offres d'emploi s'adressent sans distinction aux femmes et aux hommes et les critères de recrutement retenus sont fondés exclusivement sur l'exercice des compétences requises et les qualifications des candidats.

Ainsi, les employeurs porteront une attention particulière à la rédaction des offres d'emploi afin que celle-ci ne soit pas discriminante.

Dans ce cadre et afin d'orienter les employeurs, les parties signataires recommandent aux entreprises :

- d'indiquer la dénomination tant masculine que féminine du poste proposé lorsque cela est possible (par exemple : vendeur-vendeuse) ;
- à défaut, de préciser que l'offre d'emploi s'adresse tant aux hommes qu'aux femmes (par exemple : réceptionnaire H-F) ;
- d'utiliser des termes neutres montrant que l'offre s'adresse tant aux hommes qu'aux femmes.

Les informations demandées lors de l'entretien d'embauche ont pour seule finalité l'appréciation des capacités à occuper le poste proposé et les aptitudes professionnelles des candidat(e)s. Ces informations doivent présenter un lien direct et nécessaire avec l'emploi proposé.

Les entreprises tendront vers l'équilibre des recrutements entre les femmes et les hommes, à compétence, expérience et profil équivalents, sous réserve des caractéristiques du marché du travail et des aptitudes particulières qui, le cas échéant, peuvent être exigées par certains postes de travail.

Chaque entreprise, selon ses caractéristiques en matière de répartition entre les femmes et les hommes ou de la structure de sa pyramide des âges, s'efforce de procéder à des recrutements équilibrés. En cas de déséquilibre constaté, les entreprises, conformément aux textes législatifs en vigueur, mettront en œuvre des mesures de progression : par exemple, dans le cadre de recrutement pour des postes à représentation essentiellement masculine, des actions à l'attention des femmes seront mises en œuvre, et inversement pour les métiers à représentation essentiellement féminine.

Formation professionnelle

Article 5

En vigueur étendu

La formation professionnelle est un élément déterminant pour une évolution de carrière en relation avec l'évolution des compétences et l'accès à des emplois plus qualifiés.

Les partenaires sociaux demandent aux entreprises de la branche de la librairie d'étendre l'accès à la formation à l'ensemble des salarié(e)s afin que les actions de formation liées à l'adaptation aux postes des salariés, celles liées à l'évolution et au maintien dans l'emploi, ainsi que celles concernant des formations diplômantes.

Elles doivent bénéficier sans distinction aux femmes et aux hommes.

Les partenaires sociaux veilleront à ce que les formations dispensées dans la branche de la librairie intègrent l'objectif d'accès égalitaire entre les femmes et les hommes quelle que soit la durée de travail des salariés.

Les entreprises définissent en concertation avec leurs partenaires sociaux les moyens de parvenir à une réelle égalité d'accès à la formation professionnelle.

Les partenaires sociaux conviennent qu'une majoration de 10 % sera accordée au salarié qui engage des frais supplémentaires de garde d'enfant afin de suivre une action de formation en dehors de son temps de travail.

Pour l'organisation des stages de formation, les entreprises prendront en compte, dans la mesure du possible, les contraintes en termes d'horaires et/ou de déplacements géographiques liées à la charge d'enfant(s).

Les salarié(e)s qui reprennent leur activité après un congé de maternité, d'adoption, de présence parentale ou d'un congé parental d'éducation, ou d'une absence de plus de 6 mois, font partie des publics prioritaires en ce qui concerne l'accès à la formation afin de faciliter la reprise d'activité professionnelle, notamment dans le cadre des périodes de professionnalisation.

Promotion professionnelle et évolution des carrières

Article 6

En vigueur étendu

L'égalité professionnelle implique qu'à compétences égales, les hommes et les femmes puissent bénéficier des mêmes parcours professionnels, des mêmes possibilités d'évolution de carrière et d'accès aux postes à responsabilités quel que soit leur temps de travail.

Les éléments d'évaluation professionnelle et d'orientation de carrière sont identiques pour les femmes et pour les hommes. Ils découlent de la reconnaissance des compétences, de l'expérience et des qualités professionnelles.

Le congé de maternité, le congé parental d'éducation et le congé d'adoption ne doivent pas avoir d'incidence sur l'évolution de carrière des salarié(e)s.

Dans leur politique de promotion, les entreprises soumises au présent accord sont invitées à mettre en place des procédures et des indicateurs permettant d'en suivre l'évolution au regard du respect du principe d'égalité entre les femmes et les hommes.

Conformément aux dispositions des articles L. 2323-47 et R. 2323-9 du code du travail, les entreprises de la branche de la librairie ayant moins de 300 salariés remettent chaque année au comité d'entreprise un rapport portant notamment sur la situation comparée des hommes et des femmes concernant leurs conditions générales et la formation.

Egalité salariale

Article 7

En vigueur étendu

7.1. Principes

Les partenaires sociaux de la branche rappellent leur attachement au principe d'égalité de rémunération, entre les femmes et les hommes, pour un travail et un parcours professionnel de même valeur tel que défini aux articles L. 3321-1 et suivants du code du travail.

La loi n° 2006-340 du 23 mars 2006 relative à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes a pour objectif de supprimer les écarts salariaux entre les femmes et les hommes avant le 31 décembre 2010.

En vue de la négociation annuelle sur les salaires prévue à l'article L. 2241-13 du code du travail, la branche établit dans le cadre du rapport de branche un diagnostic sur la situation comparée des femmes et des hommes en matière de rémunération et identifie les axes de progrès en matière d'égalité professionnelle et de rémunération.

Au vu de ces constatations, la branche prendra toutes dispositions afin de supprimer les différences de traitement entre les femmes et les hommes.

7.2. Négociations d'entreprise

Les entreprises de la branche de la librairie accordent une attention particulière à la négociation sur les objectifs d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans l'entreprise, ainsi que sur les mesures qui doivent être prises en matière d'égalité salariale, de qualification et de classification. Une négociation se déroulera sur la base du rapport prévu par l'article L. 2323-47 du code du travail.

Cette négociation portera notamment sur les thèmes suivants :

- les conditions d'accès à l'emploi ;
- les conditions d'accès à la promotion professionnelle, à la formation professionnelle continue ;
- les conditions de travail et d'emploi, en particulier des salariées et des salariés à temps partiel ;
- les conditions d'accès des salariés à temps plein à une organisation du travail à temps partiel et inversement ;
- l'articulation entre la vie professionnelle et les responsabilités familiales.

7.3. Réduction des écarts de salaire

L'accord interprofessionnel du 1er mars 2004 relatif à la mixité et à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes prévoit que les branches professionnelles et les entreprises doivent, lorsqu'un écart de rémunération, de classification ou de promotion professionnelle entre les femmes et les hommes est objectivement constaté, faire de la réduction de cet écart, une priorité.

En fonction des constatations réalisées concernant d'éventuels écarts de rémunération entre les femmes et les hommes pour un même travail ou des travaux de valeur égale, les entreprises se conforment à la loi du 23 mars 2006 qui prévoit de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes avant le 31 décembre 2010, en mobilisant les moyens nécessaires.

Par rémunération, il faut entendre le salaire ainsi que tout avantage ou accessoire payés directement ou indirectement, en espèces ou en nature, par l'employeur au salarié à l'occasion du travail de ce dernier.

Sont considérés comme des travaux de valeur égale ceux qui exigent des salariés un ensemble comparable de connaissances professionnelles, consacrées par un titre, un diplôme ou une pratique professionnelle, de capacités découlant de l'expérience acquise, de responsabilités et de charge physique ou nerveuse.

Aménagement du temps de travail

Article 8

En vigueur étendu

Les partenaires sociaux rappellent le principe d'égalité de traitement entre les salarié(e)s travaillant à temps complet et celles et ceux travaillant à temps partiel.

Ainsi, les entreprises de la branche de la librairie veilleront à ce que le travail à temps partiel ne puisse en aucune manière entraîner des discriminations, en particulier entre les femmes et les hommes, dans le domaine des qualifications, classifications, rémunérations, du développement de carrière et de la formation professionnelle.

Vie professionnelle et vie familiale

Article 9

En vigueur étendu

L'organisation du travail dans les entreprises soumises au présent accord s'efforce de prendre en compte les contraintes liées à l'exercice de la responsabilité familiale afin de concilier les deux et de créer les conditions favorables à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

L'entretien annuel d'appréciation peut être utilisé par le salarié pour évoquer ses problèmes de conciliation entre sa vie professionnelle et sa vie familiale.

Si un changement provisoire d'affectation lié à l'état de grossesse, demandé par le médecin du travail s'avère nécessaire, il donne lieu au maintien de la qualification antérieure ainsi que des droits afférents à cette qualification, et ce jusqu'au retour dans l'emploi initial.

Avant son départ en congé parental le salarié bénéficie à sa demande d'un entretien avec son supérieur hiérarchique pour envisager les modalités du maintien d'un contact avec l'entreprise pendant son absence afin de faciliter la réintégration à l'issue du congé.

À l'issue d'un congé de maternité ou d'adoption, la réintégration s'effectue sur l'emploi occupé avant la suspension du contrat de travail ou sur un emploi similaire assorti d'une rémunération équivalente.

À cette occasion, les parties définissent les moyens grâce auxquels le salarié reste destinataire durant son absence des informations diffusées par l'entreprise.

Les entreprises soumises au présent accord organisent les réunions de travail en tenant compte des contraintes liées à la vie familiale des salariés afin de concilier la vie familiale et l'activité professionnelle.

Dans le même esprit, ces entreprises planifieront suffisamment à l'avance les plannings de travail, étant rappelé que les dates du congé principal doivent être arrêtées au plus tard le 15 mars de chaque année.

Une attention particulière est accordée aux salariés assumant seuls des charges de famille.

Création d'une commission de l'égalité professionnelle

Article 10

En vigueur étendu

En application de l'article L. 2325-34 du code du travail, les entreprises employant au moins 200 salariés constituent une commission de l'égalité professionnelle au sein du comité d'entreprise.

Cette commission se réunit au moins une fois par an. Le temps passé à cette ou ces réunions est assimilé à du temps de travail effectif.

Afin que cette commission puisse remplir sa mission, l'employeur devra lui remettre les documents visés par les dispositions législatives et réglementaires en vigueur, et notamment par l'article D. 2323-12 du code du travail.

Les partenaires sociaux de la branche rappellent également l'importance des indications contenues dans le bilan social lorsque celui-ci doit être établi ainsi que le rapport sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, qui doivent être présentés chaque année au comité d'entreprise.

Observatoire prospectif des métiers et des qualifications

Article 11

En vigueur étendu

Les parties au présent accord conviennent que l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications mis en place par l'accord relatif à la formation professionnelle au sein de la branche de la librairie devra, dans le cadre de ses missions, notamment traiter de l'égalité professionnelle.

Les signataires du présent accord s'accordent pour considérer qu'il ne constitue qu'une première étape dans le cadre d'échéances légales triennales au niveau de la branche.

Dans ce contexte, l'observatoire des métiers et des qualifications constitue l'outil adéquat pour mener les études préalables nécessaires à l'approfondissement des bonnes pratiques.

L'observatoire réalise un état des lieux sur l'égalité professionnelle au sein de la branche de la librairie. Dans ce cadre, il définit les indicateurs pertinents, conformes à la loi, utilisables par l'ensemble des entreprises de la branche afin de parvenir à un état des lieux fondé sur des données communes et une analyse partagée.

L'observatoire vérifie également s'il existe des critères dans la définition des emplois qui sont objectivement de nature à en écarter les femmes.

L'observatoire examine la pertinence des processus de recrutement utilisés par les entreprises soumises au présent accord au regard de l'objectif d'égalité entre les femmes et les hommes. Il examine également le respect du principe d'égalité en matière d'accès à la formation professionnelle.

Le cas échéant, l'observatoire préconise les modifications nécessaires. Les travaux annuels de l'observatoire sont communiqués à la commission paritaire nationale de l'emploi qui décide des suites à donner après avoir examiné la situation comparée des femmes et des hommes.

Date d'application

Article 12

En vigueur étendu

Le présent accord est applicable aux entreprises et groupes visés à compter du premier jour du mois suivant sa date d'extension.

Dépôt

Article 13

En vigueur étendu

Les parties signataires mandatent les organisations d'employeurs signataires pour effectuer les démarches nécessaires pour 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.

Extension

Article 14

En vigueur étendu

L'extension du présent accord sera demandée à l'initiative de la partie la plus diligente, conformément aux dispositions de l'article L. 2261-15 du code du travail et celles qui lui sont liées.

Annexe

En vigueur étendu

Annexe

Extrait du rapport annuel de la branche de la librairie établi en 2009

Salaires annuels bruts y compris primes en 2008 (hors intéressement et participation)

Représentativité partie salaires : 36 % (3 532 salariés).

Salariés à temps plein (présents toute l'année 2008)

Niveau		Salaire annuel brut moyen (par salarié)	Nombre de salariés (échantillon)	écart femmes-hommes
Cadres				
IX	Hommes	42 200 €	41	- 1 %
	Femmes	41 900 €	24	
VIII	Hommes	37 500 €	34	- 11 %
	Femmes	33 400 €	27	
VII	Hommes	35 000 €	77	- 11 %
	Femmes	31 200 €	77	
Employés				
VI	Hommes	24 900 €	108	- 6 %
	Femmes	23 400 €	148	
II, III, IV, V	Hommes	20 300 €	592	- 1 %
	Femmes	20 100 €	1 064	
I	Hommes	18 900 €	118	- 2 %
	Femmes	18 500 €	214	

Salariés à temps partiel

Niveau		Salaire annuel brut moyen (par salarié) ramené en équivalent temps plein	Nombre de salariés (échantillon)	Écart femmes-hommes
Employés				
VI	Hommes	23 800 €	4	[ND]
	Femmes	23 800 €	32	
II, III, IV, V	Hommes	21 100 €	90	- 7 %
	Femmes	19 700 €	391	
I	Hommes	17 300 €	148	0 %
	Femmes	17 300 €	343	

Accord du 17 juin 2010 relatif à la constitution d'une commission paritaire de l'emploi et de la formation professionnelle

Signataires	
Organisations patronales	SLF ; FFSL.

Signataires

Organisations de salariés

SNPELAC CFTC ;
FEC CGT-FO ;
FS CFTD ;
FNECS CFE-CGC ;
FCCS CFE-CGC.

Préambule

En vigueur étendu

Le présent accord intervient en application de l'accord national interprofessionnel du 5 décembre 2003, relatif à la formation professionnelle, de la loi du 4 mai 2004 portant réforme de la formation professionnelle tout au long de la vie, des dispositions de l'accord national interprofessionnel du 7 janvier 2009 et de la loi n° 2009-1437 du 24 novembre 2009 relative à l'orientation et à la formation professionnelle tout au long de la vie.

Les parties signataires du présent accord souhaitent affirmer un positionnement dynamique autour de la formation professionnelle dans les entreprises de la branche de la librairie.

La formation tout au long de la vie professionnelle contribue en effet à renforcer la compétitivité et la capacité de développement des entreprises et constitue un élément déterminant de la sécurisation des parcours professionnels et de la promotion sociale des salariés.

Les parties conviennent de l'importance d'organiser dans les meilleures conditions les dispositifs de la formation professionnelle.

Afin de pouvoir mettre en place les dispositifs de la formation professionnelle continue, les parties conviennent qu'il est préalablement nécessaire que la branche de la librairie dispose de structures suffisantes permettant le bon fonctionnement des dispositifs relatifs à la formation professionnelle qui feront l'objet d'une négociation dans les meilleurs délais.

Le présent accord a donc pour objet de créer une commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle.

Parallèlement à la mise en place de cette structure permettant le fonctionnement de la branche en matière de formation professionnelle, les parties ont engagé une négociation sur les dispositifs de la formation professionnelle continue, notamment au regard de la nouvelle loi relative à l'orientation et à la formation professionnelle tout au long de la vie.

Cette négociation complète le présent accord.

En conséquence, il est convenu ce qui suit :

Champ d'application

Article 1er

En vigueur étendu

Le présent accord régit les rapports entre les employeurs et les salariés des entreprises dont l'activité principale, en terme de chiffre d'affaires, est principalement constituée de la vente de livres dans les départements français de la métropole ainsi que les DOM, DROM et COM (1).

Ce champ d'application comprend les commerces de librairie dont la clientèle est constituée de particuliers, d'entreprises ou d'administrations, que ces commerces vendent des livres neufs ou d'occasion, quelles que soient les modalités de vente de livres : le commerce de vente de livres via les nouveaux outils de communication, tel internet, est également compris dans le champ d'application des accords et avenants, conclus au sein de la branche de la librairie.

Sont visés :

- les commerces de librairie qui relèvent principalement du code 47.61Z, à l'exclusion des commerces dont l'activité principale consiste en la vente de produits de papeterie ou de presse ;

- les commerces de livres d'occasion qui relèvent principalement du code 47.79Z, à l'exclusion des commerces dont l'activité principale consiste en la vente de livres anciens et de valeur.

En cas de conflit de conventions collectives de branche applicables, le critère de détermination de la convention collective applicable est celui du chiffre d'affaires réalisé par l'activité de vente de livres. Dès lors que la vente de livres procure à une entreprise la plus grande partie de son chiffre d'affaires annuel, les accords et avenants, conclus au sein de la branche de la librairie doivent être appliqués.

(1) Terme exclu de l'extension en tant qu'il contrevient aux dispositions fixées par le dernier alinéa de l'article L. 2222-1 du code du travail.
(Arrêté du 13 août 2012, art. 1er)

Commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle

Article 2

En vigueur étendu

L'évolution du dispositif législatif, réglementaire ou conventionnel, tant en matière d'emploi que dans le domaine de la formation professionnelle continue, incite les parties au présent accord à mettre en place une commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle.

2.1. Missions de la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle

La commission a pour mission générale de promouvoir la formation professionnelle dans la branche de la librairie.

Au titre de ses missions générales, la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle jouera un rôle de concertation, d'étude et de proposition concernant la formation initiale, la conclusion de contrats d'objectifs avec l'État et les régions, la formation en alternance avec les jeunes, la mise en œuvre des demandes d'aides publiques en direction des entreprises ou de la profession.

La commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle sera consultée préalablement à la conclusion avec l'État, la région et la branche professionnelle de contrats d'objectifs relatifs aux formations technologiques et professionnelles, prenant en compte leurs orientations respectives et déterminant les conditions de leur coopération à la mise en œuvre et à l'adaptation des enseignements dispensés.

La commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle procédera à l'élaboration des référentiels de certificats de qualification professionnelle (CQP) qui ont pour objet de valider des qualifications, notamment pour des jeunes en contrat de qualification. Ces CQP feront l'objet d'accords de branche qui prévoient, notamment, leurs positions dans la classification des emplois.

À ce titre, les missions principales de la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle sont les suivantes :

- permettre l'information réciproque des organisations signataires sur la situation de l'emploi dans la branche ;
- étudier la situation de l'emploi, son évolution au cours des mois précédents et son évolution prévisible ;
- procéder ou faire procéder à toutes études permettant une meilleure connaissance des réalités de l'emploi dans la branche ;
- établir un rapport, au moins une fois par an, sur la situation de l'emploi et son évolution dans les entreprises de la branche et faisant, le cas échéant, le bilan des actions entreprises à l'occasion des licenciements collectifs dont la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle serait saisie ;
- effectuer toute démarche utile auprès des organismes publics de placement en vue de concourir à l'embauche des jeunes à l'issue de leur formation ;
- examiner périodiquement l'évolution quantitative et qualitative des emplois et des qualifications professionnelles au regard des informations issues de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications ainsi que le suivi des contrats de professionnalisation ;
- participer à l'étude des moyens de formation, de perfectionnement et de réadaptation professionnels existant pour les différents niveaux de qualification ;
- rechercher avec les pouvoirs publics et les organisations intéressées, les mesures propres à assurer la pleine utilisation, l'adaptation et le développement de ces moyens, et en particulier les mesures permettant l'accompagnement de métiers et la mise en adéquation de formation adaptées ;

- participer à la définition des priorités et orientations en matière de formation professionnelle qui auront préalablement été définies par accord ;
- s'assurer de la mise en œuvre effective de ces priorités et orientations en matière de formation professionnelle définies par l'accord et prendre les dispositions en conséquence. Ces dispositions préciseront des objectifs quantitatifs et qualitatifs (flux, filières, diplômes, localisations, répartitions régionales) et des objectifs de moyens (financement, mesures d'accompagnement, aides publiques et autres) qui feront l'objet d'une évaluation par la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle à l'aide des indicateurs mis en place par la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle ;
- formuler à cet effet toute observation et proposition utile et notamment préciser, en liaison avec les organismes dispensateurs de formation, les critères de qualité et d'efficacité des actions de formation ;
- promouvoir, dans le cadre défini ci-dessus, la politique de formation dans la profession ;
- suivre l'application des accords conclus à l'issue de la négociation triennale de branche sur les objectifs, les priorités et les moyens de la formation professionnelle ;
- concourir à l'insertion professionnelle des jeunes et au maintien dans l'emploi ;
- examiner chaque année le rapport réalisé par l'OPCA, destiné à faire le bilan des actions de formation engagées par la branche au cours de l'année écoulée.

Plus généralement, la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle assurera les missions définies par les accords nationaux interprofessionnels.

Dans le cadre de ses missions, la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle procédera périodiquement à l'examen :

- de l'évolution des diplômes et titres définis par les instances relevant des ministères concernés, notamment, ceux chargés de l'éducation nationale et de l'emploi ;
- du bilan de l'ouverture et de la fermeture des sections d'enseignement technologique et professionnel et des sections de formation complémentaire, en concertation avec l'échelon régional ;
- des informations sur les actions de formation professionnelle continue (contenu, objectif, validation) menées dans la profession et en particulier celles provenant de l'organisme paritaire collecteur agréé ainsi que celles fournies par l'observatoire prospectif des métiers.

2.2. Composition de la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle

La commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle est composée paritairemment en nombre égal, d'un titulaire et d'un suppléant désigné par chaque organisation syndicale représentative au plan national dans la branche professionnelle et d'un nombre équivalent de représentants désignés par les organisations professionnelles de la branche.

Les membres titulaires et leurs suppléants participent aux réunions de la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle. Seuls les membres titulaires ont droit de vote.

Toutefois, tout titulaire dans l'incapacité de participer à une réunion de la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle peut se faire représenter par un suppléant qui disposera alors du droit de vote.

En cas d'impossibilité de siéger du titulaire et de son suppléant, le titulaire peut donner pouvoir à un membre de la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle de son choix, du même collège. Le nombre de pouvoirs sera limité à un par personne :

Le membre de la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle choisi devra justifier lors de la réunion de la commission qu'il a reçu pouvoir du titulaire dans l'impossibilité de siéger.

Le pouvoir donné au membre de la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle sera établi par écrit, daté et signé par le/la titulaire.

Le titulaire ne peut pas donner un pouvoir permanent à un membre de la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle pour le représenter aux réunions de la commission.

Le titulaire et le suppléant n'ont pas à justifier de leur impossibilité de siéger à la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle.

En cas de démission d'un des membres titulaires ou suppléants, l'organisation syndicale des salariés ou l'organisation patronale concernée procède à une nouvelle désignation.

2.3. Fonctionnement de la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle

La commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle élit un président et un vice-président n'appartenant pas au même collège.

Le président et le vice-président représentent ensemble la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle dans le cadre de ses activités.

Chaque président est désigné par son collègue. Le mandat du président est de 2 ans.

Chaque poste sera occupé alternativement par un représentant de l'organisation d'employeurs et par un représentant des organisations de salariés concernées.

La première présidence sera assurée par un représentant de la délégation employeur.

La commission se réunit au moins deux fois par an. Le nombre de réunions pourra toutefois être augmenté en fonction des besoins et notamment dans le cadre de problématiques particulières pouvant être liées, à titre d'exemple, à des mutations importantes dans les métiers, etc...). Ces réunions supplémentaires sont organisées, soit à la demande conjointe du président et du vice-président, soit à la demande d'au moins la moitié des membres de la commission.

L'ordre du jour de chaque réunion est arrêté par le président et le vice-président, en fonction des propositions faites par les organisations signataires du présent accord. Le président et le vice-président assurent la tenue des séances et veillent à l'exécution des décisions de la commission. Ils rendent compte annuellement de leur mandat. Il est tenu procès-verbal des séances. Les procès-verbaux sont signés par le président et le vice-président et proposés à l'adoption lors de la réunion suivante.

Un bulletin de participation sera envoyé par tout moyen avec un coupon réponse et la possibilité de donner pouvoir en cas d'absence pourra être notifié.

Les convocations doivent parvenir aux membres de la commission par lettre simple ou par courriel au moins 15 jours ouvrables avant la date de la réunion avec le compte rendu de la précédente réunion et tout document nécessaire à l'examen de l'ordre du jour.

Les suppléants sont convoqués en même temps et sont destinataires des mêmes documents que les membres titulaires.

Les membres titulaires et suppléants de la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle salariés des entreprises de la branche devront informer leur employeur de leur désignation et le prévenir de chaque date de réunion dès réception de la convocation émanant du secrétariat de la commission.

Les absences liées à la participation des membres titulaires et suppléants de la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle sont considérées comme temps de travail effectif pour tous les droits des salariés, notamment pour le maintien des salaires payés à échéance normale.

Par ailleurs, les frais de déplacement des membres titulaires et suppléants de la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle sont remboursés par l'AGPL selon les modalités prévues par l'accord sur le financement du paritarisme au sein de la branche librairie.

Les décisions sont prises comme suit :

- vote par collège : au premier tour, les délibérations et les avis sont arrêtés à la majorité conjointe des membres présents ou dûment représentés par pouvoir de chaque collège ;
- vote à la majorité des membres : en cas de second tour les décisions sont prises à la majorité des voix des membres présents ou dûment représentés par

pouvoir.

La commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle est domiciliée au siège du syndicat de la librairie française situé Hôtel de Massa, 38, rue du Faubourg-Saint-Jacques, 75014 Paris, qui en assure le secrétariat.

Date d'application

Article 3

En vigueur étendu

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Le présent accord est applicable aux entreprises et groupes adhérents à une des organisations syndicales patronales signataires de l'accord à compter du lendemain de son dépôt.

Concernant les entreprises et groupes non adhérents à une des organisations syndicales patronales signataires de l'accord et relevant de la branche de la librairie, le présent accord sera applicable à compter du premier jour du mois suivant sa date d'extension.

Il pourra être révisé ou dénoncé dans les conditions prévues par le code du travail.

Dépôt

Article 4

En vigueur étendu

Les parties signataires mandatent les organisations d'employeurs signataires pour effectuer les démarches nécessaires pour 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.

Extension

Article 5

En vigueur étendu

L'extension du présent accord sera demandée à l'initiative de la partie la plus diligente conformément aux dispositions de l'article L. 2261-15 du code du travail, et celles qui lui sont liées.

Accord du 22 septembre 2011 relatif à la prévoyance

Signataires	
Organisations patronales	FFSL ; SLF.
Organisations de salariés	FNECS CFE-CGC ; FCCS CGC ; SNPELAC CFTC ; FEC FO ; FS CFDT.

Préambule

En vigueur étendu

Le précédent accord de prorogation à durée déterminée, signé le 15 septembre 2010 arrivant à son terme, les parties conviennent de proroger l'accord de prévoyance conclu le 10 décembre 2008 au niveau de la branche de la librairie et son avenant du 9 novembre 2009 jusqu'à l'entrée en vigueur d'un nouvel accord de prévoyance et au plus tard jusqu'au 31 décembre 2012.

Les parties souhaitant disposer du temps nécessaire à la réflexion et à la négociation tout en garantissant aux salariés de la branche professionnelle de la librairie l'application des dispositions conventionnelles existantes, elles sont convenues de conclure le présent accord.

Par ailleurs, dans l'attente d'une renégociation de l'ensemble des dispositions du régime de prévoyance actuellement en vigueur, et afin de financer l'impact de la réforme des retraites sur le régime de prévoyance, les parties, soucieuses de préserver l'équilibre financier dudit régime, ont convenu de procéder à une augmentation des cotisations de prévoyance au titre de l'année 2012.

Champ d'application

Article 1er

En vigueur étendu

Le présent accord régit les rapports entre les employeurs et les salariés des entreprises, dont l'activité principale, en termes de chiffre d'affaires, est principalement constituée de la vente de livres dans les départements français de la métropole ainsi que dans les DOM, DROM et COM (1).

Ce champ d'application comprend les commerces de librairie dont la clientèle est constituée de particuliers, d'entreprises ou d'administrations, que ces commerces vendent des livres neufs ou d'occasion, quelles que soient les modalités de vente de livres : le commerce de vente de livres via les nouveaux outils de communication, tel internet, est également compris dans le champ d'application du présent accord.

Sont visés :

- les commerces de librairie qui relèvent principalement du code 47.61Z, à l'exclusion des commerces dont l'activité principale consiste en la vente de produits de papeterie ou de presse ;

- les commerces de livres d'occasion qui relèvent principalement du code 47.79Z, à l'exclusion des commerces dont l'activité principale consiste en la vente de livres anciens et de valeur.

En cas de conflit de conventions collectives de branche applicables, le critère de détermination de la convention collective applicable est celui du chiffre d'affaires réalisé par l'activité de vente de livres.

Dès lors que la vente de livres procure à une entreprise la plus grande partie de son chiffre d'affaires annuel, le présent accord doit être appliqué.

(1) Terme exclu de l'extension en tant qu'il contrevient aux dispositions fixées par le dernier alinéa de l'article L. 2222-1 du code du travail.

(Arrêté du 13 août 2012, art. 1er)

Objet de l'accord

Article 2

En vigueur étendu

L'accord de prévoyance conclu le 10 décembre 2008 au niveau de la branche de la librairie et son avenant n° 1 conclu le 9 novembre 2009 (limité à ses dispositions étendues) est prorogé et continuera donc à produire effet jusqu'au 31 décembre 2012.

Jusqu'au 31 décembre 2012, les relations entre d'une part, les employeurs et, d'autre part, les salariés et représentants du personnel des entreprises comprises dans le champ d'application du présent accord, et portant sur le domaine de la prévoyance, seront régies par les dispositions de l'accord de prévoyance conclu le 10 décembre 2008 au niveau de la branche de la librairie et de son avenant n° 1 conclu le 9 novembre 2009 modifiés par les

dispositions du présent accord.

Outre la prorogation de la durée d'application de l'accord de prévoyance et de son avenant précités, le présent accord a pour objet de modifier le taux des cotisations prévoyance prévues par l'article 9 de l'accord de prévoyance du 10 décembre 2008 et modifié par l'article 5 de l'avenant du 9 novembre 2009.

Les dispositions de l'accord du 10 décembre 2008 et de l'avenant du 9 novembre 2009 non modifiées par le présent accord demeurent inchangées et continuent à s'appliquer.

Remplacement de l'article 9 de l'accord professionnel de la librairie intitulé : « Cotisations »

Article 3

En vigueur étendu

L'article 9 de l'accord professionnel de la librairie du 10 décembre 2008 modifié par l'article 5 de l'avenant du 9 novembre 2009 est désormais ainsi rédigé :

« Le taux global de cotisation, en contrepartie des prestations versées au titre de l'accord précité, est fixé au titre de l'année 2012 :

(En pourcentage.)

Garanties assurées par le GNP	Personnel non cadre		Personnel cadre	
	TA	TB/ TC	TA	TB/ TC
Incapacité de travail	0,305	0,305	0,340	0,610
Invalidité	0,290	0,290	0,490	0,500
Capital décès	0,150	0,150	0,810	

(En pourcentage.)

Garanties assurées par l'OCIRP	Personnel non cadre		Personnel cadre	
	TA	TB/ TC	TA	TB/ TC
Rente éducation	0,035	0,035	0,190	
Cotisation totale (GNP + OCIRP)	0,780	0,780	1,830	1,110

Les cotisations afférentes aux garanties prévues par l'accord du 10 décembre 2008 sont réparties à raison de 50 % à la charge de l'employeur et 50 % à la charge du salarié.

Cependant la cotisation sur la tranche A des salaires, afférente à la garantie incapacité, invalidité, décès du personnel cadre, est conformément à la convention collective nationale de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947, à la charge de l'employeur à hauteur de 1,50 %. La part de la cotisation sur la tranche A des salaires, afférente à la garantie incapacité, invalidité, décès du personnel cadre, excédant 1,50 %, est répartie à raison de 50 % à la charge de l'employeur et 50 % à la charge du salarié.

Par ailleurs, la garantie maintien des garanties de prévoyance après la rupture du contrat de travail est financée par la cotisation des salariés en activité (part patronale et part salariale). »

Durée de l'accord. - Entrée en vigueur

Article 4

En vigueur étendu

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée dont le terme est fixé au 31 décembre 2012, et pourra être révisé dans les conditions prévues par le code du travail sur demande de l'une des parties signataires ou adhérentes. Passé ce terme, il ne pourra éventuellement continuer à produire ses effets que dans le cadre d'un renouvellement d'un commun accord entre les parties.

Les groupements d'employeurs signataires notifieront cet accord à l'ensemble des organisations syndicales de salariés représentatives au niveau de la branche conformément aux dispositions de l'article L. 2231-5 du code du travail.

Le présent accord entrera en vigueur le 1er janvier 2012.

Dépôt et publicité de l'accord

Article 5

En vigueur étendu

Les parties signataires mandatent les organisations d'employeurs signataires 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.

Avenant n° 1 du 20 octobre 2011 relatif à la négociation collective

Signataires	
Organisations patronales	FFSL ; SLF.
Organisations de salariés	FNECS CFE-CGC ; FS CFTD ; SNPELAC CFTC ; FEC CGT-FO ; FCCS CFE-CGC.

Préambule

En vigueur non étendu

Un accord portant sur le développement de la négociation collective au sein de la branche de la librairie a été conclu le 5 décembre 2005 et étendu par l'arrêté du 23 mars 2006.

Les dispositions suivantes remplacent et annulent celles prévues à l'article 2 de l'accord du 5 décembre 2005 portant sur le développement de la négociation collective au sein de la branche de la librairie.

Les autres dispositions de l'accord du 5 décembre 2005 précité demeurent inchangées.

Ceci exposé, les parties conviennent :

Champ d'application

Article 1er

En vigueur non étendu

Le présent avenant régit les rapports entre les employeurs et les salariés des entreprises, dont l'activité principale, en termes de chiffre d'affaires, est principalement constituée de la vente de livres dans les départements français de la métropole ainsi que dans les DOM, DROM et COM.

Ce champ d'application comprend les commerces de librairie dont la clientèle est constituée de particuliers, d'entreprises ou d'administrations, que ces commerces vendent des livres neufs ou d'occasion, quelles que soient les modalités de vente de livres : le commerce de vente de livres via les nouveaux outils de communication, tel internet, est également compris dans le champ d'application du présent avenant.

- Sont visés :
- les commerces de librairie qui relèvent principalement du code 47.61Z, à l'exclusion des commerces dont l'activité principale consiste en la vente de produits de papeterie ou de presse ;
 - les commerces de livres d'occasion qui relèvent principalement du code 47.79Z, à l'exclusion des commerces dont l'activité principale consiste en la vente de livres anciens et de valeur.

En cas de conflit de conventions collectives de branche applicables, le critère de détermination de la convention collective applicable est celui du chiffre d'affaires réalisé par l'activité de vente de livres.

Dès lors que la vente de livres procure à une entreprise la plus grande partie de son chiffre d'affaires annuel, le présent avenant doit être appliqué.

Objet

Article 2

En vigueur non étendu

Le présent avenant a pour objet de réviser les sources de financement prévues par l'article 2 de l'accord du 5 décembre 2005 afin de mettre en place une cotisation minimale à la charge des entreprises.

Sources de financement

Article 3

En vigueur non étendu

Le présent avenant annule et remplace les dispositions de l'article 2 de l'accord du 5 décembre 2005 relatif au développement de la négociation collective au sein de la branche librairie qui est désormais rédigé comme suit :

Le financement de ce fonds est assuré par une cotisation annuelle, à la charge des entreprises relevant du champ d'application du présent accord.

Le taux de cette cotisation est fixé à 0,05 % du montant des salaires entrant dans l'assiette des cotisations de sécurité sociale payés par chaque entreprise concernée au 31 décembre sur la base de la DADS de l'année pour laquelle la cotisation est collectée.

En tout état de cause, les parties conviennent que le montant de la cotisation annuelle est au minimum égal à 30 € par an, même dans l'hypothèse où le montant de la cotisation annuelle serait d'un montant inférieur en application des modalités de calcul précitées.

Durée et date d'entrée en vigueur

Article 4

En vigueur non étendu

Le présent avenant portant révision de l'accord relatif au développement de la négociation collective au sein de la branche librairie du 5 décembre 2011 est conclu pour une durée indéterminée.

Il pourra être révisé par les parties signataires dans les conditions prévues par la loi.

Le présent avenant entrera en vigueur à compter du 1er janvier 2012.

Dépôt et extension

Article 5

En vigueur non étendu

Les parties signataires mandatent les organisations d'employeurs signataires pour effectuer les démarches nécessaires pour l'obtention de l'extension du présent avenant et les formalités de publicité.

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

Accord du 10 mai 2012 relatif à l'emploi des seniors

Signataires	
Organisations patronales	FFSL ; SLF.
Organisations de salariés	FNECS CFE-CGC ; FCCS CFE-CGC ; FEC CGT-FO.

Préambule

En vigueur étendu

Les parties conviennent de proroger l'accord « Seniors » conclu le 1er décembre au niveau de la branche de la librairie jusqu'à l'entrée en vigueur d'un nouvel accord sur l'emploi des seniors et au plus tard jusqu'au 31 mai 2013.

Les parties souhaitant disposer du temps nécessaire à la réflexion et à la négociation tout en garantissant aux salariés de la branche professionnelle librairie l'application des dispositions conventionnelles existantes, elles sont convenues de conclure le présent accord.

Champ d'application

Article 1er

En vigueur étendu

Le présent accord régit les rapports entre les employeurs et les salariés des entreprises dont l'activité principale, en termes de chiffre d'affaires, est principalement constituée de la vente de livres dans les départements français de la métropole ainsi que dans les DOM, DROM et COM.

Ce champ d'application comprend les commerces de librairie dont la clientèle est constituée de particuliers, d'entreprises ou d'administrations, que ces commerces vendent des livres neufs ou d'occasion, quelles que soient les modalités de vente de livres : le commerce de vente de livres via les nouveaux outils de communication, tel internet, est également compris dans le champ d'application du présent accord.

Sont visés :

- les commerces de librairie qui relèvent principalement du code 47.61Z, à l'exclusion des commerces dont l'activité principale consiste en la vente de produits de papeterie ou de presse ;

- les commerces de livres d'occasion qui relèvent principalement du code 47.79Z, à l'exclusion des commerces dont l'activité principale consiste en la vente de livres anciens et de valeur.

En cas de conflit de conventions collectives de branche applicables, le critère de détermination de la convention collective applicable est celui du chiffre d'affaires réalisé par l'activité de vente de livres.

Dès lors que la vente de livres procure à une entreprise la plus grande partie de son chiffre d'affaires annuel, le présent accord doit être appliqué.

Objet de l'accord

Article 2

En vigueur étendu

L'accord sur l'emploi des seniors conclu le 1er décembre 2009 au niveau de la branche de la librairie est prorogé et continuera donc à produire effet jusqu'au 31 mai 2013.

Jusqu'au 31 mai 2013, les relations entre, d'une part, les employeurs et, d'autre part, les salariés et représentants du personnel des entreprises comprises dans le champ d'application du présent accord, et portant sur le domaine de l'emploi des seniors, seront régies par les dispositions de l'accord « Seniors » conclu le 1er décembre 2009 au niveau de la branche de la librairie.

Durée de l'accord. - Entrée en vigueur

Article 3

En vigueur étendu

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée dont le terme est fixé au 31 mai 2013, et pourra être révisé dans les conditions prévues par le code du travail sur demande de l'une des parties signataires ou adhérentes.

Les groupements d'employeurs signataires notifieront cet accord à l'ensemble des organisations syndicales de salariés représentatives au niveau de la branche conformément aux dispositions de l'article L. 2231-5 du code du travail.

Le présent accord entrera en vigueur au jour de sa signature.

Dépôt et publicité de l'accord

Article 4

En vigueur étendu

Les parties signataires mandatent les organisations d'employeurs signataires pour effectuer les démarches nécessaires à l'obtention de l'extension du présent accord, et les formalités de publicité. Le présent accord sera déposé auprès des services du ministère chargé du travail et des conventions collectives, ainsi qu'au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris conformément aux dispositions de l'article L. 2231-6 du code du travail.

Accord du 9 janvier 2014 relatif à la répartition de la contribution au fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels

Signataires	
Organisations patronales	SLF.
Organisations de salariés	SNPELAC CFTC ; FCCS CFE-CGC ; FNECS CFE-CGC ; FEC CGT-FO.

Préambule

En vigueur non étendu

L'accord national interprofessionnel du 7 janvier 2009 et la loi du 24 novembre 2009 relative à l'orientation et à la formation professionnelle tout au long de la vie ont instauré une contribution au profit du fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP), calculée sur la base des obligations légales de financement de la formation professionnelle continue des entreprises prévues aux articles L. 6331-2 et L. 6331-9 du code du travail.

Le taux de cette contribution, égal à un pourcentage compris entre 5 % et 13 % de ces obligations légales, est fixé chaque année par arrêté ministériel sur proposition des organisations représentatives d'employeurs et de salariés au niveau national et interprofessionnel.

Conformément aux dispositions du nouvel article L. 6332-19 du code du travail, un accord de branche peut répartir le montant du pourcentage appliqué au titre du plan de formation et de la professionnalisation pour le versement des sommes affectées au FPSPP.

Le présent accord a pour objet de préciser la répartition de la contribution versée au FPSPP, au titre du plan de formation et de la professionnalisation, dans le cadre du taux fixé chaque année par arrêté ministériel, pour les entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale des entreprises de la librairie.

Champ d'application

Article 1er

En vigueur non étendu

Le présent accord régit les rapports entre les employeurs et les salariés des entreprises dont l'activité principale, en termes de chiffre d'affaires, est principalement constituée de la vente de livres dans les départements français de la métropole ainsi que dans les DOM, DROM et COM.

Leur champ d'application comprend les commerces de librairie dont la clientèle est constituée de particuliers, d'entreprises ou d'administrations, que ces commerces vendent des livres neufs ou d'occasion, quelles que soient les modalités de vente de livres : le commerce de vente de livres via les nouveaux outils de communication, tel Internet, est également compris dans le champ d'application des accords et avenants, conclus au sein de la branche de la librairie et mentionnés ci-dessus à l'article 1er.

Sont visés :

- les commerces de librairie qui relèvent principalement du code 47.61Z, à l'exclusion des commerces dont l'activité principale consiste en la vente de produits de papeterie ou de presse ;

- les commerces de livres d'occasion qui relèvent principalement du code 47.79Z, à l'exclusion des commerces dont l'activité principale consiste en la vente de livres anciens et de valeur.

En cas de conflit de conventions collectives de branche applicables, le critère de détermination de la convention collective applicable est celui du chiffre d'affaires réalisé par l'activité de vente de livres. Dès lors que la vente de livres procure à une entreprise la plus grande partie de son chiffre d'affaires annuel, les accords et avenants, conclus au sein de la branche de la librairie et mentionnés ci-dessus à l'article 1er, doivent être appliqués.

Répartition retenue

Article 2

En vigueur non étendu

Le montant de la contribution au FPSPP est réparti de façon égale entre la contribution des entreprises au financement du plan de formation et la contribution

au financement de la professionnalisation, soit :

- 50 % du montant de la contribution de l'entreprise au financement du FPSPP au titre de la professionnalisation ;
- 50 % du montant de la contribution des entreprises au financement du FPSPP au titre du plan de formation.

En cas de modification du taux de contribution au FPSPP (fixé annuellement par arrêté ministériel), celui-ci serait appliqué selon les mêmes modalités de répartition.

Entreprises de moins de 10 salariés

Article 3

En vigueur non étendu

A partir de 2014, les entreprises employant moins de 10 salariés seront redevables, au travers d'AGEFOS PME, d'une contribution au FPSPP égale au pourcentage de leur participation retenu chaque année par les pouvoirs publics.

Cette contribution au FPSPP se divisera en deux parts de montant égal sur les contributions « professionnalisation » et « plan de formation ».

Entreprises de 10 à moins de 20 salariés

Article 4

En vigueur non étendu

A partir de 2014, les entreprises employant de 10 à moins de 20 salariés seront redevables, au travers d'AGEFOS PME, d'une contribution au FPSPP égale au pourcentage de leur participation retenu chaque année par les pouvoirs publics.

Cette contribution au FPSPP se divisera en deux parts de montant égal sur les contributions « professionnalisation » et « plan de formation ». La part de contribution FPSPP prélevée sur la partie « plan de formation » vient en sus du versement minimal conventionnel effectué auprès d'AGEFOS PME.

Entreprises de 20 salariés et plus

Article 5

En vigueur non étendu

A partir de 2014, les entreprises employant 20 salariés et plus seront redevables, au travers d'AGEFOS PME, d'une contribution au FPSPP égale au pourcentage de leur participation retenu chaque année par les pouvoirs publics.

Cette contribution au FPSPP se divisera en deux parts de montant égal sur les contributions « professionnalisation » et « plan de formation ». La part de contribution FPSPP prélevée sur la partie « plan de formation » vient en sus du versement minimal conventionnel effectué auprès d'AGEFOS PME.

Durée et date d'application

Article 6

En vigueur non étendu

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il pourra être révisé par les parties signataires dans les conditions prévues par la loi.

Les dispositions du présent avenant s'appliquent à la collecte de l'année N sur la masse salariale de l'année N - 1, et, pour la première fois, à la collecte 2014, sur la masse salariale 2013.

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

Accord du 5 décembre 2014 relatif aux dépenses de fonctionnement des centres de formation d'apprentis prises en charge par AGEFOS PME

Signataires	
Organisations patronales	SLF.
Organisations de salariés	FNECS CFE-CGC ; FS CFDT ; SNPELAC ; FEC FO ; FCCS CFE-CGC.

En vigueur non étendu

Considérant les dispositions réglementaires visées aux articles R. 6332-78 et R. 6332-81 du code du travail prévoyant que les dépenses de fonctionnement des centres de formation d'apprentis seront prises en charge par les organismes collecteurs dans le cadre d'un accord de branche, il est convenu ce qui suit :

Champ d'application

Article 1er

En vigueur non étendu

Le présent accord régit les rapports entre les employeurs et les salariés des entreprises dont l'activité principale, en termes de chiffre d'affaires, est constituée de la vente de livres dans les départements français de la métropole ainsi que dans les DOM, DROM et COM, dont Saint-Barthélemy, Saint-Martin et Saint-Pierre-et-Miquelon.

Leur champ d'application comprend les commerces de librairie dont la clientèle est constituée de particuliers, d'entreprises ou d'administrations, que ces commerces vendent des livres neufs ou d'occasion, quelles que soient les modalités de vente de livres. A ce titre, le commerce de vente de livres via les nouveaux outils de communication, tel Internet, est également compris dans le champ d'application de cet accord.

Sont visés :

- les commerces de librairie qui relèvent principalement du code 47.61Z, à l'exclusion des commerces dont l'activité principale consiste en la vente de produits de papeterie ou de presse ;
- les commerces de livres d'occasion qui relèvent principalement du code 47.79Z, à l'exclusion des commerces dont l'activité principale consiste en la vente de livres anciens et de valeur.

En cas de conflit de conventions collectives de branche applicables, le critère de détermination de la convention collective applicable est celui du chiffre d'affaires réalisé par l'activité de vente de livres. Dès lors que la vente de livres procure à une entreprise la plus grande partie de son chiffre d'affaires annuel, cet accord doit être appliqué.

Dispositions financières

Article 2

En vigueur non étendu

En application de l'accord sur la formation professionnelle des entreprises de la branche de la librairie du 24 mars 2011, les employeurs de moins de 20 salariés consacrent chaque année 0,15 % des rémunérations versées pendant l'année de référence au titre du DIF et de la professionnalisation.

En application de l'accord sur la formation professionnelle des entreprises de la branche de la librairie du 24 mars 2011, les employeurs de 20 salariés et plus

consacrent chaque année 0,50 % des rémunérations versées pendant l'année de référence au titre du DIF et de la professionnalisation.

Les parties signataires du présent accord rappellent que, conformément à ce que prévoit l'article R. 6332-78 du code du travail, les ressources des organismes collecteurs paritaires agréés au titre des contrats ou des périodes de professionnalisation et du droit individuel à la formation sont aussi destinées au financement des dépenses de fonctionnement des centres de formation d'apprentis conventionnés par l'Etat ou les régions.

Les parties signataires du présent accord précisent aussi que l'apprentissage constitue l'un des moyens d'accès privilégié aux emplois de la profession grâce à l'obtention de qualifications référencées par plusieurs diplômes (le CAP librairie papeterie presse, le BP de libraire, la licence professionnelle libraire).

Les parties signataires rappellent que la section paritaire professionnelle, en sa séance du 19 novembre 2014, a souhaité affecter la somme de 80 000 € en 2014 pour le financement de CFA actifs dans la branche.

Les CFA concernés sont les suivants :

L'INFL, tour Orion, 12 à 16, rue de Vincennes, 93100 Montreuil-sous-Bois.

Effectifs : 167 apprentis en 2014.

Financement : 59 911 €.

UCO, 25, rue du Mans, 53000 Laval.

Effectifs : 39 apprentis en 2014.

Financement : 13 991 €.

CFA métier du livre, IUT Bordeaux Montaigne, place Renaudel, 1, rue Jacques-Ellul, 33800 Bordeaux.

Effectifs : 17 apprentis en 2014.

Financement : 6 098 €.

Conformément à la loi, les centres de formation désignés ci-dessus possèdent un conseil de perfectionnement paritaire dûment constitué.

Bilan annuel

Article 3

En vigueur non étendu

Un bilan relatif aux conditions de mise en œuvre des dispositions du présent accord sera soumis à la CPNEFP de la branche ainsi qu'au conseil de perfectionnement paritaire des CFA désignés.

Disposition particulière

Article 4

En vigueur non étendu

La CPNEFP de la branche examinera les évolutions en effectifs d'apprentis.

Exécution

Article 5

En vigueur non étendu

La CPNEFP charge AGEFOS PME de l'exécution du présent accord, conformément aux textes légaux en vigueur.

Entrée en vigueur

Article 6

En vigueur non étendu

Il est expressément convenu entre les parties que le présent accord entrera en vigueur à la date de sa signature.

Les parties signataires examineront au second semestre 2015 les conditions de sa reconduction éventuelle.

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

Accord du 2 juillet 2015 relatif à l'instauration du régime professionnel de santé

Signataires	
Organisations patronales	SLF.
Organisations de salariés	FNECS CFE-CGC ; FS CFTD ; CDS CGT ; SNPELAC CFTC ; FEC FO ; FCCS CFE-CGC.

En vigueur non étendu

Décision n° 397134 du 16 décembre 2019 du Conseil d'Etat statuant au contentieux. ECLI:FR:CECHR:2019:397134.20191216

L'arrêté du 11 décembre 2015 du ministre du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale de la librairie (n° 3013) (NOR: ETST1530964A) est annulé en tant qu'il étend les stipulations du cinquième alinéa de l'article 8.1, de l'article 9.3, du troisième alinéa de l'article 10 et des articles 10.1 et 10.2 de l'accord du 2 juillet 2015, relatives au fonds de solidarité de la branche, conclu dans le cadre de la convention collective nationale de la librairie (n° 3013).

Sous réserve des actions contentieuses engagées à la date du 16 décembre 2019 contre les actes pris sur son fondement, les effets produits, dans la mesure de l'annulation prononcée, antérieurement au 12 mai 2018, par l'arrêté du 11 décembre 2015 sont regardés comme définitifs.

Préambule

En vigueur étendu

Dans le cadre et conformément à la loi de sécurisation de l'emploi du 14 juin 2013, les partenaires sociaux se sont rencontrés et entendus pour créer un régime de remboursement des frais de santé au sein de la branche, complétant ainsi leur politique en matière de protection sociale.

Grâce à la mutualisation des risques organisée au niveau de la branche dans le cadre de la recommandation prévue à l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale, les partenaires sociaux instaurent un régime de qualité au meilleur coût pour les entreprises et les salariés de la branche, qui garantit :

- l'accès aux garanties collectives pour tous les salariés, sans condition d'ancienneté et sans considération notamment de l'âge, de l'état de santé ou de la situation de famille ;
- un niveau de couverture adéquat reposant sur les garanties les plus pertinentes compte tenu des besoins sociaux et des contraintes économiques de la branche ;
- le bénéfice, pour chaque entreprise et salarié de la branche, de garanties minimales identiques, de taux de cotisation négociés et maintenus pendant 3 ans,

ainsi que d'engagements sur la qualité de service ;

- un pilotage paritaire du régime permettant d'en contrôler l'application, l'évolution et d'en assurer la pérennité.

Le régime professionnel « frais de santé » développe également un degré élevé de solidarité destiné à promouvoir une politique active de prévention, d'action sociale pour les populations les plus fragiles et de maintien des garanties pour certains salariés ou anciens salariés dans des conditions privilégiées.

La mise en œuvre d'une procédure de mise en concurrence impartiale et transparente assurant l'égalité des candidats dans le respect de la législation a permis le choix par les partenaires sociaux de l'organisme assureur le mieux-disant.

En outre, le présent accord permet aujourd'hui de proposer une couverture « frais de santé » respectant la réglementation des contrats responsables. Il inclut le financement du maintien temporaire de la couverture au bénéfice des anciens salariés indemnisés par l'assurance chômage, dénommé portabilité santé.

Il répond aussi à des obligations liées à la généralisation de la complémentaire santé d'entreprise à effet du 1er janvier 2016 et facilite ainsi les démarches des entreprises, particulièrement les TPE-PME, pour la mise en place d'une couverture complémentaire.

Objet et champ d'application

Article 1er

En vigueur étendu

Suite à l'appel à concurrence mené début 2015 conformément à la procédure définie par le décret n° 2015-13 du 8 janvier 2015, le présent accord instaure un régime professionnel de remboursement des frais de santé (dénommé régime professionnel de santé) au sein des entreprises entrant dans le champ d'application territorial et professionnel de la convention collective de la librairie (idcc 3013).

Il définit les garanties, les cotisations et leur répartition, la solidarité professionnelle mise en œuvre ainsi que l'organisme recommandé pour l'assurance et la gestion dudit régime dans le cadre de l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale.

Les entreprises au sens du présent accord s'entendent des entreprises dont l'activité principale au 1er janvier 2016 relève du champ d'application professionnel et territorial de la convention collective, tel qu'il est défini à l'article 2 de la convention collective nationale de la librairie.

Le présent accord régit les rapports entre les employeurs et les salariés des entreprises dont l'activité principale, en termes de chiffre d'affaires, est constituée de la vente de livres dans les départements français de la métropole ainsi que les DOM, DROM et COM (1), dont Saint-Barthélemy, Saint-Martin et Saint-Pierre-et-Miquelon.

Leur champ d'application comprend les commerces de librairie dont la clientèle est constituée de particuliers, d'entreprises ou d'administrations, que ces commerces vendent des livres neufs ou d'occasion, quelles que soient les modalités de vente de livres. À ce titre, le commerce de vente de livres via les nouveaux outils de communication, tel internet, est également compris dans le champ d'application de cet accord.

Sont visés :

- les commerces de librairie qui relèvent principalement du code 47.61Z, à l'exclusion des commerces dont l'activité principale consiste en la vente de produits de papeterie ou de presse ;

- les commerces de livres d'occasion qui relèvent principalement du code 47.79Z, à l'exclusion des commerces dont l'activité principale consiste en la vente de livres anciens et de valeur.

En cas de conflit de conventions collectives de branche applicables, le critère de détermination de la convention collective applicable est celui du chiffre d'affaires réalisé par l'activité de vente de livres. Dès lors que la vente de livres procure à une entreprise la plus grande partie de son chiffre d'affaires annuel, cet accord doit être appliqué.

(1) Le terme « COM » est exclu de l'extension en tant qu'il contrevient aux dispositions du troisième alinéa de l'article L. 2222-1 du code du travail. (Arrêté du 11 décembre 2015 - art. 1)

Hierarchie des normes et accords d'entreprise

Article 2

En vigueur étendu

Conformément aux articles L. 2253-1, L. 2253-2 et L. 2253-3 du code du travail, l'accord de complémentaire santé d'une branche professionnelle est un thème de négociation auquel il ne peut pas être dérogé. En conséquence, aucun accord d'entreprise ne pourrait venir diminuer les droits et obligations nés du régime professionnel de santé visé par le présent accord.

Bénéficiaires du régime professionnel de santé et dispenses d'affiliation

Article 3

En vigueur étendu

Bénéficiaires à titre obligatoire

Article 3.1

En vigueur étendu

Le présent régime et l'ensemble de ses garanties s'appliquent obligatoirement à l'ensemble des salariés de la totalité des entreprises relevant du champ d'application du présent accord dès la date d'effet de ce dernier ou dès leur date d'embauche si celle-ci est postérieure.

Sont concernés les salariés en activité, les salariés en arrêt de travail pour maladie ou accident indemnisés par la sécurité sociale, les salariés durant leur congé de maternité ou de paternité ainsi que les salariés en formation.

Conformément à l'article R. 242-1-6 du code de la sécurité sociale, des demandes de dispense d'affiliation peuvent être faites par les salariés dans des cas limitatifs. Elles sont définies à l'article 3.2 et mises en œuvre selon des modalités de l'article 3.3.

Les partenaires sociaux souhaitent rappeler qu'en cas de non-respect des dispositions du présent article les entreprises s'exposent pour elles-mêmes et pour l'ensemble des salariés affiliés au régime à un redressement fiscal et/ou social.

Dispenses admises pour les bénéficiaires à titre obligatoire

Article 3.2

En vigueur étendu

En application de l'article R. 242-1-6 du code de la sécurité sociale, peuvent demander, par écrit, à l'employeur une dispense d'affiliation à la garantie « frais de santé » :

- les salariés et apprentis bénéficiaires d'un contrat de travail à durée déterminée ou d'un contrat de mission d'une durée inférieure à 12 mois, même s'ils ne bénéficient pas d'une couverture individuelle souscrite par ailleurs ;

- les salariés et apprentis bénéficiaires d'un contrat de travail à durée déterminée ou d'un contrat de mission d'une durée au moins égale à 12 mois, à condition de justifier par écrit qu'ils sont déjà couverts à titre individuel pour le même type de garanties ;

- les salariés bénéficiaires de la CMU-C en application de l'article L. 861-3 du code de la sécurité sociale ou de l'aide à l'acquisition d'une complémentaire santé en application de l'article L. 863-1 du même code. La dispense prend fin dès que le salarié ne bénéficie plus de cette couverture ou ne perçoit plus cette aide ;

- les salariés déjà couverts par une assurance individuelle frais de santé au moment de la mise en place des garanties ou de l'embauche si elle est postérieure. La dispense ne peut jouer que jusqu'à l'échéance du contrat individuel ;

- à condition d'en justifier chaque année, les salariés qui bénéficient par ailleurs pour les mêmes risques, y compris en tant qu'ayants droit, d'une couverture collective relevant d'un dispositif de prévoyance complémentaire conforme à un de ceux fixés par l'arrêté du 26 mars 2012 (notamment salariés à employeurs multiples ou en qualité d'ayants droit affiliés à titre obligatoire).

En application de la législation en vigueur, aucun autre cas de dispense ne pourra être accordé.

Modalités de mise en œuvre des dispenses

Article 3.3

En vigueur étendu

Pour l'application des cas de dispense de l'article 3.2, l'employeur devra se faire remettre un écrit signé par chacun des salariés demandant une dispense d'affiliation.

Cet écrit précise obligatoirement leur refus d'adhésion et le motif exact de ce refus parmi les cas listés à l'article 3.2 et sera accompagné de tous les justificatifs nécessaires. Il devra parvenir à l'employeur dans les 15 jours suivant la date à laquelle son affiliation aurait dû prendre effet en application de l'article 3.1 ci-dessus.

Ces salariés pourront à tout moment revenir sur leur décision et solliciter auprès de leur employeur, par écrit, leur adhésion aux garanties du régime professionnel de santé.

Dans ce cas, leur adhésion prendra effet le premier jour du mois qui suit leur demande. Cette adhésion sera alors irrévocable.

En tout état de cause, ces salariés seront tenus d'adhérer et de cotiser à la garantie « frais de santé » lorsqu'ils cesseront de justifier de leur situation.

Cas particuliers de bénéficiaires à titre gratuit

Article 3.4

En vigueur étendu

Les salariés à temps partiel et apprentis dont la cotisation au régime serait au moins égale à 10 % de leur rémunération brute bénéficient de la prise en charge totale de leur cotisation (part employeur comme part salarié) par la solidarité du régime professionnel de santé, conformément au 1° de l'article R. 912-2 du code de la sécurité sociale.

Son financement est assuré par la solidarité du régime (art. 10).

Autres bénéficiaires

Article 3.5

En vigueur étendu

Les ayants droit du salarié, tels que définis ci-dessous, ont accès, auprès de l'organisme recommandé par les partenaires sociaux, aux mêmes garanties que le salarié, sous réserve des conditions exposées ci-après.

Définition des ayants droit

Article 3.5.1

En vigueur étendu

Sont ayants droit du salarié :

- le conjoint du salarié non divorcé ou non séparé de corps judiciairement à la date de l'événement donnant lieu à prestation ;
- le partenaire lié au salarié par un pacte civil de solidarité (Pacs) ;
- la personne vivant en concubinage avec le salarié. Conformément à l'article 515-8 du code civil, le concubinage est une union de fait caractérisée par une vie commune présentant un caractère de stabilité et de continuité entre deux personnes, de sexe différent ou de même sexe, qui vivent en couple ;
- les enfants à charge : sont considérés comme enfants à charge du salarié :
- les enfants du salarié, de son conjoint, de son partenaire lié par un Pacs ou de son concubin, s'ils sont effectivement à la charge du salarié (c'est-à-dire si celui-ci pourvoit à leurs besoins et assure leur entretien) et satisfont à l'une des conditions suivantes :
- être âgés de moins de 21 ans, ne pas exercer d'activité professionnelle rémunérée et avoir la qualité d'ayant droit au sens de la sécurité sociale du salarié, de son conjoint, de son partenaire lié par un Pacs ou de son concubin ;
- être âgés de moins de 26 ans, sous réserve de fournir annuellement tout justificatif de leur situation :
- être à la recherche d'un premier emploi et inscrits à ce titre à Pôle emploi ;
- exercer une activité rémunérée leur procurant un revenu mensuel inférieur au RSA mensuel ;
- bénéficiaire d'un contrat d'apprentissage ou de professionnalisation ;
- être âgés de moins de 28 ans, être non-salariés, reconnus à charge par l'administration fiscale ou non imposables et justifier de la poursuite d'études secondaires ou supérieures à temps plein dans un établissement public ou privé ;
- quel que soit leur âge, sous réserve qu'ils soient atteints d'une infirmité telle qu'ils ne peuvent se livrer à aucune activité rémunératrice et que l'invalidité ait été reconnue avant leur 21^e anniversaire ;

Les enfants remplissant l'une des conditions énumérées ci-dessus au titre desquels le salarié verse une pension alimentaire venant en déduction dans le calcul de l'impôt sur le revenu.

Caractère obligatoire ou facultatif de l'affiliation des ayants droit

Article 3.5.2

En vigueur étendu

Les entreprises pourront faire le choix, auprès de l'organisme recommandé, de couvrir le salarié et sa famille à titre obligatoire ou facultatif, conformément aux dispositions de l'acte juridique instituant ou modifiant les garanties collectives dans les entreprises.

a) Lorsque l'affiliation des ayants droit est facultative, le salarié peut étendre la couverture de la garantie santé dont il bénéficie à :

- son conjoint, concubin ou pacsé, tels que définis ci-dessus ;

et/ou

- à son (ses) enfant(s) à charge, tels que définis ci-dessus.

b) Lorsque l'affiliation des ayants droit est obligatoire, la couverture de la garantie santé bénéficie à l'ensemble de ses ayants droit.

Dans les deux cas, les ayants droit du salarié bénéficieront du même niveau de garanties que le salarié. Leur couverture donnera lieu au paiement des cotisations y afférent dans les conditions stipulées à l'article 6.

Le bénéfice des garanties prend effet en fonction des dispositions de l'article 4.

Garanties du régime professionnel de santé

Article 4

En vigueur étendu

Les garanties prévues par le régime professionnel de santé comprennent des prestations santé couvrant le remboursement des frais de santé, des actes de prévention ainsi qu'une garantie assistance santé établis respectivement aux articles 4.1, 4.2 et 4.3.

Excepté la garantie assistance, les seules limites ou exclusions de garanties sont mentionnées à l'article 4.1.2.

La cotisation à la garantie santé du régime fait bénéficier le participant de l'ensemble des garanties proposées par le régime professionnel de santé (garantie

santé + actes de prévention + garantie assistance).

Pour ouvrir droit aux prestations, le salarié doit faire partie de la population couverte telle que définie à l'article 3 du présent accord.

Garanties supplémentaires aux garanties prévues dans la base obligatoire conventionnelle

Les entreprises pourront souscrire librement à des niveaux de prestations supérieurs à ceux de la base obligatoire détaillés ci-après. Dans cette hypothèse, l'entreprise veillera à procéder à la formalisation juridique nécessaire.

À ce titre, au-delà du régime de base obligatoire couvrant le seul salarié, l'entreprise a notamment la possibilité de souscrire à des options facultatives permettant aux salariés d'améliorer les prestations du régime de base.

Ces options ont été définies par les partenaires sociaux et bénéficient de conditions tarifaires privilégiées car négociées auprès de l'organisme recommandé à l'article 8.1.

Les entreprises pourront y souscrire soit dans le cadre d'une adhésion collective facultative, soit dans le cadre d'une adhésion collective obligatoire, conformément aux dispositions de l'acte juridique instituant ou modifiant les garanties collectives dans l'entreprise.

Les modalités de choix de l'option par le salarié sont les suivantes :

Accès à une option supérieure :

- au 1er janvier de chaque année si la demande est reçue par l'organisme assureur avant le 1er novembre de l'année précédente ;
- au premier jour du mois civil suivant la réception de la demande en cas de changement de situation familiale, sous réserve que la demande soit reçue par l'organisme assureur dans les 3 mois de ce changement.

Retour à une option inférieure :

- au 1er janvier de chaque année si le salarié peut justifier de 3 ans d'affiliation à la précédente option et si la demande est reçue par l'organisme assureur avant le 1er novembre de l'année précédente ;
- au premier jour du mois civil suivant la réception de la demande en cas de changement de situation familiale, sous réserve que la demande soit reçue par l'organisme assureur dans les 3 mois de ce changement.

Ouverture des droits aux garanties du régime professionnel de santé

Concernant les salariés, les droits à garantie sont ouverts pour tous les frais engagés au cours de la période de garantie, et ce quelle que soit la date de la maladie ou de l'accident qui est à l'origine des soins.

Concernant les personnes couvertes à titre facultatif dans le cas où l'adhésion du salarié seul est obligatoire, les droits à garantie sont ouverts au plus tôt :

- à la même date que ceux du salarié si le choix est fait lors de l'affiliation de ce dernier ;
- au premier jour du mois civil qui suit la date de réception par l'organisme recommandé de la demande d'affiliation de l'ayant droit, si elle est faite à une date différente de l'affiliation du salarié et justifiée par un changement de situation familiale.

Lorsque l'adhésion du salarié et de sa famille est obligatoire, les droits à garantie sont ouverts :

- à la même date que ceux du salarié ;
- à la date du changement de situation familiale dans le cas d'une adhésion suite à un changement de situation familiale, sous réserve que l'organisme assureur reçoive la demande dans les 3 mois qui suivent ce changement. À défaut, l'affiliation de l'ayant droit prendra effet au premier jour du mois civil qui suit la réception de la demande d'affiliation par l'organisme assureur.

Pour l'application du présent article, il faut entendre par « changement de situation familiale » tout événement permettant d'attribuer à une personne la qualité d'ayant droit du salarié, telle que définie au présent accord, ou de mettre un terme à cette qualité. Il peut notamment s'agir d'un mariage, de la conclusion d'un Pacs ou de la naissance d'un enfant.

Garantie frais de santé du régime professionnel de santé

Article 4.1

En vigueur étendu

Liste des prestations de la garantie santé du régime professionnel de santé

Article 4.1.1

En vigueur étendu

Les prestations du tableau ci-dessous sont exprimées sous déduction des prestations de la sécurité sociale, hormis pour la garantie optique.

	Base obligatoire régime professionnel de santé	Option Confort (sous déduction de la base obligatoire)	Option Confort + (sous déduction de la base obligatoire)
Hospitalisation (médicale, chirurgicale) (*)			
Frais de séjour en établissement conventionné ou non	100 % BR	150 % BR	300 % BR
Honoraires facturés par un médecin du secteur 1 ou adhérent au CAS (**)	120 % BR	170 % BR	300 % BR
Honoraires facturés par un médecin non adhérent au CAS (**)	100 % BR	150 % BR	200 % BR
Forfait journalier hospitalier	100 % FR	100 % FR	100 % FR
Participation forfaitaire actes lourds	100 % FR	100 % FR	100 % FR
Chambre particulière hors maternité	-	64 € par jour	64 € par jour
Lit accompagnant pour un enfant de moins de 12 ans	32 € par jour	32 € par jour	32 € par jour
Transport accepté par la sécurité sociale	100 % BR	100 % BR	100 % BR
Soins courants (*)			
Consultations, visites médecins (1)	120 % BR	144 % BR	200 % BR
Petite chirurgie, actes techniques médicaux (1)	100 % BR	100 % BR	100 % BR
Auxiliaires médicaux	100 % BR	150 % BR	150 % BR
Radiologie, imagerie médicale, échographie (1)	100 % BR	150 % BR	200 % BR
Analyses et examens de laboratoire	100 % BR	130 % BR	200 % BR
(1) Complément pour les médecins du secteur 1 ou adhérents au CAS (**)	+ 30 % BR	+ 36 % BR	+ 50 % BR
Pharmacie (*)			
Pharmacie prise en charge par la sécurité sociale	100 % BR	100 % BR	100 % BR
Dentaire (*)			
Soins dentaires hors inlays/onlays remboursés par la sécurité sociale	125 % BR	125 % BR	125 % BR

Prothèses dentaires / inlays/onlays remboursés par la sécurité sociale	125 % BR	250 % BR	350 % BR
Orthodontie acceptée par la sécurité sociale	125 % BR	250 % BR	350 % BR
Implants refusés par la sécurité sociale (par an et par personne)	-	-	317 €
Optique (*) (postes limités à un équipement tous les 2 ans sauf évolution de la vision ou enfant mineur (***)			
A - Verres dits simples avec monture (***)	150 €	280 €	470 €
B - Verres dits complexes avec monture (***)	250 €	380 €	570 €
C - Verres dits très complexes avec monture (***)	350 €	480 €	670 €
Lentilles acceptées par la sécurité sociale ou non, par an	150 €	280 €	470 €
Chirurgie réfractaire (pour les deux yeux, par an)	-	-	500 €
Maternité (*)			
Forfait naissance	100 €	100 €	100 €
Adoption d'un enfant de moins de 12 ans	100 €	100 €	100 €
Chambre particulière	64 € par jour	64 € par jour	64 € par jour
Autres actes			
Acupuncture, chiropractie, ostéopathie, psychologue et psychomotricien pour enfant, consultation diététicien prescrite par un médecin pour enfant	-	Jusqu'à 2 séances par an, limité à 30 € par séance	Jusqu'à 3 séances par an, limité à 40 € par séance
Sur prescription médicale :			
- pharmacie non remboursée, y compris moyens contraceptifs	-	50 € par an	100 € par an
- sevrage tabagique	-	50 € par an	100 € par an
- ostéodensitométrie non remboursée par la sécurité sociale	-	50 € par an	100 € par an
Cure thermale acceptée par la sécurité sociale	100 % BR	100 % BR	317 €
Prothèses médicales, orthopédiques et autres	100 % BR	200 % BR	200 % BR
Prothèses auditives	100 % BR	254 €	317 €

FR : frais réels.

BR : base de remboursement de la sécurité sociale (reconstitué pour actes non acceptés).

(*) Remboursements limités aux dépenses engagées et effectuées dans le respect des contrats responsables.

(**) Contrat d'accès aux soins conclu entre l'assurance maladie et les médecins exerçant en secteur 2 ou qui sont titulaires d'un droit à dépassement permanent ainsi que certains médecins exerçant en secteur 1.

(***) L'équipement optique complet (2 verres + monture) est limité à un remboursement tous les 2 ans, sauf en cas d'évolution de la vision médicalement constatée. Cette limitation n'est pas applicable pour les enfants mineurs, qui bénéficient d'un équipement tous les ans.

La part prise en charge pour la monture dans l'équipement optique ne peut excéder 150 €. En cas d'équipement mixte composé d'un verre A et B, A et C ou B et C, il est fait application de la moyenne des deux niveaux de remboursement.

On entend :

- par « verres simples » les verres simple foyer dont la sphère est comprise entre - 6,00 et + 6,00 dioptries et dont le cylindre est inférieur ou égal à + 4,00 dioptries ;

- par « verres complexes » les verres simple foyer dont la sphère est hors zone de - 6,00 à + 6,00 dioptries ou dont le cylindre est supérieur à + 4,00 dioptries et à verres multifocaux ou progressifs ;

- par « verres très complexes » les verres multifocaux ou progressifs sphéro-cylindriques dont la sphère est hors zone de - 8,00 à + 8,00 dioptries ou les verres multifocaux ou progressifs sphériques dont la sphère est hors zone de - 4,00 à + 4,00 dioptries.

Limites et exclusions de garanties

Article 4.1.2

En vigueur étendu

La garantie santé du régime professionnel de santé telle que définie précédemment ne s'applique pas dans les deux cas suivants :

- les cures, traitements et opérations de rajeunissement ainsi que les traitements et opérations de chirurgie esthétique qui ne donnent pas lieu à garantie ;
- les dépassements d'honoraires non déclarés à la sécurité sociale ou pratiqués par un professionnel de santé non autorisé à effectuer de tels dépassements qui ne sont pas pris en charge.

Par ailleurs, la garantie frais de santé respecte les conditions énumérées à l'article L. 871-1 du code de la sécurité sociale. Dès lors, les pénalités financières appliquées hors parcours de soins, la contribution forfaitaire et les franchises médicales ne donnent pas lieu à remboursement.

En outre, sont exclues de la garantie toutes les dépenses, soins ou interventions, non prises en charge par la sécurité sociale, sauf pour les cas expressément prévus dans le tableau de garanties.

Le total des remboursements du régime de base de la sécurité sociale, du présent régime complémentaire et de tout autre organisme complémentaire, ainsi que les pénalités financières et la contribution forfaitaire, ne peut excéder le montant des dépenses réellement engagées.

Actes de prévention du régime professionnel de santé

Article 4.2

En vigueur étendu

Le régime professionnel de santé prend en charge, pour chaque bénéficiaire, l'ensemble des actes de prévention définis dans le tableau ci-dessous.

	Base obligatoire régime professionnel de santé	Options Confort et Confort +
Scellement prophylactique des puits, sillons et fissures (SC8)	Oui	Oui
Détartrage annuel complet sus- et sous-gingival en 2 séances maximum (SC12)	Oui	Oui
Bilan du langage oral et/ou bilan d'aptitudes à l'acquisition du langage écrit (AMO24) (enfant de moins de 14 ans)	Oui	Oui
Dépistage de l'hépatite B (codes NABM 4713, 4714, 0323, 0351)	Oui	Oui

Dépistage une fois tous les 5 ans des troubles de l'audition chez les personnes âgées de plus de 50 ans pour un des actes prévus :		
- audiométrie tonale ou vocale		
- audiométrie tonale avec tympanométrie	Oui	Oui
- audiométrie vocale dans le bruit		
- audiométrie tonale ou vocale		
- audiométrie tonale ou vocale avec tympanométrie		
Acte d'ostéodensitométrie remboursable par l'assurance maladie obligatoire, limité aux femmes de plus de 50 ans, une fois tous les 6 ans	Oui	Oui
Les vaccinations suivantes seules ou combinées :		
a) Diphtérie, tétanos et poliomyélite : tous âges		
b) Coqueluche : avant 14 ans		
c) Hépatite B : avant 14 ans		
d) BCG : avant 6 ans		
e) Rubéole pour les adolescentes qui n'ont pas été vaccinées et pour les femmes non immunisées désirant un enfant	Oui	Oui
f) Haemophilus influenzae B		
g) Vaccination contre les infections invasives à pneumocoques pour les enfants de moins de 18 mois		

Afin d'assurer l'équilibre structurel des garanties de la branche, le régime professionnel de santé met en œuvre une politique active de prévention dont les orientations sont définies à l'article 10 dans le cadre de la solidarité du régime professionnel de santé.

Garantie assistance santé du régime professionnel de santé

Article 4.3

En vigueur étendu

Chaque bénéficiaire du régime professionnel de santé bénéficie d'une garantie dite « assistance santé », notamment en cas d'hospitalisation imprévue, d'immobilisation, de décès, dont les conditions sont proposées par l'organisme assureur recommandé à l'article 8.1.

Elle permet aussi l'accès à des conseils en cas de litiges suite à un acte médical ou à un produit de santé.

Maintien et conditions de suspension des garanties du régime professionnel de santé

Article 5

En vigueur étendu

Maintien des garanties du régime professionnel de santé dans le cadre de la portabilité

Article 5.1

En vigueur étendu

Les salariés bénéficient du maintien à titre gratuit des garanties du régime en cas de cessation du contrat de travail, non consécutive à une faute lourde, ouvrant droit à prise en charge par le régime d'assurance chômage (dispositif appelé « portabilité santé »), dans les conditions de l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale :

- le maintien des garanties est applicable à compter de la date de cessation du contrat de travail et pendant une durée égale à la période d'indemnisation de l'assurance 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 un même employeur.

Cette durée est appréciée en mois, le cas échéant arrondie au nombre supérieur, sans pouvoir excéder 12 mois ;

- le bénéfice du maintien des garanties est subordonné à la condition que les droits à remboursements complémentaires aient été ouverts chez le dernier employeur ;

- les garanties maintenues sont celles en vigueur dans l'entreprise ;

- le maintien des garanties ne peut conduire l'ancien salarié à percevoir des indemnités d'un montant supérieur à celui des allocations chômage qu'il aurait perçu au titre de la même période ;

- l'ancien salarié justifie auprès de l'organisme assureur, à l'ouverture et au cours de la période de maintien des garanties, des conditions prévues au présent article, en fournissant également les justificatifs mentionnés ci-après ;

- l'employeur signale le maintien des garanties dans le certificat de travail et informe l'organisme assureur de la cessation du contrat de travail.

Ces dispositions sont applicables dans les mêmes conditions aux ayants droit du salarié qui bénéficiaient effectivement des garanties à la date de cessation du contrat de travail.

Pour la mise en œuvre du dispositif auprès de l'organisme assureur, l'employeur doit adresser à ce dernier une demande nominative de maintien des garanties pour chaque ancien salarié.

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.

En tout état de cause, le maintien des garanties cesse à la date à laquelle l'ancien salarié ne bénéficie plus, définitivement et totalement, des allocations du régime d'assurance chômage pendant la période de maintien de couverture (notamment en cas de reprise d'une activité professionnelle, de retraite, de radiation des listes de Pôle emploi, de décès).

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

Maintien des garanties du régime professionnel de santé aux anciens salariés non bénéficiaires de la portabilité ou ayants droit

Article 5.2

En vigueur étendu

Bénéficiaires de ce maintien

Article 5.2.1

En vigueur étendu

Conformément aux dispositions de l'article 4 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989 dite loi Évin, les garanties du régime professionnel de santé peuvent être maintenues, sans condition de période probatoire ni d'examen ou questionnaires médicaux, au profit des personnes suivantes :

- les anciens salariés bénéficiaires de prestations d'incapacité ou d'invalidité ;

- les anciens salariés bénéficiaires d'une pension de retraite ;

- les anciens salariés privés d'emploi bénéficiaires d'un revenu de remplacement ;

- les personnes garanties du chef de l'assuré décédé.

Le régime professionnel de santé élargit le bénéfice du maintien des garanties au profit des anciens salariés privés d'emploi non bénéficiaires d'un revenu de remplacement.

Conditions de ce maintien

Article 5.2.2

En vigueur étendu

Les taux de cotisation des bénéficiaires visés à l'article ci-dessus sont définis au point 1 de l'article 6.1 du présent accord.

Une partie des bénéficiaires voit leur cotisation réduite par rapport aux prescriptions légales grâce à la solidarité mise en œuvre par le régime professionnel de santé telle que définie à l'article 10.

Sous réserve d'être informé, par l'employeur, lors de la cessation du contrat de travail ou lors du décès du salarié, l'organisme assureur adressera la proposition de maintien individuel de la couverture aux intéressés au plus tard dans le délai de 2 mois à compter de la date de cessation du contrat de travail ou de la fin de la période du maintien des garanties au titre du dispositif de portabilité santé exposé à l'article 5.1, ou du décès du salarié.

Les intéressés peuvent en faire directement la demande auprès de l'organisme assureur dans les 6 mois suivant la cessation du contrat de travail ou le décès du salarié ou, le cas échéant, à l'issue de la période de portabilité santé telle que mentionnée à l'article 5.1.

Par ailleurs, les prestations maintenues seront identiques à celles prévues par le présent accord au profit des salariés.

Le nouveau contrat prévoit que la garantie prend effet au plus tard le lendemain de la demande.

Conditions de maintien des garanties du régime professionnel de santé en cas de suspension du contrat de travail

Article 5.3

En vigueur étendu

Suspension des garanties du régime professionnel de santé

Article 5.3.1

En vigueur étendu

En dehors des cas exposés à l'article 5.3.2, le bénéfice des garanties du présent accord est suspendu de plein droit pour les salariés dont le contrat de travail est suspendu.

La suspension intervient à la date de la cessation de l'activité professionnelle dans l'entreprise adhérente et s'achève dès la reprise effective du travail par l'intéressé, sous réserve que l'organisme assureur en soit informé dans un délai de 3 mois suivant la reprise. À défaut, les garanties ne prendront effet qu'à compter de la réception par l'organisme assureur de la déclaration faite par l'entreprise.

Pendant la période de suspension des garanties, aucune cotisation n'est due au titre du salarié concerné.

Cas de maintien des garanties du régime professionnel de santé

Article 5.3.2

En vigueur étendu

Les garanties prévues par le présent régime sont maintenues au profit du salarié dont le contrat de travail est suspendu :

- pour arrêt de travail, à la condition qu'il soit pris en charge par la sécurité sociale ;

- pour congé de maternité, congé de paternité ou de formation.

Dans ce cas, il est précisé que l'employeur continue d'appeler et de verser les cotisations correspondantes selon les mêmes règles de répartition des contributions salariales et patronales.

En outre, les garanties du présent régime peuvent être maintenues à la demande des salariés dont le contrat de travail a été suspendu en dehors des cas mentionnés ci-dessus. Dans ce cas, les garanties du régime professionnel de santé seront accordées moyennant le versement de la totalité des cotisations du régime (salariales + patronales) par le salarié dans les conditions tarifaires au point 2 de l'article 6.1 et sous réserve qu'il en fasse la demande dans les 15 jours qui suivent le début de la suspension de son contrat de travail auprès de l'organisme assureur.

Cotisations

Article 6

En vigueur étendu

Taux de cotisation du régime professionnel de santé

Article 6.1

En vigueur étendu

La cotisation des salariés diffère en fonction de leur régime d'affiliation : soit ils relèvent du régime général d'assurance maladie, soit ils relèvent du régime local d'Alsace-Moselle.

Afin de maintenir un niveau de couverture global, régime de base plus régime complémentaire, identique pour tout salarié en France, quel que soit le département dans lequel il exerce ses fonctions, les cotisations des salariés bénéficiaires du régime local Alsace-Moselle sont réduites en conséquence.

1. La cotisation aux garanties du régime professionnel de santé (incluant le financement de la portabilité santé défini à l'article 5.1), exprimée en pourcentage du plafond mensuel de la sécurité sociale, est égale à :

	Régime général			Régime local		
	Cotisations dues par personne assurée			Cotisations dues par personne assurée		
	Base obligatoire	Option Confort facultative (en surcoût de la base)	Option Confort + facultative (en surcoût de la base)	Base obligatoire	Option Confort facultative (en surcoût de la base)	Option Confort + facultative (en surcoût de la base)
Salarié seul en obligatoire	1,20 %	+ 0,67 %	+ 1,28 %	0,56 %	+ 0,67 %	+ 1,28 %
Affiliation facultative conjoint, pacsé, concubin	+ 1,20 %	+ 0,67 %	+ 1,28 %	+ 0,56 %	+ 0,67 %	+ 1,28 %
Affiliation facultative par enfant à charge (*)	+ 0,68 %	+ 0,29 %	+ 0,45 %	+ 0,27 %	+ 0,29 %	+ 0,45 %

(*) Gratuité de la cotisation à partir du 3e enfant.

50% de la cotisation du salarié seul sont pris en charge par l'employeur sur la « base obligatoire » du régime professionnel de santé.

Si le salarié choisit d'être garanti au titre de l'option Confort ou de l'option Confort +, les cotisations s'ajoutent à la cotisation de la base obligatoire. Elles sont

alors à la charge exclusive du salarié.

S'il le souhaite, et à sa charge exclusive, le salarié peut demander que ses ayants droit, tels que définis par le présent accord, bénéficient du régime professionnel de santé au même niveau de garanties que lui : soit la « base obligatoire du régime professionnel de santé », soit l'option Confort, soit l'option Confort +. Les cotisations mentionnées dans le tableau ci-dessus sont dues par personne assurée et s'ajoutent à la cotisation due pour le salarié.

Si l'entreprise le souhaite, elle peut également choisir, conformément aux dispositions de l'acte juridique instituant ou modifiant les garanties collectives dans l'entreprise :

- de faire bénéficier des garanties du régime professionnel de santé à l'ensemble des ayants droit, tels que définis par le présent accord, du salarié à titre obligatoire au sein de son entreprise ;

Dans cette hypothèse, les cotisations sont les suivantes :

	Régime général			Régime local		
	Base obligatoire du régime professionnel de santé	Option Confort facultative (en surcoût de la base)	Option Confort + facultative (en surcoût de la base)	Base obligatoire du régime professionnel de santé	Option Confort facultative (en surcoût de la base)	Option Confort + facultative (en surcoût de la base)
Famille en obligatoire	2,62 %	+ 1,38 %	+ 2,52 %	1,16 %	+ 1,38 %	+ 2,52 %

Si le salarié choisit d'être garanti au titre de l'option Confort ou de l'option Confort +, les cotisations s'ajoutent à la cotisation de la base obligatoire. Elles sont alors à la charge exclusive du salarié ;

- d'améliorer la couverture obligatoire du régime professionnel de santé en souscrivant l'option Confort à titre obligatoire au sein de l'entreprise pour le salarié seul (« salarié seul à titre obligatoire ») ou pour le salarié et l'ensemble de ses ayants droit, tels que définis par le présent accord (« famille à titre obligatoire »).

Dans cette hypothèse, les cotisations sont les suivantes :

« Salarié seul à titre obligatoire »

	Régime général		Régime local	
	Cotisations dues par personne assurée			
	Option Confort obligatoire dans l'entreprise	Option Confort + facultative (en surcoût de la base)	Option Confort obligatoire dans l'entreprise	Option Confort + facultative (en surcoût de la base)
Salarié seul en obligatoire	1,78 %	+ 0,61 %	1,12 %	+ 0,61 %
Affiliation facultative conjoint, pacsé, concubin	+ 1,78 %	+ 0,61 %	+ 1,12 %	+ 0,61 %
Affiliation facultative par enfant à charge (*)	+ 0,93 %	+ 0,16 %	+ 0,50 %	+ 0,16 %

(*) Gratuité de la cotisation à partir du 3e enfant.

S'il le souhaite, et à sa charge exclusive, le salarié peut demander que ses ayants droit, tels que définis par le présent accord, bénéficient du même niveau de garanties que lui : soit l'option Confort obligatoire dans l'entreprise, soit l'option Confort +. Les cotisations mentionnées dans le tableau ci-dessus sont dues par personne assurée et s'ajoutent à la cotisation due pour le salarié.

« Famille à titre obligatoire »

	Régime général		Régime local	
	Option Confort obligatoire dans l'entreprise	Option Confort + facultative (en surcoût de la base)	Option Confort obligatoire dans l'entreprise	Option Confort + facultative (en surcoût de la base)
Famille en obligatoire	3,82 %	+ 1,14 %	2,30 %	+ 1,14 %

Si le salarié choisit d'être garanti au titre de l'option Confort +, les cotisations s'ajoutent à la cotisation de la base obligatoire. Elles sont alors à la charge exclusive du salarié ;

- d'améliorer la couverture obligatoire du régime professionnel de santé en souscrivant l'option Confort + à titre obligatoire au sein de l'entreprise pour le salarié seul (« salarié seul à titre obligatoire ») ou pour le salarié et l'ensemble de ses ayants droit, tels que définis par le présent accord (« famille à titre obligatoire »).

Dans cette hypothèse, les cotisations sont les suivantes :

« Salarié seul à titre obligatoire »

	Régime général		Régime local	
	Cotisations dues par personne assurée			
	Option Confort + obligatoire dans l'entreprise		Option Confort + obligatoire dans l'entreprise	
Salarié seul en obligatoire	2,31 %		1,63 %	
Affiliation facultative conjoint, pacsé, concubin	+ 2,31 %		+ 1,63 %	
Affiliation facultative par enfant à charge (*)	+ 1,07 %		+ 0,63 %	

(*) Gratuité de la cotisation à partir du 3e enfant.

S'il le souhaite, et à sa charge exclusive, le salarié peut demander que ses ayants droit, tels que définis par le présent accord, bénéficient de l'option Confort + obligatoire dans l'entreprise. Les cotisations mentionnées dans le tableau ci-dessus sont dues par personne assurée et s'ajoutent à la cotisation due pour le salarié.

« Famille à titre obligatoire »

	Régime général	Régime local
	Option Confort + obligatoire dans l'entreprise	Option Confort + obligatoire dans l'entreprise
Famille en obligatoire	4,81 %	3,26 %

2. La cotisation aux garanties du régime professionnel de santé pour les anciens salariés et bénéficiaires visés par les articles 5.2.1 et 5.3 est égale à :

	Régime général			Régime local		
	Cotisations dues par personne assurée					
	Base obligatoire du régime professionnel de santé	Option Confort	Option Confort +	Base obligatoire du régime professionnel de santé	Option Confort	Option Confort +
Salarié en suspension de contrat de travail, non rémunéré	1,20 %	0,87 %	1,66 %	0,56 %	0,87 %	1,66 %
Ancien salarié bénéficiaire d'une pension d'invalidité, d'incapacité ou en préretraite	1,56 %	0,87 %	1,66 %	0,73 %	0,87 %	1,66 %
Ancien salarié privé d'emploi, bénéficiaire ou non d'un revenu de remplacement	1,20 %	0,87 %	1,66 %	0,56 %	0,87 %	1,66 %
Ancien salarié bénéficiaire d'une pension de retraite	1,80 %	0,87 %	1,66 %	0,84 %	0,87 %	1,66 %
Affiliation facultative conjoint, pacsé	1,20 %	0,87 %	1,66 %	0,56 %	0,87 %	1,66 %
Affiliation facultative conjoint, pacsé, concubin de salarié décédé	1,20 %	0,87 %	1,66 %	0,56 %	0,87 %	1,66 %
Affiliation facultative enfant à charge, enfant à charge de salarié décédé	0,68 %	0,29 %	0,45 %	0,27 %	0,29 %	0,45 %

Les cotisations susmentionnées sont à la charge des personnes souhaitant bénéficier du maintien des garanties du régime. Elles peuvent bénéficier auprès de l'organisme recommandé d'un financement au titre de la solidarité du régime professionnel de santé.

3. Maintien des taux de cotisation

Les taux de cotisation du présent article sont maintenus pour une durée de 3 années, hormis en cas d'évolutions législatives, réglementaires ou de désengagement de la sécurité sociale venant modifier les conditions d'équilibre du régime professionnel de santé.

À l'issue, les cotisations sont révisables chaque année par accord paritaire dans les limites prévues par la loi.

Afin de favoriser la montée en charge du régime professionnel de santé, un taux d'appel des cotisations est mis en œuvre pendant 3 années.

Du 1er janvier 2016 au 31 décembre 2018, les cotisations seront appelées à hauteur de 92 % des taux fixés aux 1 et 2 du présent article.

Le taux d'appel bénéficiera exclusivement au salarié, la participation employeur sur la « base obligatoire du régime professionnel de santé » restera de 50 % de la cotisation du salarié seul mentionnée au 1, soit 0,60 % du plafond mensuel de la sécurité sociale à la charge de l'employeur et 0,50 % du plafond mensuel de la sécurité sociale à la charge du salarié.

Assiette de calcul des cotisations

Article 6.2

En vigueur étendu

Les cotisations sont exprimées en pourcentage du plafond mensuel de la sécurité sociale (valeur indicative pour 2015 : 3 170 €).

Règles relatives à l'instauration du régime professionnel de santé en fonction de la situation de l'entreprise

Article 7

En vigueur étendu

Tous les salariés compris dans le cadre collectif défini à l'article 3 doivent, à la date du 1er janvier 2016, bénéficier des garanties prévues à l'article 4.

À cet effet, toutes les entreprises sont tenues d'adhérer au plus tard le 1er janvier 2016 à un organisme d'assurance (mentionné à l'article 1er de la loi du 31 décembre 1989) pour se conformer aux obligations du présent régime professionnel qui entre en vigueur à cette date.

Le choix de l'organisme recommandé visé à l'article 8.1 garantit à l'entreprise et à ses salariés le respect de l'ensemble des prescriptions du régime professionnel en matière de couverture santé : bénéficiaires, garanties, maintien, droits non contributifs...

L'entreprise rejoignant l'organisme recommandé est affiliée pour toute la durée de la recommandation du régime professionnel de santé définie à l'article 8.2, et ce conformément à l'alinéa 2 de l'article L. 932-12 du code de la sécurité sociale.

Les entreprises n'ayant pas rejoint l'organisme recommandé ne peuvent changer d'assureur ni modifier le contrat couvrant les salariés que dans le respect des dispositions législatives, réglementaires et conventionnelles en vigueur et sous réserve de satisfaire aux vérifications visées à l'article 11.

Cas de l'entreprise n'ayant pas mis en place de garanties santé avant le 1er janvier 2016

Article 7.1

En vigueur étendu

Lorsque aucune garantie santé n'a été mise en place dans l'entreprise avant le 1er janvier 2016, l'employeur a l'obligation de mettre en place un régime respectant, a minima, l'ensemble des prescriptions du régime professionnel de santé instauré par le présent accord, au plus tard au 1er janvier 2016.

Lorsque le chef d'entreprise envisage des garanties supérieures en tout ou partie à celles définies par le régime professionnel ou financées pour plus de 50 % par l'entreprise, les garanties santé et leur financement sont déterminés selon l'une ou l'autre des modalités visées à l'article L. 911-1 du code de la sécurité sociale.

Cas de l'entreprise ayant mis en place des garanties santé avant le 1er janvier 2016

Article 7.2

En vigueur étendu

En présence d'une couverture santé antérieure au 1er janvier 2016, l'employeur devra vérifier que celle-ci est conforme aux prescriptions du régime professionnel de santé.

À ce titre, il devra notamment veiller à ce que :

- chaque garantie interne à l'entreprise soit supérieure ou égale aux garanties du régime professionnel de santé ;

- la participation patronale au régime interne à l'entreprise soit au moins égale à 50 % de la cotisation du régime professionnel de santé « base minimum conventionnelle obligatoire » pour le salarié seul ;

- le régime interne respecte bien les dispositions de l'article 10 et propose notamment les actions de solidarité spécifiques ;

- les conditions de bénéfice et de maintien des garanties, y compris pour les anciens salariés, soient au moins aussi favorables que celles du régime professionnel de santé.

Détermination de la conformité d'une couverture antérieure

Article 7.3

En vigueur étendu

En présence d'une couverture antérieure au 1er janvier 2016, l'employeur devra vérifier que celle-ci est conforme aux prescriptions du régime professionnel de santé (art. 7.2) et l'adapter conformément aux dispositions suivantes :

1. Le contrat couvrant l'entreprise doit garantir tous les salariés présents et futurs tels que définis par le présent accord (absence de condition d'ancienneté minimale, dispenses d'affiliation) ;

2. La couverture doit être solidaire et responsable selon les définitions du régime professionnel de santé ;

3. La situation individuelle de tout salarié couvert antérieurement au 1er janvier 2016 doit être comparée aux dispositions du régime professionnel de santé défini par le présent accord :

- s'il ne bénéficie pas d'une prestation prévue par le régime professionnel, il faudra inclure celle-ci dans le contrat collectif en prévoyant un financement patronal égal à 50 % ;

- lorsqu'un poste de garantie composé des prestations définies par le régime professionnel existe déjà, il faudra comparer son quantum (tableaux des garanties santé du régime professionnel de santé de l'article 4) et son financement en fonction de la ventilation par postes définie ci-après :

a) Si le quantum est inférieur au barème conventionnel, il doit être mis à niveau et la part patronale doit être, le cas échéant, augmentée pour respecter la règle du financement à 50/50 ;

b) Si le quantum est supérieur au barème conventionnel, il doit être maintenu et la part patronale correspondant au barème conventionnel doit être, le cas échéant, augmentée pour respecter la règle du financement à 50/50 ;

- les prestations précédemment en place et non prévues dans le panier conventionnel sont maintenues ainsi que leur mode de financement ;

- si des prestations précédemment en place correspondent partiellement à ce que prévoit le régime professionnel soit en raison d'un intitulé différent, soit en raison de l'utilisation d'un barème différent, il sera nécessaire de modifier le contrat pour permettre la comparaison.

Libellé du poste	Ventilation de la cotisation de la base obligatoire RPS pour le salarié seul	
	Régime général	Régime local
Hospitalisation	16 %	9 %
Soins courants	30 %	33 %
Pharmacie	27 %	14 %
Dentaire	10 %	11 %
Optique	14 %	29 %
Maternité	1 %	1 %
Autres	2 %	3 %

4. Les vérifications ci-dessus permettent d'isoler la part des prestations prévues par le contrat qui demeure supérieure au minimum défini par le régime professionnel ainsi que le financement correspondant ; le niveau antérieur de prestation pourra, le cas échéant, être conservé par la souscription de garanties optionnelles ouvertes à tous les salariés ou à des catégories objectives préalablement définies et dont le financement est librement déterminé.

Les vérifications ci-dessus seront normalement effectuées dans la même forme que celles qui avaient présidé à la mise en place initiale de la couverture, déterminée selon l'une ou l'autre des modalités visées à l'article L. 911-1 du code de la sécurité sociale. En présence de délégués syndicaux, elles peuvent donner lieu à une négociation tendant à l'adaptation des couvertures antérieures au vu des dispositions du régime professionnel.

Mutualisation professionnelle

Article 8

En vigueur étendu

Organisme recommandé pour la mutualisation professionnelle

Article 8.1

En vigueur étendu

L'organisme recommandé pour l'assurance des garanties frais de santé ainsi que pour la gestion de l'ensemble des garanties est l'institution de prévoyance régie par le titre III du livre IX du code de la sécurité sociale : IPSEC, dont le siège social est à Paris (75017), 16-18, place du Général-Catroux.

L'organisme recommandé est chargé de poursuivre un objectif de couverture effective de l'ensemble des salariés de la branche et s'oblige à exécuter l'intégralité des dispositions du présent accord, ce qui entraîne notamment les conséquences suivantes :

- il s'oblige à accepter l'adhésion de toutes les entreprises entrant dans le champ d'application du présent accord, y compris les entreprises qui ne pourraient trouver auprès des autres assureurs l'application de la couverture de la branche au tarif proposé en raison de l'état de santé ou de la situation des salariés qu'elle emploie ;

- il s'interdit de suspendre la couverture des salariés en raison de la défaillance de l'entreprise dans le paiement des cotisations.

IPSEC est choisi par les partenaires sociaux pour procéder à l'appel des cotisations relatives au fonds de solidarité de la branche définies à l'article 10.2, y compris auprès des entreprises non adhérentes à l'organisme recommandé pour le présent régime.

L'organisme recommandé est mandaté par les partenaires sociaux pour contrôler l'application du régime professionnel de la branche dans les conditions définies à l'article 11 du présent accord.

Toute entreprise est en capacité de souscrire auprès d'IPSEC, dès le dépôt légal du présent accord, la garantie frais de santé conforme aux prescriptions du régime professionnel de la branche.

Nota : Décision n° 397134 du 16 décembre 2019 du Conseil d'Etat statuant au contentieux. ECLI:FR:CECHR:2019:397134.20191216

L'arrêté du 11 décembre 2015 du ministre du travail de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale de la librairie (n° 3013) (NOR: ETST1530964A) est annulé en tant qu'il étend les stipulations du cinquième alinéa de l'article 8.1, de l'article 9.3, du troisième alinéa de l'article 10 et des articles 10.1 et 10.2 de l'accord du 2 juillet 2015, relatives au fonds de solidarité de la branche, conclu dans le cadre de la convention collective nationale de la librairie (n° 3013).

Sous réserve des actions contentieuses engagées à la date du 16 décembre 2019 contre les actes pris sur son fondement, les effets produits, dans la mesure de l'annulation prononcée, antérieurement au 12 mai 2018, par l'arrêté du 11 décembre 2015 sont regardés comme définitifs.

Durée et conditions de réexamen de la mutualisation professionnelle

Article 8.2

En vigueur étendu

L'organisme est recommandé pour une durée de 5 ans. Cependant, le choix de l'organisme recommandé peut être modifié par la commission paritaire de surveillance, à la majorité de ses membres, tous les ans au 1er janvier, après notification à l'organisme recommandé, par lettre recommandée avec avis de réception, en respectant un délai de préavis de 3 mois.

Conformément à l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale, les parties signataires procéderont au réexamen des conditions de mutualisation des garanties et à une mise en concurrence au plus tard dans les 5 ans à partir de l'entrée en vigueur du régime professionnel de santé au 1er janvier 2016.

Comptes de résultats et rapport annuel

Article 8.3

En vigueur étendu

Chaque année, au plus tard le 31 mai, l'organisme assureur recommandé soumet à l'approbation de la commission paritaire les comptes détaillés de l'exercice clos le 31 décembre précédent ainsi que, d'une manière générale, tous les documents ou informations nécessaires à l'exercice de cette mission.

Une fois les comptes approuvés, la commission paritaire propose aux assureurs l'affectation des éventuels excédents après constitution des provisions et réserves légales et conventionnelles.

Les éléments financiers permettant d'établir les comptes de résultats en conformité avec les dispositions de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989 sont détaillés dans les engagements contractuels signés entre les parties signataires du présent accord et l'organisme recommandé pour l'assurance et la gestion du régime professionnel de santé.

L'organisme recommandé produit également, pour approbation par les partenaires sociaux, le rapport annuel sur la mise en œuvre du régime, le contenu des éléments de solidarité et son équilibre prévu par l'alinéa 3 de l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale.

Commission paritaire de surveillance

Article 9

En vigueur étendu

Il est institué au sein de la profession une commission paritaire de surveillance du régime professionnel de santé composée d'un membre de chaque organisation syndicale représentative des salariés et d'autant de membres représentant le collège patronal, chaque partie ayant le même nombre de voix.

La commission paritaire de surveillance exerce ses fonctions sous le contrôle et sous la direction de la commission paritaire nationale, qui reste seule compétente pour négocier et conclure des avenants relatifs au présent accord.

Le secrétariat de la commission sera assuré par l'organisation employeur de la branche.

La commission paritaire de surveillance définira son fonctionnement dans le cadre d'un règlement intérieur le cas échéant.

Rôle de la commission paritaire de surveillance

Article 9.1

En vigueur étendu

La commission paritaire de surveillance a notamment pour rôles :

- l'application et l'interprétation du présent accord instaurant le régime professionnel de santé ainsi que ses dispositions contractuelles ;
- l'étude de l'évolution de la garantie santé et des conditions de maintien de celle-ci ;
- l'examen des comptes de résultats et du bilan financier produits par l'organisme assureur ;
- le contrôle des opérations administratives, financières et techniques du régime ;
- le choix de l'organisme paritaire recommandé ;
- la négociation avec l'organisme paritaire recommandé, notamment sur l'évolution annuelle des cotisations et/ou la révision des prestations ;
- l'étude pour favoriser l'accès des entreprises adhérentes à la branche professionnelle ;
- l'étude des statistiques demandées à l'organisme recommandé pour la qualité de service et de gestion ;
- la décision d'affectation pour améliorer les résultats financiers du régime de la branche ;
- le pilotage et la définition du degré élevé de solidarité du régime professionnel de santé mis en œuvre par l'organisme paritaire recommandé ;
- l'éventuelle étude des cas sociaux difficiles.

Pour toutes ces tâches, la commission paritaire de surveillance peut demander l'aide d'experts financés dans des conditions déterminées contractuellement.

Réunions

Article 9.2

En vigueur étendu

La commission paritaire se réunit au minimum deux fois par an sur convocation du secrétariat confié à l'organisation employeur de la branche, les décisions se prenant à la majorité des voix.

Association de gestion sociale

Article 9.3

En vigueur étendu

Les partenaires sociaux ont créé l'association pour la gestion du paritarisme au sein de la librairie (loi 1901) - AGPL -, agissant pour le compte de la commission nationale paritaire conformément à ses statuts, dont le siège est à Paris : Hôtel de Massa, 38, rue du Faubourg-Saint-Jacques, 75014 Paris. Cette association a notamment pour objets :

- de gérer, par délégation, les fonds mis à disposition de la commission paritaire en procédant notamment aux remboursements des frais (fonctionnement, déplacements, réunions, communication, contrôle et pilotage technique du régime de prévoyance...) engagés par cette commission ou ses membres dans le cadre de leurs missions conventionnelles selon le protocole de gestion du régime ;
- de mener une politique d'action sociale, de secours et d'entraide auprès des salariés, ayants droit et anciens salariés de la branche dans les conditions déterminées à l'article 10 ;
- de mener des campagnes de prévention en matière de santé ou d'amélioration des conditions de travail auprès des salariés ou entreprises de la branche dans les conditions déterminées par l'article 10.

Les membres de cette association sont ceux désignés par les statuts de l'AGPL, chaque syndicat employeur et salarié signataire du présent avenant pouvant de droit demander son intégration au sein de l'association. Une convention est conclue entre cette association et l'organisme assureur recommandé à l'article 8.1.

Nota : Décision n° 397134 du 16 décembre 2019 du Conseil d'Etat statuant au contentieux. ECLI:FR:CECHR:2019:397134.20191216

L'arrêté du 11 décembre 2015 du ministre du travail de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale de la librairie (n° 3013) (NOR: ETST1530964A) est annulé en tant qu'il étend les stipulations du cinquième alinéa de l'article 8.1, de l'article 9.3, du troisième alinéa de l'article 10 et des articles 10.1 et 10.2 de l'accord du 2 juillet 2015, relatives au fonds de solidarité de la branche, conclu dans le cadre de la convention collective nationale de la librairie (n° 3013).

Sous réserve des actions contentieuses engagées à la date du 16 décembre 2019 contre les actes pris sur son fondement, les effets produits, dans la mesure de l'annulation prononcée, antérieurement au 12 mai 2018, par l'arrêté du 11 décembre 2015 sont regardés comme définitifs.

Degré élevé de solidarité du régime professionnel de santé

Article 10

En vigueur étendu

Le régime professionnel de santé prévoit l'obligation de proposer à tous les salariés et ayants droit qui bénéficient des garanties de la branche professionnelle le bénéfice d'une action sociale dite institutionnelle, sur présentation de dossiers dûment motivés par des situations difficiles.

Elle est mise en œuvre et financée par l'organisme en charge de l'assurance du régime de l'entreprise.

Au-delà de l'action sociale institutionnelle, un degré élevé de solidarité, spécifique au régime professionnel de santé, est mis en œuvre.

Nota : Décision n° 397134 du 16 décembre 2019 du Conseil d'Etat statuant au contentieux. ECLI:FR:CECHR:2019:397134.20191216

L'arrêté du 11 décembre 2015 du ministre du travail de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale de la librairie (n° 3013) (NOR: ETST1530964A) est annulé en tant qu'il étend les stipulations du cinquième alinéa de l'article 8.1, de l'article 9.3, du troisième alinéa de l'article 10 et des articles 10.1 et 10.2 de l'accord du 2 juillet 2015, relatives au fonds de solidarité de la branche, conclu dans le cadre de la convention collective nationale de la librairie (n° 3013).

Sous réserve des actions contentieuses engagées à la date du 16 décembre 2019 contre les actes pris sur son fondement, les effets produits, dans la mesure de l'annulation prononcée, antérieurement au 12 mai 2018, par l'arrêté du 11 décembre 2015 sont regardés comme définitifs.

Actions de solidarité spécifiques

Article 10.1

En vigueur étendu

La solidarité mise en œuvre par le régime professionnel de santé prévoit :

- le bénéfice des garanties du régime professionnel de santé à titre gratuit pour les salariés dont la cotisation représente au moins 10 % de leur rémunération brute (telle que définie au sein de l'article 3) ;
- le bénéfice de conditions tarifaires plus favorables que les prescriptions légales pour les anciens salariés non retraités bénéficiaires de la structure d'accueil au titre de la loi Évin tel que défini à l'article 5 ;
- l'élargissement de la structure d'accueil précédemment décrite aux salariés privés d'emploi non bénéficiaires d'un revenu de remplacement et aux salariés en suspension de contrat de travail non rémunérés tel que le prévoit l'article 5 ;
- le financement d'actions de prévention de santé publique ou des risques professionnels qui pourront revêtir la forme de relais de la politique de santé publique, notamment des campagnes nationales d'information ou de programme de formation ou visant à réduire les risques de santé futurs et à améliorer la qualité de vie des salariés.

Les actions de prévention peuvent prendre la forme de formations, de réunions d'information, de guides pratiques, d'affiches, d'outils pédagogiques intégrant des thématiques de sécurité et des comportements en termes de consommation médicale ;

- la prise en charge de prestations d'action sociale pouvant comprendre notamment :

- à titre individuel : l'attribution, lorsque la situation matérielle des intéressés le justifie, d'aides et de secours individuels aux salariés, anciens salariés et ayants droit ;
- à titre collectif : des aides face à la perte d'autonomie pour l'hébergement en foyer pour handicapés, en faveur des enfants handicapés ayants droit ou des aidants familiaux.

Nota : Décision n° 397134 du 16 décembre 2019 du Conseil d'Etat statuant au contentieux. ECLI:FR:CECHR:2019:397134.20191216

L'arrêté du 11 décembre 2015 du ministre du travail de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale de la librairie (n° 3013) (NOR: ETST1530964A) est annulé en tant qu'il étend les stipulations du cinquième alinéa de l'article 8.1, de l'article 9.3, du troisième alinéa de l'article 10 et des articles 10.1 et 10.2 de l'accord du 2 juillet 2015, relatives au fonds de solidarité de la branche, conclu dans le cadre de la convention collective nationale de la librairie (n° 3013).

Sous réserve des actions contentieuses engagées à la date du 16 décembre 2019 contre les actes pris sur son fondement, les effets produits, dans la mesure de l'annulation prononcée, antérieurement au 12 mai 2018, par l'arrêté du 11 décembre 2015 sont regardés comme définitifs.

Fonds de solidarité

Article 10.2

En vigueur étendu

Le fonds de solidarité est financé par un prélèvement de 2 % sur les cotisations définies à l'article 6 versées par les entreprises entrant dans le champ d'application du présent accord.

Il garantit la mise en œuvre des actions de solidarité spécifiques du régime professionnel de santé définies par l'article 10.1 pour l'ensemble des salariés et entreprises relevant de la convention collective de la librairie.

Chaque année, le financement du fonds de solidarité est réexaminé, en fonction des comptes de résultats définis à l'article 8.3, sur décision annuelle de la commission paritaire de surveillance après concertation avec l'organisme assureur recommandé.

Un règlement est établi entre l'organisme recommandé et les partenaires sociaux de la branche afin de permettre notamment :

- la mise à disposition de moyens humains et matériels par l'organisme pour la gestion du fonds mis à disposition de la commission paritaire ;
- de déterminer les modalités, notamment les orientations des actions de prévention ainsi que les règles de fonctionnement et les modalités d'attribution des prestations d'action sociale librement décidées par les partenaires sociaux de la branche ;
- la réalisation de la politique d'action sociale, de secours et d'entraide auprès des salariés, ayants droit et anciens salariés de la branche et de prévention dans le respect de la solidarité du régime professionnel de santé déterminée à l'article 10.1.

Nota : Décision n° 397134 du 16 décembre 2019 du Conseil d'Etat statuant au contentieux. ECLI:FR:CECHR:2019:397134.20191216

L'arrêté du 11 décembre 2015 du ministre du travail de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale de la librairie (n° 3013) (NOR: ETST1530964A) est annulé en tant qu'il étend les stipulations du cinquième alinéa de l'article 8.1, de l'article 9.3, du troisième alinéa de l'article 10 et des articles 10.1 et 10.2 de l'accord du 2 juillet 2015, relatives au fonds de solidarité de la branche, conclu dans le cadre de la convention collective nationale de la librairie (n° 3013).

Sous réserve des actions contentieuses engagées à la date du 16 décembre 2019 contre les actes pris sur son fondement, les effets produits, dans la mesure de l'annulation prononcée, antérieurement au 12 mai 2018, par l'arrêté du 11 décembre 2015 sont regardés comme définitifs.

Application du régime professionnel de santé

Article 11

En vigueur étendu

L'organisme recommandé par les partenaires sociaux à l'article 8.1 est mandaté par le présent accord pour accomplir les démarches nécessaires au nom de l'ensemble des organisations représentatives signataires afin de garantir l'application du régime professionnel aux salariés et entreprises de la branche.

Il est habilité, sous le contrôle du comité paritaire de surveillance défini à l'article 9, à vérifier la situation des entreprises qui n'ont pas souscrit la garantie frais de santé auprès de lui à la date du 1er janvier 2016. Il peut notamment leur demander :

- tous justificatifs relatifs à la situation des entreprises qui composent un groupe ;

- tous justificatifs relatifs à la situation des établissements d'une entreprise ;
- la remise des notices d'information relatives à la nature des garanties et aux modalités de couverture des bénéficiaires ;
- le cas échéant, la production d'une copie de l'accord collectif, l'accord référendaire ou la décision unilatérale tels que visés par l'article L. 911-1 du code de la sécurité sociale ;
- la production de tout justificatif attestant la mise en œuvre du degré élevé de solidarité mis en œuvre par l'article 10.

L'organisme recommandé peut délivrer une mise en demeure :

1. D'adresser les justificatifs demandés dans le délai qu'il fixe ;
2. De régulariser une situation non conforme aux prescriptions du présent accord.

Le comité paritaire de surveillance est tenu informé des mises en demeure et des suites données par les entreprises défaillantes. Le cas échéant, les organismes assureurs ayant en portefeuille des contrats non conformes aux prescriptions du présent accord sont tenus informés des mises en demeure adressées à leurs clients.

Lorsqu'une mise en demeure n'est pas suivie d'effet au terme du délai imparti, l'organisme recommandé est fondé, sur décision du comité paritaire de surveillance, à intenter toute action en justice en vue d'obtenir l'exécution du présent accord par application des articles L. 2261-15 et L. 2262-1 du code du travail, sans préjudice des actions que les organisations signataires peuvent exercer concernant les faits portant un préjudice direct ou indirect à l'intérêt collectif de la profession par application de l'article L. 2132-3 du même code.

Les organisations professionnelles et syndicales de salariés liées par le présent accord ainsi que leurs membres adhérents sont fondés à obtenir en justice l'exécution du présent accord conformément aux articles L. 2262-4 et L. 2262-9 et suivants du code du travail.

Durée

Article 12

En vigueur étendu

Le présent accord est conclu pour une durée de 5 ans maximum.

Entrée en vigueur

Article 13

En vigueur étendu

Il entrera en vigueur le 1er janvier 2016.

Notification. - Dépôt. - Extension

Article 14

En vigueur étendu

Le présent accord sera, conformément aux dispositions du code du travail, notifié aux organisations syndicales représentatives au terme d'un délai de 15 jours à compter de cette notification et, à défaut d'opposition, il sera procédé dans les meilleurs délais aux formalités légales en vue du dépôt puis de l'extension du présent accord.

Accord du 16 septembre 2015 relatif à la formation professionnelle

Signataires	
Organisations patronales	SLF.
Organisations de salariés	FNECS CFE-CGC ; FS CFTD ; FCCS CFE-CGC.

En vigueur étendu

Cet accord annule et remplace l'accord du 24 mars 2011 relatif à la formation professionnelle des entreprises de la branche de la librairie.

Préambule

Le présent accord s'inscrit dans le cadre du nouvel environnement juridique de l'ANI du 14 décembre 2013 et de la loi n° 2014-288 du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale, qui modifient en profondeur l'organisation et le financement de la formation professionnelle continue.

Dans ce cadre rénové, les parties signataires s'accordent sur la volonté de poursuivre la politique active de développement de la formation mise en place par la branche et se dotent de moyens financiers nécessaires notamment via une contribution conventionnelle spécifique à la branche.

La formation professionnelle permet :

- aux salariés de maintenir et développer leur employabilité, d'acquérir tout ou partie d'une qualification professionnelle, notamment par le biais du compte personnel de formation ;
- aux entreprises de maintenir et développer leur compétitivité et l'emploi, de fidéliser les salariés grâce à une politique de formation dynamique et valorisante et de s'assurer du transfert des compétences et qualifications.

De même, les parties signataires rappellent leur volonté de faciliter l'insertion professionnelle des jeunes de moins de 26 ans et des demandeurs d'emploi dans la branche professionnelle par un recours au contrat de professionnalisation et au contrat d'apprentissage.

Champ d'application

Article 1er

En vigueur étendu

Le présent accord régit les rapports entre les employeurs et les salariés des entreprises dont l'activité principale, en termes de chiffre d'affaires, est constituée de la vente de livres dans les départements français de la métropole ainsi que les DOM, DROM et COM (1), dont Saint-Barthélemy, Saint-Martin et Saint-Pierre-et-Miquelon.

Leur champ d'application comprend les commerces de librairie dont la clientèle est constituée de particuliers, d'entreprises ou d'administrations, que ces commerces vendent des livres neufs ou d'occasion, quelles que soient les modalités de vente de livres. À ce titre, le commerce de vente de livres via les nouveaux outils de communication, tel Internet, est également compris dans le champ d'application de cet accord.

Sont visés :

- les commerces de librairie qui relèvent principalement du code 47.61Z, à l'exclusion des commerces dont l'activité principale consiste en la vente de produits de papeterie ou de presse ;
- les commerces de livres d'occasion qui relèvent principalement du code 47.79Z, à l'exclusion des commerces dont l'activité principale consiste en la vente de livres anciens et de valeur.

En cas de conflit de conventions collectives de branche applicables, le critère de détermination de la convention collective applicable est celui du chiffre d'affaires réalisé par l'activité de vente de livres. Dès lors que la vente de livres procure à une entreprise la plus grande partie de son chiffre d'affaires annuel, cet accord doit être appliqué.

Portée

Article 2

En vigueur étendu

Le présent accord revêt un caractère impératif. Il s'applique par conséquent en toutes ses dispositions à toutes les entreprises visées par le champ d'application du présent accord. Tous accords de groupe, d'entreprise ou d'établissement de quelque niveau que ce soit ne peuvent déroger au présent accord que dans un sens plus favorable en tout ou partie aux salariés.

Observatoire prospectif des métiers et des qualifications

Article 3

En vigueur étendu

3.1. Missions

L'observatoire prospectif des métiers et des qualifications est un outil de veille au service de l'emploi et de la formation professionnelle de la branche. Cet outil aide la branche à définir une stratégie emploi-formation adaptée au secteur de la librairie. À cet effet, l'observatoire doit donner des éléments d'information relatifs aux métiers et aux qualifications de la branche à la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle, et apporter aux acteurs de la formation professionnelle des éléments de connaissance quant à l'avenir des métiers et des qualifications de la branche. Il doit également veiller au principe d'égalité professionnelle tel que défini dans l'accord du 4 mai 2010 relatif à l'égalité professionnelle.

L'ensemble des documents issus de l'observatoire sera diffusé et présenté aux membres de la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle.

3.2. Financement

Le financement du fonctionnement de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications est assuré par l'OPCA de la branche dans le cadre des textes en vigueur.

Financement de la formation professionnelle

Article 4

En vigueur étendu

4.1. OPCA

Les parties signataires désignent AGEFOS-PME comme OPCA de la branche pour collecter les contributions dues au titre de la formation professionnelle définie à l'article 4.2.

L'OPCA a pour objet de :

- collecter, c'est-à-dire recevoir les contributions des entreprises relatives à la formation professionnelle définies à l'article 4.2 du présent accord ;
- mutualiser au sein de l'OPCA, dans les sections financières dédiées, dès leur versement, les contributions versées par les entreprises par nature d'activité ;
- gérer et suivre les contributions collectées ;
- promouvoir la formation professionnelle auprès des entreprises de la branche ;
- prendre en charge et financer les actions de formation des entreprises entrant dans le champ d'application de l'accord conformément aux priorités et conditions définies par la branche professionnelle.

Une section professionnelle paritaire nationale réservée aux entreprises relevant de la convention collective nationale de la librairie a été créée au sein de l'OPCA. Ses modalités de fonctionnement sont définies dans le cadre d'un protocole d'accord entre les représentants de la branche professionnelle et AGEFOS-PME.

4.2. Dispositions financières

En application des dispositions législatives et réglementaires en vigueur, les entreprises s'acquittent auprès de l'AGEFOS-PME d'une contribution formation unique selon leur taille.

Contributions des employeurs de moins de 10 salariés : 0,55 %

Les employeurs de moins de 10 salariés consacrent chaque année au financement des actions de formation professionnelle une contribution minimale équivalant à 0,55 % du montant des rémunérations versées pendant l'année de référence. Cette contribution doit être versée en totalité à AGEFOS-PME.

Les entreprises qui le souhaitent peuvent, pour le même objet, effectuer des versements volontaires en plus de l'obligation fiscale susmentionnée auprès de l'AGEFOS-PME ou tout autre OPCA agréé. Ces versements volontaires favorisent le développement de projets spécifiques visant le maintien et le développement de l'employabilité des salariés.

Contributions des employeurs de 10 salariés et plus : 1 %

Les employeurs de 10 salariés et plus consacrent chaque année au financement des actions de formation professionnelle une contribution minimale équivalant à 1 % du montant des rémunérations versées pendant l'année de référence (art. L. 6331-9, premier alinéa, du code du travail).

La contribution minimale peut être réduite à 0,8 % dans le cas prévu à l'article L. 6331-10 du code du travail. Cet article précise qu'un accord d'entreprise, conclu pour une durée de 3 ans, peut prévoir que l'employeur consacre au moins 0,2 % du montant des rémunérations versées pendant chacune des années couvertes par l'accord au financement du compte personnel de formation de ses salariés et à son abondement. Dans ce cas, le pourcentage prévu au premier alinéa de l'article L. 6331-9 est fixé à 0,8 %. Pendant la durée de l'accord, l'employeur ne peut bénéficier d'une prise en charge par l'organisme collecteur paritaire agréé auquel il verse la contribution mentionnée à l'article L. 6331-9 des formations financées par le compte personnel de formation de ses salariés (1).

Les sommes collectées par l'AGEFOS-PME à ce titre sont utilisées conformément aux dispositions des articles L. 6332-3-3 et L. 6332-3-4 du code du travail et des décrets subséquents.

Les entreprises qui le souhaitent peuvent, pour le même objet, effectuer des versements volontaires en plus de l'obligation fiscale susmentionnée auprès de l'AGEFOS-PME ou tout autre OPCA agréé. Ces versements volontaires favorisent le développement de projets spécifiques visant le maintien et le développement de l'employabilité des salariés.

Ces dispositions sont applicables à compter de la collecte effectuée en 2016 sur la masse salariale annuelle brute de 2015.

Contributions conventionnelles des employeurs de 10 salariés et plus : 0,1 %

Soucieux de pérenniser le développement de la formation professionnelle des salariés de la branche, les partenaires sociaux décident de mettre en place une contribution conventionnelle.

Cette contribution de 0,1 % de la masse salariale est versée par les employeurs de 10 à 299 salariés à l'OPCA désigné par la branche.

Cette contribution a pour objet le développement de la formation professionnelle continue. Elle est mutualisée dans une section comptable à part au sein de l'OPCA et relève de la compétence exclusive des partenaires sociaux de la branche, qui décident de son usage et de sa répartition.

Cette contribution est notamment affectée au financement des actions définies ci-dessous :

- actions de formation collectives ;
- actions de formation s'inscrivant dans le cadre d'actions relevant de démarche GPEC de branche ou d'entreprise ;

- toute action visant au développement de la formation professionnelle continue.

Cette contribution sera assise sur les salaires versés par les entreprises à compter du 1er janvier 2015.

(1) Alinéa 7 de l'article 4.2 (partie consacrée aux contributions des employeurs de 10 salariés et plus : 1%) étendu sous réserve du respect des dispositions des articles R. 6332-3 et R. 6332-4 du code du travail.

(Arrêté du 23 février 2016 - art. 1)

Développement de l'alternance

Article 5

En vigueur étendu

Les parties signataires de l'accord marquent leur résolution commune de définir, dans la branche, une politique volontariste en faveur du développement de l'alternance.

Les parties signataires souhaitent apporter aux jeunes les moyens adaptés à leur accès à un emploi durable et aux libéraires les solutions pour répondre à leur besoin de compétences, en soutenant, notamment, une politique en faveur du développement de l'apprentissage.

5.1. Contrat de professionnalisation

5.1.1. Objet du contrat de professionnalisation

Le contrat de professionnalisation a pour objectif de permettre l'acquisition d'une qualification professionnelle et de favoriser l'insertion ou la réinsertion professionnelle des jeunes et demandeurs d'emploi.

La qualification professionnelle visée doit :

- être enregistrée au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) : diplôme, titre à finalité professionnelle, etc. ; ou
- être reconnue dans la classification d'une convention collective nationale de branche ; ou
- ouvrir droit à un certificat de qualification professionnelle inscrit ou non au RNCP.

Le contrat de professionnalisation a donc pour objectif de permettre à son bénéficiaire d'acquérir un diplôme ou un titre à finalité professionnelle, un certificat de qualification professionnelle (CQP) ou une qualification professionnelle reconnue dans la classification de la convention collective.

L'emploi occupé pendant la durée du contrat de professionnalisation et les évolutions des missions confiées pendant ces périodes en entreprise doivent être en lien direct avec la formation suivie et la qualification visée.

5.1.2. Public

Les parties signataires rappellent que le contrat de professionnalisation est ouvert :

- aux jeunes de moins de 26 ans sans qualification professionnelle et à ceux qui veulent compléter leur formation, quel qu'en soit le niveau, pour pouvoir accéder aux qualifications visées ;
- aux demandeurs d'emploi d'au moins 26 ans, dès leur inscription à Pôle emploi, lorsqu'une professionnalisation s'avère nécessaire pour favoriser leur retour vers l'emploi ;
- aux bénéficiaires du RSA, de l'ASS ou de l'AAH ;
- aux personnes ayant bénéficié d'un contrat unique d'insertion ;
- aux bénéficiaires du revenu minimum d'insertion (RMI) et de l'allocation de parent isolé (API) dans les départements d'outre-mer (DOM), à Saint-Barthélemy, Saint-Martin et Saint-Pierre-et-Miquelon.

Toute action, notamment en liaison avec Pôle emploi et les autres services de l'État, visant le recrutement de demandeurs d'emploi en contrat de professionnalisation est vivement encouragée.

5.1.3. Durée du contrat

Le contrat de professionnalisation peut être conclu pour une durée déterminée ou une durée indéterminée.

Lorsque le contrat est à durée déterminée, il est conclu pour une durée comprise entre 6 et 12 mois et sa durée est alors au moins égale à la durée du contrat de professionnalisation. L'objet du CDD est alors la professionnalisation.

Lorsque le contrat est à durée indéterminée, la durée minimale de la professionnalisation, durant laquelle sont mises en œuvre les actions de professionnalisation, est comprise entre 6 et 12 mois.

Afin de renforcer la professionnalisation des emplois dans les entreprises relevant de la branche de la librairie, les parties signataires décident que, outre les personnes mentionnées par les dispositions de l'article L. 6325-11 du code du travail, la durée des contrats à durée déterminée ou de l'action de professionnalisation des contrats à durée indéterminée peut être de 24 mois lorsque la qualification visée est inscrite au RNCP (diplôme d'État, titre à finalité professionnelle, certificat de qualification professionnelle inscrit ou non au RNCP...) ou pour des publics spécifiques, notamment des jeunes sortis du système éducatif sans qualification professionnelle reconnue.

La durée de la formation est comprise entre 15 % et 25 % de la durée totale du contrat à durée déterminée, sans pouvoir être inférieure à 150 heures, ou de l'action de professionnalisation du contrat à durée indéterminée.

Toutefois, cette durée peut être portée jusqu'à 50 % de la durée de l'action de professionnalisation :

- lorsque la qualification visée est inscrite au RNCP : diplôme d'État, un titre à finalité professionnelle, un certificat de qualification professionnelle inscrit ou non au RNCP... ;
- ou pour des publics spécifiques, notamment des jeunes sortis du système éducatif sans qualification professionnelle reconnue.

Dans l'optique de l'engagement de la branche en matière d'alternance, les parties signataires de l'accord engagent vivement les entreprises ayant eu recours au contrat de professionnalisation à conclure un CDI à l'expiration du CDD (en proposant notamment les postes sous CDI vacants au sein de l'entreprise et correspondant à la qualification acquise par le salarié), ou à favoriser l'insertion du salarié au sein d'une autre entreprise de la branche.

Il est rappelé que l'accord du 17 juin 2010 portant création de la CPNEFP prévoit que celle-ci aura notamment pour mission d'assurer le suivi des contrats de professionnalisation.

5.1.4. Rémunération des salariés titulaires d'un contrat de professionnalisation

Le salarié titulaire d'un contrat de professionnalisation perçoit, pendant la durée du contrat, une rémunération calculée en pourcentage du Smic.

Ce montant varie selon l'âge du bénéficiaire et le niveau de sa formation.

Afin de favoriser le développement des contrats de professionnalisation et l'intégration des jeunes dans la vie professionnelle, la branche a majoré le montant de la rémunération dans les cas suivants :

- qualification inférieure à celle d'un bac professionnel pour les salariés de moins de 21 ans et pour les salariés de 21 ans à 25 ans ;
- lors de la deuxième année des contrats de professionnalisation d'une durée de 24 mois, quels que soient l'âge et le niveau du salarié.

	Âge du salarié				
	Salariés de moins de 21 ans		Salariés de 21 ans à 25 ans		Salariés de 26 ans et plus
	Au premier jour du mois suivant où le titulaire du contrat atteint l'âge indiqué				
	Qualification inférieure à celle d'un bac professionnel	Qualification au moins égale à celle d'un bac professionnel	Qualification inférieure à celle d'un bac professionnel	Qualification au moins égale à celle d'un bac professionnel	
1 ^{re} année	60 % du Smic	65 % du Smic	75 % du Smic	80 % du Smic	85 % de la rémunération minimale conventionnelle, sans pouvoir être inférieur au Smic
2 ^e année	70 % du Smic	75 % du Smic	80 % du Smic	90 % du Smic	100 % de la rémunération minimale conventionnelle, sans pouvoir être inférieur au Smic

Lorsque le salarié atteint 21 ans en cours de contrat, la rémunération est automatiquement réévaluée à compter du premier jour du mois suivant sa date anniversaire.

Lorsque le salarié atteint 26 ans en cours de contrat, cela n'a pas d'incidence sur le bénéfice de l'exonération de charges qui reste acquis pour la durée du contrat.

5.1.5. Prise en charge

La CPNEFP détermine annuellement les orientations de prise en charge des coûts pédagogiques, d'accompagnement et des frais relatifs aux contrats de professionnalisation.

5.2. Contrat d'apprentissage

Comme précisé en introduction de cet article relatif au « développement de l'alternance dans la branche de la librairie », les parties signataires de l'accord marquent leur résolution commune de définir, dans la branche, une politique volontariste en faveur du développement de l'alternance et plus particulièrement à travers l'apprentissage.

5.2.1. Objet du contrat d'apprentissage

Le contrat d'apprentissage est un contrat de type particulier conclu entre un apprenti ou son représentant légal et un employeur.

Il a pour objet de donner à de jeunes travailleurs ayant satisfait à l'obligation scolaire une formation générale, théorique et pratique, en vue de l'obtention d'une qualification professionnelle sanctionnée par un diplôme ou un titre à finalité professionnelle enregistrée au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP).

L'employeur s'engage, outre le versement d'un salaire, à assurer à l'apprenti une formation professionnelle complète, dispensée pour partie en entreprise et pour partie en centre de formation d'apprentis (CFA) ou en section d'apprentissage.

L'apprenti s'oblige, en retour, en vue de sa formation, à travailler pour cet employeur, pendant la durée du contrat, et à suivre cette formation.

Sauf dérogation, l'apprenti doit être âgé de 16 ans au moins à 25 ans au début de l'apprentissage.

Une rencontre devra être organisée dans le cadre du premier semestre du contrat d'apprentissage entre l'employeur, le salarié apprenti et le centre de formation pour faire un premier bilan sur la formation assurée à l'apprenti.

5.2.2. Bilan de l'apprentissage

En 2012, 2 500 salariés ont été embauchés dans la branche (rapport de branche institut I + C, données 2012).

30 % de ces embauches le sont en tant que premier emploi, soit 750 embauches.

Un tiers de ces 750 embauches concernent, en moyenne, des salariés formés via l'alternance, soit environ 250 salariés. Les formations suivies sont spécifiques à la branche : CAP papeterie librairie, BP de libraire, licence professionnelle de libraire.

Par ailleurs, le taux d'insertion des apprentis de la branche est très favorable. La majorité des apprentis trouvent un emploi 6 mois à 1 an après leur formation.

Les études statistiques menées démontrent que l'apprentissage est une réelle porte d'entrée pour le recrutement et l'insertion des jeunes dans la branche de la librairie. Les formations préparant au métier de libraire sont de niveaux variés (V, IV et III ; CAP, BP et licence professionnelle) et réalisables en apprentissage. Après validation, elles permettent aux bénéficiaires de trouver un emploi pérenne dans le secteur.

5.2.3. Politique de la branche

Dans une optique de renforcement du développement de l'apprentissage, les parties signataires établissent les objectifs ci-dessous.

Objectif quantitatif :

Les parties signataires de l'accord considèrent que le contrat d'apprentissage est une des voies les plus adaptées pour accéder aux diplômes des métiers de la branche (CAP librairie-papeterie-presse, BP de libraire, licence professionnelle de libraire).

Par conséquent, elles incitent les entreprises à ne pas relâcher leurs efforts en matière d'accueil et d'insertion professionnelle des apprentis.

Les entreprises de la branche sont invitées à mettre en place toutes les conditions permettant de pérenniser chaque contrat d'apprentissage conclu en leur sein, notamment au-delà de la période de 2 mois prévue à l'article L. 6222-18 du code du travail. (1)

Pour la période 2015-2020, les parties signataires de l'accord réaffirment leur ambition de poursuivre, dans les entreprises de la branche, si les conditions économiques le permettent, la progression du nombre de contrats en alternance, en vue d'atteindre au moins 300 alternants au 31 décembre 2020.

Objectif qualitatif :

Les parties signataires souhaitent que l'effort quantitatif supplémentaire de la branche pour l'apprentissage soit assorti des objectifs qualitatifs suivants :

1. Le maintien d'un taux faible de rupture anticipée des contrats d'apprentissage ;
2. Le maintien à 90 % du taux de réussite moyen aux examens préparés ;
3. Un taux d'insertion professionnelle, 6 mois après le terme de la formation en alternance, à hauteur de 60 % ;
4. L'accompagnement des maîtres d'apprentissage dans leur rôle de transfert des savoirs et compétences, notamment le rappel aux maîtres d'apprentissage de l'importance de dégager sur leur temps de travail les disponibilités nécessaires à l'accompagnement de l'apprenti et aux relations avec le CFA. Si l'employeur n'est pas le maître d'apprentissage, l'employeur organise le temps de travail du maître d'apprentissage de telle façon qu'il puisse assurer sa mission dans son temps de travail.

5.2.4. Moyens mis en œuvre

Pour favoriser l'insertion des jeunes dans le monde du travail par la voie de l'apprentissage et mobiliser les moyens nécessaires pour prendre en charge des actions collectives de communication sur les métiers et le financement des établissements d'enseignement préparant à ses métiers, les parties signataires décident que :

Conformément à l'article L. 6332-16 du code du travail, et sur demande de la CPNEFP de la branche librairie, l'OPCA de branche peut prendre en charge les dépenses de fonctionnement des centres de formation d'apprentis conventionnés par l'État ou les régions selon les modalités prévues par accord négocié annuellement et spécifiquement sur ce sujet par les partenaires sociaux en CPN. Les CFA susceptibles de bénéficier d'un financement de l'OPCA de branche sont ceux qui accueillent au moins un salarié de la branche librairie au 31 décembre de l'année précédant leur demande et préparent à un diplôme de la librairie (CAP librairie-papeterie-presse, BP de libraire, licence professionnelle de libraire).

L'OPCA désigné est chargé du versement des fonds aux CFA sur décision de la CPNEFP et du suivi de l'exécution de cette décision.

Par ailleurs, les parties signataires invitent toutes les entreprises de la branche à verser leur taxe d'apprentissage à l'OPCA de branche, AGEFOS-PME, qui va demander son habilitation pour être organisme collecteur de la taxe d'apprentissage (OCTA) dès la collecte réalisée au 28 février 2016.

La branche communiquera sur la voie de l'apprentissage par le biais de ses outils dédiés à l'emploi et à la formation professionnelle, et à l'occasion des événements consacrés à ces sujets.

La CPNEFP de la librairie est tenue informée, annuellement, du suivi des présentes dispositions sur l'apprentissage.

5.2.5. Maître d'apprentissage

Missions du maître d'apprentissage

Dans le cadre du contrat d'apprentissage, le maître d'apprentissage a pour mission de contribuer à l'acquisition par l'apprenti des compétences nécessaires à l'obtention du titre ou du diplôme préparé, en liaison avec le CFA.

L'apprenti est obligatoirement suivi par un maître d'apprentissage. Celui-ci est soit l'employeur, soit l'un des salariés de l'entreprise.

Choix du maître d'apprentissage

Le maître d'apprentissage est choisi, sur la base du volontariat, parmi les salariés qualifiés de l'entreprise justifiant d'au moins 2 ans d'ancienneté dans le métier et dans une qualification en rapport avec l'objectif de professionnalisation visé.

L'employeur peut aussi assurer lui-même les missions de maître d'apprentissage s'il remplit les conditions de qualification et d'expérience.

L'employeur doit informer l'organisme chargé de l'enregistrement des contrats d'apprentissage de tout changement concernant le maître d'apprentissage désigné.

Formation du maître d'apprentissage

Afin que l'entreprise puisse bénéficier des financements réglementaires accompagnant la formation des maîtres d'apprentissage, le maître d'apprentissage doit avoir obligatoirement bénéficié, au préalable, d'une formation spécifique, éventuellement renouvelée tous les 5 ans.

Les coûts relatifs à la préparation et à la formation des maîtres d'apprentissage sont pris en charge par l'OPCA de la branche sur la base des montants forfaitaires déterminés chaque année.

Disponibilité du maître d'apprentissage

Le tuteur salarié ne peut suivre simultanément que deux salariés en contrat d'apprentissage. Le maître d'apprentissage employeur ne peut assurer simultanément sa fonction de maître d'apprentissage que pour deux salariés en contrat d'apprentissage.

Pour permettre les missions du maître d'apprentissage tout en continuant à exercer son emploi dans l'entreprise, le tuteur doit disposer du temps nécessaire et d'une charge de travail adaptée au suivi du titulaire du contrat ou de la période de professionnalisation. Il est demandé aux employeurs de veiller particulièrement à ce que la fonction de maître d'apprentissage n'ait pas d'impact négatif sur l'ensemble des éléments composant la rémunération. La branche encourage les employeurs à faire entrer dans l'appréciation professionnelle le fait qu'un salarié se voit confier la mission de maître d'apprentissage, au regard de la qualité avec laquelle cette mission doit être assurée.

(1) Alinéa 4 de l'article 5.2.3 (partie relatif à l'objectif quantitatif) étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 6222-18 du code du travail tel qu'il résulte de la loi n° 2015-994 du 17 août 2015 relative au dialogue social et à l'emploi.
(Arrêté du 23 février 2016 - art. 1)

Compte personnel formation

Article 6

En vigueur étendu

6.1. Droit au compte personnel de formation

Un compte personnel de formation (CPF) est instauré, à compter du 1er janvier 2015, au bénéfice de chaque personne âgée d'au moins 16 ans, qu'elle soit salariée (dont les apprentis) ou demandeur d'emploi.

Il vient en remplacement du droit individuel à la formation (DIF).

Le CPF permet d'acquérir des heures en fonction des périodes travaillées en tant que salarié.

Les heures inscrites sur le compte demeurent acquises en cas de changement de situation professionnelle ou de perte d'emploi de son titulaire. Ces heures permettent au salarié ou au demandeur d'emploi de suivre une formation éligible certifiante ou qualifiante.

Le compte est fermé lorsque la personne est admise à faire valoir l'ensemble de ses droits à la retraite.

6.2. Alimentation du compte et suivi des heures

L'alimentation du CPF se fait à hauteur de 24 heures par année de travail à temps complet jusqu'à l'acquisition d'un crédit de 120 heures, puis de 12 heures par année de travail à temps complet, dans la limite d'un plafond total de 150 heures.

Lorsque le salarié n'a pas effectué une durée de travail à temps complet sur l'ensemble de l'année, l'alimentation est calculée à due proportion du temps de travail effectué.

Les périodes d'absence du salarié pour un congé de maternité, des congés de paternité et d'accueil de l'enfant, un congé d'adoption, un congé parental d'éducation, un congé de présence parentale, un congé de soutien familial ou une maladie professionnelle ou accident du travail sont intégralement prises en compte pour le calcul des heures acquises sur le CPF.

Chaque titulaire d'un CPF a connaissance du nombre d'heures créditées sur son compte en accédant à un service dématérialisé gratuit administré par la Caisse des dépôts et consignations (<http://www.moncompteformation.gouv.fr>). Les heures acquises au cours d'une année sont inscrites au CPF directement par la Caisse des dépôts et consignations.

6.3. Transition DIF - CPF

Le solde des heures de DIF est arrêté au 31 décembre 2014 et est reporté sur le compte personnel de formation. Il appartient au salarié de saisir cette information sur le site du CPF (www.moncompteformation.gouv.fr) sur la base de l'information qu'il a reçue de la part de l'employeur.

Les heures inscrites au titre du DIF sont mobilisables dans les mêmes conditions que celles du CPF jusqu'au 31 décembre 2020. Elles seront utilisées en priorité lors des demandes, et ce jusqu'à épuisement du compteur DIF. Les droits acquis au titre du DIF et non consommés au 31 décembre 2020 seront définitivement perdus.

6.4. Modalités de mise en œuvre du CPF par le salarié

Le compte ne peut être mobilisé qu'avec l'accord exprès de son titulaire. Le refus du titulaire de mobiliser son compte ne constitue pas une faute.

La mobilisation du CPF sur le temps de travail est soumise à l'accord de l'employeur tant sur le calendrier que sur le contenu de formation, à l'exception des formations portant sur l'acquisition du socle de connaissances et de compétences, sur l'accompagnement d'une VAE, pour lesquelles l'accord de l'employeur n'est requis que sur le calendrier et à l'exception de l'abondement correctif obtenu pour non-respect des obligations liées à l'entretien professionnel.

Le salarié doit solliciter l'employeur :

- 60 jours avant le début de la formation pour une formation de moins de 6 mois ;

- 120 jours avant le début de la formation pour une formation d'une durée supérieure ou égale à 6 mois.

À compter de la réception de la demande, l'employeur dispose d'un délai de 30 jours calendaires pour notifier sa réponse au salarié, qui doit être motivée en cas de refus.

L'absence de réponse de l'employeur dans le délai vaut acceptation de la demande.

Les heures de formation réalisées sur le temps de travail avec l'accord de l'employeur donnent lieu au maintien de la rémunération du salarié.

Si la formation financée dans le cadre du CPF est suivie hors du temps de travail, elle n'est pas soumise à autorisation de l'employeur sauf si l'employeur participe au financement de cette action de formation par un abondement en heures. Les heures de formation n'ouvrent pas droit à l'allocation de formation.

6.5. Actions de formation éligibles

Les actions de formation éligibles au compte personnel de formation sont :

- les formations permettant d'acquérir le socle commun de connaissances et de compétences professionnelles, et ce conformément à l'article L. 6323-6 du code du travail ;
- l'accompagnement à la VAE mentionné à l'article L. 6313-11 du code du travail ;
- les formations sanctionnées par une certification inscrite au RNCP ;
- les formations sanctionnées par un CQP ;
- les formations sanctionnées par une certification inscrite à l'inventaire mentionné au 10e alinéa du II de l'article L. 335-6 du code de l'éducation.

Les trois dernières catégories sont éligibles si elles figurent sur au moins une des listes établies par :

- la CPNEFP de la branche librairie ;
- le COPANEF ;
- le COPAREF de la région dans laquelle travaille le salarié.

Les parties signataires de l'accord confient à la CPNEFP le soin d'établir et de mettre à jour régulièrement, dans le respect des dispositions législatives et réglementaires, la liste des formations éligibles au CPF pour les salariés de la branche.

L'information sur les formations éligibles au CPF pour les salariés de la branche figure sur le service dématérialisé administré par la Caisse des dépôts et consignations (<http://www.moncompteformation.gouv.fr>).

6.6. Abondement du compte personnel de formation

Les parties signataires de l'accord s'entendent sur le caractère prioritaire du CPF pour les salariés et les entreprises de la branche librairie.

À ce titre la branche souhaite promouvoir le compte personnel de formation dans le cadre d'une politique associant besoins du salarié et des entreprises ressortissantes et s'inscrivant dans une logique de dynamique de développement des compétences et des qualifications.

Des abondements peuvent être mobilisés pour permettre au salarié de réaliser une formation dont la durée est supérieure au nombre d'heures dont il dispose au titre du CPF. Ainsi, le financement des heures manquantes peut être obtenu en mobilisant des dispositifs comme le congé individuel de formation, la période de professionnalisation et le plan de formation selon les disponibilités financières des organismes financeurs.

Les parties signataires confient à la CPNEFP le soin de fixer une politique d'abondement au titre du CPF et en particulier de décider :

- des formations prioritaires éligibles à l'abondement parmi les formations figurant sur la liste établie par la CPNEFP de la branche ;
- le cas échéant, des publics bénéficiaires ;
- le cas échéant, de la durée de l'abondement consenti ;
- du budget à y consacrer et de la nature des fonds à mobiliser.

Les abondements ainsi effectués n'entrent pas en compte dans les modes de calcul des heures qui sont créditées sur le CPF chaque année, ni dans le plafond des 150 heures pouvant être mobilisées.

6.7. Financement des actions de formation

Les frais occasionnés par la formation suivie par le salarié au titre des heures inscrites sur son CPF sont pris en charge par l'OPCA de la branche, au titre des fonds provenant de la collecte des contributions légales dédiés au financement du CPF.

Le financement du CPF porte sur les coûts pédagogiques, les frais annexes et les rémunérations selon les critères définis par le conseil d'administration de l'OPCA.

L'AGEFOS-PME fournit chaque année à la CPNEFP de la branche librairie un bilan chiffré des prises en charge.

Période de professionnalisation

Article 7

En vigueur étendu

La période de professionnalisation a pour objet de favoriser le maintien dans l'emploi des salariés qui y ont accès par des actions de formation qualifiantes ou certifiantes. Elle est fondée sur l'alternance entre activité professionnelle et périodes de formation.

7.1. Salariés prioritaires

La période de professionnalisation est ouverte aux salariés en CDI, ou aux bénéficiaires d'un CUI CDI ou CDD.(1)

Les parties signataires de l'accord conviennent qu'au sein de la branche de la librairie la période de professionnalisation s'adresse en priorité :

- aux salariés qui, après 20 ans d'activité et, en tout état de cause, à compter de leur 45e anniversaire, sous réserve qu'ils justifient d'une ancienneté minimale de 1 an de présence dans l'entreprise qui les emploie, souhaitent par cette professionnalisation consolider la seconde partie de leur carrière professionnelle ;
- aux salariés qui envisagent la création ou la reprise d'une entreprise ;
- aux femmes qui reprennent leur activité professionnelle après un congé maternité ou aux salariés après un congé parental ;
- aux travailleurs handicapés.

7.2. Objet des formations suivies dans le cadre de la période de professionnalisation

La formation suivie dans le cadre de la période de professionnalisation doit permettre à son bénéficiaire :

- d'acquérir une qualification enregistrée au RNCP, reconnue dans la classification de la convention collective de la branche ou ouvrant droit à un certificat de qualification professionnelle ;
- d'accéder au socle de connaissances et de compétences ;
- d'accéder à une certification inscrite à l'inventaire mentionné au 10e alinéa du II de l'article L. 335-6 du code de l'éducation.

7.3. Durée de la formation

La durée de la période de professionnalisation est égale à la durée de la formation prévue pour atteindre la qualification visée.

La durée minimale pour chaque salarié bénéficiaire d'une période de professionnalisation est fixée à 70 heures, réparties sur une période maximale de 12 mois calendaires. Ainsi, pour une période de professionnalisation d'une durée supérieure, les 70 premières heures doivent impérativement être réalisées dans les 12 premiers mois de la formation.

Cette durée ne s'applique pas aux :

- actions permettant aux travailleurs de faire valider les acquis de leur expérience ;

- formations financées par la période de professionnalisation dans le cadre de l'abondement du CPF ;
- formations permettant l'accès aux certifications inscrites à l'inventaire mentionné au 10e alinéa du II de l'article L. 335-6 du code de l'éducation.

7.4. Rémunération

Les actions de formation de la période de professionnalisation se déroulent, en principe, pendant le temps de travail.

Les actions de formation mises en œuvre pendant la période de professionnalisation et pendant le temps de travail donnent lieu au maintien par l'employeur de la rémunération du salarié.

Les actions peuvent se dérouler pour tout ou partie en dehors du temps de travail à l'initiative :

- soit du salarié dans le cadre du CPF ;
- soit de l'employeur, après accord écrit du salarié, dans le cadre du plan de formation dans la limite de 80 heures par an et par salarié.

(1) Premier alinéa de l'article 7.1 étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 6323-1 du code du travail.
(Arrêté du 23 février 2016 - art. 1)

Plan de formation

Article 8

En vigueur étendu

Les parties signataires du présent accord réaffirment leur volonté de développer l'accès des salariés à des actions de formation professionnelle conduites tout au long de leur vie professionnelle dans le cadre du plan de formation.

Dans ce cadre, les signataires du présent accord rappellent aux entreprises qu'elles ont la possibilité d'élaborer un plan de formation et qu'elles doivent, en tout état de cause, dès lors qu'elles sont tenues de mettre en place un comité d'entreprise, procéder aux consultations prévues s'agissant du plan de formation.

Le plan de formation contient l'ensemble des actions de formation retenues par l'entreprise en fonction des besoins de l'entreprise et des évolutions technologiques auxquelles elle doit faire face.

Les signataires rappellent que le plan de formation est à l'initiative de l'entreprise, qu'il relève de son pouvoir de gestion et qu'il constitue un outil essentiel au service des objectifs stratégiques de l'entreprise.

Dans ce cadre, il permet la mise en place d'actions de formation qui peuvent avoir un des objets suivants :

- l'adaptation au poste de travail, l'évolution ou le maintien dans l'emploi ;
- le développement des compétences ou l'acquisition de nouvelles compétences.

Actions d'adaptation au poste de travail ou liées à l'évolution ou au maintien dans l'emploi

Ces formations doivent permettre au salarié de tenir l'emploi et faciliter la prise en compte des évolutions en cours, technologiques ou organisationnelles.

Toute action de formation suivie par un salarié pour assurer son adaptation au poste de travail ou liée à l'évolution ou au maintien dans l'emploi dans l'entreprise constitue un temps de travail effectif et donne lieu pendant sa réalisation au maintien par l'entreprise de la rémunération.

Les actions de formation liées à l'évolution ou au maintien dans l'emploi ne doivent pas conduire le salarié à dépasser la durée légale ou conventionnelle du travail.

En cas de dépassement, l'employeur devra payer des heures supplémentaires.

Actions liées au développement des compétences des salariés

Ces actions peuvent permettre au salarié d'acquérir de nouvelles compétences, dont la mise en œuvre n'est pas requise dans le cadre du poste de travail qu'il occupe ni de l'emploi qu'il tient, mais qui pourraient lui être utiles dans le cadre d'un changement de poste ou d'une évolution professionnelle.

Par accord entre le salarié et l'employeur, des actions de formation ayant pour objet le développement des compétences des salariés peuvent se dérouler en dehors du temps de travail effectif dans la limite de 80 heures par an et par salarié ou, pour les salariés dont la durée de travail est fixée par une convention de forfait en jours ou de forfait en heures sur l'année, dans la limite de 5 % de leur forfait.

Le refus du salarié de participer à de telles actions ne constitue ni une faute ni un motif de licenciement. Le salarié a la possibilité de revenir sur son accord dans les 8 jours.

Si l'action se déroule en tout ou partie en dehors du temps de travail, le temps consacré aux formations de développement de compétences n'est pas considéré comme du temps de travail effectif et ouvre droit pour le salarié à une allocation de formation égale, pour chaque heure de formation suivie en dehors du temps de travail, à 50 % du salaire horaire de référence.

Les parties signataires s'accordent dans la définition d'orientations et d'actions prioritaires déterminées en fonction des besoins évolutifs des entreprises, du contexte socio-économique, des dispositions légales et réglementaires en vigueur et des orientations stratégiques déterminées par la branche professionnelle.

Les orientations de prise en charge qui en découlent sont définies au moins une fois par an par la CPNEFP de la branche.

Entretien professionnel et état des lieux récapitulatif des parcours

Article 9

En vigueur étendu

9.1. Entretien professionnel

Tout salarié bénéficie tous les 2 ans d'un entretien professionnel à l'initiative de l'employeur.

Le premier entretien professionnel doit avoir lieu au plus tard avant le 8 mars 2016 pour l'ensemble des salariés embauchés avant le 7 mars 2014. Pour les salariés recrutés après le 7 mars 2014, l'entretien devra se réaliser au plus tard dans les 2 ans suivant l'embauche.

Il doit également être proposé systématiquement au salarié qui reprend une activité à l'issue d'un congé de maternité, d'un congé parental d'éducation, d'un congé de soutien familial, d'un congé d'adoption, d'un congé sabbatique, d'une période de mobilité volontaire sécurisée mentionnée à l'article L. 1222-12 du code du travail, d'une période d'activité à temps partiel au sens de l'article L. 1225-47 du même code, d'un arrêt longue maladie prévue à l'article L. 324-1 du code de la sécurité sociale ou à l'issue d'un mandat syndical.

Cet entretien donne l'occasion au salarié d'exprimer ses besoins en formation, ses projets et souhaits d'évolution, lui permettant ainsi de participer activement à son parcours professionnel.

Cet entretien a pour objet de déterminer :

- les moyens d'accès à l'information sur les dispositifs d'orientation professionnelle et de formation tout au long de la vie ;
- les objectifs de professionnalisation qui pourraient être définis au bénéfice du salarié pour lui permettre d'améliorer ses compétences ou de renforcer sa qualification ;
- le ou les dispositifs de formation auxquels il pourrait être fait appel en fonction des objectifs retenus ;
- les initiatives du salarié pour l'utilisation de son CPF ;
- les conditions de réalisation de la formation, notamment au regard du temps de travail et des engagements réciproques qui peuvent en découler.

Cet entretien a donc pour finalité de permettre à chaque salarié d'élaborer un projet professionnel à partir de ses aptitudes, de ses souhaits d'évolution, et compte tenu des besoins de l'entreprise.

Cet entretien sera assuré par un membre de la hiérarchie, de préférence du responsable hiérarchique direct ou d'une personne des ressources humaines.

L'entretien professionnel est distinct de l'entretien d'évaluation et doit donc être dissocié de ce dernier. En effet, l'entretien d'évaluation fait le bilan de l'activité professionnelle de l'année passée avec les résultats obtenus par le salarié et définit les objectifs à atteindre pour l'année à venir.

L'entretien professionnel se déroule dans le respect des textes selon les modalités précisées par le chef d'entreprise.

En tout état de cause, l'entreprise s'emploie à :

- informer les instances représentatives du personnel concernées et, lorsqu'elles existent, sur les modalités d'organisation de cet entretien, au moins 2 semaines avant son déroulement ;
- informer les salariés sur le déroulement et les objectifs de cet entretien, au moins 10 jours avant son déroulement ;
- réaliser l'entretien dans un lieu adapté, en dehors de toute présence de tiers, et le rémunérer au même titre que du travail effectif ;
- formaliser les conclusions de l'entretien, en particulier les actions de formation envisagées, comme les éventuels engagements pris par l'entreprise, sur un document établi en double exemplaire où le salarié peut inscrire les observations qu'il juge utiles. Un double du document signé des deux parties est remis au salarié. En cas de désaccord sur les conclusions de l'entretien, le salarié pourra formuler ses questions par écrit. Le responsable de l'entretien disposera d'un délai de 15 jours pour y répondre en exposant son argumentaire par écrit. Le salarié peut également, en cas de désaccord, demander un entretien avec le supérieur hiérarchique du responsable ayant conduit l'entretien.

9.2. État des lieux récapitulatif du parcours professionnel

Tous les 6 ans, l'entretien professionnel fait un état des lieux récapitulatif du parcours professionnel du salarié.

Le premier état des lieux récapitulatif doit avoir lieu au plus tard avant le 8 mars 2020 pour l'ensemble des salariés embauchés avant le 7 mars 2014.

À cette occasion, doivent être listés sur les 6 années passées :

- les dates des entretiens professionnels réalisés ;
- les actions de formation suivies ;
- les éléments de certification obtenus par la formation ou la VAE ;
- les progressions salariales et/ou professionnelles dont le salarié a bénéficié.

L'entretien professionnel et l'état des lieux récapitulatif du parcours professionnel du salarié concernent toutes les entreprises, quelle que soit leur taille.

Bilan de compétences

Article 10

En vigueur étendu

Tout salarié peut demander à bénéficier d'un bilan de compétences mis en œuvre dans le cadre d'une démarche individuelle pendant ou en dehors du temps de travail.

Il a pour objet de permettre aux salariés d'analyser leurs compétences tant professionnelles que personnelles ainsi que leurs aptitudes et leurs motivations, afin de définir un projet professionnel et éventuellement un projet de formation.

Il peut être suivi à l'initiative du salarié, dans le cadre d'un congé pour bilan de compétences ou à l'initiative de l'employeur dans le cadre du plan de formation. Le refus du salarié de suivre un bilan de compétences ne constitue pas une faute.

Pour bénéficier d'un congé de bilan de compétences, le salarié titulaire d'un contrat à durée indéterminée doit justifier de 5 années d'activité salariée, consécutives ou non, dont 12 mois dans l'entreprise qui l'emploie, et respecter un délai de franchise de 5 ans après un précédent bilan, sauf s'il a changé d'employeur.

Pour bénéficier d'un congé de bilan de compétences, le salarié titulaire d'un contrat à durée déterminée doit justifier de 24 mois d'ancienneté, en qualité de salarié, au cours des 5 dernières années, dont 4 mois sous contrat de travail à durée déterminée au cours des 12 derniers mois, et respecter un délai de franchise de 5 ans après un précédent bilan, sauf s'il a changé d'employeur.

Lorsque le salarié sollicite la réalisation du congé, il doit avoir l'autorisation d'absence de son employeur.

Le congé de bilan de compétences est d'une durée de 24 heures de temps de travail effectif, consécutif ou non.

L'accord du salarié est nécessaire, que le bilan se déroule à l'initiative du salarié ou à l'initiative de l'employeur.

Si l'employeur souhaite financer le bilan de compétences sur le budget de formation de l'entreprise, il doit présenter au salarié la convention tripartite (salarié, employeur, prestataire de formation), comprenant les modalités de réalisation de la prestation et recueillir son consentement.

Le salarié dispose de 10 jours pour se prononcer par écrit. Son absence de réponse équivaut à un refus, lequel ne peut être considéré comme une faute.

Les prestataires de bilans de compétences sont tenus au secret professionnel et le bénéficiaire du bilan est seul destinataire des résultats. Ce document n'est pas, sauf accord exprès du salarié, transmis à l'employeur.

Passeport orientation et formation

Article 11

En vigueur étendu

Les parties rappellent que le passeport formation est un document personnel que chaque salarié peut établir, s'il le souhaite, en y indiquant notamment, conformément aux dispositions du code du travail, les diplômes, titres, certifications, actions de formation, emplois, expériences professionnelles qu'il détient et susceptibles d'aider à l'orientation, ainsi que les décisions en matière de formation prises lors d'entretiens professionnels ou de bilans de compétences.

Le passeport formation est la propriété du salarié et reste sous sa responsabilité d'utilisation.

Afin d'éviter toute discrimination, en particulier à l'embauche, il est convenu que l'initiative de présenter le passeport formation appartient au seul salarié.

Les parties signataires à l'accord préconisent à chaque salarié de recourir, à sa seule initiative, au passeport orientation et formation dématérialisé disponible sur le site du CPF géré par la Caisse des dépôts et consignation (www.moncompteformation.gouv.fr), qui reste sa propriété et dont il garde la responsabilité d'utilisation.

Validation des acquis de l'expérience (VAE)

Article 12

En vigueur étendu

La VAE permet au salarié de faire valider l'expérience acquise au cours de la vie professionnelle afin d'obtenir un diplôme, un titre à finalité professionnelle ou un certificat de qualification figurant sur une liste établie par la CPNEFP de la branche, enregistré dans le répertoire national des certifications professionnelles.

Le salarié doit avoir exercé pendant une durée, continue ou non, de 3 ans des activités en rapport avec la validation demandée.

La VAE peut être effectuée à l'initiative du salarié, dans le cadre d'un congé de VAE ou à l'initiative de l'employeur dans le cadre du plan de formation.

La VAE est ouverte à tout salarié titulaire d'un contrat à durée indéterminée sans condition d'ancienneté et à tout titulaire d'un contrat à durée déterminée justifiant de 24 mois d'ancienneté, en qualité de salarié, au cours des 5 dernières années, dont 4 mois sous contrat de travail à durée déterminée au cours des 12 derniers mois.

Sur demande adressée à l'employeur, le salarié peut bénéficier d'un congé d'une durée de 24 heures maximum, consécutives ou non, au titre de l'accompagnement à la préparation de la validation des acquis de l'expérience et de la participation aux épreuves de la validation.

Cette démarche, à l'initiative du salarié ou sur proposition de l'employeur, ne peut être réalisée qu'avec le consentement du salarié. Le refus d'un salarié de consentir à une validation des acquis de l'expérience ne constitue pas une faute.

La prise en charge financière de la VAE s'effectue conformément aux dispositions légales.

Tutorat

Article 13

En vigueur étendu

Missions du tuteur

Article 13.1

En vigueur étendu

Dans le cadre du contrat et de la période de professionnalisation, le tuteur a pour missions :

- de contribuer à l'acquisition de connaissances, de compétences et d'aptitudes professionnelles visées pour le salarié concerné : cela progressivement et au travers d'actions de formation en situation professionnelle en lien avec le programme de formation en centre ;
- d'accueillir, d'informer et d'accompagner le salarié dans l'élaboration et la mise en œuvre de son projet professionnel ;
- de contribuer à la connaissance par le salarié du contexte spécifique à l'entreprise, de son environnement de travail, de ses droits et de ses devoirs ;
- d'assurer la liaison avec le ou les organismes chargés des actions d'évaluation, de formation et d'accompagnement des bénéficiaires à l'extérieur de l'entreprise.

Dans le cadre d'un contrat de professionnalisation, le tutorat est une obligation.

Les parties signataires demandent aux entreprises de mettre en place les conditions nécessaires à l'exercice de leur mission conformément à la réglementation en vigueur.

Choix du tuteur

Article 13.2

En vigueur étendu

Le tuteur est choisi, sur la base du volontariat, parmi les salariés qualifiés de l'entreprise justifiant d'au moins 2 ans d'ancienneté dans le métier et dans une qualification en rapport avec l'objectif de professionnalisation visé.

L'employeur peut aussi assurer lui-même le tutorat s'il remplit les conditions de qualification et d'expérience, pour des entreprises employant jusqu'à 30 salariés.

Formation du tuteur

Article 13.3

En vigueur étendu

Afin que l'entreprise puisse bénéficier des financements réglementaires accompagnant la formation des tuteurs, le tuteur doit avoir obligatoirement bénéficié, au préalable, d'une formation spécifique, éventuellement renouvelée tous les 5 ans.

Les coûts relatifs à la préparation et à la formation des tuteurs ainsi qu'à l'exercice de la fonction tutorale sont pris en charge par l'OPCA de la branche sur la base des montants forfaitaires déterminés chaque année.

Disponibilité du tuteur

Article 13.4

En vigueur étendu

Le tuteur salarié ne peut suivre simultanément que 2 salariés en contrat de professionnalisation ou en période de professionnalisation. Le tuteur employeur ne peut assurer simultanément sa fonction de tuteur que pour 2 salariés en contrat de professionnalisation ou en période de professionnalisation.

Pour permettre les missions du tuteur tout en continuant à exercer son emploi dans l'entreprise, le tuteur doit disposer du temps nécessaire et d'une charge de travail adaptée au suivi du titulaire du contrat ou de la période de professionnalisation. Il est demandé aux employeurs de veiller particulièrement à ce que la fonction tutorale n'ait pas d'impact négatif sur l'ensemble des éléments composant la rémunération. La branche encourage les employeurs à faire entrer dans l'appréciation professionnelle le fait qu'un salarié se voit confier un tutorat, au regard de la qualité avec laquelle cette mission doit être assurée.

Date d'application

Article 14

En vigueur étendu

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Le présent accord est applicable aux entreprises et groupes adhérents à une des organisations syndicales patronales signataires de l'accord à compter de sa signature.

Concernant les entreprises et groupes non adhérents à une des organisations syndicales patronales signataires de l'accord et relevant de la branche de la librairie, le présent accord sera applicable à compter du premier jour du mois suivant sa date d'extension.

Il pourra être révisé par les parties signataires dans les conditions prévues par la loi.(1)

(1) Alinéa 4 de l'article 14 étendu sous réserve de l'application des dispositions des articles L. 2231-1 et L. 2261-7 du code du travail, telles qu'interprétées par la jurisprudence de la Cour de cassation (Cass. soc., 17 septembre 2003 n° 01-10706, 31 mai 2006 n° 04-14060, 8 juillet 2009 n° 08-41507). (Arrêté du 23 février 2016 - art. 1)

Dépôt et extension

Article 15

En vigueur étendu

Les parties signataires mandatent les organisations d'employeurs signataires pour effectuer les démarches nécessaires pour 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.

Avenant n° 1 du 5 novembre 2015 modifiant le champ d'application de la convention collective

Signataires	
Organisations patronales	Le SLF,
Organisations de salariés	Le SNPELAC CFTC ; La FCCS CFE-CGC ; La FNECS CFE-CGC ; La FS CFTD ; La FEC CGT-FO,

Modification du champ d'application de la convention collective nationale de la librairie du 24 mars 2011

Article 1er

En vigueur étendu

L'article 2 « Objet. - Champ d'application » de la convention collective nationale de la librairie est modifié comme suit :

Le présent avenant régit les rapports entre les employeurs et les salariés des entreprises dont l'activité principale, en termes de chiffre d'affaires, est constituée de la vente de livres dans les départements français de la métropole ainsi que les DOM, DROM et COM, dont Saint-Barthélemy, Saint-Martin et Saint-Pierre-et-Miquelon.

Leur champ d'application comprend les commerces de librairie dont la clientèle est constituée de particuliers, d'entreprises ou d'administrations, que ces commerces vendent des livres neufs ou d'occasion, quelles que soient les modalités de vente de livres. A ce titre, le commerce de vente de livres via les nouveaux outils de communication, tel internet, est également compris dans le champ d'application de cet accord.

- Sont visés :
- les commerces de librairie qui relèvent principalement du code 47. 61Z, à l'exclusion des commerces dont l'activité principale consiste en la vente de produits de papeterie ou de presse ;
 - les commerces de livres d'occasion qui relèvent principalement du code 47. 79Z, à l'exclusion des commerces dont l'activité principale consiste en la vente de livres anciens et de valeur.

En cas de conflit de conventions collectives de branche applicables, le critère de détermination de la convention collective applicable est celui du chiffre d'affaires réalisé par l'activité de vente de livres. Dès lors que la vente de livres procure à une entreprise la plus grande partie de son chiffre d'affaires annuel, cet accord doit être appliqué. »

Durée

Article 2

En vigueur étendu

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Il entre en vigueur à compter de la date de signature.

Il pourra être révisé ou dénoncé dans les conditions prévues par le code du travail.

Formalités de dépôt et de publicité

Article 3

En vigueur étendu

Les parties signataires mandatent les organisations d'employeurs signataires pour effectuer les démarches nécessaires pour 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.

Avenant n° 2 du 20 novembre 2015 à l'accord du 5 décembre 2005 relatif au développement de la négociation collective

Signataires	
Organisations patronales	SLF.
Organisations de salariés	SNPELAC CFTC ; FCCS CFE-CGC ; FNECS CFE-CGC ; FS CFTD ; FEC CGT-FO.

Préambule

En vigueur non étendu

Un accord conclu le 5 décembre 2005 portant sur le développement de la négociation collective au sein de la branche de la librairie a été conclu et étendu par l'arrêté du 23 mars 2006. Il a été modifié par un avenant n° 1 du 20 octobre 2011 et étendu par arrêté du 27 novembre 2012.

L'accord du 2 juillet 2015 relatif à l'instauration d'un régime professionnel de santé au sein de la branche confié à l'association pour la gestion du paritarisme au sein de la librairie (AGPL) les missions suivantes (art. 9.3 dudit accord) :

- gérer, par délégation, les fonds mis à disposition de la commission paritaire en procédant notamment aux remboursements des frais (fonctionnement, déplacements, réunions, communication, contrôle et pilotage technique du régime de prévoyance...) engagés par cette commission ou ses membres dans le cadre de leurs missions conventionnelles selon le protocole de gestion du régime ;
- mener une politique d'action sociale, de secours et d'entraide auprès des salariés, ayants droit et anciens salariés de la branche dans les conditions déterminées à l'article 10 de l'accord du 2 juillet 2015 ;
- mener des campagnes de prévention en matière de santé ou d'amélioration des conditions de travail auprès des salariés ou entreprises de la branche dans les conditions déterminées par ce même article 10.

Ceci exposé, les parties conviennent :

Champ d'application

Article 1er

En vigueur non étendu

Le présent accord régit les rapports entre les employeurs et les salariés des entreprises dont l'activité principale, en termes de chiffre d'affaires, est constituée de la vente de livres dans les départements français de la métropole ainsi que les DOM, DROM et COM, dont Saint-Barthélemy, Saint-Martin et Saint-Pierre-et-Miquelon.

Leur champ d'application comprend les commerces de librairie dont la clientèle est constituée de particuliers, d'entreprises ou d'administrations, que ces commerces vendent des livres neufs ou d'occasion, quelles que soient les modalités de vente de livres. A ce titre, le commerce de vente de livres via les nouveaux outils de communication, tel internet, est également compris dans le champ d'application de cet accord.

- Sont visés :
- les commerces de librairie qui relèvent principalement du code 47.61Z, à l'exclusion des commerces dont l'activité principale consiste en la vente de produits de papeterie ou de presse ;
 - les commerces de livres d'occasion qui relèvent principalement du code 47.79Z, à l'exclusion des commerces dont l'activité principale consiste en la vente de livres anciens et de valeur.

En cas de conflit de conventions collectives de branche applicables, le critère de détermination de la convention collective applicable est celui du chiffre d'affaires réalisé par l'activité de vente de livres. Dès lors que la vente de livres procure à une entreprise la plus grande partie de son chiffre d'affaires annuel, cet accord doit être appliqué.

Objet

Article 2

En vigueur non étendu

Le présent avenant n° 2 a pour objet d'adapter notamment les dispositions des articles 2, 3, 4 et 5 de l'accord du 5 décembre 2005 modifié, suite à la signature de l'accord du 2 juillet 2015 relatif à l'instauration d'un régime professionnel de santé au sein de la branche, d'une part, et suite à l'internalisation au sein de l'AGPL de la collecte de la cotisation de 0,05 % du montant des salaires entrant dans l'assiette des cotisations de sécurité sociale payées par chaque entreprise concernée au 31 décembre au titre du paritarisme, d'autre part.

Les dispositions suivantes remplacent et annulent celles prévues aux articles 2, 3, 5 et modifient certaines dispositions prévues à l'article 4 de l'accord du 5 décembre 2005 portant sur le développement de la négociation collective au sein de la branche de la librairie modifié par l'avenant n° 1 du 20 octobre 2011.

Les autres dispositions de l'accord du 5 décembre 2005 modifié par l'avenant n° 1 précité restent inchangées.

Sources du financement

Article 3

En vigueur non étendu

Le présent avenant annule et remplace les dispositions de l'article 2 « Sources du financement » de l'accord du 5 décembre 2005 modifié relatif au développement de la négociation collective au sein de la branche librairie qui est désormais rédigé comme suit :

« Le financement de ce fonds est assuré par :

a) Une cotisation annuelle, à la charge des entreprises relevant du champ d'application du présent accord.

Le taux de cette cotisation est fixé à 0,05 % du montant des salaires entrant dans l'assiette des cotisations de sécurité sociale payées par chaque entreprise concernée au 31 décembre sur la base de la DADS de l'année pour laquelle la cotisation est collectée.

En tout état de cause, les parties conviennent que le montant de la cotisation annuelle est au minimum égal à 30 € par an, même dans l'hypothèse où le montant de la cotisation annuelle serait d'un montant inférieur en application des modalités de calcul précitées.

b) Les fonds mis à disposition de la commission paritaire nationale par l'organisme recommandé dans le cadre de la mutualisation professionnelle qui est organisée par l'accord du 2 juillet 2015 relatif à l'instauration d'un régime professionnel de santé au sein de la branche. Ces fonds sont notamment destinés au remboursement des frais (fonctionnement, déplacements, réunions, communication, contrôle et pilotage technique du régime de prévoyance...) engagés par cette commission ou ses membres dans le cadre de leurs missions conventionnelles, conformément à la convention d'assurance frais de santé.

c) Un prélèvement de 2 % sur les cotisations obligatoires définies à l'article 6 de l'accord du 2 juillet 2015 instaurant un régime professionnel de santé, versées par les entreprises entrant dans le champ d'application dudit accord, et mis à la disposition de la commission paritaire nationale dans le cadre du degré élevé de solidarité du régime professionnel de santé visé à l'article 10 de cet accord du 2 juillet 2015. »

Collecte

Article 4

En vigueur non étendu

Le présent avenant annule et remplace les dispositions de l'article 3 « Collecte » de l'accord du 5 décembre 2005 modifié relatif au développement de la négociation collective au sein de la branche librairie qui est désormais rédigé comme suit :

« Les parties signataires mandatent le syndicat de la librairie française (SLF) sis à l'hôtel de Massa, 38, rue du Faubourg-Saint-Jacques, Paris 14e, comme organisme collecteur pour recouvrer la cotisation définie au paragraphe a de l'article 2 ' Sources du financement ' auprès des entreprises relevant de la branche professionnelle de la librairie.

L'organisme recommandé dans le cadre de la mutualisation professionnelle organisée par l'accord du 2 juillet 2015 instaurant un régime professionnel de santé assure la collecte des fonds définis au paragraphe b de l'article 2 ' Sources du financement ' et les met à disposition de l'AGPL.

L'organisme recommandé est mandaté pour procéder, auprès des entreprises relevant de la branche professionnelle de la librairie, à l'appel des cotisations relatives au fonds de solidarité de la branche, telles que définies au paragraphe c de l'article 2 ' Sources du financement ' du présent avenant.

A cette fin, conformément à l'accord du 2 juillet 2015 instaurant un régime professionnel de santé, un règlement est établi entre l'organisme recommandé et l'association paritaire.

Une association paritaire est créée par le présent accord dans les conditions définies à l'article 6 de cet accord, afin de gérer les sommes collectées. »

Affectation des cotisations perçues

Article 5

En vigueur non étendu

Le présent avenant modifie les dispositions du premier paragraphe ainsi que celles des trois premiers alinéas de l'article 4 « Affectation des cotisations perçues » de l'accord du 5 décembre 2005 modifié relatif au développement de la négociation collective au sein de la branche librairie. Le premier paragraphe et les trois premiers alinéas sont remplacés par les dispositions suivantes :

« Les cotisations définies aux paragraphes a et b de l'article 2 ' Sources de financement ' sont consacrées au paritarisme. Les cotisations définies au paragraphe c dudit article 2 sont consacrées au fonds de solidarité de la branche visé à l'article 10.2 de l'accord du 2 juillet 2015.

4.1. Cotisations du paritarisme

Les cotisations recueillies par l'association paritaire au titre du paritarisme sont consacrées à l'exercice du dialogue social et à assurer le fonctionnement et le développement du syndicalisme au sein de la branche professionnelle de la librairie, selon les modalités et la répartition décrites ci-dessous. Les frais liés à la gestion de l'association paritaire ainsi que ceux liés à la collecte des cotisations sont déduits avant répartition. Les frais de collecte sont fixés à hauteur de 5 % des cotisations pour l'année 2016. Ce pourcentage, susceptible de modification, sera fixé chaque année par le conseil d'administration de l'association paritaire au vu des dépenses engagées pour la gestion de la collecte. Le montant correspondant est versé à l'organisme collecteur.

Part A = 1/3 des cotisations est affecté au financement d'actions communes du dialogue social au sein de la branche librairie, d'information sur la convention collective de branche, la prévoyance, la formation professionnelle ... Les cotisations du paragraphe b de l'article 2 ' Sources du financement ' sont affectées, en sus, à cette part.

Part B = 1/3 des cotisations est affecté au financement de l'exercice du droit à la négociation collective des salariés, réparti à parts égales entre les cinq organisations syndicales représentatives au niveau national (CFDT, CFE-CGC, CFTC, CGT, CGT-FO).

Part C = 1/3 des cotisations est affecté au financement de l'exercice du droit à la négociation collective des employeurs versé à l'organisation d'employeurs signataire et adhérente du présent accord.

4.2. Cotisations du fonds de solidarité

La part des cotisations versées à l'association paritaire dans le cadre du degré élevé de solidarité du régime professionnel de santé visé à l'article 10 de l'accord du 2 juillet 2015 sera consacrée, d'une part, à mener une politique d'action sociale, de secours et d'entraide auprès des salariés, ayants droit et anciens salariés de la branche ainsi que, d'autre part, à des campagnes de prévention en matière de santé ou d'amélioration des conditions de travail auprès des salariés ou entreprises de la branche. »

Utilisation des cotisations du paritarisme

Article 6

En vigueur non étendu

Le présent avenant n° 2 annule et remplace les dispositions de l'article 5 « Utilisation des fonds » de l'accord du 5 décembre 2005 modifié relatif au développement de la négociation collective au sein de la branche librairie qui est désormais rédigé comme suit :

« 5.1. Utilisation des fonds dédiés au financement des actions communes du dialogue social au sein de la branche (part A)

Les fonds affectés au financement des actions communes du dialogue social sont notamment destinés à favoriser le dialogue social au sein de la branche de la librairie.

Ces fonds sont destinés au financement des éléments suivants :

5.1.1. Frais de fonctionnement du dialogue social

Cette rubrique comprend l'ensemble des frais et dépenses exposés pour la gestion et le fonctionnement des organes paritaires mis en place par cet accord.

Il s'agit notamment :

- des frais de fonctionnement de l'association de gestion du paritarisme, les frais de secrétariat et d'information liés à la convention collective nationale ainsi que les frais de tenue de réunions, et des différentes commissions ;
- des frais liés aux actions menées par les partenaires sociaux convenues paritairement et, notamment, les frais d'expertise pour mieux préparer les négociations, y compris pour aider au suivi du régime professionnel de santé ;
- et, au-delà des informations strictement nécessaires à la négociation sur les salaires et figurant dans le rapport annuel de branche en application de l'article D. 2241-1 du code du travail, les informations complémentaires incluses dans ce rapport à la demande des partenaires sociaux sont prises en charge sur la part A.

5.2. Utilisation des fonds affectés au financement de l'exercice du droit de la négociation collective des salariés (part B)

Les organisations syndicales de salariés utiliseront leurs ressources pour financer notamment des actions visant à développer l'information et la sensibilisation des salariés sur les dispositions conventionnelles de la branche professionnelle de la librairie ainsi que pour prendre en charge les frais de déplacement (transport, repas, hébergement) des représentants salariés des entreprises de la branche de la librairie composant les commissions paritaires.

Les organisations syndicales de salariés devront rendre compte annuellement de l'utilisation des fonds à l'association de gestion du paritarisme de la librairie.

5.3. Utilisation des fonds affectés au financement de l'exercice du droit de la négociation collective des employeurs (part C)

L'organisation d'employeurs utilisera ses ressources pour financer :

- des actions de promotion des métiers et activités de la librairie et, notamment, les actions d'information, de conseil et d'accompagnement des chefs d'entreprise de la branche professionnelle sur le droit du travail, les dispositions des différents accords concernant la branche de la librairie et la connaissance des métiers de la librairie ;
- l'établissement des informations strictement nécessaires à la négociation sur les salaires et figurant dans le rapport annuel de branche ;
- la prise en charge des frais de déplacement (transport, repas, hébergement) des représentants employeurs de la branche de la librairie composant les commissions paritaires.

L'organisation d'employeurs devra rendre compte annuellement de l'utilisation des fonds à l'association de gestion du paritarisme de la librairie. »

Entrée en vigueur

Article 7

En vigueur non étendu

Le présent avenant n° 2 portant révision de l'accord du 5 décembre 2005 relatif au développement de la négociation collective au sein de la branche librairie modifié par l'avenant n° 1 est conclu pour une durée indéterminée.

Il pourra être révisé ou dénoncé dans les conditions prévues par le code du travail.

La date d'effet du présent avenant est fixée au 1er janvier 2016.

Dépôt. - Extension

Article 8

En vigueur non étendu

Les parties signataires mandatent l'organisation d'employeurs signataire pour effectuer les démarches nécessaires à l'obtention de l'extension du présent avenant et les formalités de publicité.

A 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 d'une procédure d'extension conformément aux dispositions de l'article L. 2261-15 du code du travail.

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

Accord du 20 novembre 2015 relatif à la prise en charge par AGEFOS-PME de dépenses de fonctionnement des CFA

Signataires	
Organisations patronales	Le SLF,
Organisations de salariés	Le SNPELAC CFTC ; La FCCS CFE-CGC ; La FNECS CFE-CGC ; La FS CFDT ; La FEC CGT-FO,

En vigueur non étendu

Considérant les dispositions réglementaires visées aux articles R. 6332-78 et R. 6332-81 du code du travail prévoyant que les dépenses de fonctionnement des centres de formation des apprentis seront prises en charge par les organismes collecteurs dans le cadre d'un accord de branche, il a été convenu ce qui suit :

Champ d'application

Article 1er

En vigueur non étendu

Le présent accord régit les rapports entre les employeurs et les salariés des entreprises dont l'activité principale, en termes de chiffre d'affaires, est constituée de la vente de livres dans les départements français de la métropole ainsi que les DOM, DROM et COM, dont Saint-Barthélemy, Saint-Martin et Saint-Pierre-et-Miquelon.

Leur champ d'application comprend les commerces de librairie dont la clientèle est constituée de particuliers, d'entreprises ou d'administrations, que ces commerces vendent des livres neufs ou d'occasion, quelles que soient les modalités de vente de livres. A ce titre, le commerce de vente de livres via les

nouveaux outils de communication, tel internet, est également compris dans le champ d'application de cet accord.

Sont visés :

- les commerces de librairie qui relèvent principalement du code 47.61Z, à l'exclusion des commerces dont l'activité principale consiste en la vente de produits de papeterie ou de presse ;
- les commerces de livres d'occasion qui relèvent principalement du code 47.79Z, à l'exclusion des commerces dont l'activité principale consiste en la vente de livres anciens et de valeur.

En cas de conflit de conventions collectives de branche applicables, le critère de détermination de la convention collective applicable est celui du chiffre d'affaires réalisé par l'activité de vente de livres. Dès lors que la vente de livres procure à une entreprise la plus grande partie de son chiffre d'affaires annuel, cet accord doit être appliqué.

Dispositions financières

Article 2

En vigueur non étendu

En application des dispositions légales, réglementaires et conventionnelles, les employeurs de moins de 10 salariés consacrent chaque année 0,15 % des rémunérations brutes versées pendant l'année de référence au titre de la professionnalisation.

En application des dispositions légales, réglementaires et conventionnelles, les employeurs de 10 salariés à 299 salariés consacrent chaque année 0,30 % des rémunérations brutes versées pendant l'année de référence au titre de la professionnalisation.

Les employeurs de 300 salariés et plus consacrent chaque année 0,40 % des rémunérations brutes versées pendant l'année de référence au titre de la professionnalisation.

Les parties signataires du présent accord rappellent que, conformément à ce que prévoit l'article R. 6332-78 du code du travail, les ressources des organismes collecteurs paritaires agréés au titre des contrats ou des périodes de professionnalisation sont aussi destinées au financement des dépenses de fonctionnement des centres de formation d'apprentis conventionnés par l'Etat ou les régions.

Les parties signataires du présent accord précisent aussi que l'apprentissage constitue l'un des moyens d'accès privilégié aux emplois de la profession grâce à l'obtention de qualifications référencées par plusieurs diplômes (le CAP librairie papeterie presse, le BP de libraire, la licence professionnelle libraire).

Les parties signataires rappellent que la section paritaire professionnelle, en sa séance du 20 novembre 2015, a souhaité affecter la somme de 80 000 € en 2015 pour le financement de CFA actifs dans la branche.

Les CFA concernés sont les suivants :

- l'INFL, tour Orion, 12-16, rue de Vincennes, 93100 Montreuil-sous-Bois.

Effectifs : 151 apprentis en 2015.

Financement : 58 357 € ;

- UCO, 25, rue du Mans, 53000 Laval ;

Effectifs : 39 apprentis en 2015.

Financement : 15 073 € ;

- CFA métiers du livre, IUT Bordeaux Montaigne, place Renaudel, 1, rue Jacques-Ellul, 33800 Bordeaux.

Effectifs : 17 apprentis en 2015.

Financement : 6 570 €.

Conformément à la loi, les centres de formation désignés ci-dessus possèdent un conseil de perfectionnement paritaire dûment constitué.

Bilan annuel

Article 3

En vigueur non étendu

Un bilan relatif aux conditions de mise en œuvre des dispositions du présent accord sera soumis à la CPNEFP de la branche ainsi qu'au conseil de perfectionnement paritaire des CFA désignés.

Disposition particulière

Article 4

En vigueur non étendu

La CPNEFP de la branche examinera les évolutions en effectifs d'apprentis.

Exécution

Article 5

En vigueur non étendu

La CPNEFP charge AGEFOS-PME de l'exécution du présent accord conformément aux textes légaux en vigueur.

Entrée en vigueur

Article 6

En vigueur non étendu

Il est expressément convenu entre les parties que le présent accord entrera en vigueur à la date de sa signature.

Les parties signataires examineront au second semestre 2016 les conditions de sa reconduction éventuelle.

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.

Avenant n° 3 du 18 janvier 2017 à l'accord du 5 décembre 2005 relatif au développement de la négociation collective

Signataires	
Organisations patronales	SLF
Organisations de salariés	CGT FNECS CFE-CGC FS CFDT SNPELAC CFTC

Préambule

En vigueur étendu

Un accord conclu le 5 décembre 2005 portant sur le développement de la négociation collective au sein de la branche de la librairie a été conclu et étendu

par arrêté du 23 mars 2006. Il a été modifié par un avenant n° 1 du 20 octobre 2011 et étendu par arrêté du 27 novembre 2012.

L'accord du 2 juillet 2015 relatif à l'instauration d'un régime professionnel de santé au sein de la branche confié à l'association pour la gestion du paritarisme au sein de la librairie (AGPL) les missions suivantes (art. 9.3 dudit accord) :

- gérer, par délégation, les fonds mis à disposition de la commission paritaire en procédant notamment aux remboursements des frais (fonctionnement, déplacements, réunions, communication, contrôle et pilotage technique du régime de prévoyance ...) engagés par cette commission ou ses membres dans le cadre de leurs missions conventionnelles selon le protocole de gestion du régime ;
- mener une politique d'action sociale, de secours et d'entraide auprès des salariés, ayants droit et anciens salariés de la branche dans les conditions déterminées à l'article 10 de l'accord du 2 juillet 2015 ;
- mener des campagnes de prévention en matière de santé ou d'amélioration des conditions de travail auprès des salariés ou entreprises de la branche dans les conditions déterminées par ce même article 10.

Ceci exposé, les parties conviennent :

Champ d'application

Article 1er

En vigueur étendu

Le présent accord régit les rapports entre les employeurs et les salariés des entreprises dont l'activité principale, en termes de chiffre d'affaires, est constituée de la vente de livres dans les départements français de la métropole ainsi que les DOM, DROM, et en Guadeloupe, Guyane, Martinique, à Mayotte, La Réunion, Saint-Barthélemy, Saint-Martin et Saint-Pierre-et-Miquelon.

Leur champ d'application comprend les commerces de librairie dont la clientèle est constituée de particuliers, d'entreprises ou d'administrations, que ces commerces vendent des livres neufs ou d'occasion, quelles que soient les modalités de vente de livres. À ce titre, le commerce de vente de livres via les nouveaux outils de communication, tel internet, est également compris dans le champ d'application de cet accord.

Sont visés :

- les commerces de librairie qui relèvent principalement du code 47.61Z, à l'exclusion des commerces dont l'activité principale consiste en la vente de produits de papeterie ou de presse ;
- les commerces de livres d'occasion qui relèvent principalement du code 47.79Z, à l'exclusion des commerces dont l'activité principale consiste en la vente de livres anciens et de valeur.

En cas de conflit de conventions collectives de branche applicables, le critère de détermination de la convention collective applicable est celui du chiffre d'affaires réalisé par l'activité de vente de livres. Dès lors que la vente de livres procure à une entreprise la plus grande partie de son chiffre d'affaires annuel, cet accord doit être appliqué.

Objet

Article 2

En vigueur étendu

Le présent avenant a pour objet d'adapter notamment les dispositions des articles 2, 3, 4 et 5 de l'accord du 5 décembre 2005 modifié, suite à la signature de l'accord du 2 juillet 2015 relatif à l'instauration d'un régime professionnel de santé au sein de la branche, d'une part, et suite à l'internalisation au sein de l'AGPL de la collecte de la cotisation de 0,05 % du montant des salaires entrant dans l'assiette des cotisations de sécurité sociale payées par chaque entreprise concernée au 31 décembre au titre du paritarisme, d'autre part.

Les dispositions suivantes remplacent et annulent celles prévues aux articles 2, 3, 5 et modifient certaines dispositions prévues à l'article 4 de l'accord du 5 décembre 2005 portant sur le développement de la négociation collective au sein de la branche de la librairie modifié par l'avenant n° 1 du 20 octobre 2011.

Les autres dispositions de l'accord du 5 décembre 2005 modifié par l'avenant n° 1 précité restent inchangées.

Sources du financement

Article 3

En vigueur étendu

Le présent avenant annule et remplace les dispositions de l'article 2 « Sources du financement » de l'accord du 5 décembre 2005 modifié relatif au développement de la négociation collective au sein de la branche de la librairie qui est désormais rédigé comme suit :

« Le financement de ce fonds est assuré par :

- a) Une cotisation annuelle, à la charge des entreprises relevant du champ d'application du présent accord.

Le taux de cette cotisation est fixé à 0,05 % du montant des salaires entrant dans l'assiette des cotisations de sécurité sociale payées par chaque entreprise concernée au 31 décembre sur la base de la DADS ou de la DSN de l'année pour laquelle la cotisation est collectée.

En tout état de cause, les parties conviennent que le montant de la cotisation annuelle est au minimum égal à 30 € par an, même dans l'hypothèse où le montant de la cotisation annuelle serait d'un montant inférieur en application des modalités de calcul précitées.

b) Les fonds mis à disposition de la commission paritaire nationale par l'organisme recommandé dans le cadre de la mutualisation professionnelle qui est organisée par l'accord du 2 juillet 2015 relatif à l'instauration d'un régime professionnel de santé au sein de la branche. Ces fonds sont notamment destinés au remboursement des frais (fonctionnement, déplacements, réunions, communication, contrôle et pilotage technique du régime de prévoyance ...) engagés par cette commission ou ses membres dans le cadre de leurs missions conventionnelles, conformément à la convention d'assurance frais de santé.

c) Un prélèvement de 2 % sur les cotisations obligatoires définies à l'article 6 de l'accord du 2 juillet 2015 instaurant un régime professionnel de santé, versées par les entreprises entrant dans le champ d'application dudit accord, et mis à la disposition de la commission paritaire nationale dans le cadre du degré élevé de solidarité du régime professionnel de santé visé à l'article 10 de cet accord du 2 juillet 2015. »

Collecte

Article 4

En vigueur étendu

Le présent avenant annule et remplace les dispositions de l'article 3 « Collecte » de l'accord du 5 décembre 2005 modifié relatif au développement de la négociation collective au sein de la branche librairie qui est désormais rédigé comme suit :

« Les parties signataires mandatent le syndicat de la librairie française (SLF), comme organisme collecteur au titre de l'AGPL pour recouvrer la cotisation définie au paragraphe a de l'article 2 ' Sources du financement ' auprès des entreprises relevant de la branche professionnelle de la librairie.

L'organisme recommandé dans le cadre de la mutualisation professionnelle organisée par l'accord du 2 juillet 2015 instaurant un régime professionnel de santé assure la collecte des fonds définis au paragraphe b de l'article 2 ' Sources du financement ' et les met à disposition de l'AGPL.

L'organisme recommandé est mandaté pour procéder, auprès des entreprises relevant de la branche professionnelle de la librairie, à l'appel des cotisations relatives au fonds de solidarité de la branche, telles que définies au paragraphe c de l'article 2 ' Sources du financement ' du présent avenant.

À cette fin, conformément à l'accord du 2 juillet 2015 instaurant un régime professionnel de santé, un règlement est établi entre l'organisme recommandé et l'association paritaire.

Une association paritaire est créée par le présent accord dans les conditions définies à l'article 6 de cet accord, afin de gérer les sommes collectées. »

Affectation des cotisations perçues

Article 5

En vigueur étendu

Le présent avenant modifie les dispositions du premier paragraphe ainsi que celles des 3 premiers alinéas de l'article 4 « Affectation des cotisations perçues » de l'accord du 5 décembre 2005 modifié relatif au développement de la négociation collective au sein de la branche de la librairie. Le premier paragraphe et les 3 premiers alinéas sont remplacés par les dispositions suivantes :

« Les cotisations définies aux paragraphes a et b de l'article 2 ' Sources de financement ' sont consacrées au paritarisme. Les cotisations définies au paragraphe c dudit article 2 sont consacrées au fonds de solidarité de la branche visé à l'article 10.2 de l'accord du 2 juillet 2015.

4.1. Cotisations du paritarisme

Les cotisations recueillies par l'association paritaire au titre du paritarisme sont consacrées à l'exercice du dialogue social et à assurer le fonctionnement et le développement du syndicalisme au sein de la branche professionnelle de la librairie, selon les modalités et la répartition décrites ci-dessous. Les frais liés à la gestion de l'association paritaire ainsi que ceux liés à la collecte des cotisations sont déduits avant répartition. Les frais de collecte sont fixés à hauteur de 10 % des cotisations pour l'année 2017. Ce pourcentage, susceptible de modification, sera fixé chaque année par le conseil d'administration de l'association paritaire au vu des dépenses engagées pour la gestion de la collecte. Le montant correspondant est versé à l'organisme collecteur.

Part A = 1/3 des cotisations est affecté au financement d'actions communes du dialogue social au sein de la branche librairie, d'informations sur la convention collective de branche, la prévoyance, la formation professionnelle, d'informations complémentaires non obligatoires du rapport social annuel de branche ... Les cotisations du paragraphe b de l'article 2 ' Sources du financement ' sont affectées, en sus, à cette part.

Part B = 1/3 des cotisations est affecté au financement de l'exercice du droit à la négociation collective des salariés, réparti à parts égales entre les organisations syndicales représentatives au niveau de la branche de la librairie.

Part C = 1/3 des cotisations est affecté au financement de l'exercice du droit à la négociation collective des employeurs réparti à parts égales entre les organisations d'employeurs représentatives dans la branche de la librairie.

4.2. Cotisations du fonds de solidarité

La part des cotisations versées à l'association paritaire dans le cadre du degré élevé de solidarité du régime professionnel de santé visé à l'article 10 de l'accord du 2 juillet 2015 sera consacrée, d'une part, à mener une politique d'action sociale, de secours et d'entraide auprès des salariés, ayants droit et anciens salariés de la branche ainsi que, d'autre part, à des campagnes de prévention en matière de santé ou d'amélioration des conditions de travail auprès des salariés ou entreprises de la branche. »

Utilisation des cotisations du paritarisme

Article 6

En vigueur étendu

Le présent avenant annule et remplace les dispositions de l'article 5 « Utilisation des fonds » de l'accord du 5 décembre 2005 modifié relatif au développement de la négociation collective au sein de la branche librairie qui est désormais rédigé comme suit :

« 5.1. Utilisation des fonds dédiés au financement des actions communes du dialogue social au sein de la branche (part A)

Les fonds affectés au financement des actions communes du dialogue social sont notamment destinés à favoriser le dialogue social au sein de la branche de la librairie.

Ces fonds sont destinés au financement des éléments suivants :

5.1.1. Frais de fonctionnement du dialogue social

Cette rubrique comprend l'ensemble des frais et dépenses exposés pour la gestion et le fonctionnement des organes paritaires mis en place par cet accord.

Il s'agit notamment :

- des frais de fonctionnement de l'association de gestion du paritarisme, les frais de secrétariat et d'information liés à la convention collective nationale ainsi que les frais de tenue de réunions, et des différentes commissions ;

- des frais liés aux actions menées par les partenaires sociaux convenues paritairement et, notamment, les frais d'expertise pour mieux préparer les négociations, y compris pour aider au suivi du régime professionnel de santé ;

- et, au-delà des informations strictement nécessaires à la négociation sur les salaires et figurant dans le rapport annuel de branche en application de l'article D. 2241-1 du code du travail, les informations complémentaires incluses dans ce rapport à la demande des partenaires sociaux sont prises en charge sur la part A.

5.2. Utilisation des fonds affectés au financement de l'exercice du droit de la négociation collective des salariés (part B)

Les organisations syndicales de salariés utiliseront leurs ressources pour financer notamment des actions visant à développer l'information et la sensibilisation des salariés sur les dispositions conventionnelles de la branche professionnelle de la librairie ainsi que pour prendre en charge les frais de déplacement (transport, repas, hébergement) des représentants salariés des entreprises de la branche de la librairie composant les commissions paritaires.

Les organisations syndicales de salariés devront rendre compte annuellement de l'utilisation des fonds à l'association de gestion du paritarisme de la librairie.

5.3. Utilisation des fonds affectés au financement de l'exercice du droit de la négociation collective des employeurs (part C)

Ces fonds seront utilisés pour financer :

- des actions de promotion des métiers et activités de la librairie et, notamment, les actions d'information, de conseil et d'accompagnement des chefs d'entreprise de la branche professionnelle sur le droit du travail, les dispositions des différents accords concernant la branche de la librairie et la connaissance des métiers de la librairie ;

- l'établissement des informations strictement nécessaires à la négociation sur les salaires et figurant dans le rapport social annuel de branche ;

- la prise en charge des frais de déplacement (transport, repas, hébergement) des représentants employeurs de la branche de la librairie composant les commissions paritaires.

Il devra être rendu compte annuellement de l'utilisation des fonds à l'association de gestion du paritarisme de la librairie. »

Entrée en vigueur

Article 7

En vigueur étendu

Le présent avenant portant révision de l'accord du 5 décembre 2005 relatif au développement de la négociation collective au sein de la branche librairie modifié par l'avenant n° 1 est conclu pour une durée indéterminée.

Il pourra être révisé ou dénoncé dans les conditions prévues par le code du travail.

La date d'effet du présent avenant est fixée au 1er janvier 2017.

Dépôt. - Extension

Article 8

En vigueur étendu

Les parties signataires mandatent l'organisation d'employeurs signataire pour effectuer les démarches nécessaires à l'obtention de l'extension du présent avenant et les formalités de publicité.

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 d'une procédure d'extension conformément aux dispositions de l'article L. 2261-15 du code du travail.

Le présent avenant 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.

Avenant du 10 mai 2017 relatif à la modification de certaines dispositions de la convention collective

Signataires	
Organisations patronales	SLF
Organisations de salariés	FNECS CFE-CGC FS CFDT SNPELAC CFTC FCCS CFE-CGC

Préambule

En vigueur étendu

La loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels comporte diverses dispositions qui concernent les branches professionnelles.

Les partenaires sociaux de la branche de la librairie ont donc décidé de mettre en œuvre ces nouvelles dispositions légales et réglementaires, lesquelles nécessitent la modification des articles 4 « Révision », 5 « Dénonciation » et 12 « Commissions paritaires nationales » de la convention collective de la librairie (idcc 3013).

En conséquence, il a été convenu ce qui suit :

Champ d'application

Article 1er

En vigueur étendu

Le présent accord régit les rapports entre les employeurs et les salariés des entreprises dont l'activité principale, en termes de chiffre d'affaires, est constituée de la vente de livres dans les départements français de la métropole ainsi que les DOM, DROM, et en Guadeloupe, Guyane, Martinique, à Mayotte, La Réunion, Saint-Barthélemy, Saint-Martin et Saint-Pierre-et-Miquelon.

Leur champ d'application comprend les commerces de librairie dont la clientèle est constituée de particuliers, d'entreprises ou d'administrations, que ces commerces vendent des livres neufs ou d'occasion, quelles que soient les modalités de vente de livres. À ce titre, le commerce de vente de livres via les nouveaux outils de communication, tel internet, est également compris dans le champ d'application de cet accord.

Sont visés :

- les commerces de librairie qui relèvent principalement du code 47.61Z, à l'exclusion des commerces dont l'activité principale consiste en la vente de produits de papeterie ou de presse ;
- les commerces de livres d'occasion qui relèvent principalement du code 47.79Z, à l'exclusion des commerces dont l'activité principale consiste en la vente de livres anciens et de valeur.

En cas de conflit de conventions collectives de branche applicables, le critère de détermination de la convention collective applicable est celui du chiffre d'affaires réalisé par l'activité de vente de livres. Dès lors que la vente de livres procure à une entreprise la plus grande partie de son chiffre d'affaires annuel, cet accord doit être appliqué.

Modification des dispositions conventionnelles sur la révision

Article 2

En vigueur étendu

Les dispositions suivantes annulent et remplacent celles de l'article 4 de la convention collective nationale de la librairie désormais rédigées comme suit :

« Article 4

Révision

Sont habilitées à engager la procédure de révision de tout ou partie de la présente convention collective, de ses annexes et des accords de branche :

1. Jusqu'à la fin du cycle électoral au cours duquel l'accord est conclu :

- Une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives dans le champ d'application de la convention ou de l'accord et signataires ou adhérentes de la convention ou de l'accord ;
- Une ou plusieurs organisations professionnelles d'employeurs signataires ou adhérentes. Si la convention ou l'accord est étendu, ces organisations doivent être en outre représentatives dans le champ d'application de la convention ou de l'accord.

2. À l'issue du cycle électoral :

- Une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives dans le champ d'application de la convention ou de l'accord ;
- Une ou plusieurs organisations professionnelles d'employeurs de la branche. Si la convention ou l'accord est étendu, ces organisations doivent être représentatives dans le champ d'application de la convention ou de l'accord.

Toute demande de révision devra être adressée par lettre recommandée avec accusé de réception à chacune des organisations représentatives dans la branche, et mentionner les dispositions dont la révision est demandée. Des propositions de remplacement devront être formulées et jointes à la demande de révision.

Le plus rapidement possible et au plus tard dans un délai de 2 mois suivant la réception de cette lettre, les parties sus-indiquées devront ouvrir une négociation en vue de la rédaction d'un nouveau texte.

Les dispositions de la convention, de l'annexe ou de l'accord de branche dont la révision est demandée resteront en vigueur jusqu'à la conclusion d'un nouvel accord.

À défaut de conclusion d'un nouvel accord, elles seront maintenues.

Les dispositions de l'avenant portant révision se substitueront de plein droit à celles de la convention ou de l'accord qu'elles modifient et sont opposables à l'ensemble des employeurs et des salariés liés par la convention ou l'accord, soit à la date qui en aura été expressément convenue, soit, à défaut, à partir du jour qui suivra son dépôt auprès du service compétent.

Son extension sera demandée à l'initiative de l'une des organisations signataires. »

Modification des dispositions conventionnelles sur la dénonciation

Article 3

Les dispositions suivantes annulent et remplacent celles de l'article 5 de la convention collective nationale de la librairie désormais rédigées comme suit :

« Article 5

Dénonciation

La présente convention collective pourra être dénoncée, totalement ou partiellement, par les parties signataires ou adhérentes. (1)

Auteurs de la dénonciation

Peuvent dénoncer la convention :

- les syndicats signataires ;
- les syndicats qui y ont adhéré ultérieurement ;
- les organismes, syndicats ou associations représentant les employeurs.

Lorsqu'une des organisations syndicales de salariés signataires de la convention perd la qualité d'organisation représentative dans le champ d'application de cette convention, la dénonciation de ce texte n'emporte d'effets que si elle émane d'une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives dans son champ d'application ayant recueilli la majorité des suffrages exprimés conformément à l'article L. 2261-10 du code du travail.

Modalités de la dénonciation

La dénonciation sera notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception à chacune des autres parties signataires ou adhérentes, et déposée par son auteur auprès des services du ministère du travail et du secrétariat du greffe du conseil de prud'hommes du lieu de conclusion conformément aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du code du travail.

La date de dépôt de la dénonciation fait courir le délai du préavis.

En cas de dénonciation totale, la dénonciation devra être précédée d'un préavis de 6 mois.

En cas de dénonciation partielle, la dénonciation devra être précédée d'un préavis de 3 mois.

La dénonciation partielle ne pourra être effectuée que sur un titre complet de la convention collective. La dénonciation d'une partie seulement d'un titre n'est pas possible.

Conséquences de la dénonciation

Une nouvelle négociation s'engage, à la demande d'une des parties intéressées, dans les 3 mois qui suivent le début du préavis. Elle peut donner lieu à un accord, y compris avant l'expiration du délai de préavis.

Lorsque la dénonciation émane de la totalité des signataires employeurs ou des signataires salariés, la convention continue de produire effet jusqu'à l'entrée en vigueur des dispositions qui lui sont substituées ou, à défaut, pendant une durée de 18 mois en cas de dénonciation totale et de 12 mois en cas de dénonciation partielle à compter de l'expiration du délai de préavis.

Lorsque la dénonciation est le fait d'une partie seulement des signataires employeurs ou des signataires salariés, elle ne fait pas obstacle au maintien en vigueur de la convention entre les autres parties signataires. Dans ce cas, les dispositions de la convention continuent de produire effet à l'égard des auteurs de la dénonciation jusqu'à l'entrée en vigueur de la convention ou de l'accord qui lui est substitué ou, à défaut, pendant une durée de 18 mois en cas de dénonciation totale et de 12 mois en cas de dénonciation partielle à compter de l'expiration du délai de préavis.

Durant les négociations, la convention restera applicable sans aucun changement.

À l'issue de ces dernières, sera établi soit un avenant ou une nouvelle convention constatant l'accord intervenu, soit un procès-verbal de clôture constatant le désaccord.

Ces documents signés, selon le cas, par les parties en présence, feront l'objet de formalités de dépôt dans les conditions prévues aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du code du travail.

Les dispositions de la nouvelle convention se substitueront intégralement à celles dénoncées, avec pour prise d'effet, soit la date qui en aura été expressément convenue, soit, à défaut, à partir du premier jour du mois qui suivra son dépôt auprès du service compétent.

En cas de procès-verbal de clôture constatant le défaut d'accord, la convention ainsi dénoncée, pour autant que la dénonciation émane, soit de la totalité des parties signataires ou adhérentes, soit de la totalité des organisations d'employeurs signataires ou adhérentes, ou de la totalité des organisations syndicales de salariés signataires ou adhérentes, restera applicable sans changement pendant une durée de survie qui commencera à courir à l'expiration du délai de préavis.

En cas de dénonciation partielle, la durée de survie des dispositions dénoncées est fixée à 12 mois. En cas de dénonciation totale, la durée de survie est fixée à 18 mois.

Passé ce délai de survie, le texte dénoncé de la convention collective cessera de produire ses effets pour autant que la dénonciation émane de la totalité des signataires employeurs ou des signataires salariés.

Lorsque le texte dénoncé n'a pas été remplacé par un nouvel accord dans un délai de 1 an à compter de l'expiration du préavis, les salariés concernés ne peuvent plus se prévaloir de ses dispositions. Ils conservent toutefois une rémunération dont le montant annuel ne peut être inférieur à la rémunération versée, lors des 12 derniers mois, en application de l'accord dénoncé. Les éléments de rémunération pris en compte sont ceux soumis aux cotisations de la sécurité sociale. »

(1) L'alinéa 3 de l'article 3 est étendu sous réserve du respect des dispositions des articles L. 2261-10 et L. 2261-11 du code du travail.
(Arrêté du 15 février 2018 - art. 1)

Modification des dispositions conventionnelles sur les commissions nationales paritaires

Article 4

En vigueur étendu

Les dispositions du chapeau de l'article 12 sont modifiées comme suit :

« Article 12

Commissions nationales paritaires

Une commission nationale paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) ainsi qu'une commission nationale paritaire de conciliation sont instituées au sein de la branche de la librairie. »

Modification des dispositions conventionnelles sur la commission de négociation et la commission d'interprétation

Article 5

En vigueur étendu

Les dispositions suivantes annulent et remplacent celles des articles 12.1 et 12.2.1 de la convention collective nationale de la librairie désormais rédigées comme suit :

« 12.1. Commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation

A. - Missions

En sa qualité de commission de négociation, la commission mise en place a pour mission de :

- négocier tous les sujets relatifs à la convention collective ;
- 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 à verser dans la base de données nationale instituée en vue d'assurer la publicité des accords collectifs, et formuler, le cas échéant, des recommandations destinées à répondre aux difficultés identifiées. Le rapport susvisé comprend un bilan des accords d'entreprise sur la durée du travail, le repos quotidien, les jours fériés, les congés et le compte épargne temps, en particulier de l'impact de ces accords sur les conditions de travail des salariés et sur la concurrence entre les entreprises de la branche ;
- exercer les missions de l'observatoire paritaire de la négociation collective mentionné à l'article 4 F du présent avenant ;
- établir son agenda social annuel ;
- faire procéder à l'élaboration d'un rapport annuel de branche.

Elle se réunit au moins trois fois par an, ainsi qu'à titre extraordinaire selon l'actualité de la branche, dont, notamment, une fois par an pour négocier sur les salaires conventionnels, tous les 3 ans pour négocier sur les priorités, les objectifs et les moyens de la formation des salariés ainsi que sur l'égalité professionnelle hommes/ femmes. Enfin, elle se réunit tous les 5 ans pour négocier les classifications.

En sa qualité de commission d'interprétation, la commission paritaire nationale mise en place a pour mission de rechercher amiablement la solution aux difficultés d'interprétation des dispositions de la présente convention et de ses annexes.

La commission peut rendre, à la demande d'une juridiction, un avis sur l'interprétation de la convention collective nationale, d'un avenant ou d'un accord de branche.

B. - Composition de la commission

La commission est composée paritairement.

Lorsqu'elle se réunit en sa qualité de commission de négociation, chaque organisation syndicale de salariés représentative dans le champ d'application de la convention ou de l'accord, peut inclure dans sa délégation un maximum de quatre personnes dont deux salariés en activité dans une entreprise relevant du champ d'application de cette convention ou de cet accord.

Les organisations syndicales affiliées à une même confédération syndicale seront représentées globalement par une délégation.

Le collège des représentants des employeurs est constitué de représentants des organisations représentatives dans le champ d'application de la convention collective, en nombre égal à celui du collège des représentants salariés.

La présidence est assurée par le collège des représentants des employeurs.

Lorsqu'elle se réunit en sa qualité de commission d'interprétation, le collège des représentants des salariés comprend un titulaire et un suppléant de chaque organisation syndicale représentative dans le champ d'application de la présente convention, étant précisé que les organisations syndicales affiliées à une même confédération syndicale seront représentées globalement par un titulaire et un suppléant par confédération.

Le collège des représentants des employeurs est constitué de représentants des organisations représentatives dans le champ d'application de la convention collective, en nombre égal à celui du collège des représentants des salariés.

La présidence de chaque réunion de la commission est assurée alternativement par l'un ou l'autre des collèges, qui désigne préalablement le président.

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

C. - Modalités de saisine

La commission est saisie par l'intermédiaire et à la diligence des organisations syndicales représentatives de salariés dans la branche ou des organisations professionnelles d'employeurs de la branche.

Le courrier de saisine de la commission est adressé au siège du secrétariat permanent de la convention collective par lettre recommandée avec avis de réception.

Le secrétariat permanent convoque les membres de la commission. Il est confié au SLF.

Lorsqu'il s'agit d'une demande d'interprétation, la partie demanderesse y joint un mémoire exposant les points en litige ainsi que toute pièce utile susceptible de s'y rapporter, ou précisant l'objet de la demande. La copie du mémoire et des pièces est jointe à la convocation de chacun des membres de la commission qui intervient dans les 15 jours suivant la saisine, la réunion de la commission devant se tenir au plus tard 1 mois après la saisine.

D. - Modalités de fonctionnement en cas de demande d'interprétation

a) La rédaction du procès-verbal est assurée par le secrétariat permanent de la convention collective nationale. Le procès-verbal est soumis à l'approbation de la commission.

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

La commission statue valablement, à la condition que soient présents au moins deux représentants des organisations professionnelles du collège des employeurs et deux organisations syndicales du collège des salariés.

Si ce quorum n'est pas atteint, une nouvelle réunion doit être convoquée dans les 15 jours et se tiendra sans condition de quorum à condition que les 2 collèges soient représentés.

Les organisations syndicales membres de la présente commission, ainsi que les parties convoquées doivent signifier 7 jours au moins avant la date de la réunion, leur participation effective à celle-ci.

Les délibérations de la commission sont adoptées à la majorité, par collège, des membres présents ou représentés. Si cette majorité n'est pas atteinte, aucune délibération ne sera adoptée.

b) Les organisations syndicales membres de la commission sont convoquées à la réunion au moins 15 jours calendaires avant la date de celle-ci.

Les avis d'interprétation de la commission acquièrent même valeur que la convention collective et sont publiés en annexe à celle-ci.

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

E. - Transmission des accords d'entreprise à la CPPNI

Doivent être transmis à la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation de la branche les conventions et accords d'entreprise comportant des stipulations portant sur :

- la durée du travail ainsi que la répartition et l'aménagement des horaires (heures supplémentaires, conventions de forfait, travail à temps partiel, travail intermittent ...) ;
- le repos quotidien ;
- les jours fériés ;
- les congés (congés payés et autres congés) ;
- le compte épargne temps.

Les accords susvisés doivent être transmis à la CPPNI soit par voie postale à l'adresse suivante :

CPPNI de la branche librairie, SLF, hôtel de Massa, 38, rue du Faubourg-Saint-Jacques, 75014 Paris.

Soit par courrier électronique à l'adresse suivante : cppni@syndicat-librairie.fr.

Le ministère du travail publie ensuite sur son site internet la liste des adresses qui ont été mentionnées dans les conventions ou accords ou qui lui ont été communiquées. La commission paritaire sera tenue de lui notifier tout éventuel changement d'adresse afin que la liste puisse être actualisée.

La partie la plus diligente transmet à l'adresse de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation les conventions et accords

d'entreprise susvisés en ayant, au préalable, supprimé les noms et prénoms des négociateurs et des signataires. Elle doit en outre informer de cette transmission les autres signataires de ces conventions et accords. La commission accuse réception des conventions et accords transmis.

F. - Observatoire paritaire de la négociation collective

Un observatoire paritaire de la négociation collective (OPNC) est institué dans la branche de la librairie. La CPPNI exerce les missions de l'observatoire.

Les membres de l'observatoire sont donc ceux de la CPPNI dans sa formation " interprétation ".

L'observatoire est destinataire des accords d'entreprise ou d'établissement conclus pour la mise en œuvre d'une disposition législative, qu'ils aient été conclus selon les règles de droit commun, mais également ceux conclus selon les modes dérogatoires, c'est-à-dire avec les représentants élus du personnel ou avec des salariés mandatés.

L'OPNC a pour mission d'enregistrer et de conserver ces accords d'entreprise.

Ils seront adressés : par voie postale à l'adresse suivante :

OPNC de la branche librairie SLF, hôtel de Massa, 38, rue du Faubourg-Saint-Jacques, 75014 Paris.

Par voie électronique : onpc@syndicat-librairie. fr. »

Commission de conciliation

Article 6

En vigueur étendu

Le numéro de l'article 12.2.2 de la convention collective nationale est remplacé par le numéro 12.2 « Commission de conciliation ».

Le nouvel article 12.2 est rédigé comme suit :

« 12.2 Commission de conciliation

A. - Missions

La commission de conciliation a pour mission de rechercher amiablement la solution aux litiges individuels nés de l'application de la présente convention, et qui n'auraient pu être réglés dans le cadre de l'entreprise.

Les pouvoirs de conciliation de la commission paritaire ne font pas obstacle au recours devant la juridiction compétente pour trancher le différend.

B. - Composition de la commission

La commission de conciliation est composée selon les modalités exposées à l'article 12.1 b ci-dessus. La commission de conciliation est à ce titre composée des représentants des salariés et employeurs présents au sein de la CPPNI réunie pour interprétation.

C. - Modalités de saisine

Les modalités de saisine de la commission de conciliation sont identiques à celles exposées à l'article 12.1 c ci-dessus.

D. - Modalités de fonctionnement

La partie citée aussi bien que la partie ayant introduit la requête doivent assister à la réunion consacrée au litige. Elles peuvent se faire représenter par un membre de la branche professionnelle en cause.

La non-comparution ou non-représentation de l'une ou de l'autre des parties fait l'objet d'un constat de carence, sauf empêchement majeur reconnu valable par la commission, auquel cas la réunion de cette dernière est convoquée à une date ultérieure.

La commission entend les parties contradictoirement, simultanément ou séparément, et peut leur demander toute justification ou effectuer toute démarche qui lui semblerait utile.

Litiges individuels

Lorsque la commission est saisie d'un litige individuel, elle se réunit dans un délai maximum de 21 jours calendaires à compter de la réception du courrier de saisine.

Les parties peuvent demander à la commission de trancher le litige en tant qu'arbitre ; en l'absence d'une telle demande, la commission s'efforcera de concilier les parties en proposant une solution au conflit. Un procès-verbal sera dressé faisant état de l'acceptation ou du refus par les parties de la solution proposée. Ce procès-verbal doit énoncer le ou les points sur lesquels les parties se sont mises d'accord aussi bien que ceux sur lesquels le différend subsiste.

Litiges collectifs

Les conflits collectifs peuvent être portés devant la présente commission, en vue d'une conciliation. Dès que la commission est saisie, ses membres et les parties doivent se réunir dans les 10 jours calendaires.

La commission peut proposer d'engager une procédure de médiation dans les conditions 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 points sur lesquels les parties se sont mises d'accord, et ceux sur lesquels le désaccord persiste.

Les dispositions prévues à l'article 12.1 D a s'appliquent également dans le cadre de la mission de conciliation de la commission. »

Suppression de la commission de validation des accords collectifs

Article 7

En vigueur étendu

La loi susmentionnée du 8 août 2016 a modifié les dispositions de l'alinéa 3 de l'article L. 2232-22 du code du travail sur l'approbation des accords d'entreprise en supprimant la procédure de validation par la commission paritaire nationale. En conséquence, l'article 12.2.3 de la CCN de la librairie est supprimé.

Entrée en vigueur

Article 8

En vigueur étendu

Le présent avenant portant révision de certaines dispositions de la convention collective de la branche de la librairie est conclu pour une durée indéterminée.

Il pourra être révisé ou dénoncé dans les conditions prévues par le code du travail et les dispositions conventionnelles de branche.

Le présent avenant entrera en vigueur à compter du jour de la parution au Journal officiel de son arrêté d'extension.

Dépôt. - Extension

Article 9

En vigueur étendu

Les parties signataires mandatent l'organisation d'employeurs signataire pour effectuer les démarches nécessaires à l'obtention de l'extension du présent avenant et les formalités de publicité.

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 d'une procédure d'extension conformément aux dispositions de l'article L. 2261-15 du code du travail.

Avenant n° 1 du 19 septembre 2017 à l'accord de branche du 2 juillet 2015 relatif à l'instauration d'un régime professionnel de santé

Signataires	
Organisations patronales	SLF
Organisations de salariés	CGT FNECS CFE-CGC FS CFDT SNPELAC FCCS CFE-CGC

Préambule

En vigueur étendu

Par accord de branche du 2 juillet 2015 « relatif à l'instauration d'un régime professionnel de santé », les partenaires sociaux de la branche de la librairie ont mis en place un régime de remboursement des frais de santé.

Cet accord de branche a notamment mis en œuvre, dans le cadre du degré élevé de solidarité, des garanties permettant aux salariés et à leurs ayants droit de bénéficier de certains avantages au titre des actions de solidarité, aux conditions définies par les partenaires sociaux.

Ces actions de solidarité sont financées par un fonds alimenté par un prélèvement de 2 % sur les cotisations définies à l'article 6 de l'accord de branche susvisé, versées par les entreprises entrant dans son champ d'application.

Le décret n° 2017-162 du 9 février 2017 « relatif au financement et à la gestion de façon mutualisée des prestations mentionnées au IV de l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale » a défini les modalités selon lesquelles est mise en œuvre la gestion mutualisée des garanties collectives de protection sociale complémentaire présentant un degré élevé de solidarité, prévues dans les accords professionnels comprenant des prestations à caractère non directement contributif.

Ce décret s'appliquant aux accords conclus ou renouvelés à compter de sa date d'entrée en vigueur, les partenaires sociaux de la branche de la librairie ont souhaité renouveler l'accord de branche du 2 juillet 2015 « relatif à l'instauration d'un régime professionnel de santé ».

Tel est l'objet du présent avenant.

Champ d'application

Article 1er

En vigueur étendu

Le présent avenant régit les rapports entre les employeurs et les salariés des entreprises relevant de la branche de la librairie, dont l'activité principale, en termes de chiffre d'affaires, est constituée de la vente de livres dans les départements français de la métropole ainsi que les DOM, DROM, et en Guadeloupe, Guyane, Martinique, à Mayotte, La Réunion, Saint-Barthélemy, Saint-Martin et Saint-Pierre-et-Miquelon.

Leur champ d'application comprend les commerces de librairie dont la clientèle est constituée de particuliers, d'entreprises ou d'administrations, que ces commerces vendent des livres neufs ou d'occasion, quelles que soient les modalités de vente de livres. À ce titre, le commerce de vente de livres des outils de communication, tels qu'internet, est également compris dans le champ d'application de cet accord.

Sont visés principalement :

- les commerces de librairie qui relèvent du code 47.61Z ;

- les commerces de livres d'occasion qui relèvent du code 47.79Z, à l'exclusion des commerces dont l'activité principale consiste en la vente de livres anciens et de valeur.

En cas de conflit de conventions collectives de branche applicables, le critère de détermination de la convention collective applicable est celui du chiffre d'affaires réalisé par l'activité de vente de livres. Dès lors que la vente de livres procure à une entreprise la plus grande partie de son chiffre d'affaires annuel, cet accord est applicable.

Renouvellement de l'accord de branche du 2 juillet 2015 « relatif à l'instauration d'un régime professionnel de santé »

Article 2

En vigueur étendu

Les partenaires sociaux décident que l'accord de branche du 2 juillet 2015 « relatif à l'instauration d'un régime professionnel de santé », étendu par arrêté du 11 décembre 2015 et entré en vigueur le 1er janvier 2016, est renouvelé dans les mêmes termes, pour la durée prévue à l'article 3 du présent avenant.

Durée

Article 3

En vigueur étendu

Le présent avenant est conclu pour la même durée que l'accord de branche qu'il renouvelle, c'est-à-dire 5 ans à compter du 1er janvier 2016, soit jusqu'au 31 décembre 2020.

Entrée en vigueur

Article 4

En vigueur étendu

Le présent avenant entrera en vigueur à compter de la date de publication au Journal officiel de son arrêté d'extension.

Notification, dépôt et extension

Article 5

En vigueur étendu

Les parties signataires mandatent l'organisation d'employeurs signataire pour effectuer les démarches nécessaires à l'extension du présent avenant et aux formalités de publicité.

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 d'une procédure d'extension conformément aux dispositions de l'article L. 2261-15 du code du travail.

Le présent avenant 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.

Signataires	
Organisations patronales	SLF,
Organisations de salariés	CGT ; UNSA ; FNECS CFE-CGC ; FS CFTD ; SNPELAC,

En vigueur étendu

Tenant compte de l'impossibilité légale de procéder à la désignation d'un ou plusieurs organismes assureurs, et à la fin de la clause de désignation prévue dans l'accord de branche du 18 juin 2012 mettant en place un régime de prévoyance, les partenaires sociaux ont décidé de mettre en conformité les dispositions de branche en la matière.

Par ailleurs, compte tenu de la situation financière du dispositif relatif aux garanties pour incapacité et invalidité, telle que présentée par l'organisme assureur désigné dans le précédent accord de branche, les partenaires sociaux conviennent qu'il est nécessaire de prendre des mesures pour assurer l'équilibre financier du régime de prévoyance.

Ils ont donc décidé des nouvelles dispositions ci-après, qui annulent et remplacent en totalité celles de l'accord du 18 juin 2012 modifié par l'avenant n° 1 du 16 septembre 2015 relatif à la portabilité et l'avenant n° 2 du 16 septembre 2015 relatif à la rente temporaire décès prévoyance.

Objet

Article 1er

En vigueur étendu

Il est institué par le présent accord, et dans les conditions définies ci-après, un régime de prévoyance au profit de l'ensemble du personnel des entreprises relevant du champ d'application de la convention collective nationale de la librairie afin de lui assurer le service :

- de prestations complémentaires à celles servies par la sécurité sociale en cas d'incapacité temporaire de travail ou d'invalidité ;
- de prestations liées au décès (capital décès, rente éducation).

Champ d'application

Article 2

En vigueur étendu

Le présent accord régit les rapports entre les employeurs et les salariés des entreprises relevant de la branche de la librairie, dont l'activité principale, en termes de chiffre d'affaires, est constituée de la vente de livres dans les départements français de la métropole ainsi qu'en Guadeloupe, Guyane, Martinique, à Mayotte, La Réunion, Saint-Barthélemy, Saint-Martin et Saint-Pierre-et-Miquelon.

Le champ d'application comprend les commerces de librairie dont la clientèle est constituée de particuliers, d'entreprises ou d'administrations, que ces commerces vendent des livres neufs ou d'occasion, quelles que soient les modalités de vente de livres. À ce titre, le commerce de vente de livres via les outils de communication, tels qu'internet, est également compris dans le champ d'application de cet accord.

Sont visés principalement :

- les commerces de librairie qui relèvent du code 47.61Z ;
- les commerces de livres d'occasion qui relèvent du code 47.79Z, à l'exclusion des commerces dont l'activité principale consiste en la vente de livres anciens et de valeur.

Lorsque l'établissement a plusieurs domaines d'activité, le critère de détermination de la convention collective applicable est celui du chiffre d'affaires réalisé par l'activité principale. Dès lors que la vente de livres procure à une entreprise la plus grande partie de son chiffre d'affaires annuel, elle doit appliquer les dispositions du présent accord.

Bénéficiaires du régime de prévoyance

Article 3

En vigueur étendu

Bénéficiaire des garanties instituées par le présent accord, l'ensemble du personnel des entreprises entrant dans son champ d'application, quelles que soient la nature de leur contrat de travail (contrat à durée indéterminée ou déterminée) et leur ancienneté, inscrit à l'effectif de l'entreprise adhérente. Le bénéfice du régime est ouvert aux salariés présents au travail ou dont la suspension du contrat de travail prévue par le code du travail, donne lieu à un maintien partiel ou total de sa rémunération et/ou au versement d'indemnités journalières ou de rentes par la sécurité sociale.

Les anciens salariés bénéficient également du maintien à titre gratuit des garanties prévues au présent régime, dans les conditions posées par l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale relatif à la portabilité des droits en matière de prévoyance. Les conditions de maintien et de durée des garanties de prévoyance sont définies à l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale et rappelées aux articles 3.1 et 3.2 ci-après.

3.1. Conditions du maintien des garanties de prévoyance après la rupture du contrat de travail

Le bénéfice du maintien des garanties prévues au présent accord au titre de la portabilité des droits est mis en œuvre dans les conditions suivantes :

- les garanties maintenues au bénéfice de l'ancien salarié sont celles en vigueur dans l'entreprise ;
- le bénéfice du maintien des garanties est subordonné à la condition que les droits aient été ouverts chez le dernier employeur ;
- le maintien des garanties ne peut conduire l'ancien salarié à percevoir des indemnités d'un montant supérieur au montant net des allocations chômage qu'il aurait perçues au titre de la même période ;
- l'employeur signale le maintien de ces garanties dans le certificat de travail et informe l'organisme assureur de la cessation du contrat de travail mentionnée au premier alinéa ;
- à l'ouverture et au cours de la période de maintien des garanties, l'ancien salarié justifie auprès de son organisme assureur des conditions prévues au présent article. Il fournit l'ensemble des justificatifs qui lui sont demandés par l'organisme gestionnaire, 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.

3.2. Durée de maintien des garanties de prévoyance après rupture du contrat de travail

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

L'ancien salarié bénéficie du 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.

Le maintien des garanties cesse en conséquence notamment :

- à la reprise d'une nouvelle activité rémunérée de l'ancien salarié, que celle-ci donne droit ou non à des garanties de prévoyance complémentaire, dès lors qu'elle met fin au droit à indemnisation du régime d'assurance chômage ;
- en cas de cessation de paiement des allocations du régime d'assurance chômage pour tout autre motif (notamment en cas de retraite, de radiation des listes de Pôle emploi, de décès) ;

- en cas de manquement par l'ancien salarié à son obligation de fourniture des justificatifs de prise en charge par le régime d'assurance chômage auprès de l'organisme assureur.

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

Garanties incapacité temporaire-invalidité

Article 4

En vigueur étendu

4.1. Incapacité temporaire

4.1.1. Définition de la garantie

En cas d'arrêt de travail pris en charge par la sécurité sociale et consécutif à une maladie ou un accident, quelle qu'en soit l'origine, l'organisme assureur verse des indemnités journalières complémentaires à celles servies par cet organisme.

4.1.2. Point de départ de l'indemnisation

La garantie incapacité temporaire de travail intervient en complément et en relais de la seconde période de maintien de salaire par l'employeur telle que prévue par la convention collective de la librairie.

Pour les salariés ne bénéficiant pas du maintien de salaire par l'employeur, la garantie incapacité de travail intervient après application d'une franchise fixe et continue de 60 jours pour chaque arrêt de travail.

4.1.3. Montant des prestations

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

En tout état de cause, les prestations versées au titre du régime de prévoyance, cumulées à celles versées par la sécurité sociale et l'éventuel salaire à temps partiel, ne peuvent conduire le salarié à percevoir plus que le salaire net qu'il aurait perçu s'il avait continué de travailler ou que le montant net des allocations pour perte d'emploi pour les anciens salariés bénéficiant du maintien des garanties de prévoyance.

4.1.4. 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 1 095e jour d'indemnisation ;
- et au plus tard à la date de liquidation de la pension de vieillesse (hormis le cas des salariés en situation de cumul emploi retraite).

4.2. Invalidité

4.2.1. 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, 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 est versé au salarié une rente complémentaire à celle servie par la sécurité sociale.

4.2.2. Point de départ de la prestation

Le droit à prestations est ouvert 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 sécurité sociale ou d'un taux d'incapacité permanente partielle (IPP) supérieur ou égal à 66 %.

4.2.3. Montant de la prestation

Invalidité de 2e ou 3e catégorie

Le salarié classé par la sécurité sociale en invalidité 2e ou 3e catégorie ou bénéficiant d'une rente pour accident du travail ayant entraîné un taux d'incapacité d'au moins 66 % reçoit une rente complémentaire à celle servie par la sécurité sociale dont le montant correspond 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 brut à temps partiel.

Invalidité de 1re catégorie

Le salarié reconnu par la sécurité sociale en invalidité 1re catégorie recevra une rente complémentaire à celle servie par la sécurité sociale dont le montant est calculé comme suit :

Origine de l'invalidité	Salariés relevant des articles 4, 4 bis et 36 de l'annexe I de la CCN de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947 (soit le personnel cadre)	Salariés ne relevant pas des articles 4, 4 bis et 36 de l'annexe I de la CCN de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947 (soit le personnel non cadre)
Maladie ou accident non professionnels	45 % du salaire net de référence moins les rentes brutes de sécurité sociale cumulées à l'éventuel salaire net à temps partiel.	45 % du salaire net de référence moins les rentes brutes de sécurité sociale cumulées à l'éventuel salaire net à temps partiel.
Maladie professionnelle ou accident du travail	60 % du salaire net de référence moins les rentes brutes servies par la sécurité sociale cumulées à l'éventuel salaire net à temps partiel.	45 % du salaire net de référence moins les rentes brutes servies par la sécurité sociale cumulées à l'éventuel salaire net à temps partiel.

4.2.4. Durée du versement de la prestation

La rente complémentaire cesse d'être versée :

- lorsque le salarié ne perçoit plus la rente de sécurité sociale ;
- lors de la substitution de la rente de sécurité sociale au titre de l'invalidité par une pension de vieillesse pour inaptitude au travail ;
- et au plus tard à la date de liquidation de la pension de vieillesse de l'intéressé.

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 peuvent conduire l'intéressé à percevoir une rémunération nette supérieure à celle qu'il aurait perçue s'il avait poursuivi son activité ou que le montant net des allocations pour perte d'emploi pour les anciens salariés bénéficiant du maintien des garanties de prévoyance.

4.3. Salaire de référence des garanties incapacité temporaire-invalidité

Le salaire servant de base au calcul des prestations incapacité temporaire-invalidité du régime de prévoyance est égal au salaire brut moyen perçu au cours des 12 mois civils précédant l'arrêt de travail, y compris les éléments variables de rémunération soumis à cotisations sociales.

On entend par salaire brut la rémunération soumise à cotisations et contributions sociales.

Pour les bénéficiaires du maintien des garanties au titre de la portabilité, le salaire servant de base au calcul des prestations est celui des 12 mois précédant la rupture du contrat de travail à l'exception de toutes sommes versées en raison de la rupture dudit contrat (indemnités de licenciement, de congés payés, de

préavis...) et dans les mêmes conditions que ci-dessus.

Garantie décès, invalidité permanente et absolue

Article 5

En vigueur étendu

5.1. Définition de la garantie

En cas de décès du salarié, l'organisme assureur verse au bénéficiaire une prestation sous forme de capital.

L'invalidité permanente et absolue est assimilée au décès et donne lieu, à la demande du salarié, au versement à ce dernier du capital décès par anticipation.

L'invalidité permanente et absolue résulte du classement du salarié par la sécurité sociale dans la 3e catégorie d'invalides ou dans la reconnaissance d'un taux d'incapacité permanente professionnelle de 100 % avec attribution d'une majoration pour l'assistance d'une tierce personne. Dans ces deux cas, il s'agit d'un invalide absolument incapable d'exercer une profession quelconque qui a en outre l'obligation de recourir à l'assistance d'une tierce personne pour effectuer les actes ordinaires de la vie.

Le décès ou l'invalidité permanente et absolue doit intervenir avant la liquidation de la pension de vieillesse (sauf pour les salariés en cumul emploi-retraite).

5.2. Bénéficiaires du capital

Lors du décès du salarié ou du bénéficiaire de la portabilité des droits (ancien salarié), le ou les bénéficiaires du capital sont :

En premier lieu la ou les personnes nommément désignées par le salarié (ou ancien salarié) dans le bulletin de désignation de bénéficiaires qu'il a retourné à l'organisme assureur.

À défaut de désignation particulière de bénéficiaire, le capital de base sera dévolu dans l'ordre suivant :

- au conjoint du salarié (ou ancien salarié) non séparé de corps ;
- à défaut, aux enfants légitimes, reconnus ou adoptifs du salarié (ou ancien salarié) par parts égales entre eux ;
- à défaut, aux héritiers selon les règles de dévolution successorale.

Les majorations familiales et/ou pour personne à charge sont versées dans tous les cas à la personne ayant donné lieu à leur attribution ou, le cas échéant, à leur représentant légal.

En cas d'invalidité permanente absolue, le bénéficiaire du capital est le salarié (ou ancien salarié) lui-même.

Le versement du capital décès par anticipation met fin à la garantie décès. Aucun nouveau capital ne sera versé à la date du décès du salarié (ou ancien salarié).

5.3. Montant de la prestation

Le montant du capital versé en cas de décès du salarié (ou ancien salarié bénéficiaire de la portabilité des droits) ou d'invalidité permanente et absolue varie en fonction de sa situation de famille à la date de l'événement.

Situation de famille	Salariés relevant des articles 4, 4 bis et 36 de l'annexe I de la CCN de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947 (soit le personnel cadre)	Salariés ne relevant pas des articles 4, 4 bis et 36 de l'annexe I de la CCN de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947 (soit le personnel non cadre)
Salarié célibataire, veuf, divorcé sans personne à charge (capital de base)	240 % du salaire de référence limité à la TA	75 % du salaire de référence
Salarié marié (ou assimilé) ou ayant une personne à charge	320 % du salaire de référence limité à la TA	100 % du salaire de référence
Majoration par personne à charge supplémentaire	80 % du salaire de référence limité à la TA	25 % du salaire de référence

On entend par personne à charge :

- les enfants légitimes, reconnus, adoptifs ou recueillis de l'assuré ou de son conjoint ou de son partenaire auquel l'assuré est lié par un Pacs, nés ou à naître, qui remplissent cumulativement les conditions suivantes à la date du décès :

-- être âgés de moins de 18 ans ;

-- ou 27 ans pour les enfants qui poursuivent leurs études dans un établissement d'enseignement secondaire, supérieur ou professionnel ; ou en apprentissage ; ou qui poursuivent une formation professionnelle en alternance ;

- sans limite d'âge pour les enfants qui sont atteints d'un handicap les empêchant de se livrer à une quelconque activité professionnelle, titulaires d'une carte d'invalidité prévue à l'article L. 241-3 du code de l'action sociale et des familles, et rattachés au foyer fiscal du salarié ;

-- les enfants nés dans les 300 jours postérieurement au décès de l'assuré, et dont la filiation avec celui-ci est établie, ou ceux nés grâce à la fécondation in vitro, sont considérés comme enfants à charge.

On entend par personne à charge supplémentaire, pour l'attribution de la majoration du capital décès, tout ascendant ou descendant atteint d'un handicap l'empêchant de se livrer à une quelconque activité rémunératrice, non bénéficiaire d'une pension de vieillesse, titulaire d'une carte d'invalidité prévue à l'article L. 241-3 du code de l'action sociale et des familles, et rattaché au foyer fiscal du salarié (ou ancien salarié bénéficiaire de la portabilité des droits).

5.4. Garantie double effet

En cas de décès du conjoint simultanément ou postérieurement au décès du salarié (ou ancien salarié bénéficiaire de la portabilité des droits), il est versé aux enfants restant à charge, par parts égales entre eux, un capital d'un montant égal à 100 % de celui versé lors du décès du salarié (ou ancien salarié bénéficiaire de la portabilité des droits).

5.5. Durée de la garantie

La garantie décès ou invalidité permanente absolue cesse à la date de liquidation de la pension de vieillesse du salarié.

Toutefois, la garantie capital décès est maintenue au profit du salarié en situation de cumul emploi retraite.

5.6. Notion de conjoint

On entend par conjoint, l'époux ou l'épouse du participant non divorcé(e) ou non séparé(e) de corps. Sont également assimilés au conjoint, le concubin ou la concubine du salarié au sens de l'article 515-8 du code civil, lorsque à la date du décès de ce dernier, les concubins peuvent justifier d'une communauté de vie d'au moins 2 ans ou qu'un enfant commun est né de leur union. Le (ou la) concubin(e) n'est pas assimilé(e) au conjoint lorsque l'un ou l'autre des concubins est par ailleurs marié à un tiers. Sont également assimilés au conjoint les partenaires liés par un Pacs.

(1)

(1)

(1)

Nota : (1) voir article 5.6 Notion de conjoint

Garantie rente éducation

Article 6

En vigueur étendu

6.1. Rente éducation

Lorsque, à la date du décès du salarié (ou ancien salarié bénéficiaire de la portabilité des droits) ou de sa reconnaissance en invalidité permanente absolue, celui-ci a des enfants à charge, il leur est versé une rente éducation d'un montant de :

Salariés relevant des articles 4, 4 bis et 36 de l'annexe I de la CCN de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947 (soit le personnel cadre)	Salariés ne relevant pas des articles 4, 4 bis et 36 de l'annexe I de la CCN de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947 (soit le personnel non cadre)
12 % du salaire de référence	5 % du salaire de référence

Indépendamment de la législation fiscale, est considéré comme à charge du salarié (ou ancien salarié bénéficiaire de la portabilité des droits) l'enfant légitime, naturel, ou adoptif :

- jusqu'à son 18e anniversaire, sans condition ;
- jusqu'à son 25e anniversaire, sous condition, soit :
 - de poursuivre des études dans un établissement d'enseignement secondaire, supérieur ou professionnel ;
 - d'être en apprentissage ;
 - de poursuivre une formation professionnelle en alternance ;
 - d'être atteint d'un handicap l'empêchant de se livrer à une quelconque activité rémunératrice, titulaire d'une carte d'invalidité prévue à l'article L. 241-3 du code de l'action sociale et des familles, et rattaché au foyer fiscal du salarié (ou ancien salarié).

6.2. Rente temporaire substitutive

Lorsque à la date du décès du salarié (ou ancien salarié bénéficiaire de la portabilité des droits) celui-ci n'a pas d'enfant à charge, il est versé au conjoint tel que défini à l'article 5.6 du présent accord une rente temporaire d'un montant de 5 % du salaire de référence.

Le versement de la rente cesse dès que la durée de 5 ans de versement de la rente est atteinte.

Salaire de référence des garanties en cas de décès

Article 7

En vigueur étendu

Le salaire de référence servant de base au calcul des prestations « capital décès », « invalidité permanente absolue » et « rente éducation » est égal à 12 fois le salaire brut (hors primes et gratifications) perçu au cours du mois civil précédant le décès ou la date d'arrêt de travail, auquel s'ajoutent les primes et gratifications perçues au cours des 12 mois précédents.

Pour le personnel relevant des articles 4, 4 bis et 36 de l'annexe I de la convention collective nationale de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947 (personnel cadre), le salaire de référence est limité à la tranche de rémunération inférieure au plafond de la sécurité sociale.

Pour les bénéficiaires du maintien des garanties au titre de la portabilité, le salaire servant de base au calcul du salaire de référence est celui du mois précédant la rupture du contrat de travail à l'exception de toutes sommes versées en raison de la rupture du contrat de travail (indemnités de licenciement, de congés payés, de préavis...) et dans les mêmes conditions que ci-dessus.

Cotisations

Article 8

En vigueur étendu

Les cotisations à consacrer au bénéfice des garanties prévues par le présent accord sont les suivantes :

(En pourcentage.)

Cadre	Au 1er janvier 2019		Au 1er janvier 2020	
	1re tranche (*)	2e tranche (**)	1re tranche (*)	2e tranche (**)
Décès	0,71 %	0,00 %	0,78 %	0,00 %
Rente éducation / rente de conjoint substitutive	0,12 %	0,00 %	0,12 %	0,00 %
Incapacité	0,66 %	0,79 %	0,73 %	0,87 %
Invalidité	0,34 %	0,41 %	0,37 %	0,45 %
Taux global	1,83 %	1,20 %	2,00 %	1,32 %

(En pourcentage.)

Non cadre	Au 1er janvier 2019		Au 1er janvier 2020	
	1re tranche (*)	2e tranche (**)	1re tranche (*)	2e tranche (**)
Décès	0,13 %	0,13 %	0,14 %	0,14 %
Rente éducation / rente de conjoint substitutive	0,04 %	0,04 %	0,04 %	0,04 %
Incapacité	0,44 %	0,44 %	0,49 %	0,49 %
Invalidité	0,23 %	0,23 %	0,25 %	0,25 %
Taux global	0,84 %	0,84 %	0,92 %	0,92 %

(*) 1re tranche : tranche inférieure au PFSS. (**) 2e tranche : tranche supérieure ou égale au PFSS.

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.

Cependant, la cotisation afférente à la tranche de rémunération inférieure au plafond de la sécurité sociale des salaires, relative à la garantie incapacité, invalidité, décès du personnel relevant des articles 4, 4 bis et 36 de l'annexe I de la convention collective nationale de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947 est, conformément à la convention collective nationale de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947, à la charge de l'employeur à hauteur de 1,5 %. Le différentiel sera réparti entre l'employeur et le salarié à hauteur de 50 %.

Changement d'organisme assureur

Article 9

En vigueur étendu

L'employeur organise la mise en œuvre de l'intégralité du présent dispositif conventionnel dans le cadre d'un contrat d'assurance.

Le changement d'organisme(s) assureur(s) ne saurait remettre en cause la poursuite des revalorisations des prestations d'incapacité, d'invalidité ou de rente

éducation en cours de service à la date d'effet du changement d'organisme assureur.

Le changement d'organisme assureur sera sans effet sur les prestations à naître au titre du maintien de la garantie décès lorsque, à la date d'effet du changement d'organisme assureur le salarié est en incapacité de travail ou en invalidité au sens du contrat résilié. Dans ce cas, la garantie décès est maintenue audit salarié jusqu'au terme de sa période d'incapacité de travail ou d'invalidité.

La revalorisation des bases de calcul des différentes prestations relatives à la couverture du risque décès est au moins égale à celle déterminée par le contrat résilié.

Durée de l'accord

Article 10

En vigueur étendu

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Les partenaires sociaux conviennent de faire un point de suivi de cet accord et de le réexaminer tous les 5 ans.

Le présent accord peut par ailleurs faire à tout moment l'objet d'une révision en tout ou partie de ses dispositions, la négociation à cet effet ayant lieu à la demande de l'une des parties habilitées conformément aux dispositions de l'article L. 2261-7 du code du travail. Les dispositions dont la révision est demandée resteront en vigueur jusqu'à l'entrée en vigueur de l'avenant de révision. (1)

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.

(1) Alinéa étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2261-7 du code du travail.
(Arrêté du 26 juillet 2019 - art. 1)

Entrée en vigueur

Article 11

En vigueur étendu

Le présent avenant entrera en vigueur à compter :

Au premier jour du trimestre civil qui suit la date de publication au Journal officiel de son arrêté d'extension, avec un délai incompressible de 2 mois entre la date d'arrêté d'extension et la date d'effet.

Notification, dépôt et extension

Article 12

En vigueur étendu

Les parties signataires mandatent l'organisation d'employeurs signataire pour effectuer les démarches nécessaires à l'extension du présent avenant et aux formalités de publicité.

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 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.

Il fera ensuite l'objet d'une procédure d'extension conformément aux dispositions de l'article L. 2261-15 du code du travail.

Entreprises de moins de 50 salariés

Article 13

En vigueur étendu

La taille des entreprises de la branche, très majoritairement de moins de 50 salariés, ainsi que l'objet de l'accord, qui instaure des garanties collectives au bénéfice de l'ensemble des salariés de la branche, justifie que l'accord ne comporte pas de stipulations spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Accord du 14 mars 2019 relatif à la désignation de l'opérateur de compétences (OPCO)

Signataires	
Organisations patronales	SLF,
Organisations de salariés	CGT ; UNSA ; FNECS CFE-CGC ; FS CFTD ; CFTC SNPÉLAC,

Préambule

En vigueur étendu

La loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel a réformé certains aspects de la formation professionnelle.

Elle a notamment mis en place les opérateurs de compétences (OPCO) pour remplacer les organismes collecteurs paritaires agréés (OPCA).

Ce texte prévoit que les branches professionnelles devaient désigner l'opérateur de compétences dont elles relèvent par accord collectif avant le 31 décembre 2018. La branche de la librairie a donc désigné l'OPCO de l'économie de proximité par accord de branche du 22 novembre 2018.

Par courrier du 23 janvier 2019, la DGEFP a invité les partenaires sociaux de la branche à se « rapprocher des signataires de l'accord constitutif de l'OPCO des professions des entreprises de proximité et de ses salariés, afin de parvenir à la conclusion d'un nouvel accord ».

Dans ce contexte, les partenaires sociaux de la branche de la librairie, tenant compte de l'accord constitutif de l'OPCO des entreprises de proximité, ont décidé de signer un nouvel accord de branche.

Les signataires du présent accord confirment leur constat : les entreprises de la branche de la librairie partagent des caractéristiques communes :

- des commerces de proximité, très présents dans les centres-villes ;
- un maillage territorial fort ;
- un secteur composé à plus de 95 % de TPME (moins de 50 salariés) dont 60 % de 5 salariés ou moins ;
- des enjeux importants en termes de conseil, de relation clients et de transition digitale.

De ces spécificités, les besoins des entreprises et des salariés de la branche se traduisent notamment en de forts besoins en personnel qualifié, un recours fréquent aux formations en alternance et notamment l'apprentissage.

La formation des gérants non salariés est aussi un enjeu pour la branche.

Les partenaires sociaux souhaitent également garantir aux entreprises de la branche et à leurs salariés un véritable service de proximité, afin d'adhérer à un OPCO en capacité de répondre rapidement à leurs besoins, et doter d'une expertise, d'un savoir-faire et d'outils adaptés à leurs spécificités.

Dans ce contexte, les partenaires sociaux représentatifs de la branche de la librairie, sont convenus de ce qui suit :

Champ d'application

Article 1er

En vigueur étendu

Le présent accord régit les rapports entre les employeurs et les salariés des entreprises relevant de la branche de la librairie, dont l'activité principale, en termes de chiffre d'affaires, est constituée de la vente de livres dans les départements français de la métropole ainsi que les DOM, DROM, et en Guadeloupe, Guyane, Martinique, à Mayotte, La Réunion, Saint-Barthélemy, Saint-Martin et Saint-Pierre-et-Miquelon.

Leur champ d'application comprend les commerces de librairie dont la clientèle est constituée de particuliers, d'entreprises ou d'administrations, que ces commerces vendent des livres neufs ou d'occasion, quelles que soient les modalités de vente de livres. À ce titre, le commerce de vente de livres via des outils de communication, tels qu'internet, est également compris dans le champ d'application de cet accord.

Sont visés principalement :

- les commerces de librairie qui relèvent du code 47.61Z ;

- les commerces de livres d'occasion qui relèvent du code 47.79Z, à l'exclusion des commerces dont l'activité principale consiste en la vente de livres anciens et de valeur.

En cas de conflit de conventions collectives de branche applicables, le critère de détermination de la convention collective applicable est celui du chiffre d'affaires réalisé par l'activité de vente de livres. Dès lors que la vente de livres procure à une entreprise la plus grande partie de son chiffre d'affaires annuel, cet accord est applicable.

Désignation d'un opérateur de compétences pour la branche de la librairie

Article 2

En vigueur étendu

Tenant compte des caractéristiques des entreprises de la branche, de leurs besoins ainsi que ceux des salariés et gérants non salariés, les partenaires sociaux considèrent que parmi la liste figurant dans le rapport du 24 août 2018 réalisé par MM. Jean-Marie Marx et René Bagorski, le secteur qui leur correspond est celui des entreprises de proximité, désigné dans le rapport comme le secteur 10 « services de proximité et artisanat ». Ils décident donc par le présent accord de désigner l'OPCO en charge de ce secteur.

L'opérateur des entreprises de proximité sera donc l'opérateur de compétences de la branche de la librairie au titre de sa contribution légale de participation à la formation professionnelle et à l'alternance, et, le cas échéant, le collecteur et gestionnaire pour les contributions supplémentaires versées, soit en application d'un accord collectif professionnel et national, soit à titre volontaire, par les employeurs, pour la formation de leur personnel.

Situation des travailleurs indépendants et gérants non salariés

Article 3

En vigueur étendu

Pour ce qui concerne les travailleurs indépendants et gérants non salariés, conformément à l'article L. 6332-11-1 du code du travail issu de la loi n° 2018-771, le présent accord prévoit que la part de la collecte non affectée au financement du compte personnel de formation des travailleurs indépendants et du conseil en évolution professionnelle est gérée au sein d'une section particulière de l'opérateur de compétences désigné par cet accord.

Justification liée à l'absence de dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés

Article 4

En vigueur étendu

Conformément aux articles L. 2261-23-1 et L. 2232-10-1 du code du travail, tout accord de branche ayant vocation à être étendu doit comporter des stipulations spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés ou, à défaut, des justifications permettant d'expliquer l'absence de dispositions spécifiques à ces entreprises.

En application de l'article L. 6332-1-1 du code du travail une branche ne peut relever que d'un seul opérateur de compétences. Dès lors, toutes les entreprises quels que soient leurs effectifs, doivent relever du même opérateur de compétences.

Il n'y a donc pas lieu de prévoir, dans le présent accord, de dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

De plus, comme précisé en préambule, la branche de la librairie étant constituée à plus de 95 % d'entreprises de moins de 50 salariés, les dispositions des accords de branche et avenants, prennent nécessairement en compte leurs spécificités.

Entrée en vigueur

Article 5

En vigueur étendu

Le présent accord entre en vigueur à compter du 1er avril 2019. Il annule et remplace l'article 4 de l'accord du 16 septembre 2015 relatif à la formation professionnelle portant désignation de l'OPCA de la branche de la librairie.

De plus, il annule et remplace l'ensemble des dispositions de l'accord de branche du 22 novembre 2018 « portant désignation d'un opérateur de compétences dans la branche de la librairie ».

Durée

Article 6

En vigueur étendu

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Le présent accord peut par ailleurs faire à tout moment l'objet d'une révision en tout ou partie de ses dispositions, la négociation à cet effet ayant lieu à la demande de l'une des parties habilitées conformément aux dispositions de l'article L. 2261-7 du code du travail. Les dispositions dont la révision est demandée resteront en vigueur jusqu'à l'entrée en vigueur de l'avenant de révision. (1)

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.

(1) Alinéa étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2261-7 du code du travail.
(Arrêté du 26 juillet 2019 - art. 1)

Notification, dépôt et extension

Article 7

En vigueur étendu

Les parties signataires mandatent l'organisation d'employeurs signataire pour effectuer les démarches nécessaires à l'extension du présent avenant et aux formalités de publicité.

À l'expiration du délai d'opposition prévu à l'article L. 2232-6 du code du travail, le présent avenant fera l'objet d'une procédure de dépôt. Il 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.

Il fera ensuite l'objet d'une procédure d'extension conformément aux dispositions de l'article L. 2261-15 du code du travail.

Adhésion par lettre du 20 mai 2019 de l'UNSA à la convention collective

En vigueur

Bagnolet, le 20 mai 2019.

Fédération des commerces et services UNSA

21, rue Jules-Ferry

93177 Bagnolet Cedex

Madame,

Par cette lettre, nous apportons une modification à la lettre d'adhésion de la fédération des commerces et des services UNSA, du 8 mars 2018 LR 1A 138 588 4660 7.

La fédération UNSA des commerces et services UNSA, déclarée le 4 février 1999 vous fait part de son adhésion à l'ensemble de la convention collective nationale de la librairie du 24 mars 2011 (IDCC 3013) étendue par arrêté du 13 août 2012 (Journal officiel du 21 août 2012).

Ainsi qu'à l'ensemble de ses avenants, ses textes attachés (accords, avenants et toutes les annexes), aux textes et avenants relatifs aux salaires. Nous adhérons également à l'association de gestion du paritarisme de la librairie (AGPL), à l'accord de branche du 5 décembre 2005 relatif au développement de la négociation collective dans la branche librairie et ses avenants successifs.

Nous vous joignons copie des notifications que nous adressons parallèlement à l'ensemble des partenaires sociaux représentatifs dans le champ de cette convention.

Nous vous prions de croire, Madame, en l'assurance de notre respectueuse considération.

La secrétaire générale

Accord du 4 février 2008 relatif aux rémunérations au sein de la branche professionnelle de la librairie

Signataires	
Organisations patronales	Syndicat de la librairie française ; Fédération française syndicale de la librairie.
Organisations de salariés	Fédération des services CFDT.

En vigueur étendu

Préambule

Il est rappelé que les parties sont en cours de négociation d'un texte global relatif à la convention collective nationale de la librairie, et notamment d'une nouvelle grille de classification des emplois au sein de la branche destinée à prendre en compte les réalités des métiers au sein des librairies.

Elles s'engagent, en conséquence, à négocier en vue de la conclusion d'un accord, une nouvelle grille de classification.

Dans cette attente, les parties décident de fixer le niveau des rémunérations de salariés de la librairie en application de la grille de classification en vigueur au jour de la conclusion du présent accord au sein des entreprises composant la branche librairie.

Champ d'application de l'accord

Article 1er

En vigueur étendu

Le présent accord régit les rapports entre les employeurs et les salariés des entreprises dont l'activité principale, en terme de chiffre d'affaires, est principalement constituée de la vente de livres dans les départements français de la métropole ainsi que les DOM, DROM et COM (1).

Ce champ d'application comprend les commerces de librairie dont la clientèle est constituée de particuliers, d'entreprises ou d'administrations, que ces commerces vendent des livres neufs ou d'occasion, quelles que soient les modalités de vente de livres : le commerce de vente de livres via les nouveaux outils de communication, tel internet, est également compris dans le champ d'application des accords et avenants, conclus au sein de la branche de la librairie.

Sont visés :

-les commerces de librairie qui relèvent principalement du code 47. 61Z, à l'exclusion des commerces dont l'activité principale consiste en la vente de produits de papeterie ou de presse ;

-les commerces de livres d'occasion qui relèvent principalement du code 47. 79Z, à l'exclusion des commerces dont l'activité principale consiste en la vente de livres anciens et de valeur.

En cas de conflit de conventions collectives de branche applicables, le critère de détermination de la convention collective applicable est celui du chiffre d'affaires réalisé par l'activité de vente de livres. Dès lors que la vente de livres procure à une entreprise la plus grande partie de son chiffre d'affaires annuel, les accords et avenants, conclus au sein de la branche de la librairie doivent être appliqués.

(1) Terme exclu de l'extension en tant qu'il contrevient aux dispositions fixées par le dernier alinéa de l'article L. 2222-1 du code du travail.
(Arrêté du 13 août 2012, art. 1er)

Barème général

Article 2

En vigueur étendu

Le barème des salaires minima garantis pour 35 heures hebdomadaires en moyenne, soit 151,67 heures mensuelles en moyenne, s'appliquent aux salariés à temps plein.

Le salaire et les majorations perçus en contrepartie des heures supplémentaires éventuellement réalisées au-delà de 35 heures en moyenne n'entrent pas dans l'assiette de détermination du salaire minimum garanti par le présent accord.

Le salaire minimum est calculé au prorata en cas d'horaire hebdomadaire inférieur à 35 heures.

Barème des rémunérations garanties

Article 3

En vigueur étendu

A compter de l'entrée en vigueur du présent accord, le montant des rémunérations mensuelles brutes garanties pour chaque coefficient sera le suivant :

(En euros.)

NIVEAU	COEFFICIENT	RÉMUNÉRATION MENSUELLE brute garantie (151,67 heures en moyenne)
1	140	1 310
2	150	1 319
3	170	1 326
4	190	1 346
5	220	1 428
6	260	1 596
7	300	1 799
8	360	2 132
9	450	2 831

Prime d'ancienneté

Article 4

En vigueur étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

Entrée en vigueur du présent accord

Article 5

En vigueur étendu

Les dispositions du présent accord s'appliqueront à compter du premier jour du mois civil suivant la publication de l'arrêté ministériel d'extension du présent accord.

Il est rappelé que le présent accord ne vaut pas accord de substitution au sens de l'article L. 132-8 du code du travail concernant la grille de classification des métiers de la librairie.

Durée de l'accord. - Révision et dénonciation

Article 6

En vigueur étendu

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il pourra être révisé ou dénoncé dans les conditions prévues par le code du travail.

Dépôt de l'accord

Article 7

En vigueur étendu

Les parties signataires mandatent les organisations d'employeurs signataires pour effectuer les démarches nécessaires pour 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 du lieu de sa conclusion, conformément aux dispositions de l'article L. 132-10 du code du travail.

Accord du 10 décembre 2008 relatif aux salaires

Signataires	
Organisations patronales	Syndicat de la librairie française ; Fédération française syndicale de la librairie.
Organisations de salariés	Fédération des services CFDT.

En vigueur étendu

Préambule

Les parties rappellent qu'elles négocient actuellement la convention collective de la librairie, et notamment une nouvelle grille de classification des emplois au sein de la branche destinée à prendre en compte les réalités des métiers au sein des librairies et qui sera la base de fixation des rémunérations.

Elles s'engagent, en conséquence, à poursuivre la négociation en vue de la conclusion d'un accord, d'une nouvelle grille de classification.

Dans cette attente, les parties décident de fixer le niveau des rémunérations des salariés de la librairie en application de la grille de classification en vigueur au jour de la conclusion du présent accord au sein des entreprises composant la branche librairie.

Champ d'application de l'accord

Article 1er

En vigueur étendu

Le présent accord régit les rapports entre les employeurs et les salariés des entreprises dont l'activité principale, en terme de chiffre d'affaires, est principalement constituée de la vente de livres dans les départements français de la métropole ainsi que les DOM, DROM et COM (1).

Ce champ d'application comprend les commerces de librairie dont la clientèle est constituée de particuliers, d'entreprises ou d'administrations, que ces commerces vendent des livres neufs ou d'occasion, quelles que soient les modalités de vente de livres : le commerce de vente de livres via les nouveaux outils de communication, tel internet, est également compris dans le champ d'application des accords et avenants, conclus au sein de la branche de la librairie.

Sont visés :

-les commerces de librairie qui relèvent principalement du code 47. 61Z, à l'exclusion des commerces dont l'activité principale consiste en la vente de produits de papeterie ou de presse ;

-les commerces de livres d'occasion qui relèvent principalement du code 47. 79Z, à l'exclusion des commerces dont l'activité principale consiste en la vente de livres anciens et de valeur.

En cas de conflit de conventions collectives de branche applicables, le critère de détermination de la convention collective applicable est celui du chiffre d'affaires réalisé par l'activité de vente de livres. Dès lors que la vente de livres procure à une entreprise la plus grande partie de son chiffre d'affaires annuel, les accords et avenants, conclus au sein de la branche de la librairie doivent être appliqués.

(1) Terme exclu de l'extension en tant qu'il contrevient aux dispositions fixées par le dernier alinéa de l'article L. 2222-1 du code du travail.

Barème général

Article 2

En vigueur étendu

Le barème des salaires minima garantis pour 35 heures hebdomadaires en moyenne, soit 151,67 heures mensuelles en moyenne, s'appliquent aux salariés à temps plein.

Le salaire et les majorations perçus en contrepartie des heures supplémentaires éventuellement réalisées au-delà de 35 heures en moyenne n'entrent pas dans l'assiette de détermination du salaire minimum garanti par le présent accord.

Le salaire minimum est calculé au prorata en cas d'horaire hebdomadaire inférieur à 35 heures.

Barème des rémunérations garanties

Article 3

En vigueur étendu

A compter de l'entrée en vigueur du présent accord, le montant des rémunérations mensuelles brutes garanties pour chaque coefficient sera le suivant :

(En euros.)

COEFFICIENT	RÉMUNÉRATION MENSUELLE BRUTE garantie (pour 151,67 heures)
140	1 330
150	1 347
170	1 355
190	1 375
220	1 457
260	1 644
300	1 853
360	2 205
450	2 945

Prime d'ancienneté

Article 4

En vigueur étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

Entrée en vigueur du présent accord

Article 5

En vigueur étendu

Les dispositions du présent accord s'appliqueront à compter du premier jour du mois civil suivant la publication de l'arrêté ministériel d'extension du présent accord.

Il est rappelé que le présent accord ne vaut pas accord de substitution au sens de l'article L. 2261-14 du code du travail concernant la grille de classification des métiers de la librairie.

Durée de l'accord. - Révision et dénonciation

Article 6

En vigueur étendu

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il pourra être révisé ou dénoncé dans les conditions prévues par le code du travail.

Dépôt de l'accord

Article 7

En vigueur étendu

Les parties signataires mandatent les organisations d'employeurs signataires pour effectuer les démarches nécessaires pour l'obtention de l'extension du présent accord et les formalités de publicité.

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

Accord « Salaires » du 9 juillet 2009

Signataires	
Organisations patronales	FFSL ; SLF.
Organisations de salariés	FNECS CFE-CGC ; FS CFTD ; FCCS CFE-CGC.

En vigueur étendu

Préambule

Les parties rappellent qu'elles négocient actuellement la convention collective de la librairie et que l'inadaptation de l'ancienne grille de classification des emplois, notamment au regard des évolutions importantes des métiers et des organisations propres aux entreprises, a rendu nécessaire l'élaboration d'une grille de classification spécifique à la librairie qui prenne en compte la particularité des emplois de la branche.

Dans l'attente de sa mise en place, les partenaires sociaux ont signé plusieurs accords de salaires sur les bases de l'ancienne classification en vigueur et notamment le dernier en date du 3 février 2009.

La nouvelle grille de classification des emplois a fait l'objet d'un accord signé ce jour et le présent accord de salaires est par conséquent conclu ce même jour en correspondance avec lui.

Champ d'application de l'accord

Article 1er

En vigueur étendu

Le présent accord régit les rapports entre les employeurs et les salariés des entreprises dont l'activité principale, en terme de chiffre d'affaires, est principalement constituée de la vente de livres dans les départements français de la métropole ainsi que les DOM, DROM et COM (1).

Ce champ d'application comprend les commerces de librairie dont la clientèle est constituée de particuliers, d'entreprises ou d'administrations, que ces commerces vendent des livres neufs ou d'occasion, quelles que soient les modalités de vente de livres : le commerce de vente de livres via les nouveaux outils de communication, tel internet, est également compris dans le champ d'application des accords et avenants, conclus au sein de la branche de la librairie.

Sont visés :

-les commerces de librairie qui relèvent principalement du code 47. 61Z, à l'exclusion des commerces dont l'activité principale consiste en la vente de produits de papeterie ou de presse ;

-les commerces de livres d'occasion qui relèvent principalement du code 47. 79Z, à l'exclusion des commerces dont l'activité principale consiste en la vente de livres anciens et de valeur.

En cas de conflit de conventions collectives de branche applicables, le critère de détermination de la convention collective applicable est celui du chiffre d'affaires réalisé par l'activité de vente de livres. Dès lors que la vente de livres procure à une entreprise la plus grande partie de son chiffre d'affaires annuel, les accords et avenants, conclus au sein de la branche de la librairie doivent être appliqués.

(1) Terme exclu de l'extension en tant qu'il contrevient aux dispositions fixées par le dernier alinéa de l'article L. 2222-1 du code du travail.
(Arrêté du 13 août 2012, art. 1er)

Principes généraux

Article 2

En vigueur étendu

Les barèmes de salaires minima garantis et de prime d'ancienneté sont fixés pour 35 heures hebdomadaires, soit 151,67 heures mensuelles.

Le salaire et les majorations perçus en contrepartie des heures supplémentaires éventuellement réalisées au-delà de 35 heures n'entrent pas dans l'assiette de détermination du salaire minimum garanti par le présent accord.

Le salaire minimum et la prime d'ancienneté sont calculés au prorata en cas d'horaire hebdomadaire inférieur à 35 heures.

Barème des rémunérations garanties

Article 3

En vigueur étendu

A compter de l'entrée en vigueur du présent accord, le montant des rémunérations mensuelles brutes garanties pour chaque coefficient sera le suivant :

Base : 151,67 heures.

(En euros.)

	NIVEAU	SALAIRE MENSUEL
Employés	I	1 345
	II	1 365
	III	1 385
	IV	1 405
	V	1 543
Agents de maîtrise	VI	1 698
	VII	1 867
	VIII	2 054
Cadres	IX	2 259
	X	2 598
	XI	2 988
	XII	3 436

Prime d'ancienneté

Article 4

En vigueur étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

Cotisation GMP

Article 5

En vigueur étendu

Dans le cadre de la création de la catégorie professionnelle des agents de maîtrise, les parties rappellent qu'elles ont souhaité étendre le bénéfice du régime de retraite complémentaire de la convention collective nationale du 14 mars 1947 aux agents de maîtrise exerçant des fonctions d'encadrement, c'est-à-dire aux niveaux VII et VIII de la nouvelle grille de classification.

Les parties décident que la quote-part salariale de la cotisation GMP sera prise en charge par les employeurs dans l'hypothèse où celle-ci se déclencherait en tout ou partie. Cette prise en charge s'effectuera sur les bases du mécanisme actuel de la GMP et de son barème. Le montant de cette prise en charge est limité en pourcentage et en valeur absolue aux valeurs en vigueur à la date de signature du présent accord, quelles que soient les éventuelles modifications de ces paramètres actuels. Cependant, dans cette hypothèse, les organisations patronales signataires du présent accord s'engagent à ouvrir de nouvelles négociations sur ce point.

Les parties rappellent toutefois que l'extension du régime de retraite complémentaire pour cette catégorie de salariés est subordonnée à l'agrément de la commission paritaire de l'AGIRC compétente, laquelle a fait l'objet d'une saisine par les organisations syndicales et patronales en date du 20 avril 2009.

La décision relative à la prise en charge par l'employeur de la quote-part salariale de la GMP ne s'appliquera par conséquent que dans l'hypothèse où l'AGIRC accepterait expressément d'étendre à la catégorie de salariés concernée le bénéfice du régime de retraite complémentaire.

Entrée en vigueur du présent accord

Article 6

Il est rappelé que le présent accord est conclu parallèlement et en relation avec l'accord portant sur la nouvelle grille de classification des emplois de la branche librairie.

Il est par conséquent expressément convenu entre les parties que le présent accord de salaires entrera en vigueur simultanément à l'accord portant sur la nouvelle grille de classification des emplois, signé ce jour, et sera effectivement appliqué dans les entreprises et établissements de librairie au premier jour du mois suivant la date à laquelle ceux-ci appliqueront la nouvelle classification figurant dans cet accord.

Le présent accord constitue un accord de substitution au sens de l'article L. 2261-14 du code du travail, aux dispositions de l'article 6.4 de la convention collective des commerces de détail de papeterie, fournitures de bureau, de bureautique et informatique et de librairie du 15 décembre 1988, relatives aux salaires minima, et de révision de l'accord de salaires conclu le 3 février 2009.

Durée de l'accord. - Révision et dénonciation

Article 7

En vigueur étendu

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il pourra être révisé ou dénoncé dans les conditions prévues par le code du travail.

Dépôt de l'accord

Article 8

En vigueur étendu

Les parties signataires mandatent les organisations d'employeurs signataires pour effectuer les démarches nécessaires pour 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 après sa conclusion conformément aux dispositions de l'article L. 2231-6 du code du travail.

Accord « Salaires » du 15 mars 2010

Signataires	
Organisations patronales	SLF ; FFSL.
Organisations de salariés	SNPELAC CFTC ; FS CDFT.

Préambule

En vigueur étendu

Les parties rappellent qu'elles négocient actuellement la convention collective de la librairie et que l'inadaptation de l'ancienne grille de classification des emplois, notamment au regard des évolutions importantes des métiers et des organisations propres aux entreprises, a rendu nécessaire l'élaboration d'une grille de classification spécifique à la librairie qui prenne en compte la particularité des emplois de la branche.

Un accord relatif à la nouvelle grille de classification des emplois au sein de la branche librairie, assorti du nouvel accord de salaires établi en correspondance avec cette classification, a ainsi été conclu.

A l'issue de la procédure de notification aux organisations syndicales, ces deux accords ont été déposés le 20 novembre 2009 auprès des services du ministère du travail en vue de leur extension, non intervenue à la date de signature du présent accord.

Les partenaires sociaux rappellent que l'accord de classification des emplois et l'accord de salaires précités entreront en vigueur à compter du premier jour du mois civil suivant la publication de l'arrêté ministériel d'extension desdits accords. Pour tenir compte des délais nécessaires à la bonne application de la nouvelle grille, il a été convenu que la nouvelle classification devrait être appliquée dans toutes les entreprises de la branche :

- au plus tard dans les 6 mois suivant la publication de l'arrêté d'extension pour les entreprises dont l'effectif est inférieur à 11 salariés ;
- au plus tard dans les 9 mois suivant la publication de l'arrêté d'extension pour les entreprises dont l'effectif est supérieur ou égal à 11 salariés.

Dans l'attente de l'extension de la nouvelle grille de classification des emplois et de son application à l'ensemble des entreprises de la branche de la librairie, les partenaires sociaux ont souhaité fixer le niveau des rémunérations minimales de la librairie en application de l'ancienne grille de classification, qui reste en vigueur dans l'attente de l'extension de la nouvelle classification, et donc sur la base de l'accord de salaires conclu le 10 décembre 2008 et étendu par arrêté le 9 avril 2009.

Par ailleurs, dans le cadre de la présente négociation annuelle sur les salaires minimum, les partenaires sociaux ont également souhaité revaloriser la future grille de salaires issue de l'accord signé le 9 juillet 2009 et non étendu à ce jour.

Le présent accord prévoit par conséquent deux grilles de salaire :

- la première comprenant 9 niveaux correspondant à la grille de classification actuellement applicable ;
- la seconde établie sur 12 niveaux et correspondant au nouvel accord de classification des emplois non étendu à ce jour.

En conséquence, il a été convenu ce qui suit :

Champ d'application de l'accord

Article 1er

En vigueur étendu

Le présent accord régit les rapports entre les employeurs et les salariés des entreprises dont l'activité principale, en terme de chiffre d'affaires, est principalement constituée de la vente de livres dans les départements français de la métropole ainsi que les DOM, DROM et COM (1).

Ce champ d'application comprend les commerces de librairie dont la clientèle est constituée de particuliers, d'entreprises ou d'administrations, que ces commerces vendent des livres neufs ou d'occasion, quelles que soient les modalités de vente de livres : le commerce de vente de livres via les nouveaux outils de communication, tel internet, est également compris dans le champ d'application des accords et avenants, conclus au sein de la branche de la librairie.

Sont visés :

- les commerces de librairie qui relèvent principalement du code 47. 61Z, à l'exclusion des commerces dont l'activité principale consiste en la vente de produits de papeterie ou de presse ;
- les commerces de livres d'occasion qui relèvent principalement du code 47. 79Z, à l'exclusion des commerces dont l'activité principale consiste en la vente de livres anciens et de valeur.

En cas de conflit de conventions collectives de branche applicables, le critère de détermination de la convention collective applicable est celui du chiffre d'affaires réalisé par l'activité de vente de livres. Dès lors que la vente de livres procure à une entreprise la plus grande partie de son chiffre d'affaires annuel, les accords et avenants, conclus au sein de la branche de la librairie doivent être appliqués.

(1) Terme exclu de l'extension en tant qu'il contrevient aux dispositions fixées par le dernier alinéa de l'article L. 2222-1 du code du travail. (Arrêté du 13 août 2012, art. 1er)

Principes généraux

Article 2

En vigueur étendu

Les barèmes de salaires minima garantis et de prime d'ancienneté sont fixés pour 35 heures hebdomadaires en moyenne, soit 151,67 heures mensuelles en moyenne et s'appliquent donc aux salariés à temps plein.

Le salaire et les majorations perçus en contrepartie des heures supplémentaires éventuellement réalisées au-delà de 35 heures en moyenne n'entrent pas dans l'assiette de détermination du salaire minimum garanti par le présent accord.

Le salaire minimum et la prime d'ancienneté sont calculés au prorata en cas d'horaire hebdomadaire inférieur à 35 heures.

Barème des rémunérations garanties

Article 3

En vigueur étendu

Grille de salaire à 9 niveaux applicable dans l'attente de l'extension de la future grille de classification des emplois issue de l'accord du 17 septembre 2009

Article 3.1

En vigueur étendu

A compter de l'entrée en vigueur du présent accord et dans l'attente de l'extension de la future grille de classification des emplois issue de l'accord du 17 septembre 2009, le montant des rémunérations mensuelles brutes garanties pour chaque coefficient sera le suivant.

(En euros.)

Niveau	Rémunération mensuelle brute garantie (pour 151,67 heures en moyenne)
I	1 350
II	1 360
III	1 370
IV	1 382
V	1 465
VI	1 653
VII	1 863
VIII	2 217
IX	2 960

Grille de salaire à 12 niveaux revalorisée sur la base de la future grille de classification des emplois issue de l'accord du 17 septembre 2009

Article 3.2

En vigueur étendu

A compter de l'entrée en vigueur du présent accord et de l'extension de la future grille de classification des emplois issue de l'accord du 17 septembre 2009, selon les modalités rappelées dans le préambule et l'article 5 du présent accord, le montant des rémunérations mensuelles brutes garanties pour chaque coefficient sera le suivant.

(En euros.)

Niveau	Rémunération mensuelle brute garantie (pour 151,67 heures en moyenne)
I	1 352
II	1 372
III	1 392
IV	1 412
V	1 551
VI	1 707
VII	1 877
VIII	2 065
IX	2 271
X	2 611
XI	3 003
XII	3 454

Prime d'ancienneté

Article 4

En vigueur étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

Entrée en vigueur du présent accord

Article 5

En vigueur étendu

Il est expressément convenu entre les parties que le présent accord de salaires entrera en vigueur dans les entreprises et établissements de librairie au premier jour du mois suivant la date de publication au Journal officiel de l'arrêté d'extension.

Toutefois, il est rappelé que l'article 3.2 du présent accord est en relation avec l'accord du 17 septembre 2009 portant sur la nouvelle grille de classification des emplois de la branche de la librairie. Il est donc expressément convenu que l'article 3.2 du présent accord entrera en vigueur simultanément à l'accord du 17 septembre 2009 portant sur la nouvelle grille de classification des emplois mais sera effectivement appliqué dans les entreprises et établissements de la

branche de la librairie le premier jour du mois suivant la date à laquelle ceux-ci appliqueront la nouvelle classification prévue par l'accord du 17 septembre 2009.

Le présent accord constitue un accord de substitution au sens de l'article L. 2261-14 du code du travail, aux dispositions de la convention collective des commerces de détail de papeterie, fournitures de bureau, de bureautique et informatique et de librairie du 15 décembre 1988, relatives aux salaires minima, et de révision des accords de salaires, respectivement conclus le 10 décembre 2008 et le 17 juillet 2009.

Durée de l'accord. - Révision et dénonciation

Article 6

En vigueur étendu

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il pourra être révisé ou dénoncé dans les conditions prévues par le code du travail.

Dépôt de l'accord

Article 7

En vigueur étendu

Les parties signataires mandatent les organisations d'employeurs signataires pour effectuer les démarches nécessaires pour l'obtention de l'extension du présent accord et les formalités de publicité.

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

Accord du 24 mars 2011 relatif aux rémunérations minimales et aux primes

Signataires	
Organisations patronales	FFSL ; SLF.
Organisations de salariés	SNPELAC CFTC ; FCCS CFE-CGC ; FNECS CFE-CGC ; FS CFDT.

Préambule

En vigueur étendu

Les parties rappellent que dans l'attente du terme des négociations portant sur la convention collective de la Librairie, l'inadaptation de l'ancienne grille de classification des emplois, notamment au regard des évolutions importantes des métiers et des organisations propres aux entreprises, a rendu nécessaire l'élaboration d'une grille de classification spécifique à la librairie qui prenne en compte la particularité des emplois de la branche.

Un accord relatif à la nouvelle grille de classification des emplois au sein de la branche librairie en date du 17 septembre 2009 assortie d'un nouvel accord de salaires établi en correspondance avec cette classification ont ainsi été conclus. L'accord de classification des emplois au sein de la branche de la librairie est entré en vigueur dans l'ensemble des entreprises de la branche au plus tard le 1er mars 2011.

Le présent accord a donc pour objet de fixer le niveau des rémunérations minimales de la librairie en application de la nouvelle grille de classification issue de l'accord du 17 septembre 2009 précité. Le présent accord de salaires conclu au titre de l'année 2011 fixe par conséquent les rémunérations minimales de la librairie pour les 12 niveaux issus de l'accord de classification des emplois du 17 septembre 2009 et revalorise la grille de salaire issue de l'accord signé le 15 mars 2010 et étendue par arrêté du 27 septembre 2010.

Les parties rappellent également qu'elles ont conclu un accord sur l'égalité professionnelle, étendu par arrêté en date du 1er décembre 2010.

En conséquence, il a été convenu ce qui suit :

Champ d'application de l'accord

Article 1er

En vigueur étendu

Le présent accord régit les rapports entre les employeurs et les salariés des entreprises dont l'activité principale, en terme de chiffre d'affaires, est principalement constituée de la vente de livres dans les départements français de la métropole ainsi que les DOM, DROM et COM (1).

Ce champ d'application comprend les commerces de librairie dont la clientèle est constituée de particuliers, d'entreprises ou d'administrations, que ces commerces vendent des livres neufs ou d'occasion, quelles que soient les modalités de vente de livres : le commerce de vente de livres via les nouveaux outils de communication, tel internet, est également compris dans le champ d'application des accords et avenants, conclus au sein de la branche de la librairie.

Sont visés :

-les commerces de librairie qui relèvent principalement du code 47. 61Z, à l'exclusion des commerces dont l'activité principale consiste en la vente de produits de papeterie ou de presse ;

-les commerces de livres d'occasion qui relèvent principalement du code 47. 79Z, à l'exclusion des commerces dont l'activité principale consiste en la vente de livres anciens et de valeur.

En cas de conflit de conventions collectives de branche applicables, le critère de détermination de la convention collective applicable est celui du chiffre d'affaires réalisé par l'activité de vente de livres. Dès lors que la vente de livres procure à une entreprise la plus grande partie de son chiffre d'affaires annuel, les accords et avenants, conclus au sein de la branche de la librairie doivent être appliqués.

(1) Terme exclu de l'extension en tant qu'il contrevient aux dispositions fixées par le dernier alinéa de l'article L. 2222-1 du code du travail.
(Arrêté du 13 août 2012, art. 1er)

Principes généraux

Article 2

En vigueur étendu

Les barèmes de salaires minima garantis et de prime d'ancienneté sont fixés pour 35 heures hebdomadaires en moyenne, soit 151,67 heures mensuelles en moyenne et s'appliquent donc aux salariés à temps plein.

Le salaire et les majorations perçus en contrepartie des heures supplémentaires éventuellement réalisées au delà de 35 heures en moyenne n'entrent pas dans l'assiette de détermination du salaire minimum garanti par le présent accord.

Le salaire minimum et la prime d'ancienneté sont calculés au prorata en cas d'horaire hebdomadaire inférieur à 35 heures.

Barème des rémunérations garanties

Article 3

En vigueur étendu

A compter de l'entrée en vigueur du présent accord, le montant des rémunérations mensuelles brutes garanties pour chaque coefficient sera le suivant :

Niveau	Rémunération mensuelle brute garantie (151,67 heures en moyenne)
1	1 366
2	1 386
3	1 406
4	1 426
5	1 567
6	1 724
7	1 896
8	2 086
9	2 294
10	2 637
11	3 033
12	3 489

Prime d'ancienneté

Article 4

En vigueur étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

Entrée en vigueur du présent accord

Article 5

En vigueur étendu

Il est expressément convenu entre les parties que le présent accord de salaires entrera en vigueur dans les entreprises et établissements de librairie au premier jour du mois suivant la date de publication au Journal officiel de l'arrêté d'extension.

Le présent accord constitue un accord de substitution, au sens de l'article L. 2261-14 du code du travail, aux dispositions de la convention collective des commerces de détail de papeterie, fournitures de bureau, de bureautique et informatique et de librairie du 15 décembre 1988, relatives aux salaires minima, et de révision des accords de salaires, respectivement conclus le 10 décembre 2008, le 17 juillet 2009 et le 15 mars 2010.

Durée de l'accord. - Révision et dénonciation

Article 6

En vigueur étendu

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il pourra être révisé ou dénoncé dans les conditions prévues par le code du travail.

Dépôt de l'accord

Article 7

En vigueur étendu

Les parties signataires mandatent les organisations d'employeurs signataires pour effectuer les démarches nécessaires pour l'obtention de l'extension du présent accord et les formalités de publicité.

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

Accord du 19 avril 2012 relatif aux salaires pour l'année 2012

Signataires	
Organisations patronales	SLF ; FFSL.
Organisations de salariés	FCCS CFE-CGC ; FNECS CFE-CGC ; FS CFDT.

Préambule

En vigueur étendu

Les parties rappellent que dans l'attente de l'extension de la convention collective de la librairie, signée le 24 mars 2011 et déposée auprès des services du ministère du travail le 2 mai 2011, plusieurs accords - dont notamment un accord relatif à la nouvelle grille de classification des emplois au sein de la branche librairie et assortie d'un nouvel accord de salaires établi en correspondance avec elle - ont ainsi été conclus.

L'accord de classification des emplois du 17 septembre 2009 au sein de la branche de la librairie est entré en vigueur dans l'ensemble des entreprises de la branche au plus tard le 1er mars 2011.

Le présent accord a donc pour objet de fixer le niveau des rémunérations minimales de la librairie en application de la nouvelle grille de classification issue de l'accord du 17 septembre 2009 précité. Le présent accord de salaires conclu au titre de l'année 2012 fixe par conséquent les rémunérations minimales de la librairie pour les 12 niveaux issus de l'accord de classification des emplois du 17 septembre 2009 et revalorise la grille de salaires issue de l'accord signé le 24 mars 2011 et étendue par arrêté du 29 décembre 2011.

Les parties rappellent également qu'elles ont conclu un accord sur l'égalité professionnelle, étendu par arrêté en date du 1er décembre 2010.

En conséquence, il est convenu ce qui suit :

Champ d'application de l'accord

Article 1er

En vigueur étendu

Le présent accord régit les rapports entre les employeurs et les salariés des entreprises dont l'activité principale, en termes de chiffre d'affaires, est principalement constituée de la vente de livres dans les départements français de la métropole ainsi que les DOM, DROM et COM.

Leur champ d'application comprend les commerces de librairie dont la clientèle est constituée de particuliers, d'entreprises ou d'administrations, que ces commerces vendent des livres neufs ou d'occasion, quelles que soient les modalités de vente de livres : le commerce de vente de livres via les nouveaux

outils de communication, tel internet, est également compris dans le champ d'application du présent accord.

Sont visés :

- les commerces de librairie qui relèvent principalement du code 47.61Z, à l'exclusion des commerces dont l'activité principale consiste en la vente de produits de papeterie ou de presse ;
- les commerces de livres d'occasion qui relèvent principalement du code 47.79Z, à l'exclusion des commerces dont l'activité principale consiste en la vente de livres anciens et de valeur.

En cas de conflit de conventions collectives de branche applicables, le critère de détermination de la convention collective applicable est celui du chiffre d'affaires réalisé par l'activité de vente de livres. Dès lors que la vente de livres procure à une entreprise la plus grande partie de son chiffre d'affaires annuel, le présent accord doit être appliqué.

Principes généraux

Article 2

En vigueur étendu

Les barèmes de salaires minima garantis et de prime d'ancienneté sont fixés pour 35 heures hebdomadaires en moyenne, soit 151,67 heures mensuelles en moyenne, et s'appliquent donc aux salariés à temps plein.

Le salaire et les majorations perçus en contrepartie des heures supplémentaires éventuellement réalisées au-delà de 35 heures en moyenne n'entrent pas dans l'assiette de détermination du salaire minimum garanti par le présent accord.

Le salaire minimum et la prime d'ancienneté sont calculés au prorata en cas d'horaire hebdomadaire inférieur à 35 heures.

Barème des rémunérations garanties

Article 3

En vigueur étendu

A compter de l'entrée en vigueur du présent accord, le montant des rémunérations mensuelles brutes garanties pour chaque coefficient sera le suivant :

Base : 151,67 heures en moyenne.

(En euros.)

Niveau	Rémunération mensuelle brute garantie
I	1 399
II	1 415
III	1 434
IV	1 454
V	1 598
VI	1 758
VII	1 933
VIII	2 127
IX	2 342
X	2 694
XI	3 100
XII	3 573

Prime d'ancienneté

Article 4

En vigueur étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

Entrée en vigueur du présent accord

Article 5

En vigueur étendu

Il est expressément convenu entre les parties que le présent accord de salaires entrera en vigueur dans les entreprises et établissements de librairie au premier jour du mois suivant la date de publication au Journal officiel de l'arrêté d'extension.

Le présent accord constitue un accord de substitution au sens de l'article L. 2261-14 du code du travail, aux dispositions de la convention collective des commerces de détail de papeterie, fournitures de bureau, de bureautique et informatique et de librairie du 15 décembre 1988, relatives aux salaires minima, et de révision des accords de salaires, respectivement conclus le 10 décembre 2008, le 17 juillet 2009, le 15 mars 2010 et le 24 mars 2011.

Durée de l'accord, révision et dénonciation

Article 6

En vigueur étendu

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il pourra être révisé ou dénoncé dans les conditions prévues par le code du travail.

Dépôt de l'accord

Article 7

En vigueur étendu

Les parties signataires mandatent les organisations d'employeurs signataires pour effectuer les démarches nécessaires pour l'obtention de l'extension du présent accord et les formalités de publicité.

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

Accord du 26 mars 2014 relatif aux salaires minimaux et à la prime d'ancienneté

Signataires	
Organisations patronales	SLF.

Signataires

Organisations de salariés

FNECS CFE-CGC ;
FCCS CFE-CGC.
FS CFDT ;
SNPELAC CFTC ;

Préambule

En vigueur étendu

Le présent accord a pour objet de fixer le niveau des rémunérations minimales de la librairie en application de la grille de classification issue de l'accord du 17 septembre 2009. Le présent accord de salaires conclu au titre de l'année 2014 fixe par conséquent les rémunérations minimales de la librairie pour les douze niveaux issus de l'accord de classification des emplois du 17 septembre 2009 et revalorise la grille de salaires issue de l'accord signé le 19 avril 2012 et étendue par arrêté du 7 août 2012.

En conséquence, il a été convenu ce qui suit :

Champ d'application

Article 1er

En vigueur étendu

Le présent accord régit les rapports entre les employeurs et les salariés des entreprises dont l'activité principale, en termes de chiffre d'affaires, est constituée de la vente de livres dans les départements français de la métropole ainsi que les DOM, DROM et COM. (1)

Leur champ d'application comprend les commerces de librairie dont la clientèle est constituée de particuliers, d'entreprises ou d'administrations, que ces commerces vendent des livres neufs ou d'occasion, quelles que soient les modalités de vente de livres. À ce titre, le commerce de vente de livres via les nouveaux outils de communication, tel internet, est également compris dans le champ d'application de cet accord.

Sont visés :

- les commerces de librairie qui relèvent principalement du code 47.61Z, à l'exclusion des commerces dont l'activité principale consiste en la vente de produits de papeterie ou de presse ;

- les commerces de livres d'occasion qui relèvent principalement du code 47.79Z, à l'exclusion des commerces dont l'activité principale consiste en la vente de livres anciens et de valeur.

En cas de conflit de conventions collectives de branche applicables, le critère de détermination de la convention collective applicable est celui du chiffre d'affaires réalisé par l'activité de vente de livres. Dès lors que la vente de livres procure à une entreprise la plus grande partie de son chiffre d'affaires annuel, cet accord doit être appliqué.

(1) Alinéa étendu sous réserve que le terme COM désigne Saint-Barthélemy, Saint-Martin et Saint-Pierre-et-Miquelon, conformément aux dispositions de l'article L. 2222-1 du code du travail. (ARRÊTÉ du 13 novembre 2014 - art. 1)

Principes généraux

Article 2

En vigueur étendu

Les barèmes de salaires minima garantis et de prime d'ancienneté sont fixés pour 35 heures hebdomadaires en moyenne, soit 151,67 heures mensuelles en moyenne, et s'appliquent donc aux salariés à temps plein.

Le salaire et les majorations perçus en contrepartie des heures supplémentaires éventuellement réalisées au-delà de 35 heures en moyenne n'entrent pas dans l'assiette de détermination du salaire minimum garanti par le présent accord.

Le salaire minimum et la prime d'ancienneté sont calculés au prorata en cas d'horaire hebdomadaire inférieur à 35 heures.

Barème des rémunérations garanties

Article 3

En vigueur étendu

À compter de l'entrée en vigueur du présent accord, le montant des rémunérations mensuelles brutes garanties pour chaque coefficient sera le suivant :

(En euros.)

Niveau	Rémunération mensuelle brute garantie (151,67 heures en moyenne)
1	1 447
2	1 456
3	1 462
4	1 480
5	1 618
6	1 780
7	1 945
8	2 140
9	2 362
10	2 710
11	3 119
12	3 594

Prime d'ancienneté

Article 4

En vigueur étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

Entrée en vigueur

Article 5

En vigueur étendu

Il est expressément convenu entre les parties que le présent accord de salaires entrera en vigueur dans les entreprises et établissements de librairie au premier jour du mois suivant la date de publication au Journal officiel de l'arrêté d'extension.

Le présent accord constitue un accord de révision des accords de salaires, respectivement conclus le 10 décembre 2008, le 9 juillet 2009, le 15 mars 2010, le 24 mars 2011 et le 19 avril 2012.

Durée. - Révision. - Dénonciation

Article 6

En vigueur étendu

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il pourra être révisé ou dénoncé dans les conditions prévues par le code du travail.

Dépôt

Article 7

En vigueur étendu

Les parties signataires mandatent l'organisation d'employeurs signataire pour effectuer les démarches nécessaires à l'obtention de l'extension du présent accord et les formalités de publicité.

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

Accord du 5 février 2016 relatif aux salaires minima et à la prime d'ancienneté

Signataires	
Organisations patronales	Le SLF,
Organisations de salariés	La FNECS CFE-CGC ; La FS CFTD ; Le SNPCLAC CFTC,

En vigueur étendu

Préambule

Le présent accord a pour objet de fixer le niveau des rémunérations minimales de la branche de la librairie en application de la grille de classification issue de l'accord du 17 septembre 2009. Le présent accord de salaires conclu au titre de l'année 2016 fixe par conséquent les rémunérations minimales de la branche de la librairie pour les 12 niveaux issus de l'accord de classification des emplois du 17 septembre 2009 et revalorise la grille de salaires issue de l'accord signé le 26 mars 2014 et étendue par arrêté du 13 novembre 2014.

Champ d'application

Article 1er

En vigueur étendu

Le présent accord régit les rapports entre les employeurs et les salariés des entreprises dont l'activité principale, en terme de chiffre d'affaires, est constituée de la vente de livres dans les départements français de la métropole ainsi que les DOM, DROM et COM, dont Saint-Barthélemy, Saint-Martin et Saint-Pierre-et-Miquelon.

Leur champ d'application comprend les commerces de librairie dont la clientèle est constituée de particuliers, d'entreprises ou d'administrations, que ces commerces vendent des livres neufs ou d'occasion, quelles que soient les modalités de vente de livres. À ce titre, le commerce de vente de livres via les nouveaux outils de communication, tel Internet, est également compris dans le champ d'application de cet accord.

Sont visés :

- les commerces de librairie qui relèvent principalement du code 47.61Z, à l'exclusion des commerces dont l'activité principale consiste en la vente de produits de papeterie ou de presse ;

- les commerces de livres d'occasion qui relèvent principalement du code 47.79Z, à l'exclusion des commerces dont l'activité principale consiste en la vente de livres anciens et de valeur.

En cas de conflit de conventions collectives de branche applicables, le critère de détermination de la convention collective applicable est celui du chiffre d'affaires réalisé par l'activité de vente de livres. Dès lors que la vente de livres procure à une entreprise la plus grande partie de son chiffre d'affaires annuel, cet accord doit être appliqué.

Principes généraux

Article 2

En vigueur étendu

Les barèmes de salaires minima garantis et de prime d'ancienneté sont fixés pour 35 heures hebdomadaires en moyenne, soit 151,67 heures mensuelles en moyenne et s'appliquent donc aux salariés à temps plein.

Le salaire et les majorations perçus en contrepartie des heures supplémentaires éventuellement réalisées au-delà de 35 heures en moyenne n'entrent pas dans l'assiette de détermination du salaire minimum garanti par le présent accord.

Le salaire minimum et la prime d'ancienneté sont calculés au prorata en cas d'horaire hebdomadaire inférieur à 35 heures.

Barème des rémunérations garanties

Article 3

En vigueur étendu

À compter de l'entrée en vigueur du présent accord, le montant des rémunérations mensuelles brutes garanties pour chaque niveau sera le suivant :

(En euros.)

Niveau	Rémunération mensuelle brute garantie (pour 151,67 heures en moyenne)
1	1 469
2	1 477
3	1 483
4	1 500
5	1 639
6	1 790
7	1 960
8	2 160

9	2 380
10	2 730
11	3 218
12	3 620

Prime d'ancienneté

Article 4

En vigueur étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

Entrée en vigueur

Article 5

En vigueur étendu

Il est expressément convenu entre les parties que le présent accord de salaires entrera en vigueur dans les entreprises et établissements de la branche de la librairie au 1er jour du mois suivant la date de publication au Journal officiel de l'arrêté d'extension.

Le présent accord constitue un accord de révision des accords de salaires, respectivement conclus le 10 décembre 2008, le 17 juillet 2009, le 15 mars 2010, le 24 mars 2011, le 19 avril 2012 et le 26 mars 2014.

Durée. - Révision. - Dénonciation

Article 6

En vigueur étendu

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il pourra être révisé ou dénoncé dans les conditions prévues par le code du travail.

Dépôt

Article 7

En vigueur étendu

Les parties signataires mandatent l'organisation d'employeurs signataire pour effectuer les démarches nécessaires à l'obtention de l'extension du présent accord et les formalités de publicité.

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

Accord du 10 mai 2017 relatif aux salaires minima et à la prime d'ancienneté

Signataires	
Organisations patronales	SLF.
Organisations de salariés	FNECS CFE-CGC ; FS CFDT ; SNPELAC CFTC ; FCCS CFE-CGC.

Préambule

En vigueur étendu

Le présent accord a pour objet de fixer le niveau des rémunérations minimales de la branche de la librairie en application de la grille de classification issue de l'accord du 17 septembre 2009. Le présent accord de salaires fixe par conséquent les rémunérations minimales de la branche de la librairie pour les 12 niveaux issus de l'accord de classification des emplois du 17 septembre 2009 et revalorise la grille de salaires issue de l'accord signé le 5 février 2016, étendu par arrêté du 29 juillet 2016.

Champ d'application

Article 1er

En vigueur étendu

Le présent accord régit les rapports entre les employeurs et les salariés des entreprises dont l'activité principale, en termes de chiffre d'affaires, est constituée de la vente de livres dans les départements français de la métropole ainsi que les DOM, DROM, et en Guadeloupe, Guyane, Martinique, à Mayotte, La Réunion, Saint-Barthélemy, Saint-Martin et Saint-Pierre-et-Miquelon.

Leur champ d'application comprend les commerces de librairie dont la clientèle est constituée de particuliers, d'entreprises ou d'administrations, que ces commerces vendent des livres neufs ou d'occasion, quelles que soient les modalités de vente de livres. À ce titre, le commerce de vente de livres via les nouveaux outils de communication, tel internet, est également compris dans le champ d'application de cet accord.

Sont visés :

- les commerces de librairie qui relèvent principalement du code 47.61Z, à l'exclusion des commerces dont l'activité principale consiste en la vente de produits de papeterie ou de presse ;
- les commerces de livres d'occasion qui relèvent principalement du code 47.79Z, à l'exclusion des commerces dont l'activité principale consiste en la vente de livres anciens et de valeur.

En cas de conflit de conventions collectives de branche applicables, le critère de détermination de la convention collective applicable est celui du chiffre d'affaires réalisé par l'activité de vente de livres. Dès lors que la vente de livres procure à une entreprise la plus grande partie de son chiffre d'affaires annuel, cet accord doit être appliqué.

Principes généraux

Article 2

En vigueur étendu

Les barèmes de salaires minima garantis et de prime d'ancienneté sont fixés pour 35 heures hebdomadaires en moyenne, soit 151,67 heures mensuelles en moyenne et s'appliquent donc aux salariés à temps plein.

Le salaire et les majorations perçus en contrepartie des heures supplémentaires éventuellement réalisées au-delà de 35 heures en moyenne n'entrent pas dans l'assiette de détermination du salaire minimum garanti par le présent accord.

Le salaire minimum et la prime d'ancienneté sont calculés au prorata en cas d'horaire hebdomadaire inférieur à 35 heures.

Barème des rémunérations garanties

Article 3

En vigueur étendu

À compter de l'entrée en vigueur du présent accord, le montant des rémunérations mensuelles brutes garanties pour chaque niveau sera le suivant :

(En euros.)

Niveau	Rémunération mensuelle brute garantie (pour 151,67 heures en moyenne)
1	1 485
2	1 495
3	1 505
4	1 515
5	1 650
6	1 800
7	1 971
8	2 173
9	2 392
10	2 905
11	3 269
12	3 674

Prime d'ancienneté

Article 4

En vigueur étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

Entrée en vigueur

Article 5

En vigueur étendu

Il est expressément convenu entre les parties que le présent accord de salaires entrera en vigueur dans les entreprises et établissements de la branche de la librairie le 1er jour du mois suivant la date de publication au Journal officiel de l'arrêté d'extension.

Le présent accord constitue un accord de révision des accords de salaires, respectivement conclus le 10 décembre 2008, le 17 juillet 2009, le 15 mars 2010, le 24 mars 2011, le 19 avril 2012, le 26 mars 2014 et le 5 février 2016.

Durée. - Révision. - Dénonciation

Article 6

En vigueur étendu

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il pourra être révisé ou dénoncé dans les conditions prévues par le code du travail.

Dépôt

Article 7

En vigueur étendu

Les parties signataires mandatent l'organisation d'employeurs signataire pour effectuer les démarches nécessaires à l'obtention de l'extension du présent accord et les formalités de publicité.

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

Accord du 12 février 2019 relatif aux salaires minima et à la prime d'ancienneté

Signataires	
Organisations patronales	SLF,
Organisations de salariés	FS CFTD,

Préambule

En vigueur étendu

Le présent accord a pour objet de fixer le niveau des rémunérations minimales de la branche de la librairie en application de la grille de classification issue de l'accord du 17 septembre 2009. Il fixe par conséquent les rémunérations minimales pour les 12 niveaux issus de l'accord de classification des emplois et revalorise la grille de salaires fixée par l'accord signé le 10 mai 2017, étendu par arrêté du 18 octobre 2017.

Champ d'application

Article 1er

En vigueur étendu

Le présent accord régit les rapports entre les employeurs et les salariés des entreprises dont l'activité principale, en termes de chiffre d'affaires, est constituée de la vente de livres dans les départements français de la métropole ainsi que les DOM, DROM, et en Guadeloupe, Guyane, Martinique, à Mayotte, La Réunion, Saint-Barthélemy, Saint-Martin et Saint-Pierre-et-Miquelon.

Leur champ d'application comprend les commerces de librairie dont la clientèle est constituée de particuliers, d'entreprises ou d'administrations, que ces commerces vendent des livres neufs ou d'occasion, quelles que soient les modalités de vente de livres. À ce titre, le commerce de vente de livres via les nouveaux outils de communication, tel internet, est également compris dans le champ d'application de cet accord.

Sont visés :

- les commerces de librairie qui relèvent principalement du code 47.61Z, à l'exclusion des commerces dont l'activité principale consiste en la vente de produits de papeterie ou de presse ;

- les commerces de livres d'occasion qui relèvent principalement du code 47.79Z, à l'exclusion des commerces dont l'activité principale consiste en la vente de livres anciens et de valeur.

En cas de conflit de conventions collectives de branche applicables, le critère de détermination de la convention collective applicable est celui du chiffre d'affaires réalisé par l'activité de vente de livres. Dès lors que la vente de livres procure à une entreprise la plus grande partie de son chiffre d'affaires annuel, cet accord doit être appliqué.

Principes généraux

Article 2

En vigueur étendu

Les barèmes de salaires minimums garantis et de prime d'ancienneté sont fixés pour 35 heures hebdomadaires en moyenne, soit 151,67 heures mensuelles en moyenne et s'appliquent donc aux salariés à temps plein.

Le salaire et les majorations perçus en contrepartie des heures supplémentaires éventuellement réalisées au-delà de 35 heures en moyenne n'entrent pas dans l'assiette de détermination du salaire minimum garanti par le présent accord.

Le salaire minimum et la prime d'ancienneté sont calculés au prorata en cas d'horaire hebdomadaire inférieur à 35 heures.

Barème des rémunérations garanties

Article 3

En vigueur étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

Prime d'ancienneté

Article 4

En vigueur étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

Entreprises de moins de 50 salariés

Article 5

En vigueur étendu

La taille des entreprises de la branche, très majoritairement de moins de 50 salariés, ainsi que l'objet de l'accord, qui instaure la garantie d'un salaire minimum au bénéfice de l'ensemble des salariés de la branche, justifie que l'accord ne comporte pas de stipulations spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Égalité hommes/femmes

Article 6

En vigueur étendu

Les signataires du présent accord accordent un intérêt particulier au respect de l'égalité entre les femmes et les hommes, et insistent notamment sur l'égalité salariale à responsabilités équivalentes, ainsi qu'en matière d'évolution professionnelle (lutte contre le « plafond de verre »). Des négociations pour réviser et actualiser l'accord de branche sur ce sujet sont prévues en 2019.

Entrée en vigueur

Article 7

En vigueur étendu

Il est expressément convenu entre les parties que le présent accord entrera en vigueur dans les entreprises et établissements de la branche de la librairie le premier jour du mois suivant la date de publication au Journal officiel de l'arrêté d'extension. Dans le cas où l'arrêté d'extension serait publié à compter du 20e jour du mois, l'entrée en vigueur sera reportée au premier jour du 2e mois suivant.

Le présent accord constitue un accord de révision des précédents accords sur les salaires minimums de branche, respectivement conclus les 10 décembre 2008, 17 juillet 2009, 15 mars 2010, 24 mars 2011, 19 avril 2012, 26 mars 2014, 5 février 2016 et 10 mai 2017.

Durée. - Révision. - Dénonciation

Article 8

En vigueur étendu

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il pourra être révisé ou dénoncé dans les conditions prévues par le code du travail.

Dépôt

Article 9

En vigueur étendu

Les parties signataires mandatent l'organisation d'employeurs signataire 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.

Décision du 2 juillet 1999 de la commission paritaire relative à la formation professionnelle

Signataires	
Organisations patronales	Unipas ; Fédération des syndicats de fabricants d'articles de papeterie.
Organisations de salariés	Fédération CGT-FO du papier-carton cellulose ; Fédération unifiée des industries chimiques, section papier-carton ; Fédération des travailleurs des industries du livre, du papier et de la communication (FILPAC) CGT ; Syndicat national du personnel d'encadrement de la filière bois papier (FIBOPA) CFE-CGC ; Fédération française des syndicats de la communication écrite, graphique et audiovisuelle CFTC.

En vigueur non étendu

Les commissions paritaires nationales de l'emploi des différents secteurs de la branche papetière, réunies en commission commune le 2 juillet 1999,

Ayant été informées et consultées sur le contenu et les conditions dans lesquelles se déroulent la formation en alternance suivante qui permet à des personnes du niveau IV d'acquérir une qualification de niveau III équivalant au niveau BTS papetier production et transformation : Maintenance en papeterie ;

Considérant que cette formation répond à un besoin exprimé par les entreprises visées par l'accord du 14 décembre 1994, dont le champ d'application figure en annexe du présent texte ;

Considérant que cette formation est de nature, pour les personnes en ayant suivi le cursus avec succès, à leur permettre d'exercer l'emploi pour lequel elles auront été formées, décident de créer un certificat de qualification professionnelle et de l'inscrire sur la liste prévue par l'article L. 981-1 du code du travail.

Afin d'assurer une validation de son niveau, les commissions paritaires nationales de l'emploi veilleront aux modalités de suivi de cette action.

Accord du 5 décembre 2005 relatif au développement de la négociation collective au sein de la branche librairie

Signataires	
Organisations patronales	Syndicat de la librairie française ; Fédération française syndicale de la librairie.
Organisations de salariés	Fédération des services CFTC ; FCCS CFE-CGC ; FNECS CFE-CGC ; Fédération des services CFDT ; FEC CGT-FO.

En vigueur étendu

Les négociations d'une convention collective de branche propre à l'activité de la librairie ont été engagées en fin d'année 2004, à la suite du constat effectué par les organisations d'employeurs de la nécessité de voir reconnaître les particularités de cette profession.

Ces particularités tiennent notamment :

- à la pluralité de cette activité qui relève à la fois du commerce de détail et de la promotion et la diffusion de biens culturels ;
- à son environnement légal ;
- au nombre important d'entreprises petites et moyennes qui l'exercent.

Les parties négociatrices de la convention collective de la librairie, conscientes de la nécessaire prise en compte de ces particularités, du court délai qu'il leur est donné pour mettre en place une convention collective de substitution à celle des commerces de détail de papeterie, fournitures de bureau, de bureautique et informatique et de librairie, et attachées au dialogue social, sont convenues de mettre en oeuvre les moyens nécessaires pour parvenir à cet objectif, et plus généralement développer une politique conventionnelle spécifique au sein de la branche de la librairie.

Ces différents éléments impliquent la mise en oeuvre de financement et de moyens appropriés qui doivent être mutualisés sur la totalité des entreprises ressortissant au champ d'application de la convention collective.

C'est en tenant compte de ces considérations que les parties signataires entendent instituer un fonds de fonctionnement et de développement du dialogue social au sein de la branche professionnelle de la librairie.

Article 1er

En vigueur étendu

Le présent accord régit les rapports entre les employeurs et les salariés des entreprises dont l'activité principale, en terme de chiffre d'affaires, est principalement constituée de la vente de livres dans les départements français de la métropole ainsi que les DOM, DROM et COM (1).

Ce champ d'application comprend les commerces de librairie dont la clientèle est constituée de particuliers, d'entreprises ou d'administrations, que ces commerces vendent des livres neufs ou d'occasion, quelles que soient les modalités de vente de livres : le commerce de vente de livres via les nouveaux outils de communication, tel internet, est également compris dans le champ d'application des accords et avenants, conclus au sein de la branche de la librairie.

Sont visés :

- les commerces de librairie qui relèvent principalement du code 47.61Z, à l'exclusion des commerces dont l'activité principale consiste en la vente de produits de papeterie ou de presse ;
- les commerces de livres d'occasion qui relèvent principalement du code 47.79Z, à l'exclusion des commerces dont l'activité principale consiste en la vente de livres anciens et de valeur.

En cas de conflit de conventions collectives de branche applicables, le critère de détermination de la convention collective applicable est celui du chiffre d'affaires réalisé par l'activité de vente de livres. Dès lors que la vente de livres procure à une entreprise la plus grande partie de son chiffre d'affaires annuel, les accords et avenants, conclus au sein de la branche de la librairie doivent être appliqués.

(1) Terme exclu de l'extension en tant qu'il contrevient aux dispositions fixées par le dernier alinéa de l'article L. 2222-1 du code du travail.
(Arrêté du 13 août 2012, art. 1er)

Article 2

En vigueur étendu

Le financement de ce fonds est assuré par :

- a) Une cotisation annuelle, à la charge des entreprises relevant du champ d'application du présent accord.

Le taux de cette cotisation est fixé à 0,05 % du montant des salaires entrant dans l'assiette des cotisations de sécurité sociale payées par chaque entreprise concernée au 31 décembre sur la base de la DADS ou de la DSN de l'année pour laquelle la cotisation est collectée.

En tout état de cause, les parties conviennent que le montant de la cotisation annuelle est au minimum égal à 30 € par an, même dans l'hypothèse où le montant de la cotisation annuelle serait d'un montant inférieur en application des modalités de calcul précitées.

b) Les fonds mis à disposition de la commission paritaire nationale par l'organisme recommandé dans le cadre de la mutualisation professionnelle qui est organisée par l'accord du 2 juillet 2015 relatif à l'instauration d'un régime professionnel de santé au sein de la branche. Ces fonds sont notamment destinés au remboursement des frais (fonctionnement, déplacements, réunions, communication, contrôle et pilotage technique du régime de prévoyance...) engagés par cette commission ou ses membres dans le cadre de leurs missions conventionnelles, conformément à la convention d'assurance frais de santé.

c) Un prélèvement de 2 % sur les cotisations obligatoires définies à l'article 6 de l'accord du 2 juillet 2015 instaurant un régime professionnel de santé, versées par les entreprises entrant dans le champ d'application dudit accord, et mis à la disposition de la commission paritaire nationale dans le cadre du degré élevé de solidarité du régime professionnel de santé visé à l'article 10 de cet accord du 2 juillet 2015.

Article 3

En vigueur étendu

Les parties signataires mandatent le syndicat de la librairie française (SLF), comme organisme collecteur au titre de l'AGPL pour recouvrer la cotisation définie au paragraphe a de l'article 2 « Sources du financement » auprès des entreprises relevant de la branche professionnelle de la librairie.

L'organisme recommandé dans le cadre de la mutualisation professionnelle organisée par l'accord du 2 juillet 2015 instaurant un régime professionnel de santé assure la collecte des fonds définis au paragraphe b de l'article 2 « Sources du financement » et les met à disposition de l'AGPL.

L'organisme recommandé est mandaté pour procéder, auprès des entreprises relevant de la branche professionnelle de la librairie, à l'appel des cotisations relatives au fonds de solidarité de la branche, telles que définies au paragraphe c de l'article 2 « Sources du financement » du présent avenant.

À cette fin, conformément à l'accord du 2 juillet 2015 instaurant un régime professionnel de santé, un règlement est établi entre l'organisme recommandé et l'association paritaire.

Une association paritaire est créée par le présent accord dans les conditions définies à l'article 6 de cet accord, afin de gérer les sommes collectées.

Article 4

En vigueur étendu

Les cotisations définies aux paragraphes a et b de l'article 2 « Sources de financement » sont consacrées au paritarisme. Les cotisations définies au paragraphe c dudit article 2 sont consacrées au fonds de solidarité de la branche visé à l'article 10.2 de l'accord du 2 juillet 2015.

4.1. Cotisations du paritarisme

Les cotisations recueillies par l'association paritaire au titre du paritarisme sont consacrées à l'exercice du dialogue social et à assurer le fonctionnement et le développement du syndicalisme au sein de la branche professionnelle de la librairie, selon les modalités et la répartition décrites ci-dessous. Les frais liés à la gestion de l'association paritaire ainsi que ceux liés à la collecte des cotisations sont déduits avant répartition. Les frais de collecte sont fixés à hauteur de 10 % des cotisations pour l'année 2017. Ce pourcentage, susceptible de modification, sera fixé chaque année par le conseil d'administration de l'association paritaire au vu des dépenses engagées pour la gestion de la collecte. Le montant correspondant est versé à l'organisme collecteur.

Part A = 1/3 des cotisations est affecté au financement d'actions communes du dialogue social au sein de la branche librairie, d'informations sur la convention collective de branche, la prévoyance, la formation professionnelle, d'informations complémentaires non obligatoires du rapport social annuel de branche... Les cotisations du paragraphe b de l'article 2 « Sources du financement » sont affectées, en sus, à cette part.

Part B = 1/3 des cotisations est affecté au financement de l'exercice du droit à la négociation collective des salariés, réparti à parts égales entre les organisations syndicales représentatives au niveau de la branche de la librairie.

Part C = 1/3 des cotisations est affecté au financement de l'exercice du droit à la négociation collective des employeurs réparti à parts égales entre les organisations d'employeurs représentatives dans la branche de la librairie.

4.2. Cotisations du fonds de solidarité

La part des cotisations versées à l'association paritaire dans le cadre du degré élevé de solidarité du régime professionnel de santé visé à l'article 10 de l'accord du 2 juillet 2015 sera consacrée, d'une part, à mener une politique d'action sociale, de secours et d'entraide auprès des salariés, ayants droit et anciens salariés de la branche ainsi que, d'autre part, à des campagnes de prévention en matière de santé ou d'amélioration des conditions de travail auprès des salariés ou entreprises de la branche.

En tout état de cause, pour les 2 premières années au moins, la répartition de la collecte sera égale entre les 3 parts A, B et C. Si, au terme de la 2e année de collecte, celle-ci n'atteint pas 120 000 €, les parties conviennent de négocier un nouvel accord.

En cas d'échec de la négociation, la collecte sera maintenue et sa répartition suivra la règle suivante :

- 40 % pour la part A ;
- 30 % pour la part B ;
- 30 % pour la part C.

Article 5

En vigueur étendu

5.1. Utilisation des fonds dédiés au financement des actions communes du dialogue social au sein de la branche (part A)

Les fonds affectés au financement des actions communes du dialogue social sont notamment destinés à favoriser le dialogue social au sein de la branche de la librairie.

Ces fonds sont destinés au financement des éléments suivants :

5.1.1. Frais de fonctionnement du dialogue social

Cette rubrique comprend l'ensemble des frais et dépenses exposés pour la gestion et le fonctionnement des organes paritaires mis en place par cet accord.

Il s'agit notamment :

- des frais de fonctionnement de l'association de gestion du paritarisme, les frais de secrétariat et d'information liés à la convention collective nationale ainsi que les frais de tenue de réunions, et des différentes commissions ;
- des frais liés aux actions menées par les partenaires sociaux convenues paritairement et, notamment, les frais d'expertise pour mieux préparer les négociations, y compris pour aider au suivi du régime professionnel de santé ;
- et, au-delà des informations strictement nécessaires à la négociation sur les salaires et figurant dans le rapport annuel de branche en application de l'article D. 2241-1 du code du travail, les informations complémentaires incluses dans ce rapport à la demande des partenaires sociaux sont prises en charge sur la part A.

5.2. Utilisation des fonds affectés au financement de l'exercice du droit de la négociation collective des salariés (part B)

Les organisations syndicales de salariés utiliseront leurs ressources pour financer notamment des actions visant à développer l'information et la sensibilisation des salariés sur les dispositions conventionnelles de la branche professionnelle de la librairie ainsi que pour prendre en charge les frais de déplacement (transport, repas, hébergement) des représentants salariés des entreprises de la branche de la librairie composant les commissions paritaires.

Les organisations syndicales de salariés devront rendre compte annuellement de l'utilisation des fonds à l'association de gestion du paritarisme de la librairie.

5.3. Utilisation des fonds affectés au financement de l'exercice du droit de la négociation collective des employeurs (part C)

Ces fonds seront utilisés pour financer :

- des actions de promotion des métiers et activités de la librairie et, notamment, les actions d'information, de conseil et d'accompagnement des chefs d'entreprise de la branche professionnelle sur le droit du travail, les dispositions des différents accords concernant la branche de la librairie et la connaissance des métiers de la librairie ;
- l'établissement des informations strictement nécessaires à la négociation sur les salaires et figurant dans le rapport social annuel de branche ;
- la prise en charge des frais de déplacement (transport, repas, hébergement) des représentants employeurs de la branche de la librairie composant les commissions paritaires.

Il devra être rendu compte annuellement de l'utilisation des fonds à l'association de gestion du paritarisme de la librairie.

Article 6

En vigueur étendu

Une association de gestion des fonds collectés sera mise en place dans les 3 mois suivant la signature du présent accord par les organisations d'employeurs et les organisations syndicales représentatives de salariés signataires ou adhérentes à cet accord.

Elle sera appelée association de gestion du paritarisme de la librairie.

Cette association établira ses statuts conformément aux dispositions de la loi du 27 juillet 1901 sur les associations et son règlement intérieur.

Cette association sera composée d'un collège de représentants d'organisations d'employeurs et d'un collège de représentants de syndicats de salariés parties au présent accord, chaque collège devant comporter un nombre égal de représentants, titulaires et suppléants.

Son bureau comprendra un président et un vice-président, un trésorier et un trésorier adjoint.

Les parties décident que les fonctions de secrétariat seront assurées par un représentant du collège issu des organisations d'employeurs.

Le président et le vice-président, le trésorier et le trésorier adjoint seront élus pour 2 ans.

Pendant le mandat de 2 ans, le président et le trésorier adjoint appartiendront au même collège et seront élus par leur collège d'origine, le vice-président et le trésorier appartiendront à l'autre collège et seront élus par leur collège d'origine.

Tous les 2 ans, les fonctions d'un collège au sein de l'association seront permutées au profit de l'autre collège.

Les parties décident que lors de la création de l'association, le poste de président et le poste de trésorier adjoint seront attribués pour 2 ans aux organisations d'employeurs parties au présent accord ; les postes de vice-président et de trésorier seront attribués aux organisations syndicales de salariés parties au présent accord pour les 2 premières années.

L'association sera chargée dès sa constitution :

- de fixer des règles de financement des activités ;
- de déterminer un budget prévisionnel ;
- de définir la part mise à disposition des partenaires sociaux.

Elle sera chargée annuellement :

- de vérifier la conformité de l'utilisation des fonds aux règles définies pour le financement des activités ;
- de tenir une comptabilité et d'établir un budget en début d'année et un bilan en fin d'année ;
- de proposer à la commission paritaire nationale de la négociation collective, des schémas de répartition des fonds de la part A en vue d'arbitrer entre les demandes des différentes commissions.

Un règlement intérieur définira les modalités de prise en compte des différentes dépenses liées à l'application du présent accord et fixera les modalités de gestion des fonds collectés.

Les parties contractantes conviennent que les dispositions du présent chapitre, y compris le taux de cotisation, pourront être modifiées en fonction de l'examen des statistiques portant sur l'utilisation des fonds.

Article 7

En vigueur étendu

Cet accord se substitue à tout accord portant sur le même objet conclu avant le 1er décembre 2005 au niveau de la branche professionnelle des commerces de détail de papeterie, fournitures de bureau, de bureautique et informatique et de librairie et en particulier l'accord sur la prise en charge des frais consécutifs au fonctionnement de la négociation collective et des instances paritaires du 1er septembre 1994 (étendu par arrêté du 27 janvier 1995).

Si une disposition législative, réglementaire ou un accord interprofessionnel instituait une cotisation pour le financement du paritarisme et du dialogue social, le montant de la nouvelle cotisation s'imputerait sur le montant de la cotisation prévue au présent accord de façon à ce que le montant total de la cotisation annuelle dédiée au financement du dialogue social et du paritarisme à la charge des entreprises relevant du champ d'application de la convention collective de la librairie n'excède pas 0,05 % de la masse salariale de celles-ci. Dans le cas où la cotisation mise à la charge des entreprises concernées par un texte législatif, réglementaire ou par un accord interprofessionnel excéderait 0,05 % de la masse salariale, les parties signataires se réuniraient dans les meilleurs délais pour adapter le présent accord.

Article 8

En vigueur étendu

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il pourra être révisé ou dénoncé dans les conditions prévues par le code du travail.

Les groupements d'employeurs signataires notifieront cet accord à l'ensemble des organisations syndicales de salariés représentatives au niveau de la branche conformément aux dispositions de l'article L. 132-2-2 du code du travail.

Le présent accord entrera en vigueur le premier jour du mois suivant la publication de son arrêté d'extension.

Les parties signataires mandatent les organisations d'employeurs signataires pour effectuer les démarches nécessaires pour l'obtention de l'extension du présent accord.

Article 9

En vigueur étendu

Le présent accord sera déposé auprès des services du ministère chargé du travail et des conventions collectives, ainsi qu'au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes du lieu de sa conclusion conformément aux dispositions de l'article L. 132-10 du code du travail.

Article 10

En vigueur étendu

Tout syndicat professionnel ou organisation d'employeurs non signataire du présent accord pourra y adhérer ultérieurement, cette adhésion doit être totale pour emporter les mêmes droits que la signature.

Cette adhésion sera valable à partir du jour qui suivra celui de la notification de l'adhésion auprès du ministère chargé du travail et des conventions collectives et du secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

En tout état de cause aucun adhérent à cet accord ne pourra prétendre à la rétroactivité des droits.

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

Article 11

En vigueur étendu

Les signataires décident que les accords conclus à un niveau inférieur recouvrant un champ d'application territorial ou professionnel moins large ne pourront déroger aux dispositions du présent accord que par des dispositions plus favorables aux salariés.

Accord professionnel du 20 avril 2007 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie

Signataires	
Organisations patronales	FEB.
Organisations de salariés	Fédération des services CFDT ; CFTC ; FNECS CFE-CGC ; FEC CGT-FO.

Préambule

En vigueur étendu

Le présent accord intervient en application de l'accord national interprofessionnel du 5 décembre 2003 relatif à la formation professionnelle et de la loi du 4 mai 2004 portant réforme de la formation professionnelle tout au long de la vie.

Il a pour objet de rappeler, de déterminer et de préciser, en les complétant de façon adaptée aux métiers concernés par branche d'activité, les modalités de mise en oeuvre, d'organisation et de fonctionnement des dispositions légales et conventionnelles.

Certaines dispositions sont améliorées au bénéfice des salariés, marquant ainsi la volonté des entreprises de la branche à dynamiser la mise en oeuvre de la réforme.

Champ d'application

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

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

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

Article 1er

En vigueur étendu

1.1. Tout salarié ayant au moins 2 années d'activité dans une même entreprise bénéficiaire, au minimum tous les 2 ans, d'un entretien professionnel. Cet entretien donne l'occasion au salarié d'exprimer ses projets et souhaits d'évolution, lui permettant ainsi de participer activement à son parcours professionnel.

Cet entretien n'est pas un simple entretien sur l'activité du salarié mais constitue une démarche de projection vers l'avenir : l'entretien professionnel a pour finalité de permettre à chaque salarié d'élaborer un projet professionnel à partir de ses aptitudes, de ses souhaits d'évolution, et compte tenu des besoins de l'entreprise. Il appartient à chaque entreprise de faire en sorte que cet entretien puisse être assuré par la personne la plus apte à disposer d'une connaissance précise du salarié et d'une bonne vision des perspectives offertes dans l'entreprise. Il s'agira d'un membre de la hiérarchie, de préférence du responsable hiérarchique direct ou d'une personne des ressources humaines.

1.2. L'entretien professionnel se déroule dans les modalités définies par le chef d'entreprise

En tout état de cause, l'entreprise s'emploie à :

- informer les instances représentatives du personnel, dans les délais légaux et lorsqu'elles existent, sur le déroulement et les objectifs de cet entretien, au moins 2 semaines avant son déroulement ;
- informer les salariés sur le déroulement et les objectifs de cet entretien, au moins 10 jours avant son déroulement ;
- réaliser l'entretien dans un lieu adapté, en dehors de toute présence de tiers, et le rémunérer au même titre que du travail effectif ;
- formaliser les conclusions de l'entretien, en particulier les actions de formation envisagées, comme les éventuels engagements pris par l'entreprise, sur un document établi en double exemplaire où le salarié peut inscrire les observations qu'il juge utiles ; un double du document cosigné par les deux parties est remis au salarié.

Les partenaires sociaux encouragent la direction et l'encadrement à occuper un rôle moteur dans la définition d'actions de formation répondant tant aux besoins de l'entreprise qu'à ceux du salarié ; dans cette perspective, l'encadrement est formé à la conduite de l'entretien professionnel et est informé des dispositifs de formation.

Dans le cas où le chef d'entreprise souhaiterait compléter les modalités prévues ci-dessus, son projet fera l'objet d'une information des institutions représentatives du personnel lorsqu'elles existent.

D'autre part, il est demandé à la CPNEFP d'établir une matrice type de l'entretien professionnel, mise à disposition des entreprises.

(1) Article étendu sous réserve de l'application des dispositions des articles L. 122-26-4, L. 122-28-7, alinéa 6, et L. 225-26 du code du travail.
(Arrêté du 10 décembre 2007, art. 1er)

Article 2

En vigueur étendu

« Tout salarié peut demander à bénéficier d'un bilan de compétences mis en oeuvre dans le cadre d'une démarche individuelle pendant ou en dehors du temps de travail. »

(Avenant du 20 juillet 2005 à l'accord national interprofessionnel du 5 décembre 2003 relatif à l'accès des salariés à la formation tout au long de la vie).

« Il a pour objet de permettre aux salariés d'analyser leurs compétences tant professionnelles que personnelles ainsi que leurs aptitudes et leurs motivations, afin de définir un projet professionnel et éventuellement un projet de formation. » (art.L. 900-2 ; ANI,5 déc. 2003, art. 2-52).

Il peut être suivi à l'initiative du salarié, dans le cadre d'un congé pour bilan de compétences ou à l'initiative de l'employeur dans le cadre du plan de formation. Le refus du salarié de suivre un bilan de compétences ne constitue pas une faute.

« Après 20 ans d'activité professionnelle et, en tout état de cause, à compter de son 45e anniversaire, tout salarié bénéficie à son initiative et sous réserve d'une ancienneté minimum de 1 an de présence dans l'entreprise qui l'emploie, d'un bilan de compétences mis en oeuvre en dehors du temps de travail et d'une priorité d'accès à une validation des acquis de l'expérience. La prise en charge financière du bilan de compétences est assurée, en priorité et à la demande du salarié, par le dispositif du congé individuel de formation ou par celui du droit individuel à la formation ».

« Ces actions de bilan contribuent à l'élaboration, par le salarié concerné, d'un projet professionnel pouvant donner lieu, le cas échéant, à la réalisation d'actions de formation, prises en charge notamment dans le cadre de la période de professionnalisation ».

(Avenant du 20 juillet 2005 à l'accord national interprofessionnel du 5 décembre 2003 relatif à l'accès des salariés à la formation tout au long de la vie).

2. 1. Mise en oeuvre

Départ en bilan de compétences dans le cadre du plan de formation :

Le bilan financé dans le cadre du plan de formation de l'entreprise n'est limité ni par des conditions d'ancienneté ni de durée et aucun délai de franchise ne s'applique.

Le salarié peut enchaîner plusieurs bilans et un salarié nouvellement recruté peut partir en bilan de compétences.

Départ en bilan de compétences à l'initiative du salarié :

Le salarié doit justifier de 5 ans d'ancienneté, consécutifs ou non, dont 12 mois dans l'entreprise qui l'emploie et respecter un délai de franchise de 5 ans après un précédent bilan, sauf s'il a changé d'employeur.

Ce congé réalisé à l'initiative du salarié doit avoir l'autorisation d'absence de son employeur. Ce congé est d'une durée de 24 heures de temps de travail effectif, consécutif ou non.

Le bilan de compétences se déroule en dehors de l'entreprise, par un organisme de formation figurant sur une liste arrêtée annuellement par l'OPCA de branche.

L'accord du salarié est nécessaire, que le bilan se déroule à l'initiative du salarié ou à l'initiative de l'employeur.

Si l'employeur souhaite financer le bilan de compétences sur le budget de formation de l'entreprise, il doit présenter au salarié la convention tripartite (salarié, employeur, prestataire de formation), comprenant les modalités de réalisation de la prestation et recueillir son consentement.

Le salarié dispose de 10 jours pour se prononcer par écrit. Son absence de réponse équivaut à un refus, lequel ne peut être considéré comme une faute.

2. 2. Résultats du bilan de compétences

Les prestataires de bilan de compétences sont tenus au secret professionnel et le bénéficiaire du bilan est seul destinataire des résultats. Ce document n'est pas, sauf accord exprès de celui-ci, transmis à l'employeur.

(1) Article étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 122-28-7 du code du travail.

Article 3

En vigueur étendu

Les parties rappellent que le passeport formation est un document personnel que chaque salarié peut établir, s'il le souhaite, en y indiquant les diplômes, titres, certifications, actions de formation, emplois, expériences professionnelles qu'il détient, ainsi que les décisions en matière de formation prises lors d'entretiens professionnels ou de bilans de compétences.

Le passeport formation est la propriété du salarié et reste sous sa responsabilité d'utilisation.

Afin d'éviter toute discrimination, en particulier à l'embauche, il est convenu que l'initiative de présenter le passeport formation appartient au seul salarié.

Il est demandé à la CPNEFP d'établir un document type.

Article 4

En vigueur étendu

4.1. La validation des acquis de l'expérience doit permettre aux salariés de faire valider les acquis de leur expérience, notamment professionnelle, en vue de l'acquisition de tout ou partie d'un diplôme, d'un titre à finalité professionnelle ou d'un certificat de qualification figurant sur une liste établie par la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle de la branche, enregistrés dans le répertoire national des certifications professionnelles.

Le salarié doit avoir exercé pendant une durée, continue ou non, de 3 ans des activités en rapport avec la validation demandée.

4.2. Sur demande adressée à l'employeur, le salarié peut bénéficier d'un congé d'une durée de 28 heures maximum, consécutives ou non, au titre de l'accompagnement à la préparation de la validation des acquis de l'expérience et de la participation aux épreuves de la validation.

4.3. Conscientes de l'importance de cette disposition, les parties conviennent de confier à la CPNEFP la mission d'élaborer un document de vulgarisation de la validation des acquis de l'expérience destiné aux salariés et aux entreprises de la branche ainsi qu'aux institutions représentatives du personnel, lorsqu'elles existent.

4.4. Cette démarche, à l'initiative du salarié ou sur proposition de l'employeur, ne peut être réalisée qu'avec le consentement du salarié. Le refus d'un salarié de consentir à une validation des acquis de l'expérience ne constitue pas une faute.

Article 5

En vigueur étendu

Les signataires rappellent aux entreprises qu'elles peuvent élaborer, chaque année, un programme pluriannuel de formation.

Ils rappellent les 3 types d'actions qui peuvent être mises en oeuvre :

- les actions d'adaptation des salariés au poste de travail, qui sont mises en oeuvre pendant le temps de travail et rémunérées au taux normal ;
- les actions de formation liées à l'évolution des emplois ou au maintien dans l'emploi des salariés : elles sont mises en oeuvre pendant le temps de travail et rémunérées au taux normal. Sous réserve d'un accord d'entreprise ou, à défaut, de l'accord formalisé du salarié, si le départ en formation conduit le salarié à dépasser l'horaire de référence, les heures correspondant à ce dépassement sont rémunérées au taux normal, ne s'imputent pas sur le contingent d'heures supplémentaires ou le quota d'heures complémentaires et ne donnent lieu ni à repos compensateur ni à majoration, dans la limite de 50 heures par année civile et par salarié, sous réserve de l'application des dispositions du code du travail relatives aux temps de repos. Pour les personnels au forfait, défini en jours ou en heures sur l'année, ce temps de formation ne s'impute pas sur leur forfait, dans la limite de 4 % de celui-ci ;
- les actions de formation qui ont pour objet le développement des compétences des salariés doivent participer à l'évolution de leur qualification et donner lieu à une reconnaissance par l'entreprise.

Sous réserve d'un accord formalisé entre le salarié et l'employeur, accord qui peut être dénoncé dans les 8 jours, ces actions peuvent se dérouler en dehors du temps de travail, dans la limite de 80 heures par année civile et par salarié ou, pour les salariés au forfait, dans la limite de 5 % de leur forfait. Il est rappelé ici que les heures de formation réalisées en dehors du temps de travail, donnent lieu au versement par l'entreprise d'une allocation de formation, d'un montant égal à 50 % de la rémunération nette de référence du salarié. Elle est versée au plus tard à la date normale d'échéance de la paie du mois suivant celui pendant lequel les heures de formation ont été effectuées.

Le montant de l'allocation de formation versée au salarié est imputable sur la participation au développement de la formation professionnelle continue de l'entreprise.

Les parties rappellent que, lorsque le salarié occupe un nouvel emploi, les actions d'adaptation qu'il doit suivre relèvent du premier type d'action de formation du plan.

Article 6

En vigueur étendu

6. 1. Bénéficiaires, durée (1)

Tout salarié employé à temps plein sous contrat de travail à durée indéterminée et disposant d'une ancienneté d'au moins 1 an dans l'entreprise qui l'emploie, bénéficie du droit individuel à la formation.

Le salarié qui en remplit les conditions d'accès, bénéficie d'un DIF de 20 heures chaque année cumulable sur 6 ans, dans la limite de 120 heures.

Le salarié en CDI à temps partiel dont la durée de travail est inférieure à 80 % de la durée légale du travail bénéficie du droit individuel à la formation calculé pro rata temporis des heures réalisées au cours de l'année précédant l'acquisition au droit au DIF.

Toutefois, le salarié en CDI à temps partiel dont la durée du travail est au moins égale à 80 % de la durée légale du travail, bénéficie du droit individuel à la formation, calculé de la même manière que pour le salarié à temps plein.

Le salarié à contrat à durée déterminée bénéficie également du droit individuel à la formation, calculé pro rata temporis dès lors qu'il justifie avoir travaillé pendant au moins 4 mois, consécutifs ou non, au cours des 12 derniers mois.

6. 2. Application de l'ancienneté requise pour l'utilisation des droits acquis au titre du DIF

Le salarié peut utiliser ces droits acquis, au bout de 1 an de présence dans l'entreprise qui l'emploie. Cette ancienneté s'apprécie au 1er janvier de chaque année.

6. 3. Modalités d'acquisition

Le décompte des droits ouverts au titre du DIF se fait sur la base de l'année civile. La date de mise en oeuvre de ce mécanisme de décompte est fixée au 1er janvier 2005.

Les salariés embauchés au-delà du 1er janvier d'une année civile donnée bénéficient au 1er janvier de l'année civile suivante des droits acquis pro rata temporis de leur présence dans l'entreprise au cours de la 1re année civile donnée, calculée en heures.

Exemple d'un salarié embauché en cours d'année civile

Tout salarié en CDI, embauché en cours d'année N (soit après le 1er janvier de chaque année) acquiert un droit au DIF calculé pro rata temporis, dans la limite des dispositions de l'article 6-1, 2e alinéa, et pourra faire valoir ces droits au DIF le 1er janvier de l'année N + 2.

Un salarié embauché le 1er octobre 2006 et présent au 31 décembre 2006 aura acquis le 1er janvier 2007, 5 heures, calculé pro rata temporis (20 h / 12x3). N'ayant pas 1 an d'ancienneté, il ne peut encore bénéficier de son droit au DIF.

Au 1er janvier 2008, il aura acquis :

- 1er octobre 2006 - année N - embauche ;
- 1er janvier 2007 - année N + 1 - 5 h ;

- 1er octobre 2007 - 1 an d'ancienneté ;
- 1er janvier 2008 - année N + 2 - 5 h + 20 h = 25 heures de droits au DIF ;
- ayant 1 an de présence depuis le 1er octobre 2007, il peut utiliser ces droits au DIF.

Pour un salarié à temps partiel, le plafond des 120 heures s'applique également, quel que soit le nombre d'années cumulées :

Un salarié travaillant à temps partiel (50 %) acquiert 10 heures de DIF par an.

La limite des 6 ans ne lui est pas applicable. En effet, au bout de 6 ans, il acquiert 60 heures. Le plafond des 120 heures est acquis au bout de 12 ans.

6. 4. Dispositions spécifiques aux salariés employés dans l'entreprise au 1er janvier 2005

Les salariés à temps plein, titulaires d'un contrat de travail à durée indéterminée, employés dans l'entreprise au 1er janvier 2005 et ayant au moins 1 an d'ancienneté bénéficient, à cette date, de 20 heures acquises au titre du DIF.

6. 5. DIF et temps de travail

Une convention ou un accord collectif de branche ou d'entreprise peut prévoir que le droit individuel à la formation s'exerce tout ou partie pendant le temps de travail. A défaut d'un tel accord, les actions de formations se déroulent en dehors du temps de travail.

Dans ce cas, le salarié bénéficie du versement par l'employeur de l'allocation de formation définie au III de l'article L. 932-1 du code du travail. Le montant de l'allocation de formation ainsi que les frais de formation correspondant aux droits ouverts sont à la charge de l'employeur et sont imputables sur sa participation au développement de la formation professionnelle continue.

Afin de faciliter et de promouvoir l'accès au DIF, la branche décide qu'il pourra être réalisé en tout ou partie sur le temps de travail, sous condition d'un accord écrit entre l'employeur et le salarié. Si l'action de formation se déroule pendant le temps de travail, ces heures de formation donnent lieu au maintien de la rémunération dans les conditions définies au I de l'article L. 932-1 du code du travail.

Dans les 2 cas, le coût de la formation ainsi que les éventuels frais annexes à l'action mis en oeuvre (transport, hébergement et repas) sont à la charge de l'entreprise.

6. 6. Actions de formation prioritaires

Les actions de formation prioritaires sont en lien avec les emplois des entreprises.

La CPNEFP est chargée d'établir puis d'actualiser, dès que nécessaire, la liste précisant les domaines ou thèmes de formation prioritaires.

6. 7. Mise en oeuvre du DIF

La mise en oeuvre du DIF résulte de l'initiative du salarié, en accord avec son employeur. Employeur et salarié doivent aboutir à un accord sur le choix de la formation. A défaut d'accord, le DIF ne peut être mis en oeuvre.

- les demandes de formation dans le cadre du DIF sont formulées avec un délai de prévenance minimum de 2 mois ;
- la demande du salarié doit être écrite et comporter les mentions obligatoires : nature de l'action envisagée, durée, coût, dénomination de l'organisme ;
- l'employeur examine la demande et dispose d'un délai de 1 mois pour notifier sa réponse, à compter de la date de réception de la demande du DIF. L'absence de réponse de l'employeur vaut acceptation du choix de l'action de formation ;
- en cas d'acceptation, l'employeur doit faire signer au salarié un document écrit ;
- en cas de refus, le salarié sera informé, par écrit, dans un délai de 1 mois, des raisons ayant conduit à cette décision.

Chaque salarié recevra, au cours du 1er trimestre, une information individuelle sur la situation de son DIF idéalement sur le bulletin de salaire ou annexé au bulletin de salaire, arrêtée au 31 décembre précédent. (2)

Le DIF peut s'organiser dans le cadre des moyens d'accès à la formation des salariés : VAE, bilan de compétences, professionnalisation, plan de formation (excepté actions d'adaptation au poste de travail).

Lorsque durant 2 exercices civils consécutifs, le salarié et l'entreprise sont en désaccord sur une même action de formation ou sur une action dont le contenu est similaire, le salarié peut demander à bénéficier d'un congé individuel de formation. Cette demande de prise en charge financière bénéficiera d'une priorité d'instruction sous réserve que l'action de formation corresponde aux priorités et aux critères définis par le FONGECIF.

6. 8. Rupture du contrat de travail

En cas de rupture du contrat de travail, le droit du salarié s'apprécie conformément aux dispositions de l'article L. 933-6 du code du travail.

LICENCIEMENT :

En cas de licenciement, sauf faute lourde ou faute grave, le salarié est en droit - si sa demande est déposée avant la fin du préavis - d'exercer son DIF. L'employeur doit informer le salarié, dans la lettre de licenciement, de ses droits acquis au titre du DIF et de sa possibilité de demander, pendant le préavis, à bénéficier d'une action de VAE, de bilan de compétences ou de formation.

Dans ce cas, la demande de DIF ne requiert pas l'accord formalisé de l'employeur sur le choix de l'action.

L'action peut se dérouler pendant le préavis ou ultérieurement.

L'employeur est tenu de régler l'équivalent de l'allocation formation correspondant à l'ensemble des droits acquis au titre du DIF et non utilisés par le salarié à la date de rupture de son contrat. Ce montant doit permettre, sur présentation d'une facture en bonne et due forme envoyée par l'organisme de formation, de financer tout ou partie de l'action qui sera réalisée par le salarié. L'entreprise n'est donc tenue de participer financièrement à l'action de formation qu'à hauteur de cette somme. Les coûts éventuellement non couverts sont à la charge du salarié.

Quand l'action est réalisée pendant le préavis, l'employeur est tenu également de verser au salarié sa rémunération pour les heures se déroulant sur le temps de travail, et / ou l'allocation formation pour les heures réalisées hors temps de travail.

DEMISSION :

En cas de démission, le salarié peut demander à bénéficier de son DIF pour suivre une action de VAE, de bilan de compétences ou de formation. L'employeur et le salarié doivent s'accorder, pendant le préavis, sur le choix de l'action suivie au titre du DIF. A défaut d'accord, le DIF est perdu. En cas d'accord, la formation doit débiter avant la fin du préavis. Elle peut donc se terminer après le préavis, en dehors du contrat de travail.

RETRAITE :

En cas de départ à la retraite, les droits acquis au titre du DIF sont perdus. Le montant de l'allocation de formation correspondant aux heures acquises au titre du DIF est également perdu. Aucune valorisation financière n'est donc possible.

(1) Article étendu sous réserve de l'application du dernier alinéa de l'article L. 933-1 du code du travail.

(Arrêté du 10 décembre 2007, art. 1er)

(2) Alinéa étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 931-20-2 du code du travail.

(Arrêté du 10 décembre 2007, art. 1er)

Article 7

En vigueur étendu

7. 1. Objet du contrat de professionnalisation

Le dispositif du contrat de professionnalisation a pour objet de favoriser l'insertion ou la réinsertion professionnelle des jeunes et des adultes demandeurs d'emploi ; il est accessible :

- à tous les jeunes de moins de 26 ans, qui désirent compléter leur formation, ou acquérir une qualification, quel qu'en soit le niveau, pour pouvoir accéder aux métiers souhaités ;

- aux demandeurs d'emploi âgés de 26 ans et plus, lorsqu'une professionnalisation s'avère nécessaire pour favoriser leur retour vers l'emploi.

Il a pour objectif de permettre à son bénéficiaire d'acquérir :

- un diplôme ou un titre à finalité professionnelle ;
- ou une certification inscrite au RNCP (Répertoire national des certifications professionnelles) ;
- ou un certificat de qualification professionnelle (CQP) ;
- ou une qualification professionnelle reconnue dans la classification de la convention collective ;
- ou une qualification professionnelle figurant sur la liste établie par la CPNEFP ;
- de favoriser son intégration dans l'entreprise en lui donnant les connaissances et les compétences professionnelles nécessaires à son activité.

L'emploi occupé pendant la durée du contrat de professionnalisation et les évolutions des missions confiées pendant ces périodes en entreprise doivent être en lien direct avec la formation suivie et la qualification visée.

7. 2. Durée du contrat de professionnalisation

7. 2. 1. La loi prévoit que le contrat de professionnalisation peut être à durée déterminée ou à durée indéterminée. Si le contrat est à durée déterminée, il est conclu pour une durée comprise entre 6 et 12 mois. L'objet du CDD est alors la professionnalisation. Les signataires de l'accord incitent vivement les entreprises ayant eu recours au contrat de professionnalisation à conclure un CDI à l'expiration du CDD (en proposant notamment les postes sous CDI vacants au sein de l'entreprise et correspondant à la qualification acquise par le salarié), ou de favoriser l'insertion du salarié au sein d'une autre entreprise de la branche.

Si le contrat est à durée indéterminée, la durée minimale de la professionnalisation, durant laquelle sont mises en oeuvre les actions de professionnalisation, est comprise entre 6 et 12 mois.

7. 2. 2. Afin de renforcer la professionnalisation des emplois dans les entreprises relevant de la convention collective, les parties signataires décident que la durée des contrats à durée déterminée ou de l'action de professionnalisation des contrats à durée indéterminée peut être de 24 mois pour :

- des jeunes sortis du système éducatif sans qualification professionnelle ;
- un certificat de qualification professionnelle (CQP) ;
- toute action visant un diplôme, une certification inscrite au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) reconnu dans les classifications de la branche et des certifications professionnelles ;
- tout autre public ou action définie par la CPNEFP et validée par la branche.

7. 3. Durée de la formation au sein du contrat de professionnalisation

La durée des formations est comprise entre 15 % et 25 % de la durée totale du contrat ou de l'action de professionnalisation, sans pouvoir être inférieure à 150 heures.

Les signataires décident que cette durée peut être portée jusqu'à 40 % de la durée du contrat ou de l'action de professionnalisation :

- pour les jeunes n'ayant pas achevé un second cycle d'enseignement secondaire ou non titulaires d'un diplôme technologique ou professionnel ;
- pour ceux qui visent des formations diplômantes ;
- ou lorsque la nature des qualifications l'exige ;
- ou pour une qualification professionnelle figurant sur la liste établie par la CPNEFP et validée par la branche et dont le contenu exige cette dérogation.

7. 4. Rémunération du contrat de professionnalisation

Les parties signataires décident que les rémunérations minimales sont fixées de la façon suivante :

a) Pour les bénéficiaires âgés de moins de 21 ans :

Lors de la 1^{re} année :

- 60 % du SMIC ou du salaire minimum conventionnel garanti si ce dernier est supérieur ;
- 65 % du SMIC ou du salaire minimum conventionnel garanti si ce dernier est supérieur ;
- correspondant au niveau de l'emploi occupé, s'ils sont titulaires d'une qualification au moins égale à celle d'un baccalauréat professionnel ou d'un titre ou diplôme à finalité professionnelle de même niveau.

Lors de la 2^e année :

- 70 % du SMIC ou du salaire minimum conventionnel garanti si ce dernier est supérieur ;
- 75 % du SMIC ou du salaire minimum conventionnel garanti si ce dernier est supérieur ;
- correspondant au niveau de l'emploi occupé, s'ils sont titulaires d'une qualification au moins égale à celle d'un baccalauréat professionnel ou d'un titre ou diplôme à finalité professionnelle de même niveau.

b) Pour les bénéficiaires âgés de 21 ans à 25 ans :

Lors de la 1^{re} année :

- 75 % du SMIC ou du salaire minimum conventionnel garanti si ce dernier est supérieur ;
- 80 % du SMIC ou du salaire minimum conventionnel garanti si ce dernier est supérieur ;
- correspondant au niveau de l'emploi occupé, s'ils sont titulaires d'une qualification au moins égale à celle d'un baccalauréat professionnel ou d'un titre ou diplôme à finalité professionnelle de même niveau.

Lors de la 2^e année :

- 80 % du SMIC ou du salaire minimum conventionnel garanti si ce dernier est supérieur ;
- 90 % du SMIC ou du salaire minimum conventionnel garanti si ce dernier est supérieur ;
- correspondant au niveau de l'emploi occupé, s'ils sont titulaires d'une qualification au moins égale à celle d'un baccalauréat professionnel ou d'un titre ou diplôme à finalité professionnelle de même niveau.

c) Pour les salariés âgés de 26 ans et plus :

Lors de la 1^{re} année :

- 85 % du salaire minimum conventionnel garanti si ce dernier est supérieur, sans pouvoir être inférieur au SMIC.

Lors de la 2^e année :

- 100 % du salaire minimum conventionnel garanti correspondant au niveau de l'emploi occupé, sans pouvoir être inférieur au SMIC.

Salariés de moins de 21 ans		Salariés de 21 à 25 ans		Salariés de 26 ans et +
Au 1 ^{er} jour du mois suivant où le titulaire du contrat atteint l'âge indiqué				
< Bac	> Bac	< Bac	> Bac	

1 ^{ère} année	60 % du SMIC	65 % du SMIC	75 % du SMIC	80 % du SMIC	85 % du salaire mini conventionnel garanti, sans être inférieur au SMIC
2 ^{ème} année	70 % du SMIC	75 % du SMIC	80 % du SMIC	90 % du SMIC	100 % du salaire mini conventionnel garanti, sans être inférieur au SMIC

7. 5. Renouvellement du contrat de professionnalisation

Les contrats de professionnalisation à durée déterminée *et les actions de professionnalisation des contrats à durée indéterminée* (1) peuvent être renouvelés 1 fois dans les conditions suivantes :

- en cas d'échec aux épreuves d'évaluation de la formation suivie, le contrat *ou l'action* (2) de professionnalisation peut être renouvelé pour permettre au salarié qui n'a pu obtenir la qualification envisagée d'aboutir à l'obtention de cette qualification.

Dans ce cas, le contrat *ou l'action* (3) de professionnalisation renouvelé ne pourra pas dépasser 12 mois.

Les contrats de professionnalisation à durée déterminée *et les actions de professionnalisation des contrats à durée indéterminée* (4) peuvent être renouvelés 1 fois dans les conditions suivantes :

- en cas de maternité, maladie, accident du travail ou encore maladie professionnelle *entraînant une absence de plus de 2 mois pour les contrats de 6 mois* ; (5)

- 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* (6) ;

- ou en cas de défaillance de l'organisme de formation ;

Dans ces cas, le contrat *ou l'action* (7) de professionnalisation renouvelé pourra dépasser 12 mois si les besoins de la formation l'exigent.

(1) Termes exclus de l'extension comme étant contraires aux dispositions de l'article L. 981-7 du code du travail.

(
Arrêté du 10 décembre 2007

, art. 1er)

(2) Termes exclus de l'extension comme étant contraires aux dispositions de l'article L. 981-7 du code du travail.

(
Arrêté du 10 décembre 2007

, art. 1er)

(3) Termes exclus de l'extension comme étant contraires aux dispositions de l'article L. 981-7 du code du travail.

(
Arrêté du 10 décembre 2007

, art. 1er)

(4) Termes exclus de l'extension comme étant contraires aux dispositions de l'article L. 981-7 du code du travail.

(
Arrêté du 10 décembre 2007

, art. 1er)

(5) Termes exclus de l'extension comme étant contraires aux dispositions du dernier alinéa de l'article L. 981-7 du code du travail.

(
Arrêté du 10 décembre 2007

, art. 1er)

(6) Termes exclus de l'extension comme étant contraires aux dispositions du dernier alinéa de l'article L. 981-7 du code du travail.

(
Arrêté du 10 décembre 2007

, art. 1er)

(7) Termes exclus de l'extension comme étant contraires aux dispositions de l'article L. 981-7 du code du travail.

(
Arrêté du 10 décembre 2007

, art. 1er)

Article 8

En vigueur étendu

8. 1. Bénéficiaires

Les parties décident que la période de professionnalisation, dont l'objet est de favoriser le maintien dans l'emploi de salariés sous contrat à durée indéterminée, est ouverte :

1. Aux salariés dont la qualification est insuffisante au regard de l'évolution des technologies et de l'organisation du travail ;
2. Aux salariés qui, après 20 ans d'activité professionnelle ou à compter de leur 45^e anniversaire, sous réserve qu'ils justifient d'une ancienneté minimum de 1 an de présence dans l'entreprise ou dans la branche, souhaitent par cette professionnalisation, consolider la 2^e partie de leur carrière professionnelle ;
3. Aux salariés qui envisagent la création ou la reprise d'une entreprise ;
4. Aux femmes qui reprennent leur activité professionnelle après un congé de maternité ou aux hommes et aux femmes après un congé parental d'éducation ;
5. Aux bénéficiaires de l'obligation d'emploi mentionnés à l'article L. 323-3 du code du travail ;
6. Aux salariés qui reviennent dans l'entreprise après une absence pour maladie de plus de 6 mois consécutifs ;
7. Aux salariés ayant fait l'objet d'un détachement qui reviennent dans l'entreprise après une absence de plus de 6 mois ;
8. Aux salariés déclarés inaptes à un poste de travail par la médecine du travail.

8. 2. Les formations au sein de la période de professionnalisation

Les formations recouvrent 3 axes :

- l'adaptation des compétences :
- acquisition d'une qualification spécifique ;
- évolution des technologies ;
- évolution du métier.
- le développement de parcours professionnels :
- développement des responsabilités ;
- reprise d'entreprise.
- autres :
- emplois menacés ;
- changement de métier.

La CPNEFP actualisera les axes de formation.

La période de professionnalisation a pour objet de permettre à son bénéficiaire d'acquérir une des qualifications prévues à l'article L. 900-3, c'est-à-dire :

- soit enregistrée dans le RNCP ;
- soit reconnue dans les classifications de la convention collective nationale de branche ;

- soit figurant sur une liste établie par la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle de la branche professionnelle ;
- soit reconnue comme action de formation dont l'objectif est défini en CPNEFP.

8. 3. Déroulement des temps de formation

Les actions en formation de la période de professionnalisation se déroulent :

- prioritairement pendant le temps de travail avec maintien de la rémunération du salarié ;
- ou en tout ou partie hors temps de travail, soit à l'initiative du salarié (dans le cadre du DIF), soit à l'initiative de l'employeur (après accord du salarié). *Dans le second cas, (1) l'entreprise fixe, avant la formation, la nature des engagements auxquels elle souscrit si l'intéressé suit avec assiduité la formation et satisfait aux évaluations prévues.*

8. 4. Temps minimum de formation

La période de professionnalisation devra être constituée d'un temps adapté de formation.

Il est demandé à l'OPCA de vérifier qu'il s'agit bien d'une démarche adaptée et ciblée envers les publics précédemment définis. Il ne pourrait s'agir d'une simple action de formation que suivrait par ailleurs tout autre salarié, dont le financement viendrait grever les fonds de la professionnalisation.

Afin de faciliter l'accès au dispositif du plus grand nombre d'entreprises et de salariés, tant en termes de temps de formation, d'habilitation de l'organisme de formation, et de coûts de formation, l'OPCA de la branche :

- examine les demandes exprimées ;
- vérifie la conformité de ces demandes avec les priorités de la branche définies par la CPNEFP ;
- valide le montant des prises en charge défini paritairement et préconisé par la CPNEFP ;
- répartit les fonds disponibles ;
- effectue les opérations de prise en charge ;
- passe les conventions de prise en charge avec les entreprises.

(1) Termes exclus de l'extension comme étant contraires aux dispositions du premier alinéa de l'article L. 982-4 du code du travail.
(Arrêté du 10 décembre 2007, art. 1er)

Article 9

En vigueur étendu

9. 1. Missions du tuteur

Dans le cadre du contrat et de la période de professionnalisation, le tuteur a pour mission :

- de contribuer à l'acquisition de connaissances, de compétences et d'aptitudes professionnelles visées pour le salarié concerné : ceci progressivement et au travers d'actions de formation en situation professionnelle en lien avec le programme de formation en centre ;
- d'accueillir, informer et accompagner le salarié dans l'élaboration et la mise en oeuvre de son projet professionnel ;
- de contribuer à la connaissance par le salarié du contexte spécifique à l'entreprise, de son environnement de travail, de ses droits et de ses devoirs ;
- d'assurer la liaison avec le ou les organismes chargés des actions d'évaluation, de formation et d'accompagnement des bénéficiaires à l'extérieur de l'entreprise.

9. 2. Choix du tuteur

Le tuteur est choisi, sur la base du volontariat, parmi les salariés qualifiés de l'entreprise justifiant d'au moins 2 ans d'ancienneté dans le métier et dans une qualification en rapport avec l'objectif de professionnalisation visé.

Le tuteur est désigné par l'employeur qui doit tenir compte de son emploi et de son niveau de qualification, qui devra être en adéquation avec les objectifs retenus pour l'action de formation.

L'employeur peut aussi assurer lui-même le tutorat s'il remplit les conditions de qualification et d'expérience, pour des entreprises employant jusqu'à 30 salariés. (1)

9. 3. Formation du tuteur

Afin que l'entreprise puisse bénéficier des financements réglementaires accompagnant la formation des tuteurs, le tuteur doit avoir obligatoirement bénéficié, au préalable, d'une formation spécifique, éventuellement renouvelée tous les 5 ans.

Le tuteur doit bénéficier d'une formation dans un organisme de formation différent de celui qui dispense l'action de professionnalisation.

Les signataires demandent à la CPNEFP d'élaborer un contenu de formation servant de référence et d'en assurer le développement.

Les coûts relatifs à la préparation et à la formation des tuteurs ainsi qu'à l'exercice de la fonction tutorale sont pris en charge par l'OPCA de la branche sur la base des montants forfaitaires déterminés chaque année. (1)

9. 4. Disponibilité du tuteur

Le tuteur salarié ne peut suivre simultanément que 3 salariés en contrat de professionnalisation ou période de professionnalisation ou en apprentissage.

Le tuteur employeur, ne peut assurer simultanément sa fonction de tuteur que pour 2 salariés en contrat de professionnalisation ou période de professionnalisation ou en apprentissage.

Pour permettre les missions du tuteur tout en continuant à exercer son emploi dans l'entreprise, le tuteur doit disposer du temps nécessaire et d'une charge de travail adaptée au suivi du titulaire du contrat ou de la période de professionnalisation. Il est demandé aux employeurs de veiller particulièrement à ce que la fonction tutorale n'ait pas d'impact négatif sur l'ensemble des éléments composant la rémunération. La branche encourage les employeurs à faire entrer dans l'appréciation professionnelle le fait qu'un salarié se voit confier un tutorat, au regard de la qualité avec laquelle cette mission doit être assurée.

(1) Alinéa étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 983-3 du code du travail.
(Arrêté du 10 décembre 2007, art. 1er)

(1) Alinéa étendu sous réserve de l'application des dispositions des articles D. 981-9 et D. 981-10 du code du travail, qui prévoient des plafonds de prise en charge en matière de formation des tuteurs.
(Arrêté du 10 décembre 2007, art. 1er)

Article 10

En vigueur étendu

Les salariés, agents de maîtrise ou cadres, qui ont en charge l'encadrement d'autres salariés ou un rôle moteur à jouer dans la détection des besoins de formation individuelle et/ou collective ainsi que dans l'information sur les dispositifs de formation et dans l'accompagnement et l'élaboration des projets professionnels.

En conséquence, les entreprises doivent permettre au personnel d'encadrement d'assumer son rôle, notamment en :

- l'informant sur les dispositifs de formation et de validation des acquis de l'expérience ;
- assurant sa formation à la conduite des entretiens professionnels.

Article 11

En vigueur étendu

Afin de respecter l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, les parties signataires décident de prendre des dispositions concrètes permettant,

en matière de formation professionnelle, d'obtenir cette égalité.

Chaque entreprise de la branche devra respecter le même accès aux mêmes formations (qu'il s'agisse de contrat de professionnalisation, de formation dans le cadre du plan, d'accords sur le DIF ou de périodes de professionnalisation) à postes équivalents.

Les formations suivies par les femmes dans une entreprise devront être de niveau équivalent à celles suivies par les hommes. Pour les formations qualifiantes, elles déboucheront sur le même niveau de classification.

Le suivi de cette disposition sera assuré par les instances représentatives du personnel lorsqu'elles existent dans l'entreprise et/ou par la CPNEFP.

Article 12

En vigueur étendu

Les parties, conscientes des difficultés rencontrées par les « petites et moyennes entreprises » et surtout par les « très petites entreprises » pour organiser la formation de leurs salariés, rappellent que les entreprises de 49 salariés au plus bénéficient d'une aide pour remplacer les salariés partis en formation pendant leur temps de travail.

Cette aide au remplacement qui fait l'objet d'une convention entre l'employeur et l'Etat (DDTEFP) interviendra sur la base d'un forfait horaire égal à 50 % du taux horaire du SMIC en vigueur au 1er janvier de l'année en cours.

En outre, les parties demandent à l'OPCA de la branche de développer les actions collectives de formation - définies par la CPNEFP - afin de soulager les PME-TPE de toutes les démarches relatives :

- à la construction ou à la recherche d'actions de formation ;
- à la recherche d'organismes susceptibles de dispenser les formations souhaitées ;
- au règlement administratif et financier des formations réalisées.

De même, les parties demandent à l'OPCA d'organiser ces actions collectives de formation au plus près des PME-TPE.

Article 13

En vigueur étendu

13. 1. Objectif

Les partenaires sociaux, conscients de la nécessité pour la branche de se doter d'un outil permettant, par des travaux d'étude et d'analyse, d'identifier les facteurs sociaux, économiques, et technologiques, susceptibles de faire évoluer les emplois, et par conséquent les axes de formation, décident de créer un observatoire prospectif des métiers et des qualifications des commerces de détail de papeterie, fournitures de bureau, de bureautique et d'informatique.

13. 2. Mission

L'observatoire prospectif des métiers et des qualifications est un outil de veille au service de l'emploi et de la formation professionnelle de la branche. Il doit donner des éléments d'information relatifs aux métiers et aux qualifications de la branche à la CPNEFP, et apporter aux acteurs de la formation professionnelle des éléments de connaissance quant à l'avenir des métiers et des qualifications de la branche.

Afin de rendre opérationnel l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications, les partenaires sociaux décident de missionner un comité paritaire de pilotage, que la CNEFP est chargée de faire vivre.

13. 3. Désignation

Les partenaires sociaux de la branche confient à l'OPCA la mise en oeuvre des missions de l'observatoire. La gestion de son fonctionnement et son financement feront l'objet d'une convention entre la branche et l'OPCA.

13. 4. Financement

L'OPCA prend en charge les dépenses faites pour le fonctionnement de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications dans la limite de 2 % des collectes encaissées au titre du 0,5 % de la professionnalisation pour les entreprises de plus de 10 salariés et du 0,15 % pour les entreprises de moins de 10 salariés, visées aux articles L. 951. 1 et L. 952. 1 du code du travail. L'activité interbranches de l'OPCA permettra des financements mutualisés.

Article 14

En vigueur étendu

Les parties signataires rappellent que, par accord du 16 décembre 1994, elles ont choisi pour OPCA de la branche les AGEFOS-PME.

Article 15

En vigueur étendu

Aucun accord de quelque niveau et de quelque nature que ce soit ne pourra déroger, en tout ou partie, au présent accord, sauf par des dispositions plus favorables aux salariés.

Article 16

En vigueur étendu

L'accord entrera en application à partir du 1er jour du mois suivant la parution de l'arrêté d'extension du présent accord au Journal officiel.

Avenant du 18 septembre 2008 relatif à la rémunération du contrat de professionnalisation

Signataires	
Organisations patronales	FEB.
Organisations de salariés	Fédération des services CFDT ; CFTC ; FNECS CFE-CGC ; FEC CGT-FO.

En vigueur étendu

Le tableau suivant annule et remplace le tableau figurant à l'article 7. 4 « Rémunération du contrat de professionnalisation ».

	Salariés de moins de 21 ans		Salariés de 21 à 25 ans		Salariés de 26 ans et +
	Au 1 ^{er} jour du mois suivant où le titulaire du contrat atteint l'âge indiqué				
	< Bac	> Bac	< Bac	> Bac	
1 ^{ère} année	60 % du SMIC	65 % du SMIC	75 % du SMIC	80 % du SMIC	85 % du salaire mini conventionnel garanti, sans être inférieur au SMIC
2 ^{ème} année	70 % du SMIC	75 % du SMIC	80 % du SMIC	90 % du SMIC	100 % du salaire mini conventionnel garanti, sans être inférieur au SMIC

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

Accord du 31 janvier 2008 relatif aux salaires minima et à la prime d'ancienneté

Signataires	
Organisations patronales	FEB.
Organisations de salariés	Fédération des services CFDT.

Article 1er

En vigueur étendu

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

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

A titre indicatif, de manière non exhaustive et sous réserve de répondre au champ d'application ci-dessus défini, les codes APE les plus souvent visés sont : 52-4R, 52-4Z, 51-8G, 51-8H.

Article 2

En vigueur étendu

Application à compter du premier jour du mois suivant la parution de l'arrêté d'extension au Journal officiel.

Base horaire de 151,67 heures

(En euros.)

NIVEAU	COEFFICIENT	SALAIRE MINIMUM
I	140	1 310
II	150	1 320
III	170	1 333
IV	190	1 354
V	220	1 438
VI	260	1 610
VII	300	1 827
VIII	360	2 170
IX	450	2 890

Article 3

En vigueur étendu

(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

Accord du 4 février 2008 relatif aux rémunérations au sein de la branche professionnelle de la librairie

Signataires	
Organisations patronales	Syndicat de la librairie française ; Fédération française syndicale de la librairie.
Organisations de salariés	Fédération des services CFDT.

En vigueur étendu

Préambule

Il est rappelé que les parties sont en cours de négociation d'un texte global relatif à la convention collective nationale de la librairie, et notamment d'une nouvelle grille de classification des emplois au sein de la branche destinée à prendre en compte les réalités des métiers au sein des librairies.

Elles s'engagent, en conséquence, à négocier en vue de la conclusion d'un accord, une nouvelle grille de classification.

Dans cette attente, les parties décident de fixer le niveau des rémunérations de salariés de la librairie en application de la grille de classification en vigueur au jour de la conclusion du présent accord au sein des entreprises composant la branche librairie.

Article 1er

En vigueur étendu

Le présent accord régit les rapports entre les employeurs et les salariés des entreprises dont l'activité principale, en terme de chiffre d'affaires, est principalement constituée de la vente de livres dans les départements français de la métropole ainsi que les DOM, DROM et COM (1).

Ce champ d'application comprend les commerces de librairie dont la clientèle est constituée de particuliers, d'entreprises ou d'administrations, que ces commerces vendent des livres neufs ou d'occasion, quelles que soient les modalités de vente de livres : le commerce de vente de livres via les nouveaux outils de communication, tel internet, est également compris dans le champ d'application des accords et avenants, conclus au sein de la branche de la librairie.

Sont visés :

- les commerces de librairie qui relèvent principalement du code 47. 61Z, à l'exclusion des commerces dont l'activité principale consiste en la vente de produits de papeterie ou de presse ;
- les commerces de livres d'occasion qui relèvent principalement du code 47. 79Z, à l'exclusion des commerces dont l'activité principale consiste en la vente de livres anciens et de valeur.

En cas de conflit de conventions collectives de branche applicables, le critère de détermination de la convention collective applicable est celui du chiffre d'affaires réalisé par l'activité de vente de livres. Dès lors que la vente de livres procure à une entreprise la plus grande partie de son chiffre d'affaires annuel, les accords et avenants, conclus au sein de la branche de la librairie doivent être appliqués.

(1) Terme exclu de l'extension en tant qu'il contrevient aux dispositions fixées par le dernier alinéa de l'article L. 2222-1 du code du travail.
(Arrêté du 13 août 2012, art. 1er)

Article 2

En vigueur étendu

Le barème des salaires minima garantis pour 35 heures hebdomadaires en moyenne, soit 151,67 heures mensuelles en moyenne, s'appliquent aux salariés à temps plein.

Le salaire et les majorations perçus en contrepartie des heures supplémentaires éventuellement réalisées au-delà de 35 heures en moyenne n'entrent pas dans l'assiette de détermination du salaire minimum garanti par le présent accord.

Le salaire minimum est calculé au prorata en cas d'horaire hebdomadaire inférieur à 35 heures.

Article 3

En vigueur étendu

A compter de l'entrée en vigueur du présent accord, le montant des rémunérations mensuelles brutes garanties pour chaque coefficient sera le suivant :

(En euros.)

NIVEAU	COEFFICIENT	RÉMUNÉRATION MENSUELLE brute garantie (151,67 heures en moyenne)
1	140	1 310
2	150	1 319
3	170	1 326
4	190	1 346
5	220	1 428
6	260	1 596
7	300	1 799
8	360	2 132
9	450	2 831

Article 4

En vigueur étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

Article 5

En vigueur étendu

Les dispositions du présent accord s'appliqueront à compter du premier jour du mois civil suivant la publication de l'arrêté ministériel d'extension du présent accord.

Il est rappelé que le présent accord ne vaut pas accord de substitution au sens de l'article L. 132-8 du code du travail concernant la grille de classification des métiers de la librairie.

Article 6

En vigueur étendu

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il pourra être révisé ou dénoncé dans les conditions prévues par le code du travail.

Article 7

En vigueur étendu

Les parties signataires mandatent les organisations d'employeurs signataires pour effectuer les démarches nécessaires pour 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 du lieu de sa conclusion, conformément aux dispositions de l'article L. 132-10 du code du travail.

Accord du 10 décembre 2008 relatif au régime de prévoyance

Signataires	
Organisations patronales	Syndicat de la librairie française ; Fédération française syndicale de la librairie.
Organisations de salariés	SNPELAC CFTC ; FCCS CFE-CGC ; FNECS CFE-CGC ; Fédération des services CFDT.

En vigueur étendu

Préambule

Dans le cadre des discussions qu'elles sont en train de mener en vue de l'élaboration d'une nouvelle convention collective et dans l'attente de l'entrée en vigueur de cette dernière, sans préjuger de son contenu, les parties sont convenues d'apporter des modifications à l'accord de prévoyance régissant les commerces de détail de papeterie, fournitures de bureau, de bureautique et informatique et de librairie afin notamment de le mettre en conformité avec les dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

Article 1er

En vigueur non étendu

Il est institué par le présent accord, et dans les conditions définies ci-après, un régime de prévoyance au profit des salariés des entreprises entrant dans le champ d'application du présent accord afin de leur assurer le service :

- de prestations complémentaires à celles servies par la sécurité sociale en cas d'incapacité temporaire de travail ou d'invalidité ;
- d'une garantie décès.

Article 2

Le présent accord régit les rapports entre les employeurs et les salariés des entreprises dont l'activité principale, en terme de chiffre d'affaires, est principalement constituée de la vente de livres dans les départements français de la métropole ainsi que les DOM, DROM et COM (1).

Ce champ d'application comprend les commerces de librairie dont la clientèle est constituée de particuliers, d'entreprises ou d'administrations, que ces commerces vendent des livres neufs ou d'occasion, quelles que soient les modalités de vente de livres : le commerce de vente de livres via les nouveaux outils de communication, tel internet, est également compris dans le champ d'application des accords et avenants, conclus au sein de la branche de la librairie.

Sont visés :

-les commerces de librairie qui relèvent principalement du code 47. 61Z, à l'exclusion des commerces dont l'activité principale consiste en la vente de produits de papeterie ou de presse ;

-les commerces de livres d'occasion qui relèvent principalement du code 47. 79Z, à l'exclusion des commerces dont l'activité principale consiste en la vente de livres anciens et de valeur.

En cas de conflit de conventions collectives de branche applicables, le critère de détermination de la convention collective applicable est celui du chiffre d'affaires réalisé par l'activité de vente de livres. Dès lors que la vente de livres procure à une entreprise la plus grande partie de son chiffre d'affaires annuel, les accords et avenants, conclus au sein de la branche de la librairie doivent être appliqués.

(1) Terme exclu de l'extension en tant qu'il contrevient aux dispositions fixées par le dernier alinéa de l'article L. 2222-1 du code du travail. (Arrêté du 13 août 2012, art. 1er)

Article 3

En vigueur non étendu

Bénéficie des garanties instituées par l'accord du 10 décembre 2008 ainsi que par le présent avenant, l'ensemble du personnel des entreprises entrant dans le champ d'application du présent accord 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, présent au travail ou dont la suspension du contrat de travail prévue par le code du travail, donne lieu à un maintien de sa rémunération et/ou au versement d'indemnités journalières par la sécurité sociale.

Bénéficiaires du maintien des garanties de prévoyance après rupture du contrat de travail

Bénéficient 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 (sauf si la rupture dudit contrat résulte d'une faute lourde). L'ancienneté retenue 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 dudit contrat ;

- être pris en charge par l'assurance chômage et percevoir à ce titre des allocations pour perte d'emploi ;

- justifier de cette prise en charge auprès de leur dernier employeur en lui adressant le justificatif et la notification du montant des allocations qu'ils perçoivent ;

- ne pas avoir renoncé expressément à cette garantie (en effet, l'avenant n° 3 du 18 mai 2009 à l'ANI du 11 janvier 2008 prévoit la possibilité pour le salarié de renoncer par écrit à la portabilité des garanties de prévoyance accordées dans l'entreprise quittée, par envoi d'un courrier dans les 10 jours de la cessation de son contrat de travail à son ex-employeur). La renonciation qui est irrévocable vaut pour l'ensemble des garanties du régime conventionnel.

Le dispositif de portabilité s'applique aux ruptures ou fins de contrat de travail, tels que définis précédemment, dont la date est égale ou postérieure au 15 octobre 2009.

Durée du maintien des garanties de prévoyance après rupture du contrat de travail

Les garanties du régime de prévoyance sont maintenues pour une durée comprise entre 1 et 9 mois selon la durée du contrat de travail de l'intéressé dans l'entreprise quittée. Ces durées sont appréciées en mois entiers comme dans l'exemple ci-dessous, sachant que ce maintien de garanties sera accordé au maximum pour 9 mois même si le contrat de travail de l'intéressé a été d'une durée supérieure.

Il est toutefois rappelé que ce maintien des garanties est subordonné au bénéfice des prestations du régime d'assurance chômage pour les salariés concernés.

Exemple :

Durée du contrat de travail	Durée de la garantie
Durée contrat < à 1 mois	Pas de droit
Durée contrat = 1 mois entier	1 mois de maintien de droits
1 mois < durée contrat < 2 mois	1 mois de maintien de droits
Durée contrat = 2 mois entiers	2 mois de maintien
2 mois < durée contrat < 3 mois	2 mois de maintien
Durée contrat = 3 mois entiers	3 mois de maintien
Ainsi de suite jusqu'à un maximum de 9 mois de maintien de droits	

Le bénéficiaire de cette garantie doit informer son ancien employeur de la cessation du versement des allocations du régime d'assurance chômage lorsque celle-ci intervient au cours de la période de maintien des garanties de prévoyance du régime conventionnel.

En tout état de cause, la présente garantie cesse dès que le chômeur retrouve un emploi ou dès qu'il ne peut plus justifier de son statut de demandeur d'emploi indemnisé par le régime obligatoire d'assurance chômage.

Article 4

En vigueur étendu

Article 4.1

En vigueur étendu

4.1.1. Définition de la garantie

En cas d'arrêt de travail consécutif à une maladie ou un accident, pris en charge par la sécurité sociale, l'organisme assureur versera au salarié des indemnités journalières complémentaires à celles servies par cet organisme en complément et en relais de la seconde période de maintien de salaire par l'employeur telle que prévue par la convention collective de la librairie et aux articles L. 1226-1 du code du travail, modifié par les dispositions de l'article 3 de la loi n° 2008-596 du 25 juin 2008 portant modernisation du marché du travail, et D. 1226-1 du code précité.

4.1.2. Point de départ de la garantie

En cas de maintien du salaire par l'employeur tel que prévu par les termes des articles 3.13.2 et 5.8.2 de la convention collective nationale des commerces de détail de papeterie, fournitures de bureau, de bureautique et informatique et de librairie, la garantie incapacité de travail intervient en complément et en relais à la seconde période de maintien de salaire par l'employeur.

Pour les salariés ne bénéficiant pas des garanties de maintien de salaire mentionnées à l'alinéa précédent, la garantie incapacité de travail intervient après application d'une franchise fixe et continue de 60 jours pour chaque arrêt de travail.

4.1.3. 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 brutes servies 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 conduire le salarié à percevoir plus que le salaire net après prélèvement des cotisations sociales qu'il aurait perçu s'il avait continué de travailler.

4.1.4. Durée du versement des prestations

Les prestations cessent d'être versées :

- lorsque le salarié ne perçoit plus les indemnités journalières de la sécurité sociale ;
- dès la reprise du travail ;
- au 1 095e jour d'indemnisation ;
- et, au plus tard, à la date de liquidation de la pension de vieillesse.

Article 4.2

En vigueur étendu

4.2.1. 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, 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.

4.2.2. Point de départ de la garantie

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

4.2.3. Montant de la prestation

Invalidité de 2e ou 3e catégorie

Le salarié classé par la sécurité sociale en invalidité de 2e ou 3e catégorie ou bénéficiant d'une rente pour accident du travail ayant entraîné un taux d'incapacité d'au moins 66 % recevra une rente complémentaire à celle servie par la sécurité sociale dont le montant correspond 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 de 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 indemnités journalières brutes de la sécurité sociale	45 % du salaire net de référence moins indemnités journalières brutes de la sécurité sociale
Maladie professionnelle ou accident du travail	60 % du salaire net de référence moins indemnités journalières brutes de la sécurité sociale	45 % du salaire net de référence moins indemnités journalières brutes de la sécurité sociale

4.2.4. Durée du versement de la prestation

La rente complémentaire cesse d'être versée :

- lorsque le salarié ne perçoit plus la rente de sécurité sociale ;
- lors de la substitution de la rente de sécurité sociale au titre de l'invalidité par une pension de vieillesse pour inaptitude au travail ;
- et, au plus tard, à la date de liquidation de la pension de retraite par le salarié.

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 peuvent conduire l'intéressé à percevoir une rémunération supérieure à celle qu'il aurait perçue s'il avait poursuivi son activité.

Article 4.3

En vigueur non étendu

Le salaire de référence servant de base au calcul des prestations incapacité et invalidité du régime de prévoyance est égal au salaire net moyen perçu au cours des 12 mois civil précédant l'arrêt de travail ou la date de rupture ou de fin du contrat de travail en cas d'incapacité temporaire pour les salariés bénéficiant de la garantie « maintien des garanties de prévoyance après la rupture du contrat de travail ». On entend par salaire net le salaire obtenu après déduction des charges sociales salariales, de la CSG et CRDS.

Pour ces derniers, sont exclues du salaire de référence les sommes liées à la rupture ou à la fin du contrat de travail (indemnités de licenciement, indemnités compensatrices de congés payés et toutes autres sommes versées à titre exceptionnel). Les droits garantis par le régime de prévoyance au titre de l'incapacité temporaire ne peuvent conduire l'ancien salarié à percevoir des indemnités d'un montant supérieur à celui de l'allocation nette du régime obligatoire d'assurance chômage à laquelle l'ancien salarié ouvre droit et qu'il aurait perçue au titre de la même période.

Article 5

En vigueur étendu

Article 5.1

En vigueur étendu

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

L'invalidité permanente absolue consiste dans le classement du salarié par la sécurité sociale dans la troisième catégorie d'invalides, soit l'invalidité absolument incapable d'exercer une profession quelconque qui a en outre l'obligation de recourir à l'assistance d'une tierce personne pour effectuer les actes ordinaires de la vie. L'invalidité permanente absolue est, dans le cadre du régime de prévoyance, assimilée au décès et donne lieu, à la demande du salarié, au versement du capital décès par anticipation.

Article 5.2

En vigueur étendu

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 bénéficiaires qu'il aura complété 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 non séparé de corps ;

- à défaut, aux enfants légitimes, reconnus ou adoptifs du salarié par parts égales entre eux ;
- à défaut, aux héritiers selon les règles de dévolution successorale.

En cas d'invalidité permanente absolue le bénéficiaire du capital est le salarié lui-même.

Le versement du capital décès par anticipation met fin à la garantie décès. Aucun nouveau capital ne sera versé à la date du décès du salarié.

Article 5.3

En vigueur étendu

Le montant du capital qui sera versé en cas de décès du salarié ou d'invalidité permanente absolue 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 personne à charge	240 % du salaire de référence limité à la TA	75 % du salaire de référence
Salarié marié (1) ou ayant une personne à charge	320 % du salaire de référence limité à la TA	100 % du salaire de référence
Majoration par personne à charge supplémentaire	80 % du salaire de référence limité à la TA	25 % du salaire de référence
(1) Mariage ou situation équivalente juridiquement établie.		

On entend par personne à charge supplémentaire, pour l'attribution de la majoration du capital décès, tout ascendant ou descendant atteint d'un handicap l'empêchant de se livrer à une quelconque activité rémunératrice, non bénéficiaire d'une pension de vieillesse, titulaire d'une carte d'invalidité prévue à l'article L. 241-3 du code de l'action sociale et des familles, et rattaché à son foyer fiscal.

Article 5.4

En vigueur étendu

En cas de décès du conjoint et sous réserve qu'il ne se soit pas remarié, postérieurement ou simultanément au décès du salarié, il est versé aux enfants restant à charge par parts égales entre eux, un capital d'un montant égal à 100 % de celui versé lors du décès du salarié.

Article 5.5

En vigueur non étendu

Le salaire de référence servant de base au calcul des prestations (capital décès, invalidité permanente absolue et rente éducation) est égal à 12 fois le salaire brut (hors primes et gratification) perçu au cours du mois civil précédant le décès ou la date d'arrêt de travail, auquel s'ajoutent les primes et gratifications perçues au cours des 12 mois précédents. Pour le personnel cadre le salaire de référence est limité à la tranche A, ou la date de rupture ou de fin du contrat de travail pour les salariés bénéficiant de la garantie 'maintien des garanties de prévoyance après la rupture du contrat de travail'.

Pour ces derniers, sont exclues du salaire de référence les sommes liées à la rupture ou à la fin du contrat de travail (indemnités de licenciement, indemnités compensatrices de congés payés et toutes autres sommes versées à titre exceptionnel).

Article 5.6

En vigueur étendu

La garantie décès ou invalidité permanente absolue cesse à la date de liquidation de la pension de vieillesse du salarié.

Article 6

En vigueur étendu

Lorsque, à la date du décès du salarié ou de sa reconnaissance en invalidité permanente absolue, celui-ci a encore des enfants à charge, il leur est versé une rente éducation d'un montant de :

- salarié cadre : 12 % du salaire de référence ;
- salarié non cadre : 5 % du salaire de référence.

Indépendamment de la législation fiscale, est considéré comme à charge du salarié l'enfant légitime, naturel ou adoptif :

- jusqu'à son 18e anniversaire, sans condition ;
- jusqu'à son 25e anniversaire, sous condition soit :
 - de poursuivre des études dans un établissement d'enseignement secondaire, supérieur ou professionnel ;
 - d'être en apprentissage ;
 - de poursuivre une formation professionnelle en alternance ;
 - d'être atteint d'un handicap l'empêchant de se livrer à une quelconque activité rémunératrice, titulaire d'une carte d'invalidité prévue à l'article L. 241-3 du code de l'action sociale et des familles, et rattaché au foyer fiscal du salarié.

Article 7

En vigueur étendu

Le salaire de référence sera annuellement revalorisé en fonction de l'indice d'évolution du point AGIRC pour le personnel cadre et du point ARRCO pour le personnel non cadre.

Article 8

En vigueur étendu

Les entreprises entrant dans le champ d'application de la présente convention sont tenues d'adhérer pour les garanties prévues au présent accord au groupement national de prévoyance (GNP, organisme assureur des garanties incapacité, invalidité et capital décès) et à l'OCIRP (organisme assureur de la rente éducation), unions d'institutions de prévoyance agréées, régies par les dispositions du livre IX du code de la sécurité sociale.

Les modalités d'organisation de la mutualisation des risques auprès de ces organismes feront l'objet d'un réexamen tous les 5 ans. A 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 désignés, sur les comptes de résultat de la période écoulée et sur les perspectives d'évolution du régime.

En vertu des dispositions du second alinéa de l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale, les entreprises qui auraient conclu un contrat de prévoyance avant la date de signature du présent accord auprès d'un organisme autre que ceux mentionnés ci-dessus pourront maintenir leur adhésion auprès de cet organisme, sous réserve que leur contrat assure aux salariés une couverture plus favorable en termes de niveau de garanties et de taux de cotisations que celle instituée par le présent accord.

Un comité de gestion constitué par les signataires du présent accord est chargé d'étudier le suivi du régime et son fonctionnement. Il se réunira au moins une fois par an.

Article 9

En vigueur étendu

Le taux global de cotisation, en contrepartie des prestations versées au titre de l'accord précité, est fixé au titre de l'année 2012 :

(En pourcentage.)

Garanties assurées par le GNP	Personnel non cadre		Personnel cadre	
	TA	TB/ TC	TA	TB/ TC
Incapacité de travail	0,305	0,305	0,340	0,610
Invalidité	0,290	0,290	0,490	0,500
Capital décès	0,150	0,150	0,810	

(En pourcentage.)

Garanties assurées par l'OCIRP	Personnel non cadre		Personnel cadre	
	TA	TB/ TC	TA	TB/ TC
Rente éducation	0,035	0,035	0,190	
Cotisation totale (GNP + OCIRP)	0,780	0,780	1,830	1,110

Les cotisations afférentes aux garanties prévues par l'accord du 10 décembre 2008 sont réparties à raison de 50 % à la charge de l'employeur et 50 % à la charge du salarié.

Cependant la cotisation sur la tranche A des salaires, afférente à la garantie incapacité, invalidité, décès du personnel cadre, est conformément à la convention collective nationale de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947, à la charge de l'employeur à hauteur de 1,50 %. La part de la cotisation sur la tranche A des salaires, afférente à la garantie incapacité, invalidité, décès du personnel cadre, excédant 1,50 %, est répartie à raison de 50 % à la charge de l'employeur et 50 % à la charge du salarié.

Par ailleurs, la garantie maintien des garanties de prévoyance après la rupture du contrat de travail est financée par la cotisation des salariés en activité (part patronale et part salariale).

Article 10

En vigueur étendu

Une convention de gestion entre les partenaires sociaux et les organismes désignés, conclue dans un délai de 3 mois suivant la date d'arrêté d'extension du présent accord, précisera les modalités de mise en oeuvre du régime de prévoyance.

Article 11

En vigueur étendu

Le texte du présent accord sera déposé auprès des services centraux du ministère chargé du travail et des conventions collectives, ainsi qu'au secrétariat du greffe du conseil des prud'hommes de Paris.

Article 12

En vigueur étendu

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

Article 13

En vigueur étendu

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée.

Il entre en vigueur à la date de publication de son arrêté d'extension et prend fin automatiquement sans reconduction tacite le 31 décembre 2009.

Il pourra être révisé par les parties signataires dans les conditions prévues par la loi.

En cas de changement d'organisme(s) assureur(s) désigné(s) décidé par les partenaires sociaux, les rentes en cours de service seront maintenues à leur niveau atteint à la date de la résiliation ou de non-reconduction du ou des organismes désignés.

Le changement d'organisme(s) assureur(s), ou la dénonciation du présent accord par les parties signataires, ne saurait remettre en cause la poursuite des revalorisations des prestations d'incapacité, d'invalidité ou de rente éducation en cours de service à la date d'effet du changement d'organisme ou de la dénonciation du présent accord.

Les partenaires sociaux, en application de l'article L. 912-3 du code de la sécurité sociale, organiseront avec tout nouvel assureur ou tout autre organisme pouvant assurer ce type de prestations la poursuite des revalorisations sur la base, au minimum, des valeurs énoncées à l'article 7 du présent accord.

Le changement d'organisme assureur sera sans effet sur les prestations à naître au titre du maintien de la garantie décès lorsqu'à la date d'effet du changement d'organisme assureur, ou de la dénonciation du présent accord, le salarié perçoit des prestations liées à une incapacité de travail ou à une invalidité, versées par l'organisme assureur quitté. Dans ce cas, la garantie décès est maintenue audit salarié jusqu'au terme de sa période d'incapacité ou d'invalidité.

Accord du 10 décembre 2008 relatif aux salaires

Signataires	
Organisations patronales	Syndicat de la librairie française ; Fédération française syndicale de la librairie.
Organisations de salariés	Fédération des services CFDT.

En vigueur étendu

Préambule

Les parties rappellent qu'elles négocient actuellement la convention collective de la librairie, et notamment une nouvelle grille de classification des emplois au sein de la branche destinée à prendre en compte les réalités des métiers au sein des librairies et qui sera la base de fixation des rémunérations.

Elles s'engagent, en conséquence, à poursuivre la négociation en vue de la conclusion d'un accord, d'une nouvelle grille de classification.

Dans cette attente, les parties décident de fixer le niveau des rémunérations des salariés de la librairie en application de la grille de classification en vigueur au jour de la conclusion du présent accord au sein des entreprises composant la branche librairie.

Article 1er

En vigueur étendu

Le présent accord régit les rapports entre les employeurs et les salariés des entreprises dont l'activité principale, en terme de chiffre d'affaires, est principalement constituée de la vente de livres dans les départements français de la métropole ainsi que les DOM, DROM et COM (1).

Ce champ d'application comprend les commerces de librairie dont la clientèle est constituée de particuliers, d'entreprises ou d'administrations, que ces

commerces vendent des livres neufs ou d'occasion, quelles que soient les modalités de vente de livres : le commerce de vente de livres via les nouveaux outils de communication, tel internet, est également compris dans le champ d'application des accords et avenants, conclus au sein de la branche de la librairie.

Sont visés :

-les commerces de librairie qui relèvent principalement du code 47. 61Z, à l'exclusion des commerces dont l'activité principale consiste en la vente de produits de papeterie ou de presse ;

-les commerces de livres d'occasion qui relèvent principalement du code 47. 79Z, à l'exclusion des commerces dont l'activité principale consiste en la vente de livres anciens et de valeur.

En cas de conflit de conventions collectives de branche applicables, le critère de détermination de la convention collective applicable est celui du chiffre d'affaires réalisé par l'activité de vente de livres. Dès lors que la vente de livres procure à une entreprise la plus grande partie de son chiffre d'affaires annuel, les accords et avenants, conclus au sein de la branche de la librairie doivent être appliqués.

(1) Terme exclu de l'extension en tant qu'il contrevient aux dispositions fixées par le dernier alinéa de l'article L. 2222-1 du code du travail. (Arrêté du 13 août 2012, art. 1er)

Article 2

En vigueur étendu

Le barème des salaires minima garantis pour 35 heures hebdomadaires en moyenne, soit 151,67 heures mensuelles en moyenne, s'appliquent aux salariés à temps plein.

Le salaire et les majorations perçus en contrepartie des heures supplémentaires éventuellement réalisées au-delà de 35 heures en moyenne n'entrent pas dans l'assiette de détermination du salaire minimum garanti par le présent accord.

Le salaire minimum est calculé au prorata en cas d'horaire hebdomadaire inférieur à 35 heures.

Article 3

En vigueur étendu

A compter de l'entrée en vigueur du présent accord, le montant des rémunérations mensuelles brutes garanties pour chaque coefficient sera le suivant :

(En euros.)

COEFFICIENT	RÉMUNÉRATION MENSUELLE BRUTE garantie (pour 151,67 heures)
140	1 330
150	1 347
170	1 355
190	1 375
220	1 457
260	1 644
300	1 853
360	2 205
450	2 945

Article 4

En vigueur étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

Article 5

En vigueur étendu

Les dispositions du présent accord s'appliqueront à compter du premier jour du mois civil suivant la publication de l'arrêté ministériel d'extension du présent accord.

Il est rappelé que le présent accord ne vaut pas accord de substitution au sens de l'article L. 2261-14 du code du travail concernant la grille de classification des métiers de la librairie.

Article 6

En vigueur étendu

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il pourra être révisé ou dénoncé dans les conditions prévues par le code du travail.

Article 7

En vigueur étendu

Les parties signataires mandatent les organisations d'employeurs signataires pour effectuer les démarches nécessaires pour 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.

Avenant n°1 du 9 novembre 2009 à l'accord du 10 décembre 2008 relatif à la prévoyance

Signataires	
Organisations patronales	FFSL ; SLF.
Organisations de salariés	FNECS CFE-CGC ; FS CFTD ; SNPELAC CFTC ; FCCS CFE-CGC.

Article 1er

En vigueur non étendu

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 prise en charge par l'assurance chômage et du versement des allocations pour perte d'emploi.

Les partenaires sociaux de la branche professionnelle de la librairie décident, par le présent avenant, de préciser les conditions d'assurance du maintien des garanties de prévoyance après la rupture du contrat de travail.

Article 2

En vigueur non étendu

L'article 3 de l'accord professionnel de la librairie est désormais ainsi rédigé :

« Bénéficiaires

Bénéficie des garanties instituées par l'accord du 10 décembre 2008 ainsi que par le présent avenant, l'ensemble du personnel des entreprises entrant dans le champ d'application du présent accord 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, présent au travail ou dont la suspension du contrat de travail prévue par le code du travail, donne lieu à un maintien de sa rémunération et/ou au versement d'indemnités journalières par la sécurité sociale.

Bénéficiaires du maintien des garanties de prévoyance après rupture du contrat de travail

Bénéficient 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 (sauf si la rupture dudit contrat résulte d'une faute lourde). L'ancienneté retenue 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 dudit contrat ;
- être pris en charge par l'assurance chômage et percevoir à ce titre des allocations pour perte d'emploi ;
- justifier de cette prise en charge auprès de leur dernier employeur en lui adressant le justificatif et la notification du montant des allocations qu'ils perçoivent ;
- ne pas avoir renoncé expressément à cette garantie (en effet, l'avenant n° 3 du 18 mai 2009 à l'ANI du 11 janvier 2008 prévoit la possibilité pour le salarié de renoncer par écrit à la portabilité des garanties de prévoyance accordées dans l'entreprise quittée, par envoi d'un courrier dans les 10 jours de la cessation de son contrat de travail à son ex-employeur). La renonciation qui est irrévocable vaut pour l'ensemble des garanties du régime conventionnel.

Le dispositif de portabilité s'applique aux ruptures ou fins de contrat de travail, tels que définis précédemment, dont la date est égale ou postérieure au 15 octobre 2009.

Durée du maintien des garanties de prévoyance après rupture du contrat de travail

Les garanties du régime de prévoyance sont maintenues pour une durée comprise entre 1 et 9 mois selon la durée du contrat de travail de l'intéressé dans l'entreprise quittée. Ces durées sont appréciées en mois entiers comme dans l'exemple ci-dessous, sachant que ce maintien de garanties sera accordé au maximum pour 9 mois même si le contrat de travail de l'intéressé a été d'une durée supérieure.

Il est toutefois rappelé que ce maintien des garanties est subordonné au bénéfice des prestations du régime d'assurance chômage pour les salariés concernés.

Exemple :

Durée du contrat de travail	Durée de la garantie
Durée contrat < à 1 mois	Pas de droit
Durée contrat = 1 mois entier	1 mois de maintien de droits
1 mois < durée contrat < 2 mois	1 mois de maintien de droits
Durée contrat = 2 mois entiers	2 mois de maintien
2 mois < durée contrat < 3 mois	2 mois de maintien
Durée contrat = 3 mois entiers	3 mois de maintien
Ainsi de suite jusqu'à un maximum de 9 mois de maintien de droits	

Le bénéficiaire de cette garantie doit informer son ancien employeur de la cessation du versement des allocations du régime d'assurance chômage lorsque celle-ci intervient au cours de la période de maintien des garanties de prévoyance du régime conventionnel.

En tout état de cause, la présente garantie cesse dès que le chômeur retrouve un emploi ou dès qu'il ne peut plus justifier de son statut de demandeur d'emploi indemnisé par le régime obligatoire d'assurance chômage. »

Article 3

En vigueur non étendu

L'article 4.3 de l'accord professionnel de la librairie est désormais ainsi rédigé :

« Le salaire de référence servant de base au calcul des prestations incapacité et invalidité du régime de prévoyance est égal au salaire net moyen perçu au cours des 12 mois civil précédant l'arrêt de travail ou la date de rupture ou de fin du contrat de travail en cas d'incapacité temporaire pour les salariés bénéficiant de la garantie « maintien des garanties de prévoyance après la rupture du contrat de travail ». On entend par salaire net le salaire obtenu après déduction des charges sociales salariales, de la CSG et CRDS.

Pour ces derniers, sont exclues du salaire de référence les sommes liées à la rupture ou à la fin du contrat de travail (indemnités de licenciement, indemnités compensatrices de congés payés et toutes autres sommes versées à titre exceptionnel). Les droits garantis par le régime de prévoyance au titre de l'incapacité temporaire ne peuvent conduire l'ancien salarié à percevoir des indemnités d'un montant supérieur à celui de l'allocation nette du régime obligatoire d'assurance chômage à laquelle l'ancien salarié ouvre droit et qu'il aurait perçue au titre de la même période. »

Article 4

En vigueur non étendu

L'article 5.5 de l'accord professionnel de la librairie est désormais ainsi rédigé :

« Le salaire de référence servant de base au calcul des prestations (capital décès, invalidité permanente absolue et rente éducation) est égal à 12 fois le salaire brut (hors primes et gratification) perçu au cours du mois civil précédant le décès ou la date d'arrêt de travail, auquel s'ajoutent les primes et gratifications perçues au cours des 12 mois précédents. Pour le personnel cadre le salaire de référence est limité à la tranche A, ou la date de rupture ou de fin du contrat de travail pour les salariés bénéficiant de la garantie 'maintien des garanties de prévoyance après la rupture du contrat de travail'.

Pour ces derniers, sont exclues du salaire de référence les sommes liées à la rupture ou à la fin du contrat de travail (indemnités de licenciement, indemnités compensatrices de congés payés et toutes autres sommes versées à titre exceptionnel). »

Article 5

En vigueur non étendu

L'article 9 de l'accord professionnel de la librairie est désormais ainsi rédigé.

« Le taux global de cotisation, en contrepartie des prestations versées au titre du présent accord est fixé :

(En pourcentage.)

Garanties assurées	Personnel non cadre		Personnel cadre	
	TA	TB/TC	TA	TB/TC
Par le GNP				
Incapacité de travail	0,305	0,305	0,34	0,61
Invalidité	0,14	0,14	0,14	0,29
Capital décès	0,15	0,15	0,81	
Par l'OCIRP				
Rente éducation	0,035	0,035	0,19	
Cotisation totale (GNP + OCIRP)	0,63	0,63	1,50	0,90

Les cotisations afférentes aux garanties prévues à l'accord du 10 décembre 2008 sont réparties à raison de 50 % à la charge de l'employeur et 50 % à la charge du salarié.

Cependant la cotisation de 50 % sur la tranche A des salaires, afférente à la garantie incapacité, invalidité, décès du personnel cadre est, conformément à la convention collective nationale de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947, à la charge de l'employeur.

Par ailleurs, la garantie maintien des garanties de prévoyance après la rupture du contrat de travail est financée par la cotisation des salariés en activité (part patronale et part salariale).

Une période d'observation de 12 mois à compter du 15 octobre 2009 est prévue. A l'issue de ce délai, lors de la présentation annuelle des résultats du régime, un bilan d'application du dispositif de portabilité sera établi. Si les résultats du régime le justifient, les organismes assureurs soumettront à l'approbation des partenaires sociaux le taux de cotisation nécessaire à la poursuite de cette prise en charge afin de maintenir la pérennité du régime qui sera formalisé par avenant.

Article 6

En vigueur non étendu

La date d'effet du présent avenant est fixée au 1er janvier 2009 pour ce qui concerne la modification de la répartition des cotisations telle que fixée ci-dessus.

Les autres dispositions relatives à la portabilité prennent effet à la date du 15 octobre 2009.

Le présent accord est conclu pour la durée de l'accord du 10 décembre 2008, prorogé par l'accord du 17 septembre 2009.

Article 7

En vigueur non étendu

Les parties signataires mandatent les organisations d'employeurs signataires pour effectuer les démarches nécessaires à l'obtention de l'extension du présent avenant et les formalités de publicité. Le présent avenant sera déposé auprès des services du ministère chargé du travail et des conventions collectives, ainsi qu'au secrétariat du greffe du conseil des prud'hommes de Paris conformément aux dispositions de l'article L. 2231-6 du code du travail.

Accord du 1er décembre 2009 relatif à l'emploi des seniors

Signataires	
Organisations patronales	Syndicat de la librairie française ; Fédération française syndicale de la librairie.
Organisations de salariés	FEC CGT-FO ; FNECS CFE-CGC ; FCCS CFE-CGC.

En vigueur étendu

Préambule

Dans le prolongement de la loi du 21 août 2003 portant réforme des retraites, de l'accord national interprofessionnel du 9 mars 2006 relatif à l'emploi des seniors et de la loi du 17 décembre 2008 de financement de la sécurité sociale pour 2009, dont l'un des objets est de favoriser la poursuite de l'activité professionnelle des salariés âgés de 50 ans et plus, les parties signataires au présent accord affirment leur souhait partagé de favoriser l'emploi des seniors en contribuant à leur maintien dans l'activité professionnelle, le cas échéant adaptée, dans les entreprises de la branche librairie.

Les parties signataires ont pris en considération les enjeux de l'amélioration du taux d'emploi des seniors, qui peut constituer pour la branche librairie un enjeu majeur à moyen terme, compte tenu de la pyramide des âges. Les parties signataires entendent participer à la réalisation de l'objectif de maintien dans l'emploi des salariés de 55 ans et plus, en prévoyant les conditions de son application au sein des entreprises et groupes de la branche dont l'effectif est de 50 salariés au moins et de 300 salariés au plus.

C'est pourquoi cet accord a pour objectif de permettre aux entreprises et groupes de 50 salariés au moins et de 300 salariés au plus de bénéficier des dispositions d'un accord sur l'emploi des seniors, sous réserve de l'avis favorable du ministère du travail sur le respect des conditions définies à l'article L. 132-25 du code de la sécurité sociale et l'extension du présent accord, conformément aux dispositions de l'article L. 138-26 du code de la sécurité sociale.

Les entreprises et groupes de la branche qui entrent dans son champ d'application sont toutefois invités à négocier un accord sur l'emploi des seniors ou à mettre en place un plan d'action avant le 31 janvier 2010, si l'extension du présent accord n'est pas intervenue avant le 15 janvier 2010.

En conséquence, il a été convenu ce qui suit :

Article 1er

En vigueur étendu

Le présent accord s'applique sur l'ensemble du territoire français de métropole, DOM, DROM et COM, aux entreprises dont l'effectif comprend au moins 50 salariés et est inférieur à 300 salariés relevant de la branche librairie :

- les commerces de librairie dont l'activité principale est identifiée sous le code 47.61Z ;

- les commerces de livres d'occasion dont l'activité principale est identifiée sous le code 47.79Z, à l'exclusion des commerces dont l'activité principale consiste en la vente de livres anciens de valeur.

En cas de conflit d'application de convention collective, le critère de détermination de la convention collective applicable est celui du chiffre d'affaires réalisé par l'activité de vente de livres. Dès lors que la vente de livres procure à une entreprise la plus grande partie de son chiffre d'affaires annuel, le présent accord doit être appliqué.

Pour l'application du présent accord, le mot senior s'entend de salarié âgé au sens des articles L. 138-24 et suivants du code de la sécurité sociale, les conditions d'âge étant précisées dans cet accord.

Le présent accord revêt un caractère impératif. Il s'applique par conséquent en toutes ses dispositions à toutes les entreprises visées par le champ d'application du présent accord

Article 2

En vigueur étendu

Le présent accord a pour objet de favoriser la poursuite de l'activité ou la reconversion professionnelle des salariés qualifiés de seniors, prenant en compte les objectifs de maintien dans l'emploi posés par la loi n° 2008-1330 du 17 décembre 2008 de financement de la sécurité sociale pour 2009, qui concernent les salariés de 55 ans et plus.

Article 3

En vigueur étendu

Les parties signataires affirment leur attachement au principe de non-discrimination du fait de l'âge, tout particulièrement en matière de recrutement, d'accès à la formation professionnelle, de mobilité, de classification, de promotion professionnelle, de rémunération et de rupture du contrat de travail.

Dans une logique de maintien, voire de progression, du taux d'emploi des seniors, les parties signataires rappellent que des différences de traitement fondées sur l'âge peuvent être admises lorsqu'elles sont justifiées par des éléments objectifs et qu'elles sont proportionnées au but recherché.

Article 4

En vigueur étendu

Dans la branche librairie, selon les statistiques disponibles pour l'année 2007, les salariés âgés de 50 ans à 55 ans représentaient 10 % des effectifs et ceux de plus de 55 ans représentaient 8 % des effectifs de la branche.

En conséquence, il est convenu que les entreprises et groupes qui entrent dans le champ d'application du présent accord auront pour objectif de maintenir dans leurs effectifs au moins 8 % de salariés de 55 ans et plus, cette condition étant appréciée au terme de la durée d'application du présent accord.

Les parties ont toutefois constaté que cette proportion de salariés âgés de 55 ans et plus ne se retrouvait pas dans toutes les entreprises et groupes entrant dans le champ d'application du projet d'accord, une réelle disparité pouvant exister en raison notamment de l'historique des entreprises concernées.

Ces entreprises et groupes ayant un taux d'emploi de salariés de plus de 55 ans inférieur à celui constaté au niveau de la branche devront, par conséquent, pour déterminer leur objectif chiffré de maintien dans l'emploi, constater la proportion de salariés âgés de 55 ans et plus à la date du 31 décembre 2008. Ils devront alors maintenir cette proportion au même niveau, voire l'améliorer, dans le but de tendre vers l'objectif fixé au niveau de la branche, cette condition étant appréciée au terme de la durée d'application du présent accord.

Au terme de l'accord, un nouvel objectif sera défini, en tenant compte des indicateurs chiffrés fournis par le rapport de branche dans le cadre du bilan sur l'emploi des seniors.

Le suivi de ces objectifs sera assuré par le bilan sur l'emploi des seniors annexé au rapport de branche.

Par ailleurs, les entreprises concernées afficheront, selon les modalités habituelles de l'affichage de la direction, chaque début et fin d'année (2010 et 2011), l'objectif à atteindre et le résultat atteint en fin d'année.

Article 5

En vigueur étendu

Les dispositions de l'article L. 138-26 du code de la sécurité sociale prévoient que les entreprises et les groupes qui entrent dans le champ d'application du présent accord doivent respecter les objectifs chiffrés prévus dans trois des six domaines d'actions de recrutement et/ou de maintien dans l'emploi des seniors suivants :

- recrutement de salariés d'au moins 50 ans ;
- anticipation de l'évolution des carrières professionnelles ;
- amélioration des conditions de travail et prévention des situations de pénibilité ;
- accès à la formation et développement des compétences, et des qualifications ;
- aménagement des fins de carrière et de la transition entre activité et retraite ;
- transmission des savoirs et des compétences et développement du tutorat.

Pour les entreprises et les groupes qui entrent dans le champ d'application du présent accord, les parties signataires ont retenu des mesures en faveur de l'emploi des seniors dans les domaines d'action suivants :

- anticipation de l'évolution des carrières professionnelles ;
- développement des compétences et des qualifications, et accès à la formation ;
- aménagement des fins de carrière et de la transition entre activité et retraite ;
- amélioration des conditions de travail et prévention des situations de pénibilité.

Article 6

En vigueur étendu

Afin d'anticiper l'évolution des carrières professionnelles, tout salarié qui en fera la demande aura droit à un entretien de seconde partie de carrière à compter de son 45e anniversaire et selon une périodicité de 3 ans.

6.1. Objectifs des entretiens de seconde partie de carrière

Afin d'assurer sereinement le maintien dans l'emploi des seniors de la branche de la librairie, l'entretien de seconde partie de carrière est destiné à permettre aux salariés concernés d'anticiper avec leur hiérarchie leur seconde partie de vie professionnelle.

Au sein des entreprises et groupes qui entrent dans le champ d'application du présent accord, l'entretien de seconde partie de carrière a lieu pendant le temps de travail et permet d'évaluer la situation des seniors au regard de l'évolution des métiers et des perspectives d'emploi, dans les entreprises et dans la branche de la librairie.

Ces entretiens se dérouleront dans un lieu permettant la confidentialité des échanges.

L'entretien de seconde partie de carrière a pour objectif de permettre aux seniors des entreprises et groupes visés et à leur direction :

- de faire un point détaillé sur les acquis professionnels à l'issue de la première partie de carrière des seniors ;
- d'envisager les perspectives professionnelles pour la seconde partie de carrière, en tenant compte des compétences des seniors, de leurs aspirations, de leurs aptitudes, de leurs besoins de professionnalisation, et leur évolution professionnelle, au regard de l'évolution des métiers et des perspectives d'emploi à moyen ou long terme dans les entreprises ou groupes qui entrent dans le champ d'application du présent accord ;
- de définir les actions et ressources associées à mettre en oeuvre pour accompagner le projet professionnel des seniors.

6.2. Déroulement des entretiens de seconde partie de carrière

L'entretien de seconde partie de carrière peut avoir lieu à l'initiative des employeurs qui entrent dans le champ d'application du présent accord ou des seniors concernés.

Lorsque cet entretien a lieu à l'initiative de l'entreprise, la demande d'entretien doit être adressée par tous les moyens au senior concerné, au moins 1 mois avant la date envisagée. Le senior dispose d'un délai de 15 jours pour accepter ou refuser formellement la tenue de l'entretien à la date envisagée.

Lorsque cet entretien a lieu à l'initiative du senior, la demande d'entretien doit être adressée par tous les moyens à l'entreprise visée, au moins 1 mois avant la date envisagée.

Une fois la demande d'entretien formulée par le salarié, l'entreprise dispose d'un délai de 15 jours pour accepter ou refuser la tenue de l'entretien à la date envisagée. En cas de refus, l'entreprise propose une nouvelle date d'entretien au salarié. L'entreprise ne pourra pas refuser plus de une fois la date de l'entretien, qui devra se dérouler pendant le temps de travail du salarié.

L'entretien de seconde partie de carrière permet aux seniors d'anticiper la seconde partie de leur vie professionnelle en établissant des perspectives professionnelles de moyen ou long terme cohérentes avec les besoins de la branche et motivantes pour le salarié.

Au moins 100 % des seniors d'au moins 50 ans qui travaillent dans des entreprises et groupes qui entrent dans le champ d'application du présent accord devront bénéficier d'entretiens de seconde partie de carrière avant le terme du présent accord. Le bilan annuel sur l'emploi des seniors comportera un indicateur de suivi de cet objectif. Un point annuel sera effectué.

6.3. Validation des acquis de l'expérience (VAE)

La VAE est un dispositif particulièrement adapté à la problématique des seniors, qui permet au salarié âgé d'étayer sa seconde partie de carrière. Elle sera mise en oeuvre dans les conditions définies par les dispositions de l'accord de branche relatif à la formation professionnelle, qui sera négocié en 2010, et des mesures prises au niveau de l'entreprise. Le salarié peut toutefois utiliser dès l'extension de l'accord des droits acquis au titre du DIF pour passer la VAE.

Pour faciliter l'évolution professionnelle des seniors sur la base d'un projet identifié, les salariés de 50 ans et plus bénéficieront d'une priorité en matière d'accompagnement et de prise en charge.

Article 7

En vigueur étendu

7.1. Objectifs

La formation des seniors est une des principales priorités de la branche de la librairie afin de :

- maintenir leur employabilité ;
- conforter leurs compétences à leur poste ;
- favoriser l'évolution de leur emploi ou leur reconversion ;
- développer la transmission de savoirs professionnels.

7.2. Plan de formation

En complément du principe d'égalité de traitement rappelé à l'article 3 du présent accord, notamment en matière de formation, les parties sont convenues de donner une priorité à la formation des salariés âgés d'au moins 50 ans tous les ans.

Ainsi, il est convenu que, chaque année, au moins 50 % des salariés âgés de 50 ans au moins dans les entreprises visées devront bénéficier d'une action de formation au titre du plan de formation de ces entreprises.

Un indicateur spécifique du bilan annuel sur l'emploi des seniors permettra de suivre la réalisation de cet objectif.

7.3. Bilan de compétences

De plus, afin de faciliter l'évolution professionnelle des seniors d'au moins 55 ans sur un projet identifié, toutes les demandes de bilan de compétences présentées par les salariés de 55 ans et plus pour faciliter leur réorientation professionnelle seront acceptées.

Le bilan de compétences pourra s'effectuer au titre du DIF. Dans ce cas, il se déroulera pendant le temps de travail. Les résultats resteront la propriété exclusive du salarié.

Article 8

En vigueur étendu

L'objectif de ces mesures est à titre prioritaire de faire prendre conscience aux salariés de 55 ans et plus des possibilités de poursuivre leur activité professionnelle dans ou hors de l'entreprise, éventuellement en aménageant leur activité pour aller progressivement vers la retraite.

Il est donc convenu que les entreprises et les groupes visés devront faire en sorte que, d'ici au terme du présent accord, 100 % des salariés de 55 ans et plus dans ces entreprises bénéficient des dispositions suivantes :

- une information sur les dispositions permettant d'atteindre les objectifs susvisés en matière de retraite, tels que la retraite progressive, le cumul emploi-retraite, le bénéfice de surcote. L'utilisation de ces dispositions devra être présentée concrètement aux salariés concernés.

L'information pourra être effectuée sous forme soit de réunion d'information, soit de diffusion individualisée de supports d'information ;

- la possibilité de réaliser un bilan retraite, notamment lors de l'entretien professionnel ;
- une information sur l'évolution de l'âge moyen de cessation d'activité des salariés de 55 ans et plus.

Un indicateur sera créé dans le bilan annuel sur l'emploi des seniors afin de mesurer la réalisation de ces objectifs dans les entreprises et groupes visés.

Article 9

En vigueur étendu

Les parties constatent que l'aménagement des postes de l'entreprise présentant une pénibilité particulière permet de favoriser tant le maintien dans leur emploi que l'embauche de salariés âgés.

La branche librairie engagera des discussions avec les organismes chargés de la prévention des risques professionnels, notamment l'ANACT, et établira avec eux des partenariats, et demande aux entreprises de la branche de nouer des partenariats avec le réseau des ARACT, et bien entendu les CRAM compétentes pour ces entreprises.

Tout salarié bénéficie d'une formation/information en matière de sécurité, et plus précisément sur les gestes et postures recommandés en matière de prévention des risques, et d'identification et de prévention des phénomènes d'usure au travail.

Les entreprises visées devront faire en sorte que tous les salariés âgés d'au moins 50 ans bénéficient, au moins une fois tous les 2 ans, d'une formation/information sur les gestes et postures recommandés en matière de prévention des risques, et d'identification et de prévention des phénomènes d'usure au travail.

Afin de limiter la pénibilité au travail, les entreprises s'efforceront d'améliorer les moyens mis à disposition des salariés âgés d'au moins 50 ans et plus, leur permettant d'effectuer leur prestation de travail.

Lorsque l'effectif de l'entreprise ou la structure de ses effectifs ne permet pas la tenue de réunion d'information pour l'ensemble du personnel concerné, des brochures spécifiques devront être établies et distribuées au personnel concerné.

Un indicateur de mesure spécifique sera créé dans le bilan annuel sur l'emploi des seniors, afin de suivre la réalisation de cet objectif.

Article 10

En vigueur étendu

Conformément à l'article R. 138-28, alinéa 2, du code de la sécurité sociale, les indicateurs et l'évolution des résultats des engagements pris dans le présent accord figureront dans le rapport annuel de la branche de la librairie conformément aux dispositions prévues par l'article D. 2241-1 du code du travail.

Le rapport annuel de la branche sera complété par un rapport sur l'emploi des seniors comportant les indicateurs et les informations suivantes :

- les résultats de chacun des indicateurs prévus dans le présent accord ;
- une pyramide des âges dès 40 ans par tranche de 5 ans, distinguant les hommes et les femmes ;
- les départs par classe d'âge 45-49 ans, 50-54 ans, 55-59 ans, 60-64 ans et plus de 65 ans, en distinguant les hommes et les femmes concernés ;

- le nombre d'entretiens de seconde partie de carrière par tranche de 3 ans dès 50 ans, en distinguant le nombre d'hommes et de femmes concernés ;
- le nombre de seniors en formation, dans le cadre du plan de formation, par tranche d'âge de 5 ans dès 50 ans, en distinguant le nombre d'hommes et de femmes concernés ;
- l'effectif des seniors dans les entreprises et groupes visés, et notamment des salariés âgés de 55 ans et plus, en distinguant les hommes et les femmes ;
- le pourcentage moyen des plans de formation réservé aux seniors d'au moins 50 ans dans les entreprises et groupes visés, en distinguant les hommes et les femmes.

Article 11

En vigueur étendu

Le présent accord est applicable aux entreprises et groupes visés à compter du premier jour du mois suivant sa date d'extension et pour une durée de 2 ans.

Il cesse donc de produire ses effets 2 ans après sa date d'application, sans pouvoir continuer à produire ses effets après ce terme. Toutefois, 6 mois avant cette échéance, les parties s'engagent à ouvrir une négociation sur ce thème.

Article 12

En vigueur étendu

Conformément à l'article R. 138-30 du code de la sécurité sociale, le présent accord fera l'objet d'une demande d'avis auprès des services centraux du ministre chargé de l'emploi au moment de son dépôt.

L'avis favorable du ministre chargé de l'emploi sera opposable aux organismes chargés du recouvrement de la pénalité prévue à l'article L. 138-24 du code de la sécurité sociale.

En cas d'avis défavorable du ministre chargé de l'emploi, le présent accord ne pourra pas prendre effet.

Article 13

En vigueur étendu

Dès lors qu'il n'aurait pas fait l'objet d'une opposition régulièrement exercée par la majorité des organisations syndicales, le présent accord fera l'objet d'un dépôt dans les conditions prévues par les articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du code du travail. Ce dépôt sera effectué au même moment que la demande d'avis auprès des services centraux du ministre chargé de l'emploi.

Après l'obtention de l'avis favorable du ministre chargé de l'emploi, le présent accord fera l'objet d'une demande d'extension dans les conditions fixées aux articles L. 2261-24 et suivants du code du travail.

Accord du 17 septembre 2009 relatif à la prorogation de la convention

Signataires

Organisations patronales	FFSL ; SLF.
Organisations de salariés	FNECS CFE-CGC ; FS CFDT ; FCSS CFE-CGC.

Préambule

En vigueur étendu

Le précédent accord de prorogation à durée déterminée, signé le 19 septembre 2007 arrivant à son terme, les parties conviennent de proroger les effets de la convention collective nationale du commerce de détail de papeterie fournitures de bureau, de bureautique et informatique et de librairie du 15 décembre 1988 ainsi que ses avenants et annexes jusqu'à l'extension de la nouvelle convention collective de la librairie et au plus tard le 31 décembre 2010.

Les parties souhaitant disposer du temps nécessaire à la réflexion et à la négociation tout en garantissant aux salariés de la branche professionnelle librairie l'application des dispositions conventionnelles existantes, elles sont convenues de conclure le présent accord.

Article 1er

En vigueur étendu

Le présent accord est applicable aux entreprises dont l'activité principale, en termes de chiffre d'affaires, est principalement constituée de la vente de livres sur l'ensemble du territoire français de métropole ainsi que dans les DOM, DROM et COM.

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

Sont visés :

- les commerces de librairie qui relèvent principalement du code 47.61Z, à l'exclusion des commerces dont l'activité principale consiste en la vente de produits de papeterie ou de presse ;
- les commerces de livres d'occasion qui relèvent principalement du code 47.79Z, à l'exclusion des commerces dont l'activité principale consiste en la vente de livres anciens et de valeur.

Article 2

En vigueur étendu

Le délai de « survie » des dispositions de la convention collective nationale dénoncée prévu par son article 1. 4 doit être adapté afin de favoriser la négociation de la convention collective de la branche professionnelle librairie.

En conséquence, les dispositions étendues de la convention collective nationale du commerce de détail de papeterie, fournitures de bureau, de bureautique et informatique et de librairie du 15 décembre 1988 ses avenants et annexes étendus et en particulier l'accord de prévoyance conclu le 10 décembre 2008 au niveau de la branche de la librairie, continueront à produire effet, conformément à l'article L. 2261-10 du code du travail dans les conditions décrites ci-dessous, jusqu'au 31 décembre 2010.

Jusqu'au 31 décembre 2010, les relations entre, d'une part, les employeurs et, d'autre part, les salariés et représentants du personnel des entreprises comprises dans le champ d'application du présent accord seront régis par :

- les dispositions étendues de la convention collective nationale du commerce de détail de papeterie, fournitures de bureau, de bureautique et informatique et de librairie du 15 décembre 1988 dans sa version existante à la date du 4 octobre 2004 ;
- ainsi que les dispositions étendues des avenants, annexes et textes complémentaires à cette convention collective nationale, et en particulier l'accord de prévoyance conclu le 10 décembre 2008 au niveau de la branche de la librairie, à l'exception des avenants conclus après le 4 octobre 2004, date la dénonciation effectuée par le SLF et la FFSL.

La prolongation du délai de survie jusqu'au 31 décembre 2010 n'est applicable qu'aux entreprises comprises dans le champ d'application du présent accord.

Article 3

En vigueur étendu

La prolongation de ce délai de survie jusqu'au 31 décembre 2010 ne remet pas en cause la validité de la dénonciation effectuée par courrier du 4 octobre 2004.

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

Article 4

En vigueur étendu

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée dont le terme est fixé au 31 décembre 2010 et pourra être révisé dans les conditions prévues par le code du travail sur demande de l'une des parties signataires ou adhérentes.

Les groupements d'employeurs signataires notifieront cet accord à l'ensemble des organisations syndicales de salariés représentatives au niveau de la branche conformément aux dispositions de l'article L. 2231-5 du code du travail.

Le présent accord entrera en vigueur le 1er janvier 2010.

Les parties signataires mandatent les organisations d'employeurs signataires pour effectuer les démarches nécessaires pour l'obtention de l'extension du présent accord.

Article 5

En vigueur étendu

Les parties signataires mandatent les organisations d'employeurs signataires pour effectuer les démarches nécessaires à l'obtention de l'extension du présent accord, et les formalités de publicité. Le présent accord sera déposé auprès des services du ministère chargé du travail et des conventions collectives, ainsi qu'au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris, conformément aux dispositions de l'article L. 2231-6 du code du travail.

Accord du 15 septembre 2010 relatif à la prorogation de la durée d'application de la convention

Signataires	
Organisations patronales	FFSL ; SLF.
Organisations de salariés	FNECS CFE-CGC ; FCCS CFE-CGC ; FS CFDT ; SNPELAC CFTC ; FEC CGT-FO.

Préambule

En vigueur étendu

Le précédent accord de prorogation à durée déterminée signé le 17 septembre 2009 arrivant à son terme, les parties conviennent de proroger les effets de la convention collective nationale du commerce de détail de papeterie, fournitures de bureau, de bureautique et informatique et de librairie du 15 décembre 1988 ainsi que ses avenants et annexes jusqu'à l'extension des dispositions de la nouvelle convention collective de la librairie et au plus tard le 31 décembre 2011.

Les parties souhaitant disposer du temps nécessaire à la réflexion et à la négociation tout en garantissant aux salariés de la branche professionnelle librairie l'application des dispositions conventionnelles existantes, elles sont convenues de conclure le présent accord.

Champ d'application

Article 1er

En vigueur étendu

Le présent accord régit les rapports entre les employeurs et les salariés des entreprises dont l'activité principale, en terme de chiffre d'affaires, est principalement constituée de la vente de livres dans les départements français de la métropole ainsi que les DOM, DROM et COM (1).

Ce champ d'application comprend les commerces de librairie dont la clientèle est constituée de particuliers, d'entreprises ou d'administrations, que ces commerces vendent des livres neufs ou d'occasion, quelles que soient les modalités de vente de livres : le commerce de vente de livres via les nouveaux outils de communication, tel internet, est également compris dans le champ d'application des accords et avenants, conclus au sein de la branche de la librairie.

Sont visés :

-les commerces de librairie qui relèvent principalement du code 47. 61Z, à l'exclusion des commerces dont l'activité principale consiste en la vente de produits de papeterie ou de presse ;

-les commerces de livres d'occasion qui relèvent principalement du code 47. 79Z, à l'exclusion des commerces dont l'activité principale consiste en la vente de livres anciens et de valeur.

En cas de conflit de conventions collectives de branche applicables, le critère de détermination de la convention collective applicable est celui du chiffre d'affaires réalisé par l'activité de vente de livres. Dès lors que la vente de livres procure à une entreprise la plus grande partie de son chiffre d'affaires annuel, les accords et avenants, conclus au sein de la branche de la librairie doivent être appliqués.

(1) Terme exclu de l'extension en tant qu'il contrevient aux dispositions fixées par le dernier alinéa de l'article L. 2222-1 du code du travail.
(Arrêté du 13 août 2012, art. 1er)

Objet de l'accord

Article 2

En vigueur étendu

Le délai de survie des dispositions de la convention collective nationale dénoncée prévu par son article 1.4 doit être adapté afin de favoriser la négociation de la convention collective de la branche professionnelle librairie.

En conséquence, les dispositions étendues de la convention collective nationale du commerce de détail de papeterie, fournitures de bureau, de bureautique et informatique et de librairie du 15 décembre 1988, ses avenants et annexes étendus, et en particulier l'accord de prévoyance conclu le 10 décembre 2008 au niveau de la branche de la librairie continueront à produire effet, conformément à l'article L. 2261-10 du code du travail, jusqu'au 31 décembre 2011.

Jusqu'au 31 décembre 2011, les relations entre, d'une part, les employeurs et, d'autre part, les salariés et représentants du personnel des entreprises comprises dans le champ d'application du présent accord seront régis par :

- les dispositions étendues de la convention collective nationale du commerce de détail de papeterie, fournitures de bureau, de bureautique et informatique et de librairie du 15 décembre 1988 dans sa version existante à la date du 4 octobre 2004 ;

- ainsi que les dispositions étendues des avenants, annexes et textes complémentaires à cette convention collective nationale, et en particulier l'accord de prévoyance conclu le 10 décembre 2008 au niveau de la branche de la librairie, à l'exception des avenants conclus après le 4 octobre 2004, date de la dénonciation effectuée par le SLF et la FFSL.

La prolongation du délai de survie jusqu'au 31 décembre 2011 n'est applicable qu'aux entreprises comprises dans le champ d'application du présent accord.

Les dispositions nouvelles de la convention collective de la librairie se substitueront aux dispositions précitées de la convention collective nationale du commerce de détail de papeterie, fournitures de bureau, de bureautique et informatique et de librairie du 15 décembre 1988 à la date d'entrée en vigueur fixée par cette convention.

Conséquence de la prolongation du délai de survie

Article 3

En vigueur étendu

La prolongation de ce délai de survie jusqu'au 31 décembre 2011 ne remet pas en cause la validité de la dénonciation effectuée par courrier du 4 octobre 2004.

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

Durée de l'accord. - Entrée en vigueur

Article 4

En vigueur étendu

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée dont le terme est fixé au 31 décembre 2011 et pourra être révisé dans les conditions prévues par le code du travail sur demande de l'une des parties signataires ou adhérentes. Passé ce terme, il ne pourra éventuellement continuer à produire ses effets que dans le cadre d'un renouvellement d'un commun accord entre les parties.

Les groupements d'employeurs signataires notifieront cet accord à l'ensemble des organisations syndicales de salariés représentatives au niveau de la branche conformément aux dispositions de l'article L. 2231-5 du code du travail.

Le présent accord entrera en vigueur le 1er janvier 2011.

Les parties signataires mandatent les organisations d'employeurs signataires pour effectuer les démarches nécessaires pour l'obtention de l'extension du présent accord.

Dépôt et publicité de l'accord

Article 5

En vigueur étendu

Les parties signataires mandatent les organisations d'employeurs signataires pour effectuer les démarches nécessaires à l'obtention de l'extension du présent accord, et les formalités de publicité. Le présent accord sera déposé auprès des services du ministère chargé du travail et des conventions collectives, ainsi qu'au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris conformément aux dispositions de l'article L. 2231-6 du code du travail.

Accord du 20 octobre 2011 relatif à la prorogation de la durée d'application de la convention

Signataires	
Organisations patronales	FFSL ; SLF.
Organisations de salariés	FNECS CFE-CGC ; FS CFTD ; SNPELAC CFTC ; FEC CGT-FO ; FCCS CFE-CGC.

Préambule

En vigueur étendu

Les parties au présent accord rappellent que la convention collective de la branche de la librairie a été conclue le 24 mars 2011 et déposée au ministère du travail le 2 mai 2011 en vue de son extension.

Les parties soulignent que l'entrée en vigueur de la convention collective de la branche de la librairie est conditionnée à son extension par arrêté ministériel et qu'à la date de signature du présent accord la convention collective de la branche de la librairie n'a pas été étendue.

Le précédent accord de prorogation à durée déterminée, signé le 15 septembre 2010 arrivant à son terme et la convention collective signée le 24 mars 2011 n'étant pas, à la date de signature du présent accord, étendue, les parties conviennent de proroger les effets de la convention collective nationale du commerce de détail de papeterie, fournitures de bureau, de bureautique et informatique et de librairie du 15 décembre 1988 ainsi que ses avenants et annexes jusqu'à l'entrée en vigueur des dispositions de la nouvelle convention collective de la librairie et au plus tard le 31 décembre 2012.

Les parties souhaitant garantir aux salariés de la branche professionnelle librairie l'application des dispositions conventionnelles existantes dans l'attente de l'entrée en vigueur de la convention collective de la librairie, conditionnée à son extension, elles sont convenues de conclure le présent accord.

Champ d'application

Article 1er

En vigueur étendu

Le présent accord régit les rapports entre les employeurs et les salariés des entreprises, dont l'activité principale, en termes de chiffre d'affaires, est principalement constituée de la vente de livres dans les départements français de la métropole ainsi que dans les DOM, DROM et COM.

Ce champ d'application comprend les commerces de librairie dont la clientèle est constituée de particuliers, d'entreprises ou d'administrations, que ces commerces vendent des livres neufs ou d'occasion, quelles que soient les modalités de vente de livres : le commerce de vente de livres via les nouveaux outils de communication, tels internet, est également compris dans le champ d'application du présent accord.

Sont visés :

- les commerces de librairie qui relèvent principalement du code 47.61Z, à l'exclusion des commerces dont l'activité principale consiste en la vente de produits de papeterie ou de presse ;
- les commerces de livres d'occasion qui relèvent principalement du code 47.79Z, à l'exclusion des commerces dont l'activité principale consiste en la vente de livres anciens et de valeur.

En cas de conflit de conventions collectives de branche applicables, le critère de détermination de la convention collective applicable est celui du chiffre d'affaires réalisé par l'activité de vente de livres.

Dès lors que la vente de livres procure à une entreprise la plus grande partie de son chiffre d'affaires annuel, le présent accord doit être appliqué.

Objet de l'accord

Article 2

En vigueur étendu

Le délai de « survie » des dispositions de la convention collective nationale dénoncée prévu par son article 1.4 doit être adapté jusqu'à l'entrée en vigueur de la convention collective nationale de la librairie.

En conséquence, les dispositions étendues de la convention collective nationale du commerce de détail de papeterie, fournitures de bureau, de bureautique et informatique et de librairie du 15 décembre 1988, ses avenants et annexes étendus continueront à produire effet, conformément à l'article L. 2261-10 du code du travail, jusqu'à la date d'entrée en vigueur de la convention collective de la librairie et au plus tard jusqu'au 31 décembre 2012.

Les parties au présent accord rappellent que par accord en date du 22 septembre 2011, il a été convenu de proroger l'accord de prévoyance conclu le 10

décembre 2008 au niveau de la branche de la librairie et son avenant du 9 novembre 2009 jusqu'à l'entrée en vigueur d'un nouvel accord de prévoyance et au plus tard le 31 décembre 2012.

Dans l'attente de l'entrée en vigueur, suite à son extension, de la convention collective de la librairie signée le 24 mars 2011 et jusqu'au 31 décembre 2012 au plus tard, les relations entre d'une part, les employeurs et, d'autre part, les salariés et représentants du personnel des entreprises comprises dans le champ d'application du présent accord seront régis par :

- les dispositions étendues de la convention collective nationale du commerce de détail de papeterie, fournitures de bureau, de bureautique et informatique et de librairie du 15 décembre 1988 dans sa version existante à la date du 4 octobre 2004 ;

- ainsi que les dispositions étendues des avenants, annexes et textes complémentaires à cette convention collective nationale, et en particulier l'accord de prévoyance conclu le 10 décembre 2008 au niveau de la branche de la librairie, prorogé conformément à l'accord du 22 septembre 2011, à l'exception des avenants conclus après le 4 octobre 2004, date la dénonciation effectuée par le SLF et la FFSL.

La prolongation du délai de survie dans l'attente de l'entrée en vigueur de la convention collective de la librairie et jusqu'au 31 décembre 2012 au plus tard n'est applicable qu'aux entreprises comprises dans le champ d'application du présent accord.

Les dispositions nouvelles de la convention collective de la librairie se substitueront aux dispositions précitées de la convention collective nationale du commerce de détail de papeterie, fournitures de bureau, de bureautique et informatique et de librairie du 15 décembre 1988 à la date d'entrée en vigueur fixée par cette convention.

Conséquence de la prolongation du délai de survie

Article 3

En vigueur étendu

La prolongation de ce délai de survie jusqu'à la date d'entrée en vigueur de la convention collective de la librairie et au plus tard jusqu'au 31 décembre 2012 ne remet pas en cause la validité de la dénonciation effectuée par courrier du 4 octobre 2004.

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

Durée de l'accord. - Entrée en vigueur

Article 4

En vigueur étendu

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée dont le terme est fixé à la date d'entrée en vigueur de la convention collective précitée et au plus tard le 31 décembre 2012, et pourra être révisé dans les conditions prévues par le code du travail sur demande de l'une des parties signataires ou adhérentes. Passé ce terme, il ne pourra éventuellement continuer à produire ses effets que dans le cadre d'un renouvellement d'un commun accord entre les parties.

Les groupements d'employeurs signataires notifieront cet accord à l'ensemble des organisations syndicales de salariés représentatives au niveau de la branche conformément aux dispositions de l'article L. 2231-5 du code du travail.

Le présent accord entrera en vigueur le 1er janvier 2012 à condition que la convention collective de la librairie ne soit pas entrée en vigueur avant le 31 décembre 2011.

Les parties signataires mandatent les organisations d'employeurs signataires pour effectuer les démarches nécessaires pour l'obtention de l'extension du présent accord.

Dépôt et publicité de l'accord

Article 5

En vigueur étendu

Les parties signataires mandatent les organisations d'employeurs signataires pour effectuer les démarches nécessaires à l'obtention de l'extension du présent accord, et les formalités de publicité. Le présent accord sera déposé auprès des services du ministère chargé du travail et des conventions collectives, ainsi qu'au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris conformément aux dispositions de l'article L. 2231-6 du code du travail.

Accord « Salaires » du 15 mars 2010

Signataires	
Organisations patronales	SLF ; FFSL.
Organisations de salariés	SNPELAC CFTC ; FS CDFT.

Préambule

En vigueur étendu

Les parties rappellent qu'elles négocient actuellement la convention collective de la librairie et que l'inadaptation de l'ancienne grille de classification des emplois, notamment au regard des évolutions importantes des métiers et des organisations propres aux entreprises, a rendu nécessaire l'élaboration d'une grille de classification spécifique à la librairie qui prenne en compte la particularité des emplois de la branche.

Un accord relatif à la nouvelle grille de classification des emplois au sein de la branche librairie, assorti du nouvel accord de salaires établi en correspondance avec cette classification, a ainsi été conclu.

A l'issue de la procédure de notification aux organisations syndicales, ces deux accords ont été déposés le 20 novembre 2009 auprès des services du ministère du travail en vue de leur extension, non intervenue à la date de signature du présent accord.

Les partenaires sociaux rappellent que l'accord de classification des emplois et l'accord de salaires précités entreront en vigueur à compter du premier jour du mois civil suivant la publication de l'arrêté ministériel d'extension desdits accords. Pour tenir compte des délais nécessaires à la bonne application de la nouvelle grille, il a été convenu que la nouvelle classification devrait être appliquée dans toutes les entreprises de la branche :

- au plus tard dans les 6 mois suivant la publication de l'arrêté d'extension pour les entreprises dont l'effectif est inférieur à 11 salariés ;

- au plus tard dans les 9 mois suivant la publication de l'arrêté d'extension pour les entreprises dont l'effectif est supérieur ou égal à 11 salariés.

Dans l'attente de l'extension de la nouvelle grille de classification des emplois et de son application à l'ensemble des entreprises de la branche de la librairie, les partenaires sociaux ont souhaité fixer le niveau des rémunérations minimales de la librairie en application de l'ancienne grille de classification, qui reste en vigueur dans l'attente de l'extension de la nouvelle classification, et donc sur la base de l'accord de salaires conclu le 10 décembre 2008 et étendu par arrêté le 9 avril 2009.

Par ailleurs, dans le cadre de la présente négociation annuelle sur les salaires minimum, les partenaires sociaux ont également souhaité revaloriser la future grille de salaires issue de l'accord signé le 9 juillet 2009 et non étendu à ce jour.

Le présent accord prévoit par conséquent deux grilles de salaire :

- la première comprenant 9 niveaux correspondant à la grille de classification actuellement applicable ;

- la seconde établie sur 12 niveaux et correspondant au nouvel accord de classification des emplois non étendu à ce jour.

En conséquence, il a été convenu ce qui suit :

Article 1er

En vigueur étendu

Le présent accord régit les rapports entre les employeurs et les salariés des entreprises dont l'activité principale, en terme de chiffre d'affaires, est principalement constituée de la vente de livres dans les départements français de la métropole ainsi que les DOM, DROM et COM (1).

Ce champ d'application comprend les commerces de librairie dont la clientèle est constituée de particuliers, d'entreprises ou d'administrations, que ces commerces vendent des livres neufs ou d'occasion, quelles que soient les modalités de vente de livres : le commerce de vente de livres via les nouveaux outils de communication, tel internet, est également compris dans le champ d'application des accords et avenants, conclus au sein de la branche de la librairie.

- Sont visés :
- les commerces de librairie qui relèvent principalement du code 47. 61Z, à l'exclusion des commerces dont l'activité principale consiste en la vente de produits de papeterie ou de presse ;
 - les commerces de livres d'occasion qui relèvent principalement du code 47. 79Z, à l'exclusion des commerces dont l'activité principale consiste en la vente de livres anciens et de valeur.

En cas de conflit de conventions collectives de branche applicables, le critère de détermination de la convention collective applicable est celui du chiffre d'affaires réalisé par l'activité de vente de livres. Dès lors que la vente de livres procure à une entreprise la plus grande partie de son chiffre d'affaires annuel, les accords et avenants, conclus au sein de la branche de la librairie doivent être appliqués.

(1) Terme exclu de l'extension en tant qu'il contrevient aux dispositions fixées par le dernier alinéa de l'article L. 2222-1 du code du travail.
(Arrêté du 13 août 2012, art. 1er)

Article 2

En vigueur étendu

Les barèmes de salaires minima garantis et de prime d'ancienneté sont fixés pour 35 heures hebdomadaires en moyenne, soit 151,67 heures mensuelles en moyenne et s'appliquent donc aux salariés à temps plein.

Le salaire et les majorations perçus en contrepartie des heures supplémentaires éventuellement réalisées au-delà de 35 heures en moyenne n'entrent pas dans l'assiette de détermination du salaire minimum garanti par le présent accord.

Le salaire minimum et la prime d'ancienneté sont calculés au prorata en cas d'horaire hebdomadaire inférieur à 35 heures.

Article 3

En vigueur étendu

Article 3.1

En vigueur étendu

A compter de l'entrée en vigueur du présent accord et dans l'attente de l'extension de la future grille de classification des emplois issue de l'accord du 17 septembre 2009, le montant des rémunérations mensuelles brutes garanties pour chaque coefficient sera le suivant.

(En euros.)

Niveau	Rémunération mensuelle brute garantie (pour 151,67 heures en moyenne)
I	1 350
II	1 360
III	1 370
IV	1 382
V	1 465
VI	1 653
VII	1 863
VIII	2 217
IX	2 960

Article 3.2

En vigueur étendu

A compter de l'entrée en vigueur du présent accord et de l'extension de la future grille de classification des emplois issue de l'accord du 17 septembre 2009, selon les modalités rappelées dans le préambule et l'article 5 du présent accord, le montant des rémunérations mensuelles brutes garanties pour chaque coefficient sera le suivant.

(En euros.)

Niveau	Rémunération mensuelle brute garantie (pour 151,67 heures en moyenne)
I	1 352
II	1 372
III	1 392
IV	1 412
V	1 551
VI	1 707
VII	1 877
VIII	2 065
IX	2 271
X	2 611
XI	3 003
XII	3 454

Article 4

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

Article 5

En vigueur étendu

Il est expressément convenu entre les parties que le présent accord de salaires entrera en vigueur dans les entreprises et établissements de librairie au premier jour du mois suivant la date de publication au Journal officiel de l'arrêté d'extension.

Toutefois, il est rappelé que l'article 3.2 du présent accord est en relation avec l'accord du 17 septembre 2009 portant sur la nouvelle grille de classification des emplois de la branche de la librairie. Il est donc expressément convenu que l'article 3.2 du présent accord entrera en vigueur simultanément à l'accord du 17 septembre 2009 portant sur la nouvelle grille de classification des emplois mais sera effectivement appliqué dans les entreprises et établissements de la branche de la librairie le premier jour du mois suivant la date à laquelle ceux-ci appliqueront la nouvelle classification prévue par l'accord du 17 septembre 2009.

Le présent accord constitue un accord de substitution au sens de l'article L. 2261-14 du code du travail, aux dispositions de la convention collective des commerces de détail de papeterie, fournitures de bureau, de bureautique et informatique et de librairie du 15 décembre 1988, relatives aux salaires minima, et de révision des accords de salaires, respectivement conclus le 10 décembre 2008 et le 17 juillet 2009.

Article 6

En vigueur étendu

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il pourra être révisé ou dénoncé dans les conditions prévues par le code du travail.

Article 7

En vigueur étendu

Les parties signataires mandatent les organisations d'employeurs signataires pour effectuer les démarches nécessaires pour l'obtention de l'extension du présent accord et les formalités de publicité.

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

Accord « Salaires » du 9 juillet 2009

Signataires	
Organisations patronales	FFSL ; SLF.
Organisations de salariés	FNECS CFE-CGC ; FS CFDT ; FCCS CFE-CGC.

En vigueur étendu

Préambule

Les parties rappellent qu'elles négocient actuellement la convention collective de la librairie et que l'inadaptation de l'ancienne grille de classification des emplois, notamment au regard des évolutions importantes des métiers et des organisations propres aux entreprises, a rendu nécessaire l'élaboration d'une grille de classification spécifique à la librairie qui prenne en compte la particularité des emplois de la branche.

Dans l'attente de sa mise en place, les partenaires sociaux ont signé plusieurs accords de salaires sur les bases de l'ancienne classification en vigueur et notamment le dernier en date du 3 février 2009.

La nouvelle grille de classification des emplois a fait l'objet d'un accord signé ce jour et le présent accord de salaires est par conséquent conclu ce même jour en correspondance avec lui.

Article 1er

En vigueur étendu

Le présent accord régit les rapports entre les employeurs et les salariés des entreprises dont l'activité principale, en terme de chiffre d'affaires, est principalement constituée de la vente de livres dans les départements français de la métropole ainsi que les DOM, DROM et COM (1).

Ce champ d'application comprend les commerces de librairie dont la clientèle est constituée de particuliers, d'entreprises ou d'administrations, que ces commerces vendent des livres neufs ou d'occasion, quelles que soient les modalités de vente de livres : le commerce de vente de livres via les nouveaux outils de communication, tel internet, est également compris dans le champ d'application des accords et avenants, conclus au sein de la branche de la librairie.

Sont visés :

-les commerces de librairie qui relèvent principalement du code 47. 61Z, à l'exclusion des commerces dont l'activité principale consiste en la vente de produits de papeterie ou de presse ;

-les commerces de livres d'occasion qui relèvent principalement du code 47. 79Z, à l'exclusion des commerces dont l'activité principale consiste en la vente de livres anciens et de valeur.

En cas de conflit de conventions collectives de branche applicables, le critère de détermination de la convention collective applicable est celui du chiffre d'affaires réalisé par l'activité de vente de livres. Dès lors que la vente de livres procure à une entreprise la plus grande partie de son chiffre d'affaires annuel, les accords et avenants, conclus au sein de la branche de la librairie doivent être appliqués.

(1) Terme exclu de l'extension en tant qu'il contrevient aux dispositions fixées par le dernier alinéa de l'article L. 2222-1 du code du travail.
(Arrêté du 13 août 2012, art. 1er)

Article 2

En vigueur étendu

Les barèmes de salaires minima garantis et de prime d'ancienneté sont fixés pour 35 heures hebdomadaires, soit 151,67 heures mensuelles.

Le salaire et les majorations perçus en contrepartie des heures supplémentaires éventuellement réalisées au-delà de 35 heures n'entrent pas dans l'assiette de détermination du salaire minimum garanti par le présent accord.

Le salaire minimum et la prime d'ancienneté sont calculés au prorata en cas d'horaire hebdomadaire inférieur à 35 heures.

Article 3

En vigueur étendu

A compter de l'entrée en vigueur du présent accord, le montant des rémunérations mensuelles brutes garanties pour chaque coefficient sera le suivant :

Base : 151,67 heures.

	NIVEAU	SALAIRE MENSUEL
Employés	I	1 345
	II	1 365
	III	1 385
	IV	1 405
	V	1 543
Agents de maîtrise	VI	1 698
	VII	1 867
	VIII	2 054
Cadres	IX	2 259
	X	2 598
	XI	2 988
	XII	3 436

Article 4

En vigueur étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

Article 5

En vigueur étendu

Dans le cadre de la création de la catégorie professionnelle des agents de maîtrise, les parties rappellent qu'elles ont souhaité étendre le bénéfice du régime de retraite complémentaire de la convention collective nationale du 14 mars 1947 aux agents de maîtrise exerçant des fonctions d'encadrement, c'est-à-dire aux niveaux VII et VIII de la nouvelle grille de classification.

Les parties décident que la quote-part salariale de la cotisation GMP sera prise en charge par les employeurs dans l'hypothèse où celle-ci se déclencherait en tout ou partie. Cette prise en charge s'effectuera sur les bases du mécanisme actuel de la GMP et de son barème. Le montant de cette prise en charge est limité en pourcentage et en valeur absolue aux valeurs en vigueur à la date de signature du présent accord, quelles que soient les éventuelles modifications de ces paramètres actuels. Cependant, dans cette hypothèse, les organisations patronales signataires du présent accord s'engagent à ouvrir de nouvelles négociations sur ce point.

Les parties rappellent toutefois que l'extension du régime de retraite complémentaire pour cette catégorie de salariés est subordonnée à l'agrément de la commission paritaire de l'AGIRC compétente, laquelle a fait l'objet d'une saisine par les organisations syndicales et patronales en date du 20 avril 2009.

La décision relative à la prise en charge par l'employeur de la quote-part salariale de la GMP ne s'appliquera par conséquent que dans l'hypothèse où l'AGIRC accepterait expressément d'étendre à la catégorie de salariés concernée le bénéfice du régime de retraite complémentaire.

Article 6

En vigueur étendu

Il est rappelé que le présent accord est conclu parallèlement et en relation avec l'accord portant sur la nouvelle grille de classification des emplois de la branche librairie.

Il est par conséquent expressément convenu entre les parties que le présent accord de salaires entrera en vigueur simultanément à l'accord portant sur la nouvelle grille de classification des emplois, signé ce jour, et sera effectivement appliqué dans les entreprises et établissements de librairie au premier jour du mois suivant la date à laquelle ceux-ci appliqueront la nouvelle classification figurant dans cet accord.

Le présent accord constitue un accord de substitution au sens de l'article L. 2261-14 du code du travail, aux dispositions de l'article 6.4 de la convention collective des commerces de détail de papeterie, fournitures de bureau, de bureautique et informatique et de librairie du 15 décembre 1988, relatives aux salaires minima, et de révision de l'accord de salaires conclu le 3 février 2009.

Article 7

En vigueur étendu

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il pourra être révisé ou dénoncé dans les conditions prévues par le code du travail.

Article 8

En vigueur étendu

Les parties signataires mandatent les organisations d'employeurs signataires pour effectuer les démarches nécessaires pour 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 après sa conclusion conformément aux dispositions de l'article L. 2231-6 du code du travail.

Accord du 17 septembre 2009 relatif à la classification des emplois

Signataires	
Organisations patronales	FFSL ; SLF.
Organisations de salariés	FNECS CFE-CGC ; FS CFDT ; SNPELAC CFTC ; FEC CGT-FO ; FCCS CFE-CGC.

En vigueur étendu

Préambule

La branche professionnelle de la librairie a connu des mutations importantes dans l'exercice des métiers et dans l'organisation même des entreprises.

Les partenaires sociaux signataires du présent accord ont estimé nécessaire de faire évoluer la classification des emplois de la branche en mettant en place une nouvelle grille assortie d'une nouvelle méthode de classification.

En effet, depuis le 15 décembre 1988, date de la précédente classification, les entreprises de la branche ont connu des évolutions importantes et l'ancienne

grille n'est plus en mesure de rendre compte de la particularité des emplois dans la librairie. De plus, le nombre réduit de niveaux hiérarchiques compris dans cette grille ne permet pas d'appréhender les emplois d'encadrement intermédiaires dotés d'une fonction hiérarchique ou non.

Les parties signataires se sont efforcées d'élaborer un dispositif de classification des emplois applicable dans toutes les entreprises de la branche.

Chapitre Ier Dispositions générales

Article 1er

En vigueur étendu

Le présent accord régit les rapports entre les employeurs et les salariés des entreprises dont l'activité principale, en terme de chiffre d'affaires, est principalement constituée de la vente de livres dans les départements français de la métropole ainsi que les DOM, DROM et COM (1).

Ce champ d'application comprend les commerces de librairie dont la clientèle est constituée de particuliers, d'entreprises ou d'administrations, que ces commerces vendent des livres neufs ou d'occasion, quelles que soient les modalités de vente de livres : le commerce de vente de livres via les nouveaux outils de communication, tel internet, est également compris dans le champ d'application des accords et avenants, conclus au sein de la branche de la librairie.

Sont visés :

- les commerces de librairie qui relèvent principalement du code 47.61Z, à l'exclusion des commerces dont l'activité principale consiste en la vente de produits de papeterie ou de presse ;
- les commerces de livres d'occasion qui relèvent principalement du code 47.79Z, à l'exclusion des commerces dont l'activité principale consiste en la vente de livres anciens et de valeur.

En cas de conflit de conventions collectives de branche applicables, le critère de détermination de la convention collective applicable est celui du chiffre d'affaires réalisé par l'activité de vente de livres. Dès lors que la vente de livres procure à une entreprise la plus grande partie de son chiffre d'affaires annuel, les accords et avenants, conclus au sein de la branche de la librairie doivent être appliqués.

(1) Terme exclu de l'extension en tant qu'il contrevient aux dispositions fixées par le dernier alinéa de l'article L. 2222-1 du code du travail.
(Arrêté du 13 août 2012, art. 1er)

Article 2

En vigueur étendu

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée et entre en vigueur à compter du premier jour du mois civil suivant la publication de l'arrêté ministériel d'extension du présent accord. Pour tenir compte des délais nécessaires à la bonne application de la nouvelle grille, il est convenu que la nouvelle classification devra être appliquée dans toutes les entreprises entrant dans le champ d'application du présent accord, au plus tard dans les 6 mois suivant la publication de l'arrêté d'extension pour les entreprises dont l'effectif est inférieur à 11 salariés et dans les 9 mois suivant la publication de l'arrêté d'extension pour les entreprises dont l'effectif est supérieur ou égal à 11 salariés.

Le présent accord constitue un accord de substitution au sens de l'article L. 2261-10 du code du travail, aux dispositions de la convention collective des commerces de détail de papeterie, fournitures de bureau de bureautique et informatique et de librairie, du 15 décembre 1988, relatives à la classification des emplois, en particulier des dispositions de l'article 6.1, de l'annexe I de ladite convention collective et de l'avenant en date du 15 septembre 1992 relatif à la classification des cadres.

Il est expressément convenu entre les parties que le présent accord annule et remplace l'accord de classification des emplois et ses annexes I et II du 9 juillet 2009.

Article 3

En vigueur étendu

Chacune des parties signataires ou adhérentes au présent accord pourra demander la révision de celui-ci, sans préjudice des dispositions des articles L. 2222-5, L. 2261-7 et L. 2261-8 du code du travail.

Toute demande de révision devra être portée simultanément à la connaissance des autres parties signataires ou adhérentes, par lettre recommandée avec avis de réception précisant les dispositions de l'accord sur lesquelles porte la demande, sa motivation et devra être accompagnée d'un projet modificatif sur le ou les articles concernés.

Les négociations concernant la demande de révision, auxquelles seront invitées l'ensemble des organisations syndicales de salariés et d'employeurs représentatives dans la branche, devront alors s'ouvrir au plus tard dans les 4 mois, de date à date, suivant la date de réception de la demande de révision par l'ensemble des parties. En cas de date de réception différente de la demande, la date la plus tardive serait retenue.

Le présent accord pourra être dénoncé par l'une des parties signataires, dans les conditions prévues par les articles L. 2261-9 et suivants du code du travail. La durée du préavis de dénonciation est fixée à 3 mois.

Article 4

En vigueur étendu

Les parties signataires mandatent les organisations d'employeurs signataires 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.

Chapitre II Présentation de la nouvelle classification des emplois

Article 5

En vigueur étendu

Les parties signataires ont élaboré un nouveau dispositif de classification des emplois, applicable dans toutes les entreprises de la profession et reposant sur un système de critères classants.

Le contenu de chaque emploi sera donc analysé à l'aide de cinq critères classants comportant chacun sept degrés. Pour faciliter l'application de la grille, les exemples d'emplois représentatifs, baptisés emplois repères, seront élaborés et proposés aux employeurs et aux salariés à la fois comme un guide dans la description du contenu d'un emploi et comme une illustration de la méthodologie de classification.

Les tableaux de cotation des emplois ainsi que les emplois repères figurent respectivement en annexes II et III (1) du présent accord. Un guide d'accompagnement sera à la disposition des entreprises et des salariés aux secrétariats du SLF et de la FFSL.

Il est rappelé que pour effectuer le classement des emplois dans les différents niveaux retenus, il conviendra de respecter au moins deux principes essentiels :

- s'attacher à l'emploi occupé, en considération des fonctions effectivement exercées de façon permanente, et non des aptitudes personnelles du salarié concerné. Ainsi la formation et les diplômes entrent en ligne de compte uniquement dans la mesure où ils sont requis par l'emploi ;
- prendre en compte l'emploi effectivement occupé, et non le titre, l'appellation et/ou la rémunération attribuées aux salariés avant la mise en place de la présente grille de classification.

Article 6

En vigueur étendu

Pour tenir compte des éléments mentionnés dans le préambule et à l'article 5 ci-dessus, les parties signataires ont adopté pour caractériser la structure et la définition des emplois, douze niveaux de classification définis à partir des cinq critères classants :

- connaissance ;
- compétences techniques ;

- autonomie ;
- responsabilité ;
- dimension relationnelle.

Le contenu de chaque emploi sera donc analysé à l'aide des cinq critères mentionnés ci-dessus et permettra de positionner chaque emploi au niveau de classification correspondant.

Ce système multicritères permet d'assurer l'objectivité de l'évaluation. Le choix des critères permet par ailleurs d'appréhender le contenu de tous les emplois des entreprises de librairie.

Définition des critères

Le critère « connaissance » s'appuie sur les niveaux de l'éducation nationale ou sur une expérience professionnelle se référant à une exigence équivalente. Les diplômes constituent un référent stable au niveau national et permettent de mesurer le niveau de connaissance requis par la mise en oeuvre de l'emploi.

Le critère « compétences techniques » traduit le niveau de technicité requis par un emploi et correspond à la reconnaissance de la complexité des tâches ou activités mises en oeuvre.

Le critère « autonomie » précise la nature des initiatives de chaque emploi et leurs conséquences sur le fonctionnement de l'entreprise.

Le critère « responsabilité » traite à la fois de la contribution de l'emploi, de la fonction hiérarchique mais également d'une fonction de conseil sans référence à une quelconque responsabilité hiérarchique à l'égard des salariés conseillés.

Le critère de la « dimension relationnelle » permet de rendre compte de la nature de la relation exigée par l'emploi à l'égard d'acteurs tant internes qu'externes.

La définition des sept degrés d'évaluation par critères de classement figure en annexe I au présent accord.

Chacun des critères classants a fait l'objet d'une pondération, c'est-à-dire que chaque critère s'est vu attribuer un poids différent selon l'importance que les parties signataires ont souhaité lui accorder :

- connaissance : 15 % ;
- technicité : 24 % ;
- autonomie : 23 % ;
- responsabilité : 18 % ;
- dimension relationnelle : 20 %.

Dans chaque entreprise, une pesée de l'emploi devra être effectuée, afin de déterminer par rapport à la description du contenu de cet emploi le degré qui lui correspond le mieux, et ce pour chacun des cinq critères.

Cette cotation a pour objet de définir la valeur de l'emploi à partir du tableau de pondération ci-après.

Degré	Connaissance	Technicité	Autonomie	Responsabilité	Relationnel
1	15	24	23	18	20
2	30	48	46	36	40
3	45	72	69	54	60
4	60	96	92	72	80
5	75	120	115	90	100
6	90	144	138	108	120
7	105	168	161	126	140

Le total de points obtenus permet de définir la plage de points à laquelle l'emploi est rattaché et de déterminer sa place sur l'échelle de niveaux correspondante.

Points	Échelle
100 à 149	I
150 à 199	II
200 à 249	III
250 à 299	IV
300 à 349	V
350 à 399	VI
400 à 449	VII
450 à 499	VIII
500 à 549	IX
550 à 599	X
600 à 649	XI
650 et plus	XII

Ainsi, le positionnement de l'emploi sur l'échelle de niveau est la résultante de la cotation d'un emploi préalablement décrit.

Comme indiqué au préambule, il est essentiel de distinguer l'emploi de la personne qui l'exerce puisque c'est bien l'emploi occupé qui est évalué et non son titulaire. Seul le caractère permanent des éléments constituant l'emploi devra être considéré et pris en compte à l'exclusion des fonctions exercées à titre exceptionnel ou extraordinaire.

Afin de faciliter la mise en oeuvre du présent accord au sein des entreprises, les partenaires sociaux ont déterminé à titre d'exemple des emplois repères pour les métiers exercés dans la branche librairie (annexe III).

Il est expressément convenu entre les parties que la liste des emplois repères figurant en annexe au présent accord fera l'objet chaque année d'un examen entre les parties à l'occasion de la négociation sur les salaires, afin d'envisager éventuellement une révision de cette liste des emplois-repères ou de leur contenu.

Article 7

En vigueur étendu

L'employeur communiquera à chaque salarié par écrit (selon un modèle qui sera fourni aux employeurs dans un guide d'accompagnement de la nouvelle grille de classification) la classification de l'emploi occupé déterminée en application du présent accord.

En cas de divergence entre un salarié et l'employeur sur la classification communiquée, le salarié pourra saisir la commission de conciliation constituée au niveau de la branche.

Les modalités d'application de la nouvelle grille de classification feront l'objet, dans les entreprises dotées d'institutions représentatives du personnel, d'un

examen entre la direction et celles-ci. Une commission spécifique dite de classification pourra être créée. Les modalités de désignation des représentants du personnel seront définies dans les entreprises.

Les organisations responsables du secrétariat de la convention collective de la librairie veilleront à la bonne conservation du guide d'accompagnement de la nouvelle grille de classification et en garantiront l'accès à tous les salariés et employeurs de la branche.

Ainsi, une commission dite de classification est créée au niveau de la branche par le présent accord entre les organisations syndicales de salariés et d'employeurs signataires afin de statuer, à titre consultatif, sur :

- les difficultés d'interprétation et d'application du présent accord de classification ;
- les éventuels litiges non résolus dans le cadre des commissions créées dans l'entreprise.

En cas de saisine, la commission se réunit une fois par trimestre et doit porter à la connaissance des parties l'ayant saisie sa décision (dans un délai maximum de 30 jours à compter de cette réunion).

La saisine de la commission s'effectue par lettre recommandée avec avis de réception adressé à son secrétariat, le courrier devant détailler :

- la qualification et les fonctions exercées par le salarié ;
- la classification figurant sur le bulletin de salaire ;
- la proposition de classification de l'employeur (qui devra fournir la pesée de l'emploi effectuée) ;
- la classification revendiquée par le salarié avec l'argumentaire à l'appui de cette demande.

Article 8

En vigueur étendu

Aucune correspondance n'est établie et ne peut être revendiquée entre l'ancienne classification des emplois et la nouvelle, mise en place par le présent accord.

La mise en place de cette classification entraîne donc l'application d'un niveau ainsi que le salaire correspondant dans le respect du principe d'égalité de traitement.

L'application de cette nouvelle classification dans les entreprises ne pourra en aucun cas remettre en cause les avantages acquis des salariés concernés, s'agissant de leur rémunération.

Les salariés titulaires d'un emploi dont la classification applicable au titre du présent accord relève de la catégorie agent de maîtrise mais qui relevaient précédemment de la catégorie cadre bénéficient également du maintien de leur rémunération réelle et du maintien des avantages spécifiquement prévus par la convention collective de la librairie pour la catégorie des cadres. Ce maintien conventionnel de ces avantages ne signifie pas que l'emploi occupé par les personnes concernées relève de la catégorie cadre au sens de la nouvelle grille de classification. Par voie de conséquence, le salaire minimum applicable est bien celui de la catégorie dont relève l'emploi exercé au titre de cette même grille. Ils bénéficieront cependant du pourcentage d'augmentation prévu pour le niveau qui leur est applicable dans le cadre des augmentations des minima conventionnels de branche.

Ainsi si le salaire résultant de la nouvelle classification est inférieur au salaire antérieurement perçu par le salarié, le salaire de base antérieur doit être maintenu.

Si le salaire résultant de la nouvelle classification est supérieur au salaire antérieurement perçu, le salaire de l'intéressé est réajusté en fonction du nouveau salaire minimum conventionnel ou, si elle existe, en fonction de la grille de salaires applicable dans l'entreprise, si elle est plus favorable.

En aucun cas le salaire du salarié ne peut être inférieur au salaire minimum conventionnel correspondant au niveau nouvellement appliqué.

Article 9

En vigueur étendu

La nouvelle classification des emplois est répartie en trois catégories :

- employés : entre le niveau I et le niveau V ;
- agent de maîtrise : entre le niveau VI et le niveau VIII ;
- cadres : entre le niveau IX et le niveau XII.

En relation avec la création de la catégorie professionnelle agent de maîtrise, les parties ont envisagé d'étendre le bénéfice du régime de retraite complémentaire de la convention collective nationale du 14 mars 1947 (en application de l'article 36 de son annexe I) aux agents de maîtrise exerçant des fonctions d'encadrement, c'est-à-dire aux niveaux VII et VIII de la nouvelle grille de classification.

Cette extension est conditionnée à l'agrément de la commission paritaire compétente dans les conditions prévues par l'article 36 de l'annexe I de la convention collective nationale du 14 mars 1947.

Une demande d'agrément a été adressée par les parties signataires à ladite commission paritaire.

Article 10

En vigueur étendu

Un accord de salaires est conclu concomitamment à la signature du présent accord, en correspondance avec la nouvelle grille de classification.

Annexe

En vigueur étendu

Annexe I

Définition des degrés par critères

Critère « connaissance »

Dimension connaissance : ce critère s'apprécie au travers du niveau de connaissance ou des connaissances requises par l'exercice d'un métier quelles que soient les modalités d'acquisition.

Définition des degrés

Degré	Définition
1	La maîtrise de l'emploi ne requiert aucune connaissance particulière.
2	L'emploi requiert des connaissances correspondant à un niveau de troisième générale ou technologique - niveau V bis ou à un niveau V de l'éducation nationale (CAP/BEP) ou une expérience professionnelle équivalente.
3	L'emploi nécessite des connaissances correspondant au niveau IV de l'éducation nationale (BT-bac) ou le CAP de la librairie (1) ou une expérience professionnelle équivalente.
4	L'emploi nécessite des connaissances correspondant au niveau III de l'éducation nationale (BTS-DUT) ou le brevet professionnel librairie ou dans le cadre de la réforme LMD, la deuxième année de licence (L 2) ou, une expérience professionnelle équivalente.
5	L'emploi nécessite des connaissances correspondant au niveau II de l'éducation nationale (bac + 4, licence professionnelle [2]) ou dans le cadre de la réforme LMD, la licence (L 3) ou une première année de master (M1) ou encore une expérience professionnelle équivalente.
6	L'emploi nécessite des connaissances correspondant au niveau I de l'éducation nationale (bac + 5) ou dans le cadre de la réforme LMD au moins un master 2 (M2) ou encore une expérience professionnelle équivalente.

Degré	Définition
7	L'emploi nécessite des connaissances correspondant à un niveau au-delà du bac + 5 ou au-delà d'un master 2 (M2) dans le cadre de la réforme LMD ou encore une expérience professionnelle équivalente.
(1) CAP employé librairie papeterie presse jusqu'en juin 2007, puis remplacé par le CAP d'employé de vente spécialisé option D - produits librairie papeterie presse mis en place à partir de septembre 2006.	
(2) Licence professionnelle métiers de l'édition et ressources documentaires option librairie.	

Critère « compétences techniques »

Dimension compétences techniques : ce critère s'apprécie au travers des tâches ou activités mises en oeuvre dans le cas des situations rencontrées. La progression est subordonnée à la complexité de la mise en oeuvre selon qu'elle nécessite des compétences d'application, de participation, de conception ou encore de coordination, exercée au sein d'un périmètre défini en termes de spécialités ou de fonctions.

Définition des degrés

Degré 1	Ce degré s'apprécie au travers de la réalisation de tâches courantes variées ou non d'actes professionnels élémentaires, nécessitant la mise en oeuvre de techniques, de pratiques ou d'outils simples en conformité avec un mode opératoire, une procédure.
Degré 2	Ce degré s'apprécie au travers de la combinaison d'un ensemble de tâches coordonnées relevant d'une ou plusieurs spécialités en vue de participer au fonctionnement d'un espace de vente ou de services (point de vente, rayon, secteur, service, département...) et nécessitant l'adaptation aux aléas des situations de travail.
Degré 3	Ce degré s'apprécie au travers de la combinaison d'un ensemble de tâches coordonnées relevant de plusieurs spécialités en vue de participer au fonctionnement de plusieurs espaces de vente ou de services (rayons, secteurs, services, départements...) ou au travers de la maîtrise de plusieurs compétences relevant de plusieurs spécialités attestant de la maîtrise partielle de ces spécialités.
Degré 4	Ce degré s'apprécie au travers de la maîtrise de l'ensemble des compétences attestant de la maîtrise d'une spécialité, relevant d'une fonction, ainsi que les connaissances approfondies de la spécialité et de ses évolutions, permettant la mise en oeuvre de méthodes de travail.
Degré 5	Ce degré s'apprécie au travers de la maîtrise de plusieurs compétences en interaction, appartenant à une ou plusieurs spécialités relevant d'une fonction pouvant être étendues à d'autres parties d'autres fonctions proches, et permettant la conception de méthode de travail ainsi que leur mise en oeuvre coordonnée en vue de la maîtrise d'un processus complet dans la fonction.
Degré 6	Ce degré s'apprécie au travers de plusieurs compétences permettant la coordination de plusieurs fonctions. L'emploi nécessite de construire des scénarios alternatifs, de réaliser des modèles organisationnels visant à optimiser le fonctionnement des différentes fonctions entre elles selon les caractéristiques de l'environnement tant interne qu'externe.
Degré 7	Ce degré s'apprécie au travers de compétences pluridisciplinaires permettant d'assurer la coordination et la supervision de l'ensemble des fonctions de l'entreprise aux fins de définir et de concevoir la stratégie de l'entreprise.

Critère « autonomie »

Autonomie : ce critère s'apprécie au travers de la marge de manoeuvre dont dispose l'emploi dans les activités qu'il requiert, dans la latitude qui lui est accordée pour effectuer des choix sur les actions et sur les moyens. Il est déterminé également par le niveau de délégation, la nature et la fréquence des contrôles.

Définition des degrés

Degré 1	L'emploi s'exerce à partir de la mise en oeuvre de consignes précises ou l'application d'une procédure connue. La réalisation des activités fait l'objet de contrôles systématiques et fréquents.
Degré 2	L'emploi s'exerce à partir de la mise en oeuvre de consignes, de procédures précises, impliquant un choix restreint de moyens connus. La réalisation des activités fait l'objet de contrôles fréquents.
Degré 3	L'emploi permet l'adaptation d'une méthode selon le contexte et l'environnement afin de résoudre des problèmes complexes pouvant exiger un diagnostic de la situation. La réalisation des activités fait l'objet de contrôles ponctuels.
Degré 4	L'emploi permet de concevoir des méthodes, des démarches en vue de mettre en place des actions, une organisation, dans le cadre d'objectifs définis, en vue d'optimiser les résultats. Le contrôle s'opère sur les résultats.
Degré 5	L'emploi permet la prise de décisions à partir d'orientations, de directives susceptibles d'interprétation et d'adaptation. Ces décisions visent à définir et proposer des objectifs opérationnels ainsi que les moyens correspondants. Le contrôle s'opère à différentes étapes et vise à rendre compte, sur le court ou moyen terme, des écarts entre les objectifs et les résultats atteints.
Degré 6	L'emploi nécessite le recueil de données et de contraintes (économiques, commerciales, sociales...) afin de définir, proposer et négocier une stratégie et les moyens associés (techniques et humains) à mettre en place. Le contrôle s'opère sur l'avancement des plans d'actions, à moyen et long termes, ainsi que sur les objectifs à atteindre.
Degré 7	L'emploi implique l'élaboration de stratégies et de politiques de l'entreprise ainsi que l'arbitrage des ressources (techniques, humaines, financières). Le contrôle s'opère sur des résultats globaux s'appréciant sur le long terme et sur l'ensemble des activités de l'entreprise.

Critère « responsabilité »

Responsabilité : ce critère s'apprécie au travers de la contribution d'un emploi à l'égard de son environnement (technique ou humain) ou par le biais de la responsabilité hiérarchique à l'égard de collaborateurs et de leurs activités professionnelles.

Définition des degrés

Degré 1	L'emploi dispose d'une contribution limitée au seul périmètre des activités ou tâches effectuées.
Degré 2	L'emploi dispose d'une contribution importante sur une partie d'un grand domaine éditorial ou d'une unité, d'un service, d'un département.
Degré 3	L'emploi permet que soit exercé un rôle de conseil et/ou de coordination envers des collaborateurs mais ne peut en aucun cas en assurer le contrôle et la responsabilité, ou une contribution importante sur un grand domaine éditorial ou d'une unité, d'un service, d'un département.
Degré 4	L'emploi nécessite une responsabilité hiérarchique permanente sur un groupe de collaborateurs.
Degré 5	L'emploi nécessite une responsabilité hiérarchique permanente sur un groupe de collaborateurs comprenant des collaborateurs exerçant déjà un premier niveau de responsabilité hiérarchique.
Degré 6	L'emploi nécessite une responsabilité hiérarchique permanente sur un groupe de collaborateurs comprenant des collaborateurs exerçant un deuxième niveau de responsabilité hiérarchique.
Degré 7	L'emploi nécessite sur un site ou sur différents sites une responsabilité hiérarchique permanente sur l'ensemble de l'effectif ou des effectifs.

Critère « dimension relationnelle »

Dimension relationnelle : ce critère traduit une exigence de contact et relationnelle envers des acteurs internes et externes.

Définition des degrés

Degré 1	L'emploi ne requiert pas d'exigence relationnelle particulière. Les contacts sont du type échange d'informations.
---------	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

Degré 2	L'emploi requiert d'échanger des informations factuelles, de répondre à des questions. Toutes ces situations imposent de comprendre, de se faire comprendre afin de fournir les explications demandées.
Degré 3	L'emploi nécessite de structurer un échange, de maîtriser son déroulement, de présenter des informations (par écrit ou par oral) de dérouler un argumentaire, d'apporter des conseils à des interlocuteurs.
Degré 4	L'emploi nécessite de rechercher des informations mises à sa disposition de les communiquer et d'en assumer la responsabilité. Ce degré exige une capacité d'écoute et de compréhension de situations problématiques en vue d'arbitrer, d'apprécier et/ou de contribuer à une activité de négociation au sein d'un cadre contractuel défini (par exemple, volume, produit, budget).
Degré 5	À ce degré, l'emploi nécessite d'exploiter des informations afin de convaincre, d'emporter l'adhésion, de mobiliser autour d'un projet commun et exige la mise en oeuvre de stratégies de persuasion. La relation ne concerne qu'une partie des interlocuteurs de l'entreprise.
Degré 6	L'emploi nécessite de mener des négociations pour l'ensemble de l'entreprise. Ce degré requiert une connaissance des techniques de communication, de négociation. La relation concerne l'ensemble des interlocuteurs de l'entreprise, au sein d'un cadre contractuel négocié.
Degré 7	L'emploi nécessite de définir une stratégie relationnelle en appui de la politique de l'entreprise et de la décliner à toute l'entreprise et d'en assumer la responsabilité à l'égard des interlocuteurs de l'entreprise.

Accord du 17 juin 2010 relatif à la constitution d'une commission paritaire de l'emploi et de la formation professionnelle

Signataires	
Organisations patronales	SLF ; FFSL.
Organisations de salariés	SNPELAC CFTC ; FEC CGT-FO ; FS CFDT ; FNECS CFE-CGC ; FCCS CFE-CGC.

Préambule

En vigueur étendu

Le présent accord intervient en application de l'accord national interprofessionnel du 5 décembre 2003, relatif à la formation professionnelle, de la loi du 4 mai 2004 portant réforme de la formation professionnelle tout au long de la vie, des dispositions de l'accord national interprofessionnel du 7 janvier 2009 et de la loi n° 2009-1437 du 24 novembre 2009 relative à l'orientation et à la formation professionnelle tout au long de la vie.

Les parties signataires du présent accord souhaitent affirmer un positionnement dynamique autour de la formation professionnelle dans les entreprises de la branche de la librairie.

La formation tout au long de la vie professionnelle contribue en effet à renforcer la compétitivité et la capacité de développement des entreprises et constitue un élément déterminant de la sécurisation des parcours professionnels et de la promotion sociale des salariés.

Les parties conviennent de l'importance d'organiser dans les meilleures conditions les dispositifs de la formation professionnelle.

Afin de pouvoir mettre en place les dispositifs de la formation professionnelle continue, les parties conviennent qu'il est préalablement nécessaire que la branche de la librairie dispose de structures suffisantes permettant le bon fonctionnement des dispositifs relatifs à la formation professionnelle qui feront l'objet d'une négociation dans les meilleurs délais.

Le présent accord a donc pour objet de créer une commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle.

Parallèlement à la mise en place de cette structure permettant le fonctionnement de la branche en matière de formation professionnelle, les parties ont engagé une négociation sur les dispositifs de la formation professionnelle continue, notamment au regard de la nouvelle loi relative à l'orientation et à la formation professionnelle tout au long de la vie.

Cette négociation complète le présent accord.

En conséquence, il est convenu ce qui suit :

Article 1er

En vigueur étendu

Le présent accord régit les rapports entre les employeurs et les salariés des entreprises dont l'activité principale, en terme de chiffre d'affaires, est principalement constituée de la vente de livres dans les départements français de la métropole ainsi que les DOM, DROM et COM (1).

Ce champ d'application comprend les commerces de librairie dont la clientèle est constituée de particuliers, d'entreprises ou d'administrations, que ces commerces vendent des livres neufs ou d'occasion, quelles que soient les modalités de vente de livres : le commerce de vente de livres via les nouveaux outils de communication, tel internet, est également compris dans le champ d'application des accords et avenants, conclus au sein de la branche de la librairie.

Sont visés :

- les commerces de librairie qui relèvent principalement du code 47.61Z, à l'exclusion des commerces dont l'activité principale consiste en la vente de produits de papeterie ou de presse ;
- les commerces de livres d'occasion qui relèvent principalement du code 47.79Z, à l'exclusion des commerces dont l'activité principale consiste en la vente de livres anciens et de valeur.

En cas de conflit de conventions collectives de branche applicables, le critère de détermination de la convention collective applicable est celui du chiffre d'affaires réalisé par l'activité de vente de livres. Dès lors que la vente de livres procure à une entreprise la plus grande partie de son chiffre d'affaires annuel, les accords et avenants, conclus au sein de la branche de la librairie doivent être appliqués.

(1) Terme exclu de l'extension en tant qu'il contrevient aux dispositions fixées par le dernier alinéa de l'article L. 2222-1 du code du travail. (Arrêté du 13 août 2012, art. 1er)

Article 2

En vigueur étendu

L'évolution du dispositif législatif, réglementaire ou conventionnel, tant en matière d'emploi que dans le domaine de la formation professionnelle continue, incite les parties au présent accord à mettre en place une commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle.

2.1. Missions de la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle

La commission a pour mission générale de promouvoir la formation professionnelle dans la branche de la librairie.

Au titre de ses missions générales, la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle jouera un rôle de concertation, d'étude et de proposition concernant la formation initiale, la conclusion de contrats d'objectifs avec l'État et les régions, la formation en alternance avec les jeunes, la mise en oeuvre des demandes d'aides publiques en direction des entreprises ou de la profession.

La commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle sera consultée préalablement à la conclusion avec l'État, la région et la

branche professionnelle de contrats d'objectifs relatifs aux formations technologiques et professionnelles, prenant en compte leurs orientations respectives et déterminant les conditions de leur coopération à la mise en œuvre et à l'adaptation des enseignements dispensés.

La commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle procédera à l'élaboration des référentiels de certificats de qualification professionnelle (CQP) qui ont pour objet de valider des qualifications, notamment pour des jeunes en contrat de qualification. Ces CQP feront l'objet d'accords de branche qui prévoient, notamment, leurs positions dans la classification des emplois.

À ce titre, les missions principales de la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle sont les suivantes :

- permettre l'information réciproque des organisations signataires sur la situation de l'emploi dans la branche ;
- étudier la situation de l'emploi, son évolution au cours des mois précédents et son évolution prévisible ;
- procéder ou faire procéder à toutes études permettant une meilleure connaissance des réalités de l'emploi dans la branche ;
- établir un rapport, au moins une fois par an, sur la situation de l'emploi et son évolution dans les entreprises de la branche et faisant, le cas échéant, le bilan des actions entreprises à l'occasion des licenciements collectifs dont la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle serait saisie ;
- effectuer toute démarche utile auprès des organismes publics de placement en vue de concourir à l'embauche des jeunes à l'issue de leur formation ;
- examiner périodiquement l'évolution quantitative et qualitative des emplois et des qualifications professionnelles au regard des informations issues de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications ainsi que le suivi des contrats de professionnalisation ;
- participer à l'étude des moyens de formation, de perfectionnement et de réadaptation professionnels existant pour les différents niveaux de qualification ;
- rechercher avec les pouvoirs publics et les organisations intéressées, les mesures propres à assurer la pleine utilisation, l'adaptation et le développement de ces moyens, et en particulier les mesures permettant l'accompagnement de métiers et la mise en adéquation de formation adaptées ;
- participer à la définition des priorités et orientations en matière de formation professionnelle qui auront préalablement été définies par accord ;
- s'assurer de la mise en œuvre effective de ces priorités et orientations en matière de formation professionnelle définies par l'accord et prendre les dispositions en conséquence. Ces dispositions préciseront des objectifs quantitatifs et qualitatifs (flux, filières, diplômes, localisations, répartitions régionales) et des objectifs de moyens (financement, mesures d'accompagnement, aides publiques et autres) qui feront l'objet d'une évaluation par la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle à l'aide des indicateurs mis en place par la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle ;
- formuler à cet effet toute observation et proposition utile et notamment préciser, en liaison avec les organismes dispensateurs de formation, les critères de qualité et d'efficacité des actions de formation ;
- promouvoir, dans le cadre défini ci-dessus, la politique de formation dans la profession ;
- suivre l'application des accords conclus à l'issue de la négociation triennale de branche sur les objectifs, les priorités et les moyens de la formation professionnelle ;
- concourir à l'insertion professionnelle des jeunes et au maintien dans l'emploi ;
- examiner chaque année le rapport réalisé par l'OPCA, destiné à faire le bilan des actions de formation engagées par la branche au cours de l'année écoulée.

Plus généralement, la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle assurera les missions définies par les accords nationaux interprofessionnels.

Dans le cadre de ses missions, la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle procédera périodiquement à l'examen :

- de l'évolution des diplômes et titres définis par les instances relevant des ministères concernés, notamment, ceux chargés de l'éducation nationale et de l'emploi ;
- du bilan de l'ouverture et de la fermeture des sections d'enseignement technologique et professionnel et des sections de formation complémentaire, en concertation avec l'échelon régional ;
- des informations sur les actions de formation professionnelle continue (contenu, objectif, validation) menées dans la profession et en particulier celles provenant de l'organisme paritaire collecteur agréé ainsi que celles fournies par l'observatoire prospectif des métiers.

2.2. Composition de la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle

La commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle est composée paritairement en nombre égal, d'un titulaire et d'un suppléant désigné par chaque organisation syndicale représentative au plan national dans la branche professionnelle et d'un nombre équivalent de représentants désignés par les organisations professionnelles de la branche.

Les membres titulaires et leurs suppléants participent aux réunions de la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle. Seuls les membres titulaires ont droit de vote.

Toutefois, tout titulaire dans l'incapacité de participer à une réunion de la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle peut se faire représenter par un suppléant qui disposera alors du droit de vote.

En cas d'impossibilité de siéger du titulaire et de son suppléant, le titulaire peut donner pouvoir à un membre de la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle de son choix, du même collège. Le nombre de pouvoirs sera limité à un par personne :

Le membre de la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle choisi devra justifier lors de la réunion de la commission qu'il a reçu pouvoir du titulaire dans l'impossibilité de siéger.

Le pouvoir donné au membre de la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle sera établi par écrit, daté et signé par le/la titulaire.

Le titulaire ne peut pas donner un pouvoir permanent à un membre de la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle pour le représenter aux réunions de la commission.

Le titulaire et le suppléant n'ont pas à justifier de leur impossibilité de siéger à la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle.

En cas de démission d'un des membres titulaires ou suppléants, l'organisation syndicale des salariés ou l'organisation patronale concernée procède à une nouvelle désignation.

2.3. Fonctionnement de la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle

La commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle élit un président et un vice-président n'appartenant pas au même collège.

Le président et le vice-président représentent ensemble la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle dans le cadre de ses activités.

Chaque président est désigné par son collège. Le mandat du président est de 2 ans.

Chaque poste sera occupé alternativement par un représentant de l'organisation d'employeurs et par un représentant des organisations de salariés concernées.

La première présidence sera assurée par un représentant de la délégation employeur.

La commission se réunit au moins deux fois par an. Le nombre de réunions pourra toutefois être augmenté en fonction des besoins et notamment dans le cadre de problématiques particulières pouvant être liées, à titre d'exemple, à des mutations importantes dans les métiers, etc...). Ces réunions supplémentaires sont organisées, soit à la demande conjointe du président et du vice-président, soit à la demande d'au moins la moitié des membres de la commission.

L'ordre du jour de chaque réunion est arrêté par le président et le vice-président, en fonction des propositions faites par les organisations signataires du présent accord. Le président et le vice-président assurent la tenue des séances et veillent à l'exécution des décisions de la commission. Ils rendent compte annuellement de leur mandat. Il est tenu procès-verbal des séances. Les procès-verbaux sont signés par le président et le vice-président et proposés à l'adoption lors de la réunion suivante.

Un bulletin de participation sera envoyé par tout moyen avec un coupon réponse et la possibilité de donner pouvoir en cas d'absence pourra être notifié.

Les convocations doivent parvenir aux membres de la commission par lettre simple ou par courriel au moins 15 jours ouvrables avant la date de la réunion avec le compte rendu de la précédente réunion et tout document nécessaire à l'examen de l'ordre du jour.

Les suppléants sont convoqués en même temps et sont destinataires des mêmes documents que les membres titulaires.

Les membres titulaires et suppléants de la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle salariés des entreprises de la branche devront informer leur employeur de leur désignation et le prévenir de chaque date de réunion dès réception de la convocation émanant du secrétariat de la commission.

Les absences liées à la participation des membres titulaires et suppléants de la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle sont considérées comme temps de travail effectif pour tous les droits des salariés, notamment pour le maintien des salaires payés à échéance normale.

Par ailleurs, les frais de déplacement des membres titulaires et suppléants de la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle sont remboursés par l'AGPL selon les modalités prévues par l'accord sur le financement du paritarisme au sein de la branche librairie.

Les décisions sont prises comme suit :

- vote par collègue : au premier tour, les délibérations et les avis sont arrêtés à la majorité conjointe des membres présents ou dûment représentés par pouvoir de chaque collègue ;

- vote à la majorité des membres : en cas de second tour les décisions sont prises à la majorité des voix des membres présents ou dûment représentés par pouvoir.

La commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle est domiciliée au siège du syndicat de la librairie française situé Hôtel de Massa, 38, rue du Faubourg-Saint-Jacques, 75014 Paris, qui en assure le secrétariat.

Article 3

En vigueur étendu

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Le présent accord est applicable aux entreprises et groupes adhérents à une des organisations syndicales patronales signataires de l'accord à compter du lendemain de son dépôt.

Concernant les entreprises et groupes non adhérents à une des organisations syndicales patronales signataires de l'accord et relevant de la branche de la librairie, le présent accord sera applicable à compter du premier jour du mois suivant sa date d'extension.

Il pourra être révisé ou dénoncé dans les conditions prévues par le code du travail.

Article 4

En vigueur étendu

Les parties signataires mandatent les organisations d'employeurs signataires pour effectuer les démarches nécessaires pour 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 5

En vigueur étendu

L'extension du présent accord sera demandée à l'initiative de la partie la plus diligente conformément aux dispositions de l'article L. 2261-15 du code du travail, et celles qui lui sont liées.

Accord du 9 juillet 2010 relatif à la formation professionnelle

Signataires	
Organisations patronales	Le syndicat de la librairie française ; La fédération française syndicale de la librairie,
Organisations de salariés	Le SNPELAC CFTC ; La FS CFTD ; La FNECS CFE-CGC ; La FCCS CFE-CGC,

Préambule

En vigueur étendu

Le présent accord intervient en application de l'accord national interprofessionnel du 5 décembre 2003, relatif à la formation professionnelle, de la loi du 4 mai 2004 portant réforme de la formation professionnelle tout au long de la vie, des dispositions de l'accord national interprofessionnel du 7 janvier 2009 et de la loi n° 2009-1437 du 24 novembre 2009 relative à l'orientation et à la formation professionnelle tout au long de la vie.

Les parties signataires du présent accord souhaitent affirmer un positionnement dynamique autour de la formation professionnelle dans les entreprises de la branche de la librairie.

La formation tout au long de la vie professionnelle contribue en effet à renforcer la compétitivité et la capacité de développement des entreprises et constitue un élément déterminant de la sécurisation des parcours professionnels et de la promotion sociale des salariés.

Il est en conséquence convenu qu'une négociation sur les dispositifs de la formation professionnelle continue interviendra dans les meilleurs délais, notamment au regard de la nouvelle loi relative à l'orientation et à la formation professionnelle tout au long de la vie.

Les parties signataires conviennent que, dans l'attente de cette négociation générale portant sur les dispositifs de la formation professionnelle impliquant une analyse de la politique des entreprises de la branche de la librairie dans le domaine de la formation, il est nécessaire d'organiser le recours au contrat de professionnalisation pour que les entreprises de la branche puissent continuer de recourir à ce dispositif.

Le présent accord a donc pour objet d'organiser le dispositif du contrat de professionnalisation et le financement de la formation professionnelle afin d'éviter tout blocage des entreprises de la branche de la librairie en matière de formation.

Le présent accord sera complété par la négociation générale portant sur l'ensemble des dispositifs de la formation professionnelle qui interviendra dans les meilleurs délais.

Les parties signataires rappellent que, parallèlement au présent accord, un accord met en place les structures de fonctionnement de la branche en matière de formation professionnelle et institue une CPNEFP.

Compte tenu des enjeux liés à la formation professionnelle dans la branche de la librairie, les parties conviennent donc de :

- créer un observatoire prospectif sur les emplois et les métiers ;
- désigner un OPCA de plein exercice pour la branche ;

- définir les modalités pratiques de conclusion des contrats de professionnalisation.

En conséquence, il est convenu ce qui suit.

Article 1er

En vigueur étendu

Le présent accord régit les rapports entre les employeurs et les salariés des entreprises dont l'activité principale, en terme de chiffre d'affaires, est principalement constituée de la vente de livres dans les départements français de la métropole ainsi que les DOM, DROM et COM (1).

Ce champ d'application comprend les commerces de librairie dont la clientèle est constituée de particuliers, d'entreprises ou d'administrations, que ces commerces vendent des livres neufs ou d'occasion, quelles que soient les modalités de vente de livres : le commerce de vente de livres via les nouveaux outils de communication, tel internet, est également compris dans le champ d'application des accords et avenants, conclus au sein de la branche de la librairie.

Sont visés :

-les commerces de librairie qui relèvent principalement du code 47. 61Z, à l'exclusion des commerces dont l'activité principale consiste en la vente de produits de papeterie ou de presse ;

-les commerces de livres d'occasion qui relèvent principalement du code 47. 79Z, à l'exclusion des commerces dont l'activité principale consiste en la vente de livres anciens et de valeur.

En cas de conflit de conventions collectives de branche applicables, le critère de détermination de la convention collective applicable est celui du chiffre d'affaires réalisé par l'activité de vente de livres. Dès lors que la vente de livres procure à une entreprise la plus grande partie de son chiffre d'affaires annuel, les accords et avenants, conclus au sein de la branche de la librairie doivent être appliqués.

(1) Terme exclu de l'extension en tant qu'il contrevient aux dispositions fixées par le dernier alinéa de l'article L. 2222-1 du code du travail.
(Arrêté du 13 août 2012, art. 1er)

Article 2

En vigueur étendu

Le présent accord revêt un caractère impératif. Il s'applique par conséquent en toutes ses dispositions à toutes les entreprises visées par le champ d'application du présent accord.

Tous accords de groupe, d'entreprise ou d'établissement de quelque niveau que ce soit ne peuvent déroger au présent accord que dans un sens plus favorable en tout ou partie aux salariées et salariés.

Article 3

En vigueur étendu

3.1. Missions

Les partenaires sociaux, conscients de la nécessité pour la branche de se doter d'un outil permettant, par des travaux d'étude et d'analyse, d'identifier les facteurs sociaux, économiques et technologiques, susceptibles de faire évoluer les emplois, et par conséquent les axes de formation, décident de créer un observatoire prospectif des métiers et des qualifications des entreprises de la branche de la librairie.

L'observatoire prospectif des métiers et des qualifications est un outil de veille au service de l'emploi et de la formation professionnelle de la branche. Il doit donner des éléments d'information relatifs aux métiers et aux qualifications de la branche à la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle, et apporter aux acteurs de la formation professionnelle des éléments de connaissance quant à l'avenir des métiers et des qualifications de la branche. Il doit également veiller au principe d'égalité professionnelle tel que défini dans l'accord du 4 mai 2010 relatif à l'égalité professionnelle.

Tous les documents issus de l'observatoire seront diffusés aux membres de la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle.

3.2. Financement (1)

Le financement de l'observatoire sera prélevé sur les fonds mutualisés au titre de la professionnalisation au sein de l'OPCA (2 %) conformément aux dispositions légales et réglementaires et sur la base d'un budget de fonctionnement annuel.

(1) Article étendu sous réserve de l'application des dispositions du deuxième alinéa de l'article R. 6332-7 du code du travail, les dépenses de fonctionnement des observatoires prospectifs des métiers et des qualifications ne s'imputent pas sur la seule collecte de la professionnalisation mais également sur celle effectuée au titre du plan de formation.
(Arrêté du 7 juin 2011, art. 1er)

Article 4

En vigueur étendu

4.1. OPCA

Les parties signataires désignent AGEFOS PME comme OPCA de la branche pour collecter les contributions dues au titre de la formation professionnelle définie à l'article 4.2.

L'OPCA a pour objet de :

- collecter, c'est-à-dire recevoir les contributions des entreprises relatives à la formation professionnelle définies à l'article 4.2 du présent accord ;
- mutualiser au sein de la branche, dès leur versement, les contributions versées par les entreprises par nature d'activité ;
- gérer et suivre les contributions collectées ;
- promouvoir la formation professionnelle auprès des entreprises de la branche ;
- prendre en charge et financer les actions de formation des entreprises entrant dans le champ d'application de l'accord conformément aux priorités et conditions définies par la branche professionnelle.

Une section professionnelle paritaire nationale réservée aux entreprises relevant de la convention collective nationale de la librairie est créée au sein de l'OPCA. Ses modalités de fonctionnement seront définies dans le cadre d'un protocole d'accord entre les représentants de la branche professionnelle et AGEFOS PME.

4.2. Dispositions financières

Contributions des employeurs de moins de 10 salariés : 0,55 %

Les employeurs de moins de 10 salariés consacrent chaque année au financement des actions de formation professionnelle une contribution minimale équivalente à 0,55 % du montant des rémunérations versées pendant l'année de référence. Cette contribution doit être versée en totalité à l'OPCA désigné de la branche.

Dans ce cadre, les entreprises effectuent annuellement :

- un versement à l'OPCA désigné correspondant à 0,15 % des rémunérations versées pendant l'année de référence au titre du DIF et de la professionnalisation ;
- un versement à l'OPCA désigné de 0,40 % des rémunérations versées pendant l'année de référence au titre du plan de formation.

Contributions des employeurs de 10 à 19 salariés : 1,05 %

Les employeurs de 10 à 19 salariés consacrent chaque année au financement des actions de formation professionnelle une contribution minimale équivalente à 1,05 % du montant des rémunérations versées pendant l'année de référence.

Dans ce cadre, les entreprises doivent chaque année :

- effectuer un versement à l'OPCA désigné correspondant à 0,15 % des rémunérations versées pendant l'année de référence au titre du DIF et de la professionnalisation ;
- consacrer 0,9 % des rémunérations versées pendant l'année de référence au titre du plan de formation dont un minimum de 0,15 % est versé à l'OPCA désigné.

Contributions des employeurs de 20 salariés et plus : 1,60 %

Les employeurs employant 20 salariés et plus consacrent chaque année au financement des actions de formation professionnelle une contribution minimale équivalente à 1,60 % du montant des rémunérations versées pendant l'année de référence.

Dans ce cadre, les entreprises doivent chaque année :

- effectuer un versement à l'OPCA désigné (1) correspondant à 0,20 % des rémunérations versées pendant l'année de référence au titre du CIF ;
- effectuer un versement à l'OPCA désigné correspondant à 0,50 % des rémunérations versées pendant l'année de référence au titre du DIF et de la professionnalisation ;
- consacrer 0,9 % des rémunérations versées pendant l'année de référence au titre du plan de formation dont un minimum de 0,15 % est versé à l'OPCA désigné.

Ces dispositions sont applicables à compter de la collecte effectuée en 2011 sur la masse salariale annuelle brute de 2010.

4.3. Financement du fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP)

La loi n° 2009-1437 du 24 novembre 2009 relative à l'orientation et à la formation professionnelle tout au long de la vie a créé un fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels dont l'objet est notamment de contribuer au financement d'actions de formation professionnelle concourant à la qualification et à la requalification des salariés et demandeurs d'emploi.

En application de l'article L. 6332-19 du code du travail, le fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels perçoit un pourcentage des contributions versées par les entreprises de la branche de la librairie à l'OPCA.

Au titre de l'année 2010, les parties rappellent qu'en application des dispositions légales et de l'arrêté du 18 janvier 2010, les entreprises de la branche de la librairie doivent attribuer au fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels 13 % des contributions prévues par l'article 4.2 du présent accord.

Les parties signataires conviennent de répartir le montant de la contribution au FPSPP à parts égales entre la contribution des entreprises au financement du plan de formation et la contribution des entreprises au financement de la professionnalisation, c'est-à-dire :

- 50 % du montant de la contribution de l'entreprise au financement du FPSPP au titre de la professionnalisation ;
- 50 % du montant de la contribution de l'entreprise au financement du FPSPP au titre du plan de formation.

Les parties signataires conviennent d'attribuer annuellement au FPSPP un pourcentage des contributions versées par les entreprises de la branche de la librairie à l'OPCA tel qu'il sera fixé par arrêté.

(1) Termes exclus de l'extension comme étant contraires aux dispositions de l'article R. 6331-9 du code du travail, l'AGEFOS PME n'étant pas agréée par l'Etat pour collecter et gérer les contributions dues au titre du congé individuel de formation.
(Arrêté du 7 juin 2011, art. 1er)

Article 5

En vigueur étendu

Article 5.1

En vigueur étendu

Le contrat de professionnalisation a pour objectif de permettre l'acquisition d'une qualification professionnelle et de favoriser l'insertion ou la réinsertion professionnelle des jeunes et demandeurs d'emploi.

La qualification professionnelle visée doit être :

- enregistrée au répertoire national des certifications (RNCP) : diplôme, titre à finalité professionnelle, etc. ;
- ou reconnue dans la classification d'une convention collective nationale de branche ;
- ou ouvrant droit à un certificat de qualification professionnelle inscrit ou non au RNCP.

Le contrat de professionnalisation a donc pour objectif de permettre à son bénéficiaire d'acquérir un diplôme ou un titre à finalité professionnelle, un certificat de qualification professionnelle (CQP) ou une qualification professionnelle reconnue dans la classification de la convention collective.

L'emploi occupé pendant la durée du contrat de professionnalisation et les évolutions des missions confiées pendant ces périodes en entreprise doivent être en lien direct avec la formation suivie et la qualification visée.

Les parties signataires rappellent que le contrat de professionnalisation est ouvert :

- aux jeunes de moins de 26 ans sans qualification professionnelle et à ceux qui veulent compléter leur formation, quel qu'en soit le niveau, pour pouvoir accéder aux qualifications visées ;
- aux demandeurs d'emploi d'au moins 26 ans, dès leur inscription à Pôle emploi, lorsqu'une professionnalisation s'avère nécessaire pour favoriser leur retour vers l'emploi ;
- aux bénéficiaires du RSA, de l'ASS ou de l'AAH ;
- aux personnes ayant bénéficié d'un contrat unique d'insertion ;
- aux bénéficiaires du revenu minimum d'insertion (RMI) et de l'allocation de parent isolé (API) dans les départements d'outre-mer (DOM), à Saint-Barthélemy, Saint-Martin et Saint-Pierre-et-Miquelon.

Toute action, notamment en liaison avec Pôle emploi et les autres services de l'Etat, visant le recrutement de demandeurs d'emploi en contrat de professionnalisation est vivement encouragée.

La loi prévoit que le contrat de professionnalisation peut être à durée déterminée ou à durée indéterminée.

Lorsque le contrat est à durée déterminée, il est conclu pour une durée comprise entre 6 et 12 mois et sa durée est alors au moins égale à la durée du contrat de professionnalisation. L'objet du CDD est alors la professionnalisation. Lorsque le contrat est à durée indéterminée, la durée minimale de la professionnalisation, durant laquelle sont mises en œuvre les actions de professionnalisation, est comprise entre 6 et 12 mois.

Afin de renforcer la professionnalisation des emplois dans les entreprises relevant de la branche de la librairie, les parties signataires décident que, outre les personnes mentionnées par les dispositions de l'article L. 6325-11 du code du travail, la durée des contrats à durée déterminée ou de l'action de professionnalisation des contrats à durée indéterminée peut être de 24 mois lorsque la qualification visée est inscrite au RNCP (diplôme d'Etat, un titre à finalité professionnelle, un certificat de qualification professionnelle inscrit ou non au RNCP...) ou pour des publics spécifiques, notamment des jeunes sortis du système éducatif sans qualification professionnelle reconnue.

La durée de la formation est comprise entre 15 % et 25 % de la durée totale du contrat à durée déterminée, sans pouvoir être inférieure à 150 heures, ou de l'action de professionnalisation du contrat à durée indéterminée.

Toutefois, cette durée peut être portée jusqu'à 50 % de la durée de l'action de professionnalisation :

- lorsque la qualification visée est inscrite au RNCP : diplôme d'Etat, un titre à finalité professionnelle, un certificat de qualification professionnelle inscrit ou non au RNCP... ;
- ou pour des publics spécifiques, notamment des jeunes sortis du système éducatif sans qualification professionnelle reconnue.

Les signataires de l'accord engageant vivement les entreprises ayant eu recours au contrat de professionnalisation à conclure un CDI à l'expiration du CDD (en proposant notamment les postes sous CDI vacants au sein de l'entreprise et correspondant à la qualification acquise par le salarié), ou de favoriser l'insertion du salarié au sein d'une autre entreprise de la branche. Il est rappelé que l'accord du 17 juin 2010 portant création de la CPNEFP prévoit que celle-ci aura notamment pour mission d'assurer le suivi des contrats de professionnalisation.

Article 5.2

En vigueur étendu

Le salarié titulaire d'un contrat de professionnalisation perçoit, pendant la durée du contrat, une rémunération calculée en fonction du Smic.

Ce montant varie selon l'âge du bénéficiaire et le niveau de sa formation.

Le montant est majoré lorsque l'intéressé est titulaire d'une qualification au moins égale à celle d'un baccalauréat professionnel ou d'un titre ou diplôme à finalité professionnelle de même niveau.

	Salariés de moins de 21 ans		Salariés du 21 ans à 25 ans		Salariés de 26 ans et plus
	Au 1er jour du mois suivant où le titulaires du contrat atteint l'âge indiqué				
	Qualification inférieure à celle d'un bac professionnel	Qualification au moins égale à celle d'un bac professionnel	Qualification inférieure à celle d'un bac professionnel	Qualification au moins égale à celle d'un bac professionnel	
1 ^{re} année	60 % du Smic	65 % du Smic	75 % du Smic	80 % du Smic	85 % de la rémunération minimale conventionnelle, sans pouvoir être inférieure au Smic
2 ^e année	70 % du Smic	75 % du Smic	80 % du Smic	90 % du Smic	100 % de la rémunération minimale conventionnelle, sans pouvoir être inférieure au Smic

Lorsque le salarié atteint 21 ans en cours de contrat, la rémunération est automatiquement réévaluée à compter du premier jour du mois suivant sa date anniversaire.

Lorsque le salarié atteint 26 ans en cours de contrat, cela n'a pas d'incidence sur le bénéfice de l'exonération de charges qui reste acquis pour la durée du contrat.

(1) Paragraphe exclu de l'extension comme étant contraire aux dispositions de l'article L. 6325-16 du code du travail, l'exonération spécifique dont bénéficiaient les contrats conclus avec les jeunes de 16 à 25 ans ayant été supprimée.

(Arrêté du 7 juin 2011, art. 1er)

Article 6

En vigueur étendu

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée jusqu' au 31 mars 2011, dans l'attente de la négociation générale portant sur l'ensemble des dispositifs de la formation professionnelle qui interviendra dans les meilleurs délais.

Le présent accord est applicable aux entreprises et groupes adhérents d'une des organisations syndicales patronales signataires de l'accord à compter de sa signature.

Concernant les entreprises et groupes non adhérents d'une des organisations syndicales patronales signataires de l'accord et relevant de la branche de la librairie, le présent accord sera applicable à compter du premier jour du mois suivant sa date d'extension.

En tout état de cause, le présent accord prendra fin automatiquement lors de l'entrée en vigueur d'un nouvel accord complémentaire portant sur la formation professionnelle. Il ne continuera pas à produire des effets après cette date.

Il pourra être révisé par les parties signataires dans les conditions prévues par la loi.

Article 7

En vigueur étendu

Les parties signataires mandatent les organisations d'employeurs signataires pour effectuer les démarches nécessaires pour l'obtention de l'extension du présent accord et les formalités de publicité.

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

Accord du 4 mai 2010 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

Signataires	
Organisations patronales	SLF ; FFSL.
Organisations de salariés	SNPELAC CFTC ; FCCS CFE-CGC ; FNECS CFE-CGC ; FS CDFT.

Préambule

En vigueur étendu

Les parties signataires affirment leur volonté de garantir l'égalité professionnelle et salariale entre les femmes et les hommes dans tous les domaines. Ils déclarent que l'égalité professionnelle dans les emplois des différentes filières est source de diversité et de complémentarité, gage de cohésion sociale et de croissance économique de la branche.

Les parties signataires rappellent leur attachement au strict respect du principe de non-discrimination prévu à l'article L. 1132-1 du code du travail, notamment en raison du sexe et de l'état de grossesse, que ce soit en matière de recrutement, de rémunération, d'augmentation, de mobilité fonctionnelle ou géographique, de promotion, de formation et de condition de travail.

Le présent accord s'inscrit dans le cadre de la loi du 9 mai 2001 relative à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes et à l'accord interprofessionnel du 1er mars 2004 relatif à la mixité et à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes qui imposent aux organisations représentatives de la branche de se réunir pour négocier sur les mesures tendant à assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et sur les mesures de rattrapage tendant à remédier aux inégalités constatées.

Cet accord vise également à définir et programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes, conformément à la loi n° 2006-340 du 23 mars 2006 relative à l'égalité salariale entre les hommes et les femmes.

Le présent accord répond au souhait de la direction générale du travail de voir s'engager une négociation dans le domaine de l'égalité professionnelle entre

les hommes et les femmes, souhait rappelé aux parties par courrier du 28 avril 2009.

Afin de déterminer les actions qui permettront d'assurer et de promouvoir l'égalité professionnelle et programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération constatés entre les hommes et les femmes, les parties, conformément à leurs engagements confirmés par écrit à la direction générale du travail en date du 16 juin 2009, ont dressé un état des lieux de la situation des hommes et des femmes dans la branche de la librairie au moyen du rapport annuel établi en décembre 2009 dans la branche de la librairie et présenté aux partenaires sociaux en février 2010.

Après étude des données du rapport de branche relatif à la situation comparée des hommes et des femmes, les signataires :

- constatent que l'effectif des salariés de la branche demeure majoritairement féminin, la répartition de l'effectif étant de 66 % de femmes et 34 % d'hommes selon le rapport de branche précité ;
- observent que malgré cette forte féminisation des emplois salariés de la branche, les femmes salariées sont, par rapport aux hommes, moins représentées dans les catégories de cadres que dans les catégories de non cadres ;
- remarquent que, même si les grilles de classification ne comportent pas de critères sexués, il apparaît un léger écart de rémunération entre les femmes et les hommes pour un même emploi pouvant recouvrir plusieurs catégories ; cet écart de rémunération s'accroît pour les catégories intermédiaires (à titre informatif, les données relatives aux salaires figurant dans le rapport de branche sont jointes en annexe au présent accord) et la catégorie des cadres. À cet égard, les partenaires sociaux ont demandé à l'institut en charge de l'établissement du rapport de branche de ne pas procéder dans le cadre de sa future édition à des regroupements mais de procéder à une présentation par niveaux de qualification ;
- soulignent enfin le recours assez important au temps partiel chez les femmes (29,5 % de femmes à temps partiel contre 17 % d'hommes selon le rapport de branche 2009) ;
- conviennent par conséquent d'adopter des mesures visant à résorber les différences constatées en agissant sur l'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion ainsi que sur la rémunération et la conciliation des vies professionnelles et familiales.

En conséquence, il a été convenu ce qui suit :

Article 1er

En vigueur étendu

Le présent accord régit les rapports entre les employeurs et les salariés des entreprises dont l'activité principale, en terme de chiffre d'affaires, est principalement constituée de la vente de livres dans les départements français de la métropole ainsi que les DOM, DROM et COM (1).

Ce champ d'application comprend les commerces de librairie dont la clientèle est constituée de particuliers, d'entreprises ou d'administrations, que ces commerces vendent des livres neufs ou d'occasion, quelles que soient les modalités de vente de livres : le commerce de vente de livres via les nouveaux outils de communication, tel internet, est également compris dans le champ d'application des accords et avenants, conclus au sein de la branche de la librairie.

Sont visés :

- les commerces de librairie qui relèvent principalement du code 47.61Z, à l'exclusion des commerces dont l'activité principale consiste en la vente de produits de papeterie ou de presse ;
- les commerces de livres d'occasion qui relèvent principalement du code 47.79Z, à l'exclusion des commerces dont l'activité principale consiste en la vente de livres anciens et de valeur.

En cas de conflit de conventions collectives de branche applicables, le critère de détermination de la convention collective applicable est celui du chiffre d'affaires réalisé par l'activité de vente de livres. Dès lors que la vente de livres procure à une entreprise la plus grande partie de son chiffre d'affaires annuel, les accords et avenants, conclus au sein de la branche de la librairie doivent être appliqués.

(1) Terme exclu de l'extension en tant qu'il contrevient aux dispositions fixées par le dernier alinéa de l'article L. 2222-1 du code du travail (arrêté du 13 août 2012, art. 1er).

Article 2

En vigueur étendu

Le présent accord revêt un caractère impératif. Il s'applique par conséquent en toutes ses dispositions à toutes les entreprises visées par le champ d'application du présent accord.

L'ensemble des entreprises de la branche de la librairie s'engage à respecter les mesures et les orientations retenues dans le présent accord.

Tous accords de groupe, d'entreprise ou d'établissement de quelque niveau que ce soit ne peuvent déroger au présent accord que dans un sens plus favorable en tout ou partie aux salariées et salariés.

Article 3

En vigueur étendu

Les entreprises de la branche de la librairie soumises au présent accord, en concertation avec leurs partenaires sociaux, inscrivent dans leur démarche globale la sensibilisation de l'ensemble des acteurs de l'entreprise au principe de non-discrimination.

Les entreprises de la branche s'attachent tout particulièrement à sensibiliser les responsables hiérarchiques aux enjeux de l'égalité entre les femmes et les hommes car la recherche et la promotion d'une plus grande mixité dans les profils et parcours professionnels des salariés permet de mobiliser davantage de compétences et de potentiels.

Ces actions de sensibilisation s'attachent notamment à identifier les sources de pratiques discriminantes et les enjeux économiques de l'égalité professionnelle.

L'entrée en vigueur du présent accord donne lieu à une présentation aux institutions représentatives du personnel concernées.

Article 4

En vigueur étendu

Les parties signataires du présent accord rappellent qu'aucune discrimination ne peut exister entre les hommes et les femmes lors des procédures de recrutement.

Les entreprises doivent organiser leurs processus de recrutement dans les mêmes conditions pour tous.

Les critères retenus pour le recrutement doivent être strictement fondés sur les compétences, l'expérience professionnelle et les aptitudes professionnelles requises pour tenir l'emploi à pourvoir.

Lors de la diffusion des offres d'emploi par voie interne ou par voie externe, aucune mention relative au sexe et/ou à la situation familiale ne doit apparaître. Les offres d'emploi s'adressent sans distinction aux femmes et aux hommes et les critères de recrutement retenus sont fondés exclusivement sur l'exercice des compétences requises et les qualifications des candidats.

Ainsi, les employeurs porteront une attention particulière à la rédaction des offres d'emploi afin que celle-ci ne soit pas discriminante.

Dans ce cadre et afin d'orienter les employeurs, les parties signataires recommandent aux entreprises :

- d'indiquer la dénomination tant masculine que féminine du poste proposé lorsque cela est possible (par exemple : vendeur-vendeuse) ;
- à défaut, de préciser que l'offre d'emploi s'adresse tant aux hommes qu'aux femmes (par exemple : réceptionnaire H-F) ;
- d'utiliser des termes neutres montrant que l'offre s'adresse tant aux hommes qu'aux femmes.

Les informations demandées lors de l'entretien d'embauche ont pour seule finalité l'appréciation des capacités à occuper le poste proposé et les aptitudes professionnelles des candidat(e)s. Ces informations doivent présenter un lien direct et nécessaire avec l'emploi proposé.

Les entreprises tendront vers l'équilibre des recrutements entre les femmes et les hommes, à compétence, expérience et profil équivalents, sous réserve des

caractéristiques du marché du travail et des aptitudes particulières qui, le cas échéant, peuvent être exigées par certains postes de travail.

Chaque entreprise, selon ses caractéristiques en matière de répartition entre les femmes et les hommes ou de la structure de sa pyramide des âges, s'efforce de procéder à des recrutements équilibrés. En cas de déséquilibre constaté, les entreprises, conformément aux textes législatifs en vigueur, mettront en œuvre des mesures de progression : par exemple, dans le cadre de recrutement pour des postes à représentation essentiellement masculine, des actions à l'attention des femmes seront mises en œuvre, et inversement pour les métiers à représentation essentiellement féminine.

Article 5

En vigueur étendu

La formation professionnelle est un élément déterminant pour une évolution de carrière en relation avec l'évolution des compétences et l'accès à des emplois plus qualifiés.

Les partenaires sociaux demandent aux entreprises de la branche de la librairie d'étendre l'accès à la formation à l'ensemble des salarié(e)s afin que les actions de formation liées à l'adaptation aux postes des salariés, celles liées à l'évolution et au maintien dans l'emploi, ainsi que celles concernant des formations diplômantes.

Elles doivent bénéficier sans distinction aux femmes et aux hommes.

Les partenaires sociaux veilleront à ce que les formations dispensées dans la branche de la librairie intègrent l'objectif d'accès égalitaire entre les femmes et les hommes quelle que soit la durée de travail des salariés.

Les entreprises définissent en concertation avec leurs partenaires sociaux les moyens de parvenir à une réelle égalité d'accès à la formation professionnelle.

Les partenaires sociaux conviennent qu'une majoration de 10 % sera accordée au salarié qui engage des frais supplémentaires de garde d'enfant afin de suivre une action de formation en dehors de son temps de travail.

Pour l'organisation des stages de formation, les entreprises prendront en compte, dans la mesure du possible, les contraintes en termes d'horaires et/ou de déplacements géographiques liées à la charge d'enfant(s).

Les salarié(e)s qui reprennent leur activité après un congé de maternité, d'adoption, de présence parentale ou d'un congé parental d'éducation, ou d'une absence de plus de 6 mois, font partie des publics prioritaires en ce qui concerne l'accès à la formation afin de faciliter la reprise d'activité professionnelle, notamment dans le cadre des périodes de professionnalisation.

Article 6

En vigueur étendu

L'égalité professionnelle implique qu'à compétences égales, les hommes et les femmes puissent bénéficier des mêmes parcours professionnels, des mêmes possibilités d'évolution de carrière et d'accès aux postes à responsabilités quel que soit leur temps de travail.

Les éléments d'évaluation professionnelle et d'orientation de carrière sont identiques pour les femmes et pour les hommes. Ils découlent de la reconnaissance des compétences, de l'expérience et des qualités professionnelles.

Le congé de maternité, le congé parental d'éducation et le congé d'adoption ne doivent pas avoir d'incidence sur l'évolution de carrière des salarié(e)s.

Dans leur politique de promotion, les entreprises soumises au présent accord sont invitées à mettre en place des procédures et des indicateurs permettant d'en suivre l'évolution au regard du respect du principe d'égalité entre les femmes et les hommes.

Conformément aux dispositions des articles L. 2323-47 et R. 2323-9 du code du travail, les entreprises de la branche de la librairie ayant moins de 300 salariés remettent chaque année au comité d'entreprise un rapport portant notamment sur la situation comparée des hommes et des femmes concernant leurs conditions générales et la formation.

Article 7

En vigueur étendu

7.1. Principes

Les partenaires sociaux de la branche rappellent leur attachement au principe d'égalité de rémunération, entre les femmes et les hommes, pour un travail et un parcours professionnel de même valeur tel que défini aux articles L. 3321-1 et suivants du code du travail.

La loi n° 2006-340 du 23 mars 2006 relative à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes a pour objectif de supprimer les écarts salariaux entre les femmes et les hommes avant le 31 décembre 2010.

En vue de la négociation annuelle sur les salaires prévue à l'article L. 2241-13 du code du travail, la branche établit dans le cadre du rapport de branche un diagnostic sur la situation comparée des femmes et des hommes en matière de rémunération et identifie les axes de progrès en matière d'égalité professionnelle et de rémunération.

Au vu de ces constatations, la branche prendra toutes dispositions afin de supprimer les différences de traitement entre les femmes et les hommes.

7.2. Négociations d'entreprise

Les entreprises de la branche de la librairie accordent une attention particulière à la négociation sur les objectifs d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans l'entreprise, ainsi que sur les mesures qui doivent être prises en matière d'égalité salariale, de qualification et de classification. Une négociation se déroulera sur la base du rapport prévu par l'article L. 2323-47 du code du travail.

Cette négociation portera notamment sur les thèmes suivants :

- les conditions d'accès à l'emploi ;
- les conditions d'accès à la promotion professionnelle, à la formation professionnelle continue ;
- les conditions de travail et d'emploi, en particulier des salariées et des salariés à temps partiel ;
- les conditions d'accès des salariés à temps plein à une organisation du travail à temps partiel et inversement ;
- l'articulation entre la vie professionnelle et les responsabilités familiales.

7.3. Réduction des écarts de salaire

L'accord interprofessionnel du 1er mars 2004 relatif à la mixité et à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes prévoit que les branches professionnelles et les entreprises doivent, lorsqu'un écart de rémunération, de classification ou de promotion professionnelle entre les femmes et les hommes est objectivement constaté, faire de la réduction de cet écart, une priorité.

En fonction des constatations réalisées concernant d'éventuels écarts de rémunération entre les femmes et les hommes pour un même travail ou des travaux de valeur égale, les entreprises se conforment à la loi du 23 mars 2006 qui prévoit de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes avant le 31 décembre 2010, en mobilisant les moyens nécessaires.

Par rémunération, il faut entendre le salaire ainsi que tout avantage ou accessoire payés directement ou indirectement, en espèces ou en nature, par l'employeur au salarié à l'occasion du travail de ce dernier.

Sont considérés comme des travaux de valeur égale ceux qui exigent des salariés un ensemble comparable de connaissances professionnelles, consacrées par un titre, un diplôme ou une pratique professionnelle, de capacités découlant de l'expérience acquise, de responsabilités et de charge physique ou nerveuse.

Article 8

En vigueur étendu

Les partenaires sociaux rappellent le principe d'égalité de traitement entre les salarié(e)s travaillant à temps complet et celles et ceux travaillant à temps partiel.

Ainsi, les entreprises de la branche de la librairie veilleront à ce que le travail à temps partiel ne puisse en aucune manière entraîner des discriminations, en particulier entre les femmes et les hommes, dans le domaine des qualifications, classifications, rémunérations, du développement de carrière et de la formation professionnelle.

Article 9

En vigueur étendu

L'organisation du travail dans les entreprises soumises au présent accord s'efforce de prendre en compte les contraintes liées à l'exercice de la responsabilité familiale afin de concilier les deux et de créer les conditions favorables à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

L'entretien annuel d'appréciation peut être utilisé par le salarié pour évoquer ses problèmes de conciliation entre sa vie professionnelle et sa vie familiale.

Si un changement provisoire d'affectation lié à l'état de grossesse, demandé par le médecin du travail s'avère nécessaire, il donne lieu au maintien de la qualification antérieure ainsi que des droits afférents à cette qualification, et ce jusqu'au retour dans l'emploi initial.

Avant son départ en congé parental le salarié bénéficie à sa demande d'un entretien avec son supérieur hiérarchique pour envisager les modalités du maintien d'un contact avec l'entreprise pendant son absence afin de faciliter la réintégration à l'issue du congé.

À l'issue d'un congé de maternité ou d'adoption, la réintégration s'effectue sur l'emploi occupé avant la suspension du contrat de travail ou sur un emploi similaire assorti d'une rémunération équivalente.

À cette occasion, les parties définissent les moyens grâce auxquels le salarié reste destinataire durant son absence des informations diffusées par l'entreprise.

Les entreprises soumises au présent accord organisent les réunions de travail en tenant compte des contraintes liées à la vie familiale des salariés afin de concilier la vie familiale et l'activité professionnelle.

Dans le même esprit, ces entreprises planifieront suffisamment à l'avance les plannings de travail, étant rappelé que les dates du congé principal doivent être arrêtées au plus tard le 15 mars de chaque année.

Une attention particulière est accordée aux salariés assumant seuls des charges de famille.

Article 10

En vigueur étendu

En application de l'article L. 2325-34 du code du travail, les entreprises employant au moins 200 salariés constituent une commission de l'égalité professionnelle au sein du comité d'entreprise.

Cette commission se réunit au moins une fois par an. Le temps passé à cette ou ces réunions est assimilé à du temps de travail effectif.

Afin que cette commission puisse remplir sa mission, l'employeur devra lui remettre les documents visés par les dispositions législatives et réglementaires en vigueur, et notamment par l'article D. 2323-12 du code du travail.

Les partenaires sociaux de la branche rappellent également l'importance des indications contenues dans le bilan social lorsque celui-ci doit être établi ainsi que le rapport sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, qui doivent être présentés chaque année au comité d'entreprise.

Article 11

En vigueur étendu

Les parties au présent accord conviennent que l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications mis en place par l'accord relatif à la formation professionnelle au sein de la branche de la librairie devra, dans le cadre de ses missions, notamment traiter de l'égalité professionnelle.

Les signataires du présent accord s'accordent pour considérer qu'il ne constitue qu'une première étape dans le cadre d'échéances légales triennales au niveau de la branche.

Dans ce contexte, l'observatoire des métiers et des qualifications constitue l'outil adéquat pour mener les études préalables nécessaires à l'approfondissement des bonnes pratiques.

L'observatoire réalise un état des lieux sur l'égalité professionnelle au sein de la branche de la librairie. Dans ce cadre, il définit les indicateurs pertinents, conformes à la loi, utilisables par l'ensemble des entreprises de la branche afin de parvenir à un état des lieux fondé sur des données communes et une analyse partagée.

L'observatoire vérifie également s'il existe des critères dans la définition des emplois qui sont objectivement de nature à en écarter les femmes.

L'observatoire examine la pertinence des processus de recrutement utilisés par les entreprises soumises au présent accord au regard de l'objectif d'égalité entre les femmes et les hommes. Il examine également le respect du principe d'égalité en matière d'accès à la formation professionnelle.

Le cas échéant, l'observatoire préconise les modifications nécessaires. Les travaux annuels de l'observatoire sont communiqués à la commission paritaire nationale de l'emploi qui décide des suites à donner après avoir examiné la situation comparée des femmes et des hommes.

Article 12

En vigueur étendu

Le présent accord est applicable aux entreprises et groupes visés à compter du premier jour du mois suivant sa date d'extension.

Article 13

En vigueur étendu

Les parties signataires mandatent les organisations d'employeurs signataires pour effectuer les démarches nécessaires pour 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 14

En vigueur étendu

L'extension du présent accord sera demandée à l'initiative de la partie la plus diligente, conformément aux dispositions de l'article L. 2261-15 du code du travail et celles qui lui sont liées.

Annexe

En vigueur étendu

Annexe

Extrait du rapport annuel de la branche de la librairie établi en 2009

Salaires annuels bruts y compris primes en 2008 (hors intéressement et participation)

Représentativité partie salaires : 36 % (3 532 salariés).

Salariés à temps plein (présents toute l'année 2008)

Niveau	Salaires annuels bruts y compris primes en 2008 (hors intéressement et participation)	Représentativité partie salaires	Salariés à temps plein (présents toute l'année 2008)
Cadres			

IX	Hommes	42 200 €	41	- 1 %
	Femmes	41 900 €	24	
VIII	Hommes	37 500 €	34	- 11 %
	Femmes	33 400 €	27	
VII	Hommes	35 000 €	77	- 11 %
	Femmes	31 200 €	77	
Employés				
VI	Hommes	24 900 €	108	- 6 %
	Femmes	23 400 €	148	
II, III, IV, V	Hommes	20 300 €	592	- 1 %
	Femmes	20 100 €	1 064	
I	Hommes	18 900 €	118	- 2 %
	Femmes	18 500 €	214	

Salariés à temps partiel

Niveau		Salaire annuel brut moyen (par salarié) ramené en équivalent temps plein	Nombre de salariés (échantillon)	Écart femmes-hommes
Employés				
VI	Hommes	23 800 €	4	[ND]
	Femmes	23 800 €	32	
II, III, IV, V	Hommes	21 100 €	90	- 7 %
	Femmes	19 700 €	391	
I	Hommes	17 300 €	148	0 %
	Femmes	17 300 €	343	

Accord du 22 septembre 2011 relatif à la prévoyance

Signataires	
Organisations patronales	FFSL ; SLF.
Organisations de salariés	FNECS CFE-CGC ; FCCS CGC ; SNPELAC CFTC ; FEC FO ; FS CFDT.

Préambule

En vigueur étendu

Le précédent accord de prorogation à durée déterminée, signé le 15 septembre 2010 arrivant à son terme, les parties conviennent de proroger l'accord de prévoyance conclu le 10 décembre 2008 au niveau de la branche de la librairie et son avenant du 9 novembre 2009 jusqu'à l'entrée en vigueur d'un nouvel accord de prévoyance et au plus tard jusqu'au 31 décembre 2012.

Les parties souhaitant disposer du temps nécessaire à la réflexion et à la négociation tout en garantissant aux salariés de la branche professionnelle de la librairie l'application des dispositions conventionnelles existantes, elles sont convenues de conclure le présent accord.

Par ailleurs, dans l'attente d'une renégociation de l'ensemble des dispositions du régime de prévoyance actuellement en vigueur, et afin de financer l'impact de la réforme des retraites sur le régime de prévoyance, les parties, soucieuses de préserver l'équilibre financier dudit régime, ont convenu de procéder à une augmentation des cotisations de prévoyance au titre de l'année 2012.

Article 1er

En vigueur étendu

Le présent accord régit les rapports entre les employeurs et les salariés des entreprises, dont l'activité principale, en termes de chiffre d'affaires, est principalement constituée de la vente de livres dans les départements français de la métropole ainsi que dans les DOM, DROM et COM (1).

Ce champ d'application comprend les commerces de librairie dont la clientèle est constituée de particuliers, d'entreprises ou d'administrations, que ces commerces vendent des livres neufs ou d'occasion, quelles que soient les modalités de vente de livres : le commerce de vente de livres via les nouveaux outils de communication, tel internet, est également compris dans le champ d'application du présent accord.

- Sont visés :
- les commerces de librairie qui relèvent principalement du code 47.61Z, à l'exclusion des commerces dont l'activité principale consiste en la vente de produits de papeterie ou de presse ;
 - les commerces de livres d'occasion qui relèvent principalement du code 47.79Z, à l'exclusion des commerces dont l'activité principale consiste en la vente de livres anciens et de valeur.

En cas de conflit de conventions collectives de branche applicables, le critère de détermination de la convention collective applicable est celui du chiffre d'affaires réalisé par l'activité de vente de livres.

Dès lors que la vente de livres procure à une entreprise la plus grande partie de son chiffre d'affaires annuel, le présent accord doit être appliqué.

(1) Terme exclu de l'extension en tant qu'il contrevient aux dispositions fixées par le dernier alinéa de l'article L. 2222-1 du code du travail.
(Arrêté du 13 août 2012, art. 1er)

Article 2

En vigueur étendu

L'accord de prévoyance conclu le 10 décembre 2008 au niveau de la branche de la librairie et son avenant n° 1 conclu le 9 novembre 2009 (limité à ses dispositions étendues) est prorogé et continuera donc à produire effet jusqu'au 31 décembre 2012.

Jusqu'au 31 décembre 2012, les relations entre d'une part, les employeurs et, d'autre part, les salariés et représentants du personnel des entreprises comprises dans le champ d'application du présent accord, et portant sur le domaine de la prévoyance, seront régies par les dispositions de l'accord de prévoyance conclu le 10 décembre 2008 au niveau de la branche de la librairie et de son avenant n° 1 conclu le 9 novembre 2009 modifiés par les dispositions du présent accord.

Outre la prorogation de la durée d'application de l'accord de prévoyance et de son avenant précités, le présent accord a pour objet de modifier le taux des cotisations prévoyance prévues par l'article 9 de l'accord de prévoyance du 10 décembre 2008 et modifié par l'article 5 de l'avenant du 9 novembre 2009.

Les dispositions de l'accord du 10 décembre 2008 et de l'avenant du 9 novembre 2009 non modifiées par le présent accord demeurent inchangées et continuent à s'appliquer.

Article 3

En vigueur étendu

L'article 9 de l'accord professionnel de la librairie du 10 décembre 2008 modifié par l'article 5 de l'avenant du 9 novembre 2009 est désormais ainsi rédigé :

« Le taux global de cotisation, en contrepartie des prestations versées au titre de l'accord précité, est fixé au titre de l'année 2012 :

(En pourcentage.)

Garanties assurées par le GNP	Personnel non cadre		Personnel cadre	
	TA	TB/ TC	TA	TB/ TC
Incapacité de travail	0,305	0,305	0,340	0,610
Invalidité	0,290	0,290	0,490	0,500
Capital décès	0,150	0,150	0,810	

(En pourcentage.)

Garanties assurées par l'OCIRP	Personnel non cadre		Personnel cadre	
	TA	TB/ TC	TA	TB/ TC
Rente éducation	0,035	0,035	0,190	
Cotisation totale (GNP + OCIRP)	0,780	0,780	1,830	1,110

Les cotisations afférentes aux garanties prévues par l'accord du 10 décembre 2008 sont réparties à raison de 50 % à la charge de l'employeur et 50 % à la charge du salarié.

Cependant la cotisation sur la tranche A des salaires, afférente à la garantie incapacité, invalidité, décès du personnel cadre, est conformément à la convention collective nationale de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947, à la charge de l'employeur à hauteur de 1,50 %. La part de la cotisation sur la tranche A des salaires, afférente à la garantie incapacité, invalidité, décès du personnel cadre, excédant 1,50 %, est répartie à raison de 50 % à la charge de l'employeur et 50 % à la charge du salarié.

Par ailleurs, la garantie maintien des garanties de prévoyance après la rupture du contrat de travail est financée par la cotisation des salariés en activité (part patronale et part salariale). »

Article 4

En vigueur étendu

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée dont le terme est fixé au 31 décembre 2012, et pourra être révisé dans les conditions prévues par le code du travail sur demande de l'une des parties signataires ou adhérentes. Passé ce terme, il ne pourra éventuellement continuer à produire ses effets que dans le cadre d'un renouvellement d'un commun accord entre les parties.

Les groupements d'employeurs signataires notifieront cet accord à l'ensemble des organisations syndicales de salariés représentatives au niveau de la branche conformément aux dispositions de l'article L. 2231-5 du code du travail.

Le présent accord entrera en vigueur le 1er janvier 2012.

Article 5

En vigueur étendu

Les parties signataires mandatent les organisations d'employeurs signataires 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.

Avenant n° 1 du 20 octobre 2011 relatif à la négociation collective

Signataires	
Organisations patronales	FFSL ; SLF.
Organisations de salariés	FNECS CFE-CGC ; FS CFTD ; SNPELAC CFTC ; FEC CGT-FO ; FCCS CFE-CGC.

Préambule

En vigueur non étendu

Un accord portant sur le développement de la négociation collective au sein de la branche de la librairie a été conclu le 5 décembre 2005 et étendu par l'arrêté du 23 mars 2006.

Les dispositions suivantes remplacent et annulent celles prévues à l'article 2 de l'accord du 5 décembre 2005 portant sur le développement de la négociation collective au sein de la branche de la librairie.

Les autres dispositions de l'accord du 5 décembre 2005 précité demeurent inchangées.

Ceci exposé, les parties conviennent :

Article 1er

En vigueur non étendu

Le présent avenant régit les rapports entre les employeurs et les salariés des entreprises, dont l'activité principale, en termes de chiffre d'affaires, est principalement constituée de la vente de livres dans les départements français de la métropole ainsi que dans les DOM, DROM et COM.

Ce champ d'application comprend les commerces de librairie dont la clientèle est constituée de particuliers, d'entreprises ou d'administrations, que ces commerces vendent des livres neufs ou d'occasion, quelles que soient les modalités de vente de livres : le commerce de vente de livres via les nouveaux outils de communication, tel internet, est également compris dans le champ d'application du présent avenant.

Sont visés :

- les commerces de librairie qui relèvent principalement du code 47.61Z, à l'exclusion des commerces dont l'activité principale consiste en la vente de produits de papeterie ou de presse ;

- les commerces de livres d'occasion qui relèvent principalement du code 47.79Z, à l'exclusion des commerces dont l'activité principale consiste en la vente de livres anciens et de valeur.

En cas de conflit de conventions collectives de branche applicables, le critère de détermination de la convention collective applicable est celui du chiffre d'affaires réalisé par l'activité de vente de livres.

Dès lors que la vente de livres procure à une entreprise la plus grande partie de son chiffre d'affaires annuel, le présent avenant doit être appliqué.

Article 2

En vigueur non étendu

Le présent avenant a pour objet de réviser les sources de financement prévues par l'article 2 de l'accord du 5 décembre 2005 afin de mettre en place une cotisation minimale à la charge des entreprises.

Article 3

En vigueur non étendu

Le présent avenant annule et remplace les dispositions de l'article 2 de l'accord du 5 décembre 2005 relatif au développement de la négociation collective au sein de la branche librairie qui est désormais rédigé comme suit :

Le financement de ce fonds est assuré par une cotisation annuelle, à la charge des entreprises relevant du champ d'application du présent accord.

Le taux de cette cotisation est fixé à 0,05 % du montant des salaires entrant dans l'assiette des cotisations de sécurité sociale payés par chaque entreprise concernée au 31 décembre sur la base de la DADS de l'année pour laquelle la cotisation est collectée.

En tout état de cause, les parties conviennent que le montant de la cotisation annuelle est au minimum égal à 30 € par an, même dans l'hypothèse où le montant de la cotisation annuelle serait d'un montant inférieur en application des modalités de calcul précitées.

Article 4

En vigueur non étendu

Le présent avenant portant révision de l'accord relatif au développement de la négociation collective au sein de la branche librairie du 5 décembre 2011 est conclu pour une durée indéterminée.

Il pourra être révisé par les parties signataires dans les conditions prévues par la loi.

Le présent avenant entrera en vigueur à compter du 1er janvier 2012.

Article 5

En vigueur non étendu

Les parties signataires mandatent les organisations d'employeurs signataires pour effectuer les démarches nécessaires pour l'obtention de l'extension du présent avenant et les formalités de publicité.

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

Accord du 24 mars 2011 relatif aux rémunérations minimales et aux primes

Signataires	
Organisations patronales	FFSL ; SLF.
Organisations de salariés	SNPELAC CFTC ; FCCS CFE-CGC ; FNECS CFE-CGC ; FS CFDT.

Préambule

En vigueur étendu

Les parties rappellent que dans l'attente du terme des négociations portant sur la convention collective de la Librairie, l'inadaptation de l'ancienne grille de classification des emplois, notamment au regard des évolutions importantes des métiers et des organisations propres aux entreprises, a rendu nécessaire l'élaboration d'une grille de classification spécifique à la librairie qui prenne en compte la particularité des emplois de la branche.

Un accord relatif à la nouvelle grille de classification des emplois au sein de la branche librairie en date du 17 septembre 2009 assortie d'un nouvel accord de salaires établi en correspondance avec cette classification ont ainsi été conclus. L'accord de classification des emplois au sein de la branche de la librairie est entré en vigueur dans l'ensemble des entreprises de la branche au plus tard le 1er mars 2011.

Le présent accord a donc pour objet de fixer le niveau des rémunérations minimales de la librairie en application de la nouvelle grille de classification issue de l'accord du 17 septembre 2009 précité. Le présent accord de salaires conclu au titre de l'année 2011 fixe par conséquent les rémunérations minimales de la librairie pour les 12 niveaux issus de l'accord de classification des emplois du 17 septembre 2009 et revalorise la grille de salaire issue de l'accord signé le 15 mars 2010 et étendue par arrêté du 27 septembre 2010.

Les parties rappellent également qu'elles ont conclu un accord sur l'égalité professionnelle, étendu par arrêté en date du 1er décembre 2010.

En conséquence, il a été convenu ce qui suit :

Article 1er

En vigueur étendu

Le présent accord régit les rapports entre les employeurs et les salariés des entreprises dont l'activité principale, en terme de chiffre d'affaires, est principalement constituée de la vente de livres dans les départements français de la métropole ainsi que les DOM, DROM et COM (1).

Ce champ d'application comprend les commerces de librairie dont la clientèle est constituée de particuliers, d'entreprises ou d'administrations, que ces commerces vendent des livres neufs ou d'occasion, quelles que soient les modalités de vente de livres : le commerce de vente de livres via les nouveaux outils de communication, tel internet, est également compris dans le champ d'application des accords et avenants, conclus au sein de la branche de la librairie.

Sont visés :

-les commerces de librairie qui relèvent principalement du code 47. 61Z, à l'exclusion des commerces dont l'activité principale consiste en la vente de produits de papeterie ou de presse ;

-les commerces de livres d'occasion qui relèvent principalement du code 47. 79Z, à l'exclusion des commerces dont l'activité principale consiste en la vente de livres anciens et de valeur.

En cas de conflit de conventions collectives de branche applicables, le critère de détermination de la convention collective applicable est celui du chiffre d'affaires réalisé par l'activité de vente de livres. Dès lors que la vente de livres procure à une entreprise la plus grande partie de son chiffre d'affaires annuel, les accords et avenants, conclus au sein de la branche de la librairie doivent être appliqués.

(1) Terme exclu de l'extension en tant qu'il contrevient aux dispositions fixées par le dernier alinéa de l'article L. 2222-1 du code du travail.
(Arrêté du 13 août 2012, art. 1er)

Article 2

En vigueur étendu

Les barèmes de salaires minima garantis et de prime d'ancienneté sont fixés pour 35 heures hebdomadaires en moyenne, soit 151,67 heures mensuelles en moyenne et s'appliquent donc aux salariés à temps plein.

Le salaire et les majorations perçus en contrepartie des heures supplémentaires éventuellement réalisées au delà de 35 heures en moyenne n'entrent pas dans l'assiette de détermination du salaire minimum garanti par le présent accord.

Le salaire minimum et la prime d'ancienneté sont calculés au prorata en cas d'horaire hebdomadaire inférieur à 35 heures.

Article 3

En vigueur étendu

A compter de l'entrée en vigueur du présent accord, le montant des rémunérations mensuelles brutes garanties pour chaque coefficient sera le suivant :

(En euros.)

Niveau	Rémunération mensuelle brute garantie (151,67 heures en moyenne)
1	1 366
2	1 386
3	1 406
4	1 426
5	1 567
6	1 724
7	1 896
8	2 086
9	2 294
10	2 637
11	3 033
12	3 489

Article 4

En vigueur étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

Article 5

En vigueur étendu

Il est expressément convenu entre les parties que le présent accord de salaires entrera en vigueur dans les entreprises et établissements de librairie au premier jour du mois suivant la date de publication au Journal officiel de l'arrêté d'extension.

Le présent accord constitue un accord de substitution, au sens de l'article L. 2261-14 du code du travail, aux dispositions de la convention collective des commerces de détail de papeterie, fournitures de bureau, de bureautique et informatique et de librairie du 15 décembre 1988, relatives aux salaires minima, et de révision des accords de salaires, respectivement conclus le 10 décembre 2008, le 17 juillet 2009 et le 15 mars 2010.

Article 6

En vigueur étendu

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il pourra être révisé ou dénoncé dans les conditions prévues par le code du travail.

Article 7

En vigueur étendu

Les parties signataires mandatent les organisations d'employeurs signataires pour effectuer les démarches nécessaires pour l'obtention de l'extension du présent accord et les formalités de publicité.

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

Accord du 19 avril 2012 relatif aux salaires pour l'année 2012

Signataires	
Organisations patronales	SLF ; FFSL.
Organisations de salariés	FCCS CFE-CGC ; FNECS CFE-CGC ; FS CFDT.

Préambule

En vigueur étendu

Les parties rappellent que dans l'attente de l'extension de la convention collective de la librairie, signée le 24 mars 2011 et déposée auprès des services du ministère du travail le 2 mai 2011, plusieurs accords - dont notamment un accord relatif à la nouvelle grille de classification des emplois au sein de la branche librairie et assortie d'un nouvel accord de salaires établi en correspondance avec elle - ont ainsi été conclus.

L'accord de classification des emplois du 17 septembre 2009 au sein de la branche de la librairie est entré en vigueur dans l'ensemble des entreprises de la branche au plus tard le 1er mars 2011.

Le présent accord a donc pour objet de fixer le niveau des rémunérations minimales de la librairie en application de la nouvelle grille de classification issue de l'accord du 17 septembre 2009 précité. Le présent accord de salaires conclu au titre de l'année 2012 fixe par conséquent les rémunérations minimales de la librairie pour les 12 niveaux issus de l'accord de classification des emplois du 17 septembre 2009 et revalorise la grille de salaires issue de l'accord signé le 24 mars 2011 et étendue par arrêté du 29 décembre 2011.

Les parties rappellent également qu'elles ont conclu un accord sur l'égalité professionnelle, étendu par arrêté en date du 1er décembre 2010.

En conséquence, il est convenu ce qui suit :

Article 1er

En vigueur étendu

Le présent accord régit les rapports entre les employeurs et les salariés des entreprises dont l'activité principale, en termes de chiffre d'affaires, est principalement constituée de la vente de livres dans les départements français de la métropole ainsi que les DOM, DROM et COM.

Leur champ d'application comprend les commerces de librairie dont la clientèle est constituée de particuliers, d'entreprises ou d'administrations, que ces commerces vendent des livres neufs ou d'occasion, quelles que soient les modalités de vente de livres : le commerce de vente de livres via les nouveaux outils de communication, tel internet, est également compris dans le champ d'application du présent accord.

Sont visés :

- les commerces de librairie qui relèvent principalement du code 47.61Z, à l'exclusion des commerces dont l'activité principale consiste en la vente de produits de papeterie ou de presse ;
- les commerces de livres d'occasion qui relèvent principalement du code 47.79Z, à l'exclusion des commerces dont l'activité principale consiste en la vente de livres anciens et de valeur.

En cas de conflit de conventions collectives de branche applicables, le critère de détermination de la convention collective applicable est celui du chiffre d'affaires réalisé par l'activité de vente de livres. Dès lors que la vente de livres procure à une entreprise la plus grande partie de son chiffre d'affaires annuel, le présent accord doit être appliqué.

Article 2

En vigueur étendu

Les barèmes de salaires minima garantis et de prime d'ancienneté sont fixés pour 35 heures hebdomadaires en moyenne, soit 151,67 heures mensuelles en moyenne, et s'appliquent donc aux salariés à temps plein.

Le salaire et les majorations perçus en contrepartie des heures supplémentaires éventuellement réalisées au-delà de 35 heures en moyenne n'entrent pas dans l'assiette de détermination du salaire minimum garanti par le présent accord.

Le salaire minimum et la prime d'ancienneté sont calculés au prorata en cas d'horaire hebdomadaire inférieur à 35 heures.

Article 3

En vigueur étendu

A compter de l'entrée en vigueur du présent accord, le montant des rémunérations mensuelles brutes garanties pour chaque coefficient sera le suivant :

Base : 151,67 heures en moyenne.

(En euros.)

Niveau	Rémunération mensuelle brute garantie
I	1 399
II	1 415
III	1 434
IV	1 454
V	1 598
VI	1 758
VII	1 933
VIII	2 127
IX	2 342
X	2 694
XI	3 100
XII	3 573

Article 4

En vigueur étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

Article 5

En vigueur étendu

Il est expressément convenu entre les parties que le présent accord de salaires entrera en vigueur dans les entreprises et établissements de librairie au premier jour du mois suivant la date de publication au Journal officiel de l'arrêté d'extension.

Le présent accord constitue un accord de substitution au sens de l'article L. 2261-14 du code du travail, aux dispositions de la convention collective des commerces de détail de papeterie, fournitures de bureau, de bureautique et informatique et de librairie du 15 décembre 1988, relatives aux salaires minima, et de révision des accords de salaires, respectivement conclus le 10 décembre 2008, le 17 juillet 2009, le 15 mars 2010 et le 24 mars 2011.

Article 6

En vigueur étendu

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il pourra être révisé ou dénoncé dans les conditions prévues par le code du travail.

Article 7

En vigueur étendu

Les parties signataires mandatent les organisations d'employeurs signataires pour effectuer les démarches nécessaires pour l'obtention de l'extension du présent accord et les formalités de publicité.

Accord du 10 mai 2012 relatif à l'emploi des seniors

Signataires	
Organisations patronales	FFSL ; SLF.
Organisations de salariés	FNECS CFE-CGC ; FCCS CFE-CGC ; FEC CGT-FO.

Préambule

En vigueur étendu

Les parties conviennent de proroger l'accord « Seniors » conclu le 1er décembre au niveau de la branche de la librairie jusqu'à l'entrée en vigueur d'un nouvel accord sur l'emploi des seniors et au plus tard jusqu'au 31 mai 2013.

Les parties souhaitant disposer du temps nécessaire à la réflexion et à la négociation tout en garantissant aux salariés de la branche professionnelle librairie l'application des dispositions conventionnelles existantes, elles sont convenues de conclure le présent accord.

Article 1er

En vigueur étendu

Le présent accord régit les rapports entre les employeurs et les salariés des entreprises dont l'activité principale, en termes de chiffre d'affaires, est principalement constituée de la vente de livres dans les départements français de la métropole ainsi que dans les DOM, DROM et COM.

Ce champ d'application comprend les commerces de librairie dont la clientèle est constituée de particuliers, d'entreprises ou d'administrations, que ces commerces vendent des livres neufs ou d'occasion, quelles que soient les modalités de vente de livres : le commerce de vente de livres via les nouveaux outils de communication, tel internet, est également compris dans le champ d'application du présent accord.

Sont visés :

- les commerces de librairie qui relèvent principalement du code 47.61Z, à l'exclusion des commerces dont l'activité principale consiste en la vente de produits de papeterie ou de presse ;

- les commerces de livres d'occasion qui relèvent principalement du code 47.79Z, à l'exclusion des commerces dont l'activité principale consiste en la vente de livres anciens et de valeur.

En cas de conflit de conventions collectives de branche applicables, le critère de détermination de la convention collective applicable est celui du chiffre d'affaires réalisé par l'activité de vente de livres.

Dès lors que la vente de livres procure à une entreprise la plus grande partie de son chiffre d'affaires annuel, le présent accord doit être appliqué.

Article 2

En vigueur étendu

L'accord sur l'emploi des seniors conclu le 1er décembre 2009 au niveau de la branche de la librairie est prorogé et continuera donc à produire effet jusqu'au 31 mai 2013.

Jusqu'au 31 mai 2013, les relations entre, d'une part, les employeurs et, d'autre part, les salariés et représentants du personnel des entreprises comprises dans le champ d'application du présent accord, et portant sur le domaine de l'emploi des seniors, seront régies par les dispositions de l'accord « Seniors » conclu le 1er décembre 2009 au niveau de la branche de la librairie.

Article 3

En vigueur étendu

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée dont le terme est fixé au 31 mai 2013, et pourra être révisé dans les conditions prévues par le code du travail sur demande de l'une des parties signataires ou adhérentes.

Les groupements d'employeurs signataires notifieront cet accord à l'ensemble des organisations syndicales de salariés représentatives au niveau de la branche conformément aux dispositions de l'article L. 2231-5 du code du travail.

Le présent accord entrera en vigueur au jour de sa signature.

Article 4

En vigueur étendu

Les parties signataires mandatent les organisations d'employeurs signataires pour effectuer les démarches nécessaires à l'obtention de l'extension du présent accord, et les formalités de publicité. Le présent accord sera déposé auprès des services du ministère chargé du travail et des conventions collectives, ainsi qu'au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris conformément aux dispositions de l'article L. 2231-6 du code du travail.

Accord professionnel du 27 février 2019 relatif à l'OPCO des entreprises de proximité

Signataires	
Organisations patronales	CPME ; U2P,
Organisations de salariés	CGT ; CFDT ; FO ; CFTC ; CFE-CGC,

En vigueur non étendu

Vu l'accord national interprofessionnel relatif à la modernisation et au fonctionnement du paritarisme du 17 février 2012 ;

Vu l'accord national interprofessionnel du 14 décembre 2013 relatif à la formation professionnelle ;

Vu la loi n° 2014-288 du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi, et à la démocratie sociale ;

Vu l'arrêté du 23 novembre 2015 portant habilitation d'un organisme à collecter les versements des entreprises donnant lieu à exonération de la taxe d'apprentissage et à les reverser aux établissements autorisés à les recevoir ;

Vu l'ordonnance n° 2017-1388 du 22 septembre 2017 portant diverses mesures relatives au cadre de la négociation collective ;

Vu l'accord national interprofessionnel du 22 février 2018 pour l'accompagnement des évolutions professionnelles, l'investissement dans les compétences et le développement de l'alternance ;

Vu l'accord national interprofessionnel du 13 juillet 2018 portant création de l'OPCA des professions de l'entreprise de proximité et de ses salariés - OPCA

PEPSS (artisanat, commerce de proximité, professions libérales) ;

Vu la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel ;

Vu en particulier les articles L. 6332-1 et suivants du code du travail relatifs aux opérateurs de compétences ;

Vu l'accord national interprofessionnel du 23 novembre 2018 portant création de l'opérateur de compétences des professions de l'entreprise de proximité et de ses salariés - OPCO PEPSS (artisanat, commerce de proximité, professions libérales),

Considérant la volonté commune des parties signataires :

- de continuer à agir pour le développement de la formation tout au long de la vie pour les salariés des entreprises relevant du champ d'intervention du présent accord ;

- de prendre tout particulièrement en compte les spécificités des entreprises de moins de 50 salariés, conformément aux dispositions de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, vu leur grand nombre dans les secteurs du champ d'application de l'accord ;

- de compléter l'accord national interprofessionnel du 23 novembre 2018 portant création de l'OPCO PEPSS et de renforcer la cohérence et la pertinence économique du champ d'intervention de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité ;

Considérant le rôle majeur joué par les TPE/PME françaises et leurs salariés dans l'économie nationale, en particulier en matière de création d'emplois et de développement territorial ;

Considérant les particularités des TPE/PME, qui ne disposent pas des mêmes moyens humains et financiers que les grandes entreprises, en particulier au niveau de la gestion des ressources humaines ;

Considérant l'accélération des mutations liées à la globalisation des marchés, le développement du numérique, de la robotique, la nécessité d'adapter les modes de production, de distribution, et de consommation ;

Considérant que, selon plusieurs rapports, de nombreux emplois seront profondément transformés au cours des 10 années à venir, et que les TPE/PME n'ont pas toujours les capacités en interne pour faire face à ces bouleversements de leur modèle économique et social ;

Considérant la volonté du Gouvernement de créer des opérateurs de compétences afin d'aider les branches professionnelles et les entreprises à anticiper les mutations technologiques, leurs effets sur l'emploi, les besoins en compétences et en qualifications, ainsi que leurs implications sur la formation, sur la reconversion et la sécurisation des parcours des salariés ;

Les parties signataires conviennent de créer un opérateur de compétences (OPCO) des entreprises de proximité capable d'accompagner des branches professionnelles présentant plusieurs caractéristiques communes parmi les suivantes :

- une cohérence économique avec un maillage territorial dense ;

- une participation au développement du tissu économique local avec un enjeu important de services de proximité ;

- une majorité de TPE peu équipées en matière de gestion des ressources humaines ;

- des besoins en qualifications et en compétences avérés ;

- une forte pratique de l'apprentissage et de la professionnalisation ;

- des difficultés de recrutement, de départ en formation et d'attractivité des métiers ;

- des pénuries de qualifications et de compétences ainsi qu'une mobilité des salariés essentiellement à l'échelle du bassin d'emploi ;

- une capacité d'inclusion par l'emploi, avec le recrutement de jeunes, et la possibilité d'ascension sociale ;

- une place centrale des compétences dans la chaîne de valeur de l'entreprise.

Article 1er

En vigueur non étendu

Le présent accord porte création de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité.

L'objet de l'opérateur de compétences est celui d'un organisme paritaire agréé tel qu'il est défini par l'article L. 6332-1 du code du travail et précisé dans les statuts figurant dans l'annexe II du présent accord.

Le présent accord vaut accord de désignation de l'opérateur de compétences pour chacune des branches professionnelles figurant dans l'annexe I du présent accord, sauf décision contraire de la branche professionnelle concernée.

Article 2

En vigueur non étendu

L'opérateur de compétences des entreprises de proximité a un champ d'intervention national et interprofessionnel, comprenant les départements, territoires et collectivités d'outre-mer suivants : Guadeloupe, Guyane, Martinique, Mayotte, La Réunion, Saint-Barthélemy, Saint-Martin et Saint-Pierre-et-Miquelon.

Le champ d'intervention de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité est constitué, au jour du présent accord, des branches professionnelles regroupant les entreprises dont l'activité principale relève des IDCC figurant dans l'annexe I du présent accord, et des professions, des entreprises et des organismes de l'interprofession non rattachés à une convention collective.

L'adhésion des entreprises et organismes relevant de l'interprofession, et n'étant pas couverts par un accord de branche, s'effectue soit par un accord d'entreprise, soit par un courrier simple de l'entreprise.

Il couvre les champs des branches professionnelles ayant adhéré à l'accord constitutif, ayant désigné l'opérateur de compétences par accord de branche, ou ayant été rattachées par l'administration.

L'opérateur de compétences des entreprises de proximité a potentiellement vocation, conformément aux dispositions légales, réglementaires et conventionnelles, à couvrir plus largement les champs des branches professionnelles des secteurs des entreprises de proximité.

Article 3

En vigueur non étendu

L'opérateur de compétences des entreprises de proximité est constitué sous la forme d'une association de la loi du 1er juillet 1901.

Sont membres de l'association et représentées de manière paritaire, d'une part les organisations syndicales de salariés représentatives au niveau national et interprofessionnel et d'autre part l'U2P et la CPME signataires du présent accord.

L'association est dénommée opérateur de compétences des entreprises de proximité. Le conseil d'administration pourra prendre une délibération pour adopter un nom d'usage.

Article 4

En vigueur non étendu

L'opérateur de compétences des entreprises de proximité a notamment pour missions, en application de l'article L. 6332-1 du code du travail, de :

- gérer et collecter en tant que de besoin, les contributions légales et conventionnelles ;

- gérer et collecter les contributions volontaires et mutualiser ces dernières, le cas échéant, avec l'accord des entreprises concernées ;

- assurer le financement des contrats d'apprentissage et de professionnalisation, selon les niveaux de prise en charge fixés par les branches professionnelles et par la section paritaire professionnelle de l'interprofession (SPPI) pour les entreprises et organismes relevant de l'interprofession ;

- apporter un appui technique aux branches professionnelles adhérentes pour établir, par la négociation, la gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences en s'appuyant sur les travaux des observatoires paritaires prospectifs des métiers et des qualifications ;

- apporter un appui technique aux branches professionnelles adhérentes pour déterminer les niveaux de prise en charge des contrats d'apprentissage et des contrats de professionnalisation ;
- assurer un appui technique aux branches professionnelles pour leur mission de certification mentionnée à l'article L. 6113-3 du code du travail ;
- assurer un service de proximité au bénéfice des très petites, petites et moyennes entreprises, permettant d'améliorer l'information et l'accès des salariés à la formation professionnelle et d'accompagner ces entreprises dans l'analyse et la définition de leurs besoins en matière de formation professionnelle, notamment au regard des mutations économiques et techniques de leur secteur d'activité, en s'appuyant sur les travaux des observatoires paritaires prospectifs des métiers et des qualifications ;
- promouvoir d'une part les modalités de formation prévues aux deuxième (formation pouvant s'effectuer pour tout ou partie à distance) et troisième (formation en situation de travail) alinéas de l'article L. 6313-2 du code du travail auprès des entreprises, et d'autre part l'alternance et en particulier l'apprentissage ;
- contrôler la qualité des actions de formation financées par l'opérateur de compétences.

L'opérateur de compétences peut également réaliser des missions complémentaires que les branches professionnelles seraient susceptibles de lui confier. Il peut assurer toutes prestations et services conformes à son objet social.

L'opérateur de compétences peut conclure :

Avec l'État :

- des conventions dont l'objet est notamment de définir la part de leurs ressources qu'ils peuvent affecter au cofinancement d'actions en faveur de la formation professionnelle et du développement des compétences des salariés et des demandeurs d'emploi ;
- une convention-cadre de coopération définissant les conditions de leur participation à l'amélioration et à la promotion des formations technologiques et professionnelles initiales, notamment l'apprentissage, ainsi que la promotion des métiers. Cette convention peut, le cas échéant, être conclue conjointement avec les organisations couvrant une branche ou un secteur d'activité ;

Avec les régions, des conventions dans les conditions déterminées à l'article L. 6211-3 du code du travail.

En tant que de besoin, le conseil d'administration peut créer, conformément à l'article L. 6332-11-1 du code du travail, une section particulière au sein de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité, avec un conseil de gestion patronal.

Article 5

En vigueur non étendu

L'association est gérée par un conseil d'administration paritaire.

5.1. Conseil d'administration

Les règles de composition et de fonctionnement du conseil d'administration de l'opérateur de compétences sont conformes à l'article 3 de l'accord national interprofessionnel du 17 février 2012 relatif à la modernisation et au fonctionnement du paritarisme.

5.1.1. Règles de composition du conseil d'administration

L'opérateur de compétences des entreprises de proximité est administré par un conseil d'administration paritaire composé au maximum de soixante membres :

- pour les organisations syndicales de salariés : six représentants par organisation syndicale de salariés représentative au niveau national et interprofessionnel, signataire du présent accord ou y ayant adhéré ultérieurement ;
- pour les organisations d'employeurs : un nombre égal de représentants désignés à parts égales par l'U2P et la CPME parmi les représentants des entreprises ou des organismes de l'interprofession, et en priorité des organisations professionnelles de branches relevant de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité.

Les administrateurs sont désignés pour un mandat d'une durée de 4 ans, dont les modalités sont définies par le règlement intérieur.

En cas de vacance d'un poste d'administrateur, il est pourvu au remplacement dudit administrateur par l'organisation syndicale de salariés ou par l'organisation professionnelle l'ayant désigné pour la durée du mandat restant à courir.

Conformément aux dispositions de l'article R. 6332-11 du code du travail, un commissaire du Gouvernement assiste aux séances avec voix consultative.

5.1.2. Modalités de fonctionnement du conseil d'administration

Le conseil d'administration se réunit au minimum quatre fois par an.

Les décisions sont prises à la majorité des 2/3 des membres présents ou dûment représentés, un membre présent ne pouvant disposer de plus de deux pouvoirs.

Le conseil d'administration ne peut valablement délibérer que si la moitié au moins des membres de chaque collège sont présents ou dûment représentés. En cas d'empêchement, tout administrateur peut se faire représenter aux réunions du conseil en donnant un pouvoir à un autre administrateur appartenant au même collège.

Lorsque le quorum n'est pas atteint, le conseil d'administration est à nouveau convoqué dans un délai de 15 jours et peut alors délibérer sur le même ordre du jour, quel que soit le nombre de membres présents ou dûment représentés. Les décisions sont alors adoptées à la majorité simple des membres présents ou dûment représentés.

En cas de partage égal des voix, la décision est remise à une réunion ultérieure qui se tiendra dans un délai de 15 jours. Dans ce cas, les mêmes règles de vote que celles définies à l'alinéa précédent s'appliquent.

5.1.3. Missions du conseil d'administration

Le conseil d'administration est investi des pouvoirs les plus étendus pour faire ou autoriser tout acte conforme à l'objet de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité, en conformité avec les dispositions législatives, réglementaires et conventionnelles en vigueur.

Il a compétence pour prendre toute décision relative à la gestion, à l'organisation et au fonctionnement de l'opérateur de compétences.

Il détermine les orientations relatives aux activités de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité telles que définies dans son objet. Le conseil d'administration est chargé notamment :

- de valider la création de sections paritaires professionnelles, sur proposition des branches professionnelles le constituant ;
- de définir les orientations stratégiques de l'opérateur de compétences ;
- d'adopter le budget ;
- de mettre en œuvre les orientations, les priorités, les critères et les conditions de prise en charge des dispositifs proposés par les branches professionnelles dans le cadre des SPP et par la SPPI pour l'interprofession conformément à la réglementation en vigueur ;
- d'approuver les comptes annuels arrêtés par le bureau, et le rapport moral ;
- d'approuver l'état statistique ainsi que le rapport de gestion établi conformément à la législation en vigueur ;
- d'organiser et contrôler les travaux des commissions paritaires régionales ;
- de déterminer les orientations en matière de politique de rémunération, de politique sociale, de politique financière et d'investissements et de politique organisationnelle ;
- de nommer le directeur général sur proposition du comité de nomination.

Il nomme un comité des risques et d'audit pour l'assister dans la réalisation de ses missions relatives au contrôle interne.

5.1.4. Bureau du conseil d'administration

Le conseil d'administration élit en son sein un bureau composé au maximum de vingt membres :

Pour les organisations syndicales de salariés : deux représentants par organisation syndicale de salariés représentative au plan national et interprofessionnel signataire du présent accord ou y ayant adhéré ultérieurement.

Pour les organisations d'employeurs : un nombre égal de représentants désignés à parts égales par l'U2P et par la CPME.

Les représentants de chacun de ces deux collèges sont désignés par les organisations définies à l'article 5.1.1 ci-dessus.

Chaque organisation pourra désigner un suppléant, membre du conseil d'administration, qui siègera au bureau en l'absence du titulaire.

Le bureau se réunit au minimum six fois par an.

Le bureau est notamment chargé de l'exécution des décisions du conseil d'administration dont il prépare les travaux et projets de délibération. Il arrête les comptes annuels.

Les autres modalités de fonctionnement du bureau sont définies dans les statuts annexés au présent accord et dans le règlement intérieur qui en découlera.

5.2. Sections paritaires professionnelles

5.2.1. SPP de branche ou interbranches

Il est constitué, au sein de l'opérateur de compétences et, sur proposition d'une ou plusieurs branches professionnelles, des sections paritaires professionnelles pour tenir compte des spécificités des branches professionnelles entrant dans son champ d'intervention. Ces SPP sont constituées après décision du conseil d'administration.

Chaque section paritaire professionnelle est composée :

- pour le collège « salarié », d'au moins un représentant par organisation syndicale représentative dans le champ de la ou des conventions collectives concernées par la section paritaire professionnelle ;

- pour le collège « employeur », au total d'autant de représentants de la ou des organisation(s) professionnelle(s) représentative(s) dans le champ d'au moins une des conventions collectives concernées par la section paritaire professionnelle.

Pour éclairer les décisions du conseil d'administration, un représentant par organisation syndicale de salariés représentée au conseil d'administration peut assister aux réunions des SPP, sans toutefois participer aux débats ni disposer d'un droit de vote.

Les modalités de composition et de fonctionnement des SPP sont précisées dans les statuts et dans le règlement intérieur.

En fonction des sujets et des convergences d'intérêts entre les différentes branches professionnelles concernées, des travaux communs à plusieurs SPP peuvent être organisés, à leur initiative ou sur proposition du conseil d'administration.

Les SPP ont notamment pour missions, dans leurs champs respectifs, et dans le cadre des orientations définies par les commissions paritaires nationales pour l'emploi et la formation professionnelle (CPNEFP) :

- d'élaborer les propositions de modalités de financement au titre de la section « alternance » et de la section « plan de développement des compétences des entreprises de moins de 50 salariés », ainsi que, le cas échéant, au titre des contributions conventionnelles, conformément aux stipulations des accords de branche instituant ces contributions, en définissant, si nécessaire, des règles communes pour l'ensemble des branches professionnelles relevant du même secteur ;

- d'analyser la situation budgétaire de la section ;

- d'analyser et évaluer la réalisation des actions de formation relevant :

-- du contrat de professionnalisation ;

-- des actions de promotion ou de reconversion par alternance ;

-- du plan de développement des compétences des entreprises de moins de 50 salariés, y compris celles financées par les contributions conventionnelles ;

-- du compte personnel de formation ;

-- du contrat d'apprentissage ;

- de suivre la mise en œuvre des projets réalisés pour le compte des secteurs et des branches professionnelles représentés dans la section.

Les propositions des SPP sont soumises pour validation au conseil d'administration de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité.

Les modalités de fonctionnement et les missions de ces sections paritaires professionnelles sont définies dans les statuts annexés au présent accord et dans le règlement intérieur qui en découlera.

5.2.2. Section paritaire professionnelle de l'interprofession (SPPI)

Les parties signataires décident de mettre en place au niveau national une SPPI.

La SPPI est composée, à parité, de deux collèges.

Chacun des collèges est composé de dix membres titulaires et de dix membres suppléants.

Les membres du collège « employeur » sont désignés à parts égales par l'U2P et la CPME, en priorité parmi les représentants des entreprises ou des organismes de l'interprofession.

Les membres du collège « salarié » sont désignés, à égalité pour chacune d'entre elles, par les organisations syndicales de salariés représentatives au niveau national et interprofessionnel, signataires du présent accord ou y ayant adhéré ultérieurement.

La SPPI est présidée, alternativement tous les 2 ans, par un représentant d'un des deux collèges. Les représentants des deux collèges sont désignés par leur collège respectif. Le collège qui n'assume pas la présidence désigne la vice-présidence de la SPPI.

Elle se réunit en tant que de besoin, à la demande d'au moins deux organisations, formulée par écrit auprès du président de la SPPI et en tout état de cause au moins une fois par an.

Les décisions de la SPPI sont prises selon des modalités définies par le règlement intérieur.

Pour ses travaux, la SPPI a recours aux moyens techniques de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité.

Elle a pour mission de définir, valider et mettre à jour pour les salariés des entreprises non couvertes par un accord de branche ou par un accord collectif :

- les catégories de personnes bénéficiant, dans le cadre du contrat de professionnalisation, d'actions de formation et assimilées allant au-delà de 25 % de la durée totale du contrat ;

- les bénéficiaires et la nature des qualifications pour lesquels la durée minimale du contrat de professionnalisation peut être allongée jusqu'à 36 mois ;

- les modalités de continuation et de financement, pour une durée n'excédant pas 6 mois, des actions d'évaluation et d'accompagnement et des enseignements au bénéfice des personnes dont le contrat de professionnalisation comportait une action de professionnalisation, d'une durée minimale de 12 mois et a été rompu sans que ces personnes ne soient à l'initiative de cette rupture ;

- les priorités en matière de contrat de professionnalisation et les niveaux de prise en charge dans le cadre du contrat de professionnalisation, du contrat d'apprentissage et de la promotion ou reconversion par alternance.

5.3. Commissions et comités paritaires statutaires

Il est notamment créé un comité de nomination, un comité de rémunération, ainsi qu'une commission apprentissage et professionnalisation, une commission certification, et une commission financière, dont les modalités de fonctionnement sont fixées par les statuts annexés au présent accord.

Ces commissions et comités sont constitués paritairement. Leurs travaux et propositions préparent les décisions du conseil d'administration de l'opérateur de

compétences des entreprises de proximité.

Les statuts prévoient également des dispositions concernant le contrôle interne.

5.4. Conférence annuelle des branches professionnelles et des entreprises et des organismes de l'interprofession

Une conférence annuelle est organisée une fois par an avec toutes les branches professionnelles, ainsi qu'avec les entreprises et les organismes relevant de l'interprofession relevant du champ d'intervention de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité afin d'échanger sur l'activité et les perspectives de l'opérateur de compétences. Le rapport de gestion et le rapport financier leur sont présentés à cette occasion. Ses modalités de convocation et ses règles de fonctionnement sont précisées dans le règlement intérieur de l'opérateur de compétences.

5.5. Commissions paritaires régionales

Une commission paritaire est mise en place dans chaque région administrative sous la responsabilité et le contrôle du conseil d'administration de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité.

Ces commissions paritaires régionales sont chargées de :

- suivre la mise en œuvre, au niveau régional, des missions et des orientations de l'opérateur de compétences décrites à l'article 4 ;
- représenter, sur son territoire, l'opérateur de compétences des entreprises de proximité ; notamment auprès de l'État en région, du conseil régional, des autres collectivités territoriales et des partenaires.

Les membres de chaque commission paritaire régionale sont désignés par chacune des organisations interprofessionnelles représentatives, signataires du présent accord ou y ayant adhéré ultérieurement. Les désignations sont transmises à la présidence de l'opérateur de compétences.

Chaque commission paritaire régionale est composée de 20 administrateurs, représentant les organisations représentatives au niveau national et interprofessionnel, signataires du présent accord ou y ayant adhéré ultérieurement, soit :

Pour le collège employeur :

10 représentants répartis à égalité entre l'U2P et la CPME parmi les représentants des entreprises ou des organismes de l'interprofession, et en priorité des organisations professionnelles de branches relevant de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité.

Pour le collège des salariés :

10 représentants des organisations syndicales de salariés représentatives au niveau national interprofessionnel, à raison de 2 représentants par organisation.

Chaque organisation a la possibilité de désigner un suppléant. Le suppléant peut siéger mais il ne vote qu'en l'absence d'un titulaire.

Les modalités de fonctionnement des commissions paritaires régionales sont précisées dans le règlement intérieur de l'opérateur de compétences.

Article 6

En vigueur non étendu

Afin d'assurer un service de proximité sur l'ensemble du territoire, en métropole et dans les outre-mer, auprès des branches professionnelles et de leurs entreprises adhérentes, en particulier des TPE/PME, les organisations signataires décident que l'opérateur de compétences des entreprises de proximité dispose de délégations régionales placées sous l'autorité de la direction générale de l'opérateur de compétences.

Article 7

En vigueur non étendu

Les ressources de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité sont celles définies aux articles L. 6331-1-1 et L. 6331-1-2 du code du travail et notamment :

- les contributions légales versées directement par les entreprises (jusqu'à la masse salariale 2020) ou reversées par France compétences, conventionnelles et les versements volontaires des entreprises entrant dans le champ d'intervention de l'opérateur de compétences au titre du développement de la formation professionnelle continue des salariés et de l'alternance, ainsi que les ressources affectées ;
- les subventions et contributions spécifiques de l'Union européenne, de l'État, des régions et des départements ;
- d'autres contributions et versements en rapport avec l'objet social de l'opérateur de compétences ;
- les dons versés à l'opérateur de compétences et les revenus des sommes placées dans les établissements financiers ;
- le cas échéant, la part de la collecte non affectée au financement du compte personnel de formation des travailleurs indépendants et du conseil en évolution professionnelle en application de l'article L. 6332-11-1 du code du travail.

Les ressources de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité sont déposées auprès des établissements financiers agréés par le conseil d'administration de l'opérateur de compétences, en conformité avec la législation en vigueur.

Article 8

En vigueur non étendu

Le dépôt du présent accord sera effectué auprès de la direction générale du travail (DGT) par la partie signataire la plus diligente, conformément à la réglementation en vigueur.

Article 9

En vigueur non étendu

Le présent accord est conclu à des fins d'agrément de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité, en lieu et place de la demande d'agrément prévue à l'article 8 de l'accord constitutif de l'OPCO PEPSS du 23 novembre 2018. Il sera transmis à la direction générale de l'emploi et de la formation professionnelle (DGEFP), en application de l'article L. 6332-1-1 du code du travail, avec le dossier de demande d'agrément, par la partie la plus diligente.

Sous réserve de l'obtention effective de l'agrément, les stipulations du présent accord se substituent aux stipulations de l'accord du 23 novembre 2018 portant création de l'OPCO PEPSS.

Article 10

En vigueur non étendu

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Les parties signataires conviennent de se réunir régulièrement pour réaliser un suivi de sa mise en œuvre.

À cette fin, il est créé une commission paritaire nationale d'application de l'accord (CPNAA), chargée de déterminer les modalités d'application et de suivi du présent accord, et dont la composition ainsi que les modalités de fonctionnement sont définies par les statuts annexés au présent accord.

Annexes

Annexe I Champ d'application

En vigueur non étendu

Annexe I

Champ d'application

184 : Imprimeries de labour.

240 : Greffes des tribunaux de commerce.

454 : Remontées mécaniques et domaines skiables.

614 : Sérigraphie.
733 : Chaussure - Commerce de détail.
759 : Pompes funèbres et services funéraires.
843 : Boulangeries-pâtisseries artisanales.
915 : Sociétés d'expertise et d'évaluation.
953 : Charcuterie de détail.
959 : Laboratoires de biologie médicale extra-hospitaliers.
992 : Boucherie.
993 : Laboratoires de prothèses dentaires.
1000 et 1850 : Cabinets d'avocats.
1043 : Gardiens-concierges et employés d'immeubles.
1147 : Cabinets médicaux.
1267 : Pâtisserie.
1286 : Détaillants de confiserie, chocolaterie, biscuiterie.
1404 : Commerce et réparation de tracteurs et matériel agricole.
1408 : Combustibles (négoce et distribution).
1412 : Froid et connexes.
1483 : Habillement. - Commerce de détail.
1499 : Miroiterie, négoce et transformation du verre.
1504 : Poissonnerie.
1512 : Promotion immobilière.
1527 : Immobilier.
1589 : Mareyage.
1605 : Entreprises de désinfection, désinsectisation, dératisation (3D).
1611 : Routage (logistique de communication écrite directe).
1619 : Cabinets dentaires.
1621 : Répartition pharmaceutique.
1875 et 2564 : Cabinets et cliniques vétérinaires.
1921 : Huissiers de justice.
1951 : Cabinets d'expertises en automobiles.
1978 : Fleuristes et animaux familiers.
1982 : Médico-technique.
1996 : Pharmacie d'officine.
2098 : Prestataires de services.
2111 : Salariés du particulier employeur.
2205 : Notariat.
2219 : Taxis.
2329 : Avocats au Conseil d'État et à la Cour de cassation.
2332 : Entreprises d'architecture.
2395 : Assistants maternels.
2596 : Coiffure.
2697 : Chasse.
2706 : Administrateurs et mandataires judiciaires.
2785 : Commissaires-priseurs judiciaires.
3013 : Librairie.
3032 : Esthétique-cosmétique et enseignement associé.
3127 : Entreprises privées de services à la personne.
U2P nationale et territoriales.
Organisations membres de l'U2P au niveau national et territorial.
CPME nationale et territoriales.
Organisations membres de la CPME au niveau national et territorial.
Entreprises et organismes de l'interprofession ne relevant pas d'une branche professionnelle.

Annexe II Statuts de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité

I. - Règles de constitution

Article 1er

En vigueur non étendu

L'opérateur de compétences des entreprises de proximité, assure les missions telles que mentionnées dans l'accord national interprofessionnel constitutif du 27 février 2019.

L'opérateur de compétences des entreprises de proximité est constitué sous la forme d'une association de la loi du 1er juillet 1901.

Sont membres de l'association, d'une part les organisations syndicales de salariés représentatives au niveau national et interprofessionnel et d'autre part l'U2P et la CPME signataires de l'accord national interprofessionnel constitutif du 27 février 2019.

Article 2

En vigueur non étendu

L'association est dénommée opérateur de compétences des entreprises de proximité. Le conseil d'administration peut décider d'adopter un nom d'usage différent de cette dénomination.

Article 3

En vigueur non étendu

L'opérateur de compétences des entreprises de proximité a provisoirement son siège au 53, rue Ampère, 75017 Paris.

Le siège social de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité peut être transféré en tout autre lieu sur décision du conseil d'administration.

Article 4

En vigueur non étendu

L'opérateur de compétences des entreprises de proximité a pour objet de contribuer au développement de la formation professionnelle continue et de l'alternance, et notamment de l'apprentissage.

Il informe et accompagne les entreprises entrant dans son champ de compétences dans l'analyse de leurs besoins.

Il met en œuvre auprès des entreprises, au bénéfice de leurs salariés, ainsi que de ses branches professionnelles adhérentes les moyens financiers d'ingénierie et de conseil leur permettant de faire face, pour partie, à leurs besoins en matière de formation professionnelle et d'alternance, et notamment d'apprentissage.

Il suscite des synergies entre les branches professionnelles et, plus généralement, il a pour objet de favoriser entre ces branches la pratique de la mutualisation des moyens.

Il conclut avec l'État des conventions d'objectifs et de moyens, et de manière plus générale, des conventions de cofinancement d'actions de formation avec les pouvoirs publics.

Les missions de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité sont précisées à l'article 6 des présents statuts.

Article 5

En vigueur non étendu

Le champ d'intervention de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité est celui fixé par l'article 2 de l'accord national interprofessionnel constitutif du 27 février 2019.

Article 6

En vigueur non étendu

L'opérateur de compétences des entreprises de proximité assure les missions dévolues par la loi et la réglementation aux opérateurs de compétences, notamment :

6.1. Missions au bénéfice des branches professionnelles

Assurer les missions de collecte, de recherche de ressources, et de gestion telles que définies à l'article 6.4 des présents statuts.

Mener une politique incitative en matière d'alternance et de développement de la formation continue des salariés.

Mettre en œuvre les dispositions définies par les accords paritaires relatifs à la formation professionnelle tout au long de la vie, dans chacun des secteurs multibranches et chacune des branches professionnelles relevant du champ de compétence de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité.

Prendre en compte les orientations définies par la section professionnelle paritaire interprofessionnelle (SPPI) dont la composition et les missions sont définies à l'article 5.2.2 de l'accord national interprofessionnel constitutif du 27 février 2019 et celles définies par les Commissions paritaires nationales pour l'emploi et la formation professionnelle (CPNEFP) des branches professionnelles via les SPP prévues à l'article 5.2.1 de l'accord national interprofessionnel constitutif du 27 février 2019.

Apporter un appui technique aux branches adhérentes pour établir la gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences et pour déterminer les niveaux de prise en charge des contrats d'apprentissage et des contrats de professionnalisation.

Apporter son appui aux branches professionnelles pour concevoir et/ou réviser des certifications professionnelles.

Financer les observatoires paritaires prospectifs des métiers et des qualifications, les missions d'observation ainsi que les études et recherches intéressant la formation et l'emploi, conformément aux dispositions légales, réglementaires et conventionnelles en vigueur.

Apporter un soutien et un appui technique dans toutes les études prospectives et travaux de recherche engagés par les branches professionnelles notamment pour les référentiels de CQP des branches professionnelles.

Apporter son appui aux branches professionnelles pour construire les outils d'évaluation de l'offre de formation.

Contribuer à l'évaluation des politiques menées par les branches professionnelles en matière de développement de la formation professionnelle continue et de l'apprentissage.

Apporter un soutien aux branches professionnelles pour développer et faciliter l'accès à la validation des acquis de l'expérience (VAE) aux salariés désirant accéder à un certificat, un titre ou un diplôme.

6.2. Missions au bénéfice des entreprises et de leurs salariés

Assurer un service de proximité auprès des entreprises et au bénéfice de leurs salariés.

Contribuer à l'information générale des entreprises (employeurs, salariés, institutions représentatives du personnel) et des instances paritaires sur la formation professionnelle, les dispositifs, les droits et les moyens de formation existants ainsi qu'à l'information des salariés sur l'exercice des droits rattachés à la personne (compte personnel de formation, projet de transition professionnelle et conseil en évolution professionnelle notamment).

Accompagner les entreprises dans la définition de leurs besoins de formation et dans le recours aux différents dispositifs permettant de répondre à ces besoins.

Construire et expérimenter des projets innovants au niveau national et/ou régional, notamment dans le cadre de partenariats.

Participer à la sécurisation des personnes dans leurs parcours professionnels.

Apporter un accompagnement dans le domaine de l'ingénierie de formation, de la réalisation du diagnostic de compétences, de l'aide au montage de dossiers de financement, de l'aide à l'élaboration de cahiers des charges et de tout type d'action favorisant la mise en œuvre de la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC).

Répartir la taxe d'apprentissage jusqu'à la mise en place de la collecte de la contribution unique par les organismes mentionnés aux articles L. 213-1 et L. 752-1 du code de la sécurité sociale et soutenir les politiques de promotion de l'alternance par les branches professionnelles.

Évaluer et contrôler la qualité des formations financées par l'opérateur de compétences des entreprises de proximité.

6.3. Services de proximité au bénéfice des entreprises et de leurs salariés

Assurer un service de proximité en particulier au bénéfice des très petites, petites et moyennes entreprises, permettant d'améliorer l'information et l'accès des salariés de ces entreprises à la formation professionnelle, l'alternance et d'accompagner ces entreprises dans l'analyse et la définition de leurs besoins en matière de formation professionnelle, notamment au regard des mutations économiques et techniques de leur secteur d'activité.

Contribuer à l'information générale des entreprises (employeurs, salariés, institutions représentatives du personnel) et des instances paritaires sur la formation professionnelle, les dispositifs, les droits et les moyens de formation existants.

Contribuer à l'information des salariés sur l'exercice des droits rattachés à la personne (compte personnel de formation, projet de transition professionnelle notamment) ainsi que sur les dispositifs du conseil en évolution professionnelle et du bilan de compétences, notamment à l'occasion de l'entretien

professionnel.

Accompagner les entreprises dans la définition de leurs besoins de formation, d'apprentissage et dans le recours aux différents dispositifs permettant de répondre à leurs besoins.

6.4. Missions de collecte et recherche de ressources

Jusqu'à la mise en place de la collecte de la contribution unique par les organismes mentionnés aux articles L. 213-1 et L. 752-1 du code de la sécurité sociale :

- collecter et gérer les contributions financières des entreprises en application des articles L. 6131-1 et L. 6131-2 du code du travail ;
- collecter et gérer les contributions conventionnelles instituées par accord de branche professionnelle ;
- collecter les versements volontaires des entreprises et les mutualiser, le cas échéant, avec l'accord des entreprises ;
- optimiser l'utilisation des fonds disponibles en recherchant les financements complémentaires notamment auprès de France compétences ;
- rechercher et optimiser des financements provenant notamment de l'État, des régions, de l'Union européenne, de Pôle emploi.

Après la mise en place de la collecte de la contribution unique par les organismes mentionnés aux articles L. 213-1 et L. 752-1 du code de la sécurité sociale :

- percevoir et gérer les contributions légales reversées par France compétences en application des articles R. 6123-25 et R. 6123-26 du code du travail, et par l'ACOSS ;
- percevoir et gérer les fonds issus de la péréquation assurée par France compétences au titre de l'apprentissage, de la professionnalisation, et du plan de développement des compétences des entreprises de moins de 50 salariés ;
- collecter et gérer les versements conventionnels et/ou volontaires des entreprises entrant dans le champ d'intervention de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité au titre du développement de la formation professionnelle continue des salariés et l'alternance, et les mutualiser le cas échéant (avec l'accord des entreprises pour les versements volontaires), ainsi que les ressources affectées ;
- rechercher et gérer les subventions et contributions spécifiques notamment de l'Union européenne, de l'État, des régions et des départements ;
- percevoir et gérer d'autres contributions et versements en rapport avec l'objet social de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité ;
- percevoir et gérer les dons versés à l'opérateur de compétences des entreprises de proximité et les revenus des sommes placées dans les établissements financiers ;
- le cas échéant, percevoir et gérer, si un accord de branche le prévoit, la part de la collecte non affectée au financement du compte personnel de formation des travailleurs indépendants et du conseil en évolution professionnelle en vertu de l'article L. 6332-11-1 du code du travail.

6.5. Missions de financement

Prendre en charge et financer selon des priorités et modalités définies par le conseil d'administration, sur la base des priorités des CPNEFP et des modalités définies par chaque section professionnelle paritaire :

- les dépenses consenties au titre des contrats d'apprentissage et de professionnalisation, de la VAE, des bilans de compétences et des actions de formation professionnelle ;
- les dépenses consenties au titre du dispositif de promotion ou de reconversion par l'alternance ;
- les dépenses de fonctionnement des centres de formation d'apprentis ;
- les dépenses de fonctionnement des observatoires prospectifs des métiers et qualifications ;
- les dépenses consenties au titre du plan de développement des compétences des entreprises de moins de 50 salariés ;
- les dépenses consenties au titre des contributions conventionnelles et volontaires pour les entreprises de plus de 50 salariés ;
- toute autre dépense relevant du champ de compétence de l'opérateur de compétences.

Gérer les attributions de France compétences au titre de la péréquation pour le financement des contrats d'apprentissage et de professionnalisation.

Gérer les financements provenant notamment de l'État, des régions, de l'Union européenne, de Pôle emploi.

Et, de façon générale, financer et réaliser toutes actions visant au développement de la formation professionnelle et de l'apprentissage, conformes à la législation et à la réglementation professionnelle et au champ d'intervention des opérateurs de compétences.

À cela s'ajoutent les missions de l'OCTA jusqu'à la mise en place de la collecte de la contribution unique par les organismes mentionnés aux articles L. 213-1 et L. 752-1 du code de la sécurité sociale, à savoir :

Répartir la taxe d'apprentissage, soutenir les politiques de promotion de l'alternance déployées par les branches professionnelles et le financement des filières de formation initiale en alternance.

II. - Administration et fonctionnement

Article 7

En vigueur non étendu

7.1. Désignation des membres du conseil d'administration

Les règles de composition et de fonctionnement du conseil d'administration de l'opérateur de compétences sont conformes à l'article 3 de l'accord national interprofessionnel du 17 février 2012 relatif à la modernisation et au fonctionnement du paritarisme.

L'opérateur de compétences des entreprises de proximité est administré par un conseil d'administration paritaire composé au maximum de soixante membres :

- pour les organisations syndicales de salariés : six représentants par organisation syndicale de salariés représentative au plan national et interprofessionnel signataire de l'accord national interprofessionnel constitutif du 27 février 2019 ou y ayant adhéré ultérieurement ;
- pour les organisations d'employeurs : un nombre égal de représentants désignés à parts égales par l'U2P et la CPME parmi les représentants des entreprises ou des organismes de l'interprofession, et en priorité des organisations professionnelles de branches relevant de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité.

Les administrateurs sont désignés pour un mandat d'une durée de 4 ans, dont les modalités sont définies par le règlement intérieur.

En cas de vacance d'un poste d'administrateur, il est pourvu au remplacement dudit administrateur par l'organisation syndicale de salariés ou par l'organisation professionnelle l'ayant désigné pour la durée du mandat restant à courir.

Par ailleurs, en application de l'article R. 6332-11 du code du travail, un commissaire du gouvernement assiste aux séances avec voix consultative.

7.2. Missions du conseil d'administration

Le conseil d'administration est investi des pouvoirs les plus étendus pour faire ou autoriser tout acte conforme à l'objet de l'opérateur de compétence des entreprises de proximité, en conformité avec les dispositions législatives, réglementaires et conventionnelles en vigueur.

Il a compétence pour prendre toute décision relative à la gestion, à l'organisation et au fonctionnement de la structure.

Le conseil d'administration se réunit au minimum quatre (4) fois par an.

Il détermine les orientations relatives aux activités de l'opérateur de compétence des entreprises de proximité telles que définies dans son objet. Dans cette perspective il s'efforce de prendre en compte notamment des orientations, priorités de formation et conditions de prise en charge des actions de formation proposées par les sections paritaires professionnelles.

Le conseil d'administration est chargé notamment :

- de créer des sections paritaires professionnelles de branche ou interbranches sur proposition des branches professionnelles le constituant ;
- de définir les orientations stratégiques de l'opérateur de compétences ;
- d'adopter le budget ;
- de mettre en œuvre les orientations, les priorités, et les critères et les conditions de prise en charge des dispositifs proposés par les branches professionnelles dans le cadre des SPP, et par la SPPI pour l'interprofession conformément à la réglementation en vigueur ;
- d'approuver les comptes annuels arrêtés par le bureau, et le rapport moral ;
- d'organiser et contrôler les travaux des commissions paritaires régionales ;
- de déterminer les orientations en matière de politique de rémunération, de politique sociale, de politique financière et d'investissements et de politique organisationnelle ;
- de nommer le directeur général sur proposition du comité de nomination.

Il met en place :

- des sections professionnelles paritaires (SPP) ;
- un comité de nomination ;
- un comité de rémunération ;
- une commission certification ;
- une commission financière ;
- un comité des risques et d'audit pour l'assister dans la réalisation de ses missions relatives au contrôle interne ;
- une commission apprentissage et professionnalisation ;
- les commissions paritaires régionales.

Il peut par ailleurs créer en tant que de besoin d'autres commissions ou groupes de travail spécifiques.

7.3. Fonctionnement du conseil d'administration

Les décisions sont prises à la majorité des 2/3 des membres présents ou dûment représentés, un membre présent ne pouvant disposer de plus de deux pouvoirs.

Le conseil d'administration ne peut valablement délibérer que si la moitié au moins des membres de chaque collège sont présents ou dûment représentés. En cas d'empêchement, tout administrateur peut se faire représenter aux réunions du conseil en donnant un pouvoir à un autre administrateur appartenant au même collège.

Lorsque le quorum n'est pas atteint, le conseil d'administration est à nouveau convoqué dans un délai de 15 jours et peut alors délibérer sur le même ordre du jour, quel que soit le nombre de membres présents ou dûment représentés. Les décisions sont alors adoptées à la majorité simple des voix des membres présents ou dûment représentés.

En cas de partage égal des voix, la décision est remise à une réunion ultérieure qui se tiendra dans un délai de 15 jours. Dans ce cas, les mêmes règles de vote que celles définies à l'alinéa précédent s'appliquent.

Le règlement intérieur précise les dispositions complémentaires relatives au fonctionnement du conseil d'administration.

Article 8

En vigueur non étendu

Le conseil d'administration élit en son sein un bureau composé au maximum de vingt membres :

- pour les organisations syndicales de salariés : deux représentants par organisation syndicale de salariés représentative au plan national et interprofessionnel signataire de l'accord national interprofessionnel constitutif du 27 février 2019 ou y ayant adhéré ultérieurement ;
- pour les organisations d'employeurs : un nombre égal de représentants désignés à parts égales par l'U2P et la CPME.

Les représentants de chacun de ces deux collèges sont désignés par les organisations définies à l'article 7.1 ci-dessus.

Chaque organisation pourra désigner un suppléant, membre du conseil d'administration, qui siègera au bureau en l'absence du titulaire.

Le bureau comprend en son sein :

- un président et un premier vice-président,
- deux vice-présidents ;
- un trésorier et un trésorier adjoint,
- un secrétaire et un secrétaire adjoint.

Les fonctions du bureau alternent tous les 2 ans entre le collège des salariés et celui des employeurs. Le président, le deuxième vice-président le trésorier adjoint et le secrétaire appartiennent à un collège, les premier et troisième vice-présidents, le trésorier et le secrétaire adjoint à l'autre.

Le président et le premier vice-président assurent la représentation paritaire de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité à l'égard des tiers.

Le bureau se réunit au minimum six (6) fois par an. Il est chargé de l'exécution des décisions du conseil d'administration dont il prépare les travaux et projets de délibération. Il arrête les comptes annuels.

Le bureau assure le suivi des missions et la bonne exécution des missions confiées aux sections paritaires professionnelles y compris par des demandes d'informations ponctuelles.

Pour l'arrêté des comptes, et en tant que de besoin s'agissant de la gestion, les décisions sont prises à la majorité des 2/3 des membres présents ou dûment représentés, un membre présent ne pouvant disposer de plus de deux pouvoirs.

Le bureau ne peut valablement délibérer que si la moitié au moins des membres de chaque collège sont présents ou dûment représentés. En cas d'empêchement, tout administrateur peut se faire représenter aux réunions du bureau en donnant un pouvoir à un autre administrateur appartenant au même collège.

Lorsque le quorum n'est pas atteint, le bureau est à nouveau convoqué dans un délai de 15 jours et peut alors délibérer sur le même ordre du jour, quel que soit le nombre de membres présents ou dûment représentés. Les décisions sont alors adoptées à la majorité simple des voix des membres présents ou dûment représentés.

En cas de partage égal des voix, la décision est remise à une réunion ultérieure qui se tiendra dans un délai de 15 jours. Dans ce cas, les mêmes règles de vote que celles définies à l'alinéa précédent s'appliquent.

Le règlement intérieur précise les dispositions complémentaires relatives au fonctionnement du bureau.

Article 9

En vigueur non étendu

Une conférence annuelle est organisée une fois par an avec toutes les branches professionnelles, ainsi que les entreprises et les organismes relevant de l'interprofession relevant du champ d'intervention de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité afin d'échanger sur l'activité et les perspectives de l'opérateur de compétences. Le rapport de gestion et le rapport financier leur sont présentés à cette occasion.

Cette conférence est convoquée par la présidence paritaire.

L'ordre du jour, les modalités de fonctionnement, les documents à mettre à la disposition des participants sont arrêtés par le conseil d'administration.

Le règlement intérieur précise les dispositions complémentaires relatives au fonctionnement interne de la conférence annuelle.

Article 10

En vigueur non étendu

La présidence paritaire est composée du président et du premier vice-président.

Le président ou, en son absence, le premier vice-président préside le bureau et le conseil d'administration.

La présidence établit l'ordre du jour des réunions du conseil d'administration, du bureau et du comité des risques et d'audit, et du comité de rémunération.

Le président assisté du premier vice-président a en charge la représentation de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité devant tout organisme public ou privé, ainsi que devant toute juridiction. Les actes et délibérations engageant l'opérateur de compétences des entreprises de proximité sont signés paritairement.

Le président et le premier vice-président de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité sont respectivement directeur de la publication et rédacteur en chef de l'ensemble des publications éditées par l'opérateur de compétences des entreprises de proximité et sont membres du comité de rédaction.

Article 11

En vigueur non étendu

Le conseil d'administration dote l'opérateur de compétences des entreprises de proximité d'un dispositif de contrôle interne. Il surveille l'efficacité du dispositif de contrôle interne et de gestion des risques de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité.

Il veille au respect des principes en matière de conflits d'intérêts et de transparence, dans le respect des textes en vigueur.

Le comité des risques et d'audit est composé d'au maximum 20 membres émanant du conseil d'administration de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité :

- pour les organisations syndicales de salariés : deux représentants par organisation syndicale de salariés représentative au plan national et interprofessionnel signataire de l'accord national interprofessionnel constitutif du 27 février 2019 ou y ayant adhéré ultérieurement ;
- pour les organisations d'employeurs : un nombre égal de représentants désignés à parts égales par l'U2P et la CPME parmi les représentants des entreprises ou des organismes de l'interprofession, et en priorité des organisations professionnelles de branches relevant de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité.

Le périmètre des missions du comité des risques et d'audit, ses modalités de fonctionnement et les responsabilités de ses membres sont fixés par le règlement intérieur.

Article 12

En vigueur non étendu

Il est constitué dans les meilleurs délais, après décision par le conseil d'administration, des SPP pour tenir compte des spécificités des secteurs multibranches et des branches professionnelles entrant dans le champ d'intervention de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité.

En fonction des sujets et des convergences d'intérêts entre les différentes branches professionnelles concernées, des travaux communs de plusieurs SPP peuvent être organisés, à leur initiative ou sur proposition du conseil d'administration.

12.1. Composition et missions des sections paritaires professionnelles de branche ou interbranches

Chaque section paritaire professionnelle est composée :

- pour le collège salarié, d'au moins un représentant par organisation syndicale représentative uniquement dans le champ de la ou des conventions collectives concernées par la section professionnelle ;
- pour le collège employeur, au total, d'autant de représentants de la ou des organisation(s) professionnelle(s) représentative(s) dans le champ d'au moins une des conventions collectives concernées par la section professionnelle.

Les organisations désignent des membres suppléants qui ne peuvent siéger qu'en l'absence du titulaire.

Pour éclairer les décisions du conseil d'administration, un représentant par organisation syndicale de salariés représentée au conseil d'administration peut assister aux réunions des SPP, sans toutefois participer aux débats ni disposer d'un droit de vote.

Ses modalités de composition et de fonctionnement sont précisées au règlement intérieur.

Les SPP ont notamment pour missions, dans leurs champs respectifs, et dans le cadre des orientations définies par les commissions paritaires nationales pour l'emploi et la formation professionnelle (CPNEFP) :

- d'élaborer les propositions de modalités de financement au titre de la section « alternance » et de la section « plan de développement des compétences des entreprises de moins de 50 salariés », ainsi que, le cas échéant, au titre des contributions conventionnelles, conformément aux stipulations des accords de branche instituant contributions, en définissant, si nécessaire, des règles communes pour l'ensemble des branches professionnelles relevant du même secteur ;
- d'analyser la situation budgétaire de la section et de proposer au conseil d'administration le cas échéant, les arbitrages nécessaires.
- d'analyser et évaluer, la réalisation des actions de formation relevant :
 - du contrat de professionnalisation ;
 - du dispositif de promotion ou de reconversion par alternance ;
 - du plan de développement de compétences des entreprises de moins de 50 salariés, y compris celles financées sur les contributions conventionnelles ;
 - du compte personnel de formation ;
 - du contrat d'apprentissage ;
- de suivre la mise en œuvre des projets réalisés pour le compte des secteurs et des branches professionnelles représentés dans la section.

Ces propositions des SPP sont soumises pour validation au conseil d'administration de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité.

En tant que de besoin, le conseil d'administration peut créer, conformément à l'article L. 6332-11-1 du code du travail, une section particulière au sein de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité avec une gouvernance patronale.

L'opérateur de compétences assure le secrétariat technique des sections paritaires professionnelles.

12.2. Composition et missions de la section professionnelle paritaire de l'interprofession (SPPI)

Les parties signataires décident de mettre en place au niveau national une SPPI.

La SPPI est composée, à parité, de deux collèges.

Chacun des collèges est composé de dix titulaires et de dix suppléants.

Les membres du collège patronal sont désignés à parts égales par l'U2P et la CPME, en priorité parmi les représentants des entreprises ou des organismes de l'interprofession.

Les membres du collège des salariés sont désignés, à égalité pour chacune d'entre elles, par les organisations syndicales de salariés représentatives au niveau national et interprofessionnel signataires de l'accord constitutif de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité.

La SPPI est présidée, alternativement tous les 2 ans, par un représentant d'un des deux collègues. Les représentants des deux collègues sont désignés par leur collègue respectif. Le collègue qui n'assume pas la présidence désigne la vice-présidence de la SPPI.

Elle se réunit en tant que de besoin, à la demande d'au moins deux organisations, formulée par écrit auprès du président de la SPPI et en tout état de cause au moins une fois par an.

Les décisions de la SPPI sont prises selon des modalités définies dans le règlement intérieur.

Pour ses travaux, la SPPI a recours aux moyens techniques de l'opérateur de compétences de proximité.

Elle a pour mission de définir, valider et mettre à jour pour les salariés des entreprises non couvertes par un accord de branche ou par accord collectif :

- les catégories de personnes bénéficiant, dans le cadre du contrat de professionnalisation, d'action de formation et assimilées allant au-delà de 25 % de la durée totale du contrat ;
- les bénéficiaires et la nature des qualifications pour lesquels la durée minimale du contrat de professionnalisation peut être allongée jusqu'à 36 mois ;
- les modalités de continuation et de financement, pour une durée n'excédant pas 6 mois, des actions d'évaluation et d'accompagnement et des enseignements au bénéfice des personnes dont le contrat de professionnalisation comportait une action de professionnalisation, d'une durée minimale de 12 mois et a été rompu sans que ces personnes soient à l'initiative de cette rupture ;
- les priorités en matière de contrat de professionnalisation et les niveaux de prise en charge dans le cadre du contrat de professionnalisation, du contrat d'apprentissage et de la promotion ou reconversion par alternance.

Article 13

En vigueur non étendu

Un comité de nomination est chargé de sélectionner et proposer un ou plusieurs candidats au poste de directeur, au choix du conseil d'administration de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité.

Le comité de nomination est composé d'au maximum 20 membres émanant du conseil d'administration de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité :

- pour les organisations syndicales de salariés : deux représentants par organisation syndicale de salariés représentative au plan national et interprofessionnel signataire de l'accord national interprofessionnel constitutif du 27 février 2019 ou y ayant adhéré ultérieurement ;
- pour les organisations d'employeurs : un nombre égal de représentants désignés à parts égales par l'U2P et la CPME parmi les représentants des entreprises ou des organismes de l'interprofession, et en priorité des organisations professionnelles de branches relevant de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité.

Article 14

En vigueur non étendu

Un comité de rémunération aide le conseil d'administration à fixer les éléments constitutifs et les évolutions du contrat de travail du directeur et des principaux cadres dirigeants et notamment leur rémunération, incluant les éléments annexes (avantages en nature, retraite supplémentaire...).

Le comité de rémunération reçoit chaque année une information sur l'ensemble des éléments de ces rémunérations sur lesquelles il émet un avis, transmis pour décision au conseil d'administration.

Le comité de rémunération est composé d'un représentant par organisation signataire du présent accord, dont le président et le trésorier.

Article 15

En vigueur non étendu

Une commission financière prépare les décisions du conseil d'administration en matière de gestion financière.

Elle comprend notamment le trésorier et le trésorier adjoint.

Sa composition et ses modalités de fonctionnement sont précisées par le règlement intérieur.

Article 16

En vigueur non étendu

La commission certification prépare les décisions du conseil d'administration visant à harmoniser, favoriser la mutualisation et planifier la mise en œuvre des travaux de certification commandée par les branches professionnelles.

La commission certification a notamment pour mission de mutualiser les travaux réalisés par les différents observatoires paritaires prospectifs de branche, et de définir des priorités dans les travaux de l'opérateur de compétences visant à accompagner les branches professionnelles dans la mise en œuvre de leur politique de certification.

La commission certification est composée de :

- 2 représentants par organisation syndicale de salariés représentative au niveau national et interprofessionnel et membre du conseil d'administration ;
- autant de membres désignés à parts égales par l'U2P et la CPME parmi les représentants des entreprises ou des organismes de l'interprofession, et en priorité des organisations professionnelles de branches relevant de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité.

Ses modalités de fonctionnement sont définies au règlement intérieur.

Article 17

En vigueur non étendu

La commission apprentissage et professionnalisation a pour missions :

- d'examiner les niveaux et critères de prise en charge des contrats d'apprentissage et de professionnalisation (dont le dispositif de promotion ou de reconversion par alternance) ;
- d'assurer en tant que de besoin l'appui technique pour la fixation des niveaux et des critères de prise en charge des contrats en alternance.

Cette commission s'assure notamment du respect des dispositions issues des articles D. 6332-5 et D. 6332-6 du code du travail.

Sa composition et ses modalités de fonctionnement sont définies par le règlement intérieur de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité.

La commission apprentissage et professionnalisation formule également des propositions et des préconisations en vue de la promotion et de l'information sur les dispositifs de formation en alternance au conseil d'administration de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité.

Elle a également pour mission d'assurer le suivi et la mise en œuvre de la convention de coopération établie le cas échéant entre l'opérateur de compétences des entreprises de proximité et le ou (les) ministère(s) concerné(s).

Article 18

En vigueur non étendu

Le conseil d'administration, définit, suit et aménage les budgets consolidés au sein de sections financières, et notamment des sections suivantes :

- professionnalisation ;
- apprentissage ;
- plan de développement des compétences des entreprises de moins de 50 salariés ;
- le cas échéant :

- une section dédiée aux contributions conventionnelles ayant pour objet le développement de la formation professionnelle continue versées en application d'un accord de branche ;

- une section dédiée aux contributions versées sur une base volontaire par l'entreprise.

Le conseil d'administration décide chaque année de la mise en œuvre de la mutualisation élargie. Il fixe chaque année les critères d'attribution de fonds mutualisés.

À compter de 2020, en tant qu'organisme collecteur de la taxe d'apprentissage (OCTA) jusqu'à la mise en place de la collecte de la contribution unique par les organismes mentionnés aux articles L. 213-1 et L. 752-1 du code de la sécurité sociale, l'opérateur de compétences des entreprises de proximité collecte et répartit la taxe d'apprentissage selon les modalités définies à l'article L. 6241-2 du code du travail.

Article 19

En vigueur non étendu

Conformément à l'article 5.5 de l'accord national interprofessionnel constitutif du 27 février 2019, la commission paritaire régionale représente, sur sa région, l'opérateur de compétences des entreprises de proximité, sous la responsabilité et le contrôle du conseil d'administration de l'opérateur de compétences.

Les commissions paritaires régionales ont notamment pour missions de :

- suivre la mise en œuvre, au niveau régional, des missions de l'opérateur de compétences décrites à l'article 4 de l'accord national interprofessionnel constitutif de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité du 27 février 2019 ;

- représente sur son territoire l'opérateur de compétences des entreprises de proximité, notamment auprès de l'État en région, du conseil régional et des autres collectivités territoriales, et des partenaires.

La commission paritaire régionale comprend 20 membres désignés au niveau régional, agréés respectivement par chacune des organisations interprofessionnelles représentatives, signataires de l'accord national interprofessionnel constitutif du 27 février 2019, au plan national.

La commission paritaire régionale est constituée :

- pour la partie patronale : 10 représentants répartis à parts égales entre l'U2P et la CPME ;

- pour la partie salariée : 10 représentants des organisations syndicales de salariés représentatives au niveau national et interprofessionnel, à raison de deux représentants par organisation, signataire du présent accord.

Chaque organisation a la possibilité de désigner un suppléant. Le suppléant peut siéger mais il ne vote qu'en l'absence d'un titulaire.

Les désignations sont transmises à la présidence de l'opérateur de compétences.

Cette commission paritaire désigne un président et un vice-président choisis dans chacun des deux collèges.

Les modalités de fonctionnement des commissions paritaires régionales sont précisées dans le règlement intérieur de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité.

Article 20

En vigueur non étendu

Le mandat des administrateurs et des membres des comités, des commissions, et des SPP est bénévole.

20.1. Règles de compatibilité des mandats

En application des articles L. 6332-2-1 et R. 6332-12 du code du travail, tous les administrateurs et membres désignés dans les comités, les commissions, et les SPP titulaires d'un mandat au sein de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité ne peuvent être salarié ou administrateur d'un organisme de crédit, ni être salarié ou administrateur d'un établissement de formation.

Toute difficulté ou toute question à ce sujet doit être portée à la connaissance du commissaire aux comptes.

20.2. Prise en charge des frais liés à l'exercice du mandat

Les modalités de prise en charge des frais exposés par les administrateurs et les membres désignés dans les comités, les commissions, et les SPP, dans l'exercice de leur mandat, sont définies dans le règlement intérieur de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité.

20.3. Formation des administrateurs

Dès leur entrée en fonction, les administrateurs de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité bénéficient d'une formation liée à leur mandat.

Les frais de formation des administrateurs et des membres désignés dans les comités, les commissions, et les SPP pour l'exercice de leurs mandats, sont financés dans le cadre des dispositions prévues par les textes en vigueur.

Les modalités de cette prise en charge sont précisées au règlement intérieur.

Article 21

En vigueur non étendu

L'opérateur de compétences des entreprises de proximité devra mettre en place un dispositif de coordination et de circulation de l'information entre les membres siégeant au sein de ses différentes instances.

Les informations reçues dans le cadre du mandat ont un caractère confidentiel et ne peuvent pas être divulguées, à l'exception des organisations qui les ont désignées.

Article 22

En vigueur non étendu

La direction opérationnelle de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité est assurée par un directeur général. Il est nommé par le conseil d'administration sur proposition du comité de nomination.

Les missions du directeur général sont définies par le règlement intérieur.

III. - Organisation financière

Article 23

En vigueur non étendu

Les ressources de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité, sont celles définies à l'article 6 de l'accord national interprofessionnel constitutif du 27 février 2019. Elles sont gérées conformément aux dispositions législatives, réglementaires et conventionnelles applicables à chaque catégorie de ressources.

Article 24

En vigueur non étendu

Les dépenses de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité sont engagées conformément aux dispositions législatives réglementaires et conventionnelles en vigueur. Les modalités d'engagement sont fixées par le règlement intérieur.

Article 25

En vigueur non étendu

Le conseil d'administration désigne l'expert-comptable et nomme le commissaire aux comptes et son suppléant. Conformément aux dispositions légales, ils sont tous issus de cabinets distincts.

IV. - Dispositions diverses

Article 26

En vigueur non étendu

Le bureau de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité élabore le règlement intérieur de l'organisme qui précise notamment :

- les modalités de fonctionnement du conseil d'administration ;
- les modalités de fonctionnement des divers organes qui contribuent au fonctionnement de l'organisme ;
- les procédures d'engagement des dépenses.

Le règlement intérieur est soumis au conseil d'administration pour validation.

Article 27

En vigueur non étendu

Pour mener à bien ses missions au service des branches professionnelles, des entreprises et de leurs salariés, l'opérateur de compétences des entreprises de proximité s'appuiera en priorité sur les compétences et les qualifications déjà disponibles.

Article 28

En vigueur non étendu

Les présents statuts ne peuvent être modifiés que par un avenant négocié entre les organisations signataires de l'accord national interprofessionnel constitutif du 27 février 2019 et celles y ayant adhéré ultérieurement.

Article 29

En vigueur non étendu

La durée de validité des présentes dispositions est à durée indéterminée.

Article 30

En vigueur non étendu

La dissolution de l'organisme ne peut avoir lieu que par la dénonciation de l'accord national interprofessionnel constitutif du 27 février 2019.

En cas de dissolution, les biens et les droits détenus par l'opérateur de compétences des entreprises de proximité sont dévolus conformément à la législation et à la réglementation en vigueur.

Cette dévolution, approuvée par l'assemblée générale, est soumise à l'accord préalable du ministre chargé de la formation professionnelle.

Article 31

En vigueur non étendu

Les présents statuts feront l'objet d'un dépôt auprès de la préfecture du siège de l'organisme.

Textes parus au JORF

Arrêté du 9 avril 2009 portant extension d'un accord professionnel conclu dans le secteur de la librairie

Paru au JORF du 2009-04-18

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de l'accord professionnel du 10 décembre 2008 sur les rémunérations garanties et la prime d'ancienneté conclu dans le secteur de la librairie, les dispositions dudit accord professionnel sous réserve de de l'application des dispositions de l'article L. 2241-9 du code du travail qui prévoient que la négociation annuelle sur les salaires vise également à définir et programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes avant le 31 décembre 2010.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord professionnel susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

Article 3

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

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2009/8, disponible à la Direction des Journaux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au prix de 8,20 EUR.

Arrêté du 17 mai 2010 portant extension d'accords nationaux professionnels conclus dans le secteur de la librairie

Paru au JORF du 2010-05-28

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans leurs champs d'application, les dispositions de :

- l'accord national professionnel du 17 septembre 2009 de prorogation de la durée d'application de la convention collective n° 3252, conclu dans le secteur de la librairie ;

- l'accord national professionnel du 17 septembre 2009 relatif à la classification des emplois (3 annexes), conclu dans le secteur de la librairie, sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 2241-9 du code du travail qui prévoient que la négociation quinquennale sur les classifications vise également à définir et programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes avant le 31 décembre 2010.

Les dispositions relatives aux postes de « vendeur » et « directeur de magasin » qui sont exclusivement libellés au masculin, en annexe 2 et en annexe 3 dans la liste des emplois repères et dans les fiches métiers, sont étendues sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 1142-1 du code du travail qui disposent que nul ne peut prendre en considération du sexe toute mesure en matière de classification ;

- l'accord national professionnel du 1er décembre 2009 relatif à l'emploi des seniors, conclu dans le secteur de la librairie.

Article 2

L'extension des effets et sanctions des accords nationaux professionnels susvisés est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par lesdits accords.

Article 3

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

Nota. - Les textes des accords susvisés ont été publiés au Bulletin officiel du ministère, fascicules conventions collectives n°s 2010/1 et 2010/9, disponibles au centre de documentation de la direction de l'information légale et administrative, 29-31, quai Voltaire, Paris (7e).

Arrêté du 25 mai 2010 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)

Paru au JORF du 2010-06-03

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, les dispositions de l'avenant du 2 juillet 2009 portant révision de l'accord du 22 février 2006 relatif à la prise en charge des frais consécutifs au fonctionnement de la négociation collective et des instances paritaires conclu dans le cadre de la convention collective susvisée.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé est faite à dater de la 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.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2010/8, disponible au centre de documentation de la direction de l'information légale et administrative, 29-31, quai Voltaire, Paris (7e).

Arrêté du 19 juillet 2010 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)

Paru au JORF du 2010-07-29

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, les dispositions de l'accord du 9 décembre 2009, relatif à la répartition de la contribution des entreprises au fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels, conclu dans le cadre de la convention collective susvisée.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

Article 3

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

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2010/11, disponible au centre de documentation de la direction de l'information légale et administrative, 29-31, quai Voltaire, Paris (7e).

Arrêté du 26 juillet 2010 portant extension d'un accord professionnel conclu dans le secteur de la librairie

Paru au JORF du 2010-07-31

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans son champ d'application, les dispositions de l'accord professionnel du 9 juillet 2009, relatif aux salaires, conclu dans le secteur de la librairie.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord professionnel 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.

Nota. - Le texte de l'accord professionnel susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2010/1, disponible au centre de documentation de la direction de l'information légale et administrative, 29-31, quai Voltaire, Paris (7e).

Arrêté du 27 septembre 2010 portant extension d'un accord national professionnel conclu dans le secteur de la librairie

Paru au JORF du 2010-10-13

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans son champ d'application, les dispositions de l'accord professionnel du 15 mars 2010 relatif aux salaires conclu dans le secteur de la librairie.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord professionnel 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.

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2010/27, disponible au centre de documentation de la direction de l'information légale et administrative, 29-31, quai Voltaire, Paris (7e).

Arrêté du 7 juin 2011 portant extension d'un accord national professionnel conclu dans le secteur de la librairie

Paru au JORF du 2011-06-16

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans son champ d'application, les dispositions de l'accord national professionnel du 9 juillet 2010 relatif à la formation professionnelle, conclu dans le secteur de la librairie.

L'article 3-2 est étendu sous réserve de l'application des dispositions du deuxième alinéa de l'article R. 6332-7 du code du travail, les dépenses de fonctionnement des observatoires prospectifs des métiers et des qualifications ne s'imputant pas sur la seule collecte de la professionnalisation mais également sur celle effectuée au titre du plan de formation.

Le premier tiret du deuxième alinéa du troisième point de l'article 4-2 est étendu à l'exclusion des termes : « à l'OPCA désigné » comme étant contraires aux dispositions de l'article R. 6331-9 du code du travail, l'AGEFOS PME n'étant pas agréée par l'Etat pour collecter et gérer les contributions dues au titre du congé individuel de formation.

Le dernier paragraphe de l'article 5-2 est exclu de l'extension comme étant contraire aux dispositions de l'article L. 6325-16 du code du travail, l'exonération spécifique dont bénéficiaient les contrats conclus avec les jeunes de 16 à 25 ans ayant été supprimée.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord national professionnel 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.

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2010/45, disponible au centre de documentation de la direction de l'information légale et administrative, 29-31, quai Voltaire, Paris (7e).

Arrêté du 13 juillet 2011 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)

Paru au JORF du 2011-07-22

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, les dispositions de l'accord du 20 octobre 2010 relatif à la mise en place d'une commission de validation des accords d'entreprise, conclu dans le cadre de la convention collective susvisée.

Le premier alinéa de l'article 1er est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 2232-21 du code du travail et à l'exclusion des termes : « ainsi que » et « désigné(s) comme délégué(s) syndical dans les entreprises de moins de 50 salariés » comme étant contraires aux dispositions du même article L. 2232-21 du code du travail.

L'article 3 est étendu à l'exclusion du terme : « nationales » comme étant contraire au principe d'égalité tel qu'interprété par la Cour de cassation (Cass. soc. 29 mai 2001, Cegelec).

Les premier et deuxième alinéas de l'article 4 sont étendus sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 2232-22 du code du travail, la désignation expresse des organisations membres de la commission ne devant pas conduire à ce que des organisations syndicales de salariés reconnues représentatives ultérieurement à la signature de l'accord en soient exclues.

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.

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2011/01, disponible au centre de documentation de la direction de l'information légale et administrative, 29-31, quai Voltaire, Paris (7e).

Arrêté du 7 novembre 2011 portant extension d'accords et d'avenants examinés en commission des accords de retraite et de prévoyance du 13 septembre 2011

Paru au JORF du 2011-11-19

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés, anciens salariés et leurs ayants droit compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des entreprises de commission, de courtage et de commerce intracommunautaire et d'importation-exportation de France métropolitaine (n° 43) du 18 décembre 1952, les dispositions de l'avenant du 24 janvier 2011 (BO n° 2011/18) à l'accord du 19 janvier 2004 ayant pour objet d'améliorer les garanties rente temporaire de conjoint et rente éducation, conclu dans le cadre de la convention collective précitée.

Article 2

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés, anciens salariés et leurs ayants droit compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des industries et du commerce de la récupération (n° 637) du 6 décembre 1971, les dispositions de l'avenant n° 6 du 11 janvier 2011 (BO n° 011/17) complétant les dispositions prévues à l'accord de prévoyance du 9 avril 2008, conclu dans le cadre de la convention collective précitée.

Article 3

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés, anciens salariés et leurs ayants droit compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du personnel des industries du cartonnage (n° 489) du 9 janvier 1969, les dispositions de l'avenant n° 1 du 13 janvier 2011 (BO n° 2011/16) à l'avenant n° 136 du 11 février 2010 modifiant l'article 3 du régime frais de santé, qui organise la mutualisation des risques auprès d'un organisme assureur désigné, en application de l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale, conclu dans le cadre de la convention collective précitée.

Article 4

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés, anciens salariés et leurs ayants droit compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des commerces de détail de papeterie, fournitures de bureau, bureautique et informatique (n° 1539) du 15 décembre 1988, les dispositions de l'avenant du 2 mars 2011 (BO n° 2011/19) modifiant les dispositions du régime de prévoyance instauré par l'accord du 10 décembre 1990 et augmentant en particulier les taux de cotisations, conclu dans le cadre de la convention collective précitée.

Article 5

L'extension des effets et sanctions des textes susvisés, dont la liste est jointe en annexe du présent arrêté, est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par lesdits textes.

Article 6

Le directeur de la sécurité sociale et le directeur du budget sont chargés, chacun en ce qui le concerne, de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Les textes des accords et avenants susvisés ont été publiés au Bulletin officiel du ministère, fascicules conventions collectives, disponibles au centre de documentation de la direction de l'information légale et administrative, 29-31, quai Voltaire, Paris (7e).

Arrêté du 29 décembre 2011 portant extension d'un accord national professionnel conclu dans le secteur de la librairie

Paru au JORF du 2012-01-05

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans son champ d'application, les dispositions de l'accord national professionnel du 24 mars 2011 relatif aux salaires, conclu dans le secteur de la librairie.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord national professionnel 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.

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2011/26 disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 20 février 2012 portant extension d'un accord de prorogation de la durée d'application de la convention collective nationale du commerce de détail de papeterie, fournitures de bureau, de bureautique et informatique et de librairie du 15 décembre 1988

Paru au JORF du 2012-02-25

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans son propre champ d'application, les dispositions de l'accord du 20 octobre 2011 de prorogation de la durée d'application de la convention collective nationale du commerce de détail de papeterie, fournitures de bureau, de bureautique et informatique et de librairie du 15 décembre 1988.

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.

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2011/49, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 24 février 2012 portant extension d'un accord national professionnel conclu dans le secteur de la librairie

Paru au JORF du 2012-02-29

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans son champ d'application, les dispositions de l'accord national professionnel du 24 mars 2011, relatif à la formation professionnelle, conclu dans le secteur de la librairie.

Le deuxième tiret et le cinquième tiret du deuxième alinéa ainsi que le troisième alinéa de l'article 4-1 sont étendus sous réserve de l'application des dispositions de l'article R. 6332-16 du code du travail.

Le premier tiret de l'avant-dernier alinéa de l'article 4-2 est exclu de l'extension comme contrevenant aux dispositions de l'article R. 6332-6 du code du travail et de l'arrêté d'agrément délivré à AGEFOS-PME.

Le quatrième alinéa de l'article 6 est étendu sous réserve des dispositions de l'article L. 6323-2 du code du travail.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord national professionnel 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.

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2011/26, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 13 août 2012 portant extension de deux accords nationaux professionnels conclus dans le secteur de la librairie et de la convention collective nationale de la librairie (n° 3013)

Paru au JORF du 2012-08-21

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans leur propre champ d'application, les dispositions de :

- la convention collective nationale de la librairie du 24 mars 2011 ;

Le terme « COM » compris dans le premier alinéa de l'article 2 « objet-champ d'application » est exclu de l'extension en tant qu'il contrevient aux dispositions du dernier alinéa de l'article L. 2222-1 du code du travail.

L'article 7 de la convention collective est étendu sous réserve du respect des dispositions du titre II, relatif au temps de travail, de la loi du 20 août 2008 portant rénovation de la démocratie sociale qui modifie la hiérarchie des normes et privilégie le niveau de l'entreprise en matière d'aménagement du temps de travail.

Le premier alinéa du A de l'article 12.2.2 « commission de conciliation » de la convention collective est étendu à l'exclusion des termes « Ces accords ont pu être conclus avec le comité d'entreprise ou à défaut avec le délégué du personnel. L'accord doit être conclu à la majorité des élus titulaires de l'instance concernée. » comme étant contraires aux dispositions de l'article L. 2232-22 du code du travail.

Le pénultième alinéa du A de l'article 12.2.2 « commission de conciliation » de la convention collective est étendu sous réserve du respect de l'application des dispositions des articles L. 2232-21 et L. 2232-22 du code du travail.

Le B du 12.2.2 est exclu de l'extension comme étant contraire aux dispositions des articles L. 2232-21 et L. 2232-22 du code du travail.

Le D de l'article 12.2.2 « commission de conciliation » de la convention collective est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 2232-1 du code du travail.

- l'accord national professionnel du 4 octobre 2011 relatif à l'harmonisation du champ d'application des accords de la branche de la librairie conclu dans le secteur de la librairie ;

Le premier tiret de la liste d'accords déterminés par l'article 1er de l'accord qui vise « l'accord du 28 avril 2005 portant sur les frais exposés par les représentants des salariés dans le cadre de la négociation » est exclu de l'extension en tant qu'il contrevient aux dispositions fixées par l'article L. 2261-16 du code du travail qui ne permet au ministre que d'étendre les avenants ou accords de révision à des conventions ou accords eux même préalablement étendus.

Le terme « COM » compris dans le deuxième paragraphe de l'article 2 « nouveau champ d'application » de l'accord est exclu de l'extension en tant qu'il contrevient aux dispositions fixées par le dernier alinéa de l'article L. 2222-1 du code du travail.

L'article 3 « portée de l'accord » de l'accord est étendu sous réserve du respect des dispositions du titre II, relatif au temps de travail, de la loi du 20 août 2008 portant rénovation de la démocratie sociale qui modifie la hiérarchie des normes et privilégie le niveau de l'entreprise en matière d'aménagement du temps de travail.

- l'accord du 22 septembre 2011 portant révision de l'accord du 10 décembre 2008 relatif au régime de prévoyance et de prorogation de sa durée d'application, conclu dans le secteur de la librairie ;

Le terme « COM » compris dans le premier alinéa de l'article 1er « champ d'application » est exclu de l'extension en tant qu'il contrevient aux dispositions fixées par le dernier alinéa de l'article L. 2222-1 du code du travail.

Article 2

L'extension des effets et sanctions des accords et de la convention collective 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 accords et convention.

Article 3

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

Nota. - Les textes susvisés ont été publiés au Bulletin officiel du ministère, fascicules et conventions collectives n° 2011/19, n° 2011/45 n° 2011/49, disponibles sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 26 octobre 2012 modifiant l'arrêté du 13 août 2012 portant extension de deux accords nationaux professionnels conclus dans le secteur de la librairie et de la convention collective nationale de la librairie du 24 mars 2011 (n° 3013)

Paru au JORF du 2012-11-03

Article 1

L'article 1er de l'arrêté du 13 août 2012 est ainsi modifié :

Au quatrième alinéa, les mots : « l'article 12.2.2 Commission de conciliation » sont remplacés par les mots : « l'article 12.2.3 Commission de validation des accords collectifs ».

Au cinquième alinéa, les mots : « l'article 12.2.2 Commission de conciliation » sont remplacés par les mots : « l'article 12.2.3 Commission de validation des accords collectifs ».

Au sixième alinéa, les mots : « l'article 12.2.2 » sont remplacés par les mots : « l'article 12.2.3 ».

Au septième alinéa, les mots : « l'article 12.2.2 Commission de conciliation » sont remplacés par les mots : « l'article 12.2.3 Commission de validation des accords collectifs ».

Article 2

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

Nota. - Les textes des accords visés par l'arrêté du 13 août 2012 ont été publiés au Bulletin officiel du ministère, fascicules conventions collectives n° 2011/19, n° 2011/45 et n° 2011/49, disponibles sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 26 avril 2013 portant extension d'accords et d'avenants examinés en sous-commission des conventions et accords du 11 avril 2013

Paru au JORF du 2013-05-04

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 acteurs du lien social et familial : centres sociaux et socioculturels, associations d'accueil de jeunes enfants, associations de développement social local du 4 juin 1983 (n° 1261), les dispositions de :

- l'avenant n° 03-12 du 25 septembre 2012 (BO 2012-43) relatif au toilettage de ladite convention collective ;

- l'avenant n° 04-12 du 20 novembre 2012 (BO 2012-51) relatif à la formation professionnelle à ladite convention collective.

Article 2

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du personnel des administrateurs et des mandataires judiciaires du 20 décembre 2007 (n° 2706), les dispositions de l'avenant n° 2 du 4 octobre 2012 (BO 2012-49) à l'accord du 1er janvier 2009 relatif à la prévoyance, conclu dans le cadre de ladite convention collective.

Article 3

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'assainissement et de la maintenance industrielle du 21 mai 2002 (n° 2272), les dispositions de l'avenant n° 25 du 23 mai 2012 (BO 2012-29) portant diverses modifications à ladite convention collective.

Article 4

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des sociétés d'assistance du 13 avril 1994 (n° 1801), les dispositions de l'accord du 14 décembre 2012 (BO 2013-5) relatif au financement du fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels, conclu dans le cadre de ladite convention collective.

Article 5

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des entreprises de courtage d'assurances et/ou de réassurances du 18 janvier 2002 (n° 2247), les dispositions de l'accord du 21 novembre 2012 (BO 2013-9) relatif au financement du fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels, conclu dans le cadre de ladite convention collective.

Article 6

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des commerces et services de l'audiovisuel, de l'électronique et de l'équipement ménager du 26 novembre 1992 (n° 1686), les dispositions de l'avenant n° 3 du 15 novembre 2012 (BO 2013-4) relatif à la poursuite du financement d'un contrat de professionnalisation à l'accord du 29 du 8 avril 2005, conclu dans le cadre de ladite convention collective.

Article 7

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de l'accord national professionnel du 4 mai 2011 relatif à l'organisation du chèque-vacances dans les entreprises du bâtiment et des travaux publics visées à l'article L. 411-1 du code de tourisme, les dispositions de l'avenant n° 1 du 26 juin 2012 (BO 2012-40) audit accord.

Article 8

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des bureaux d'études techniques, des cabinets d'ingénieurs-conseils et des sociétés de conseils du 15 décembre 1987 (n° 1486), les dispositions de :
- l'avenant n° 5 du 12 septembre 2012 (BO 2012-42) à l'accord du 27 mars 1997 relatif au régime de prévoyance, conclu dans le cadre de ladite convention collective ;
- l'avenant n° 6 du 12 septembre 2012 (BO 2012-42) à l'accord du 27 mars 1997 relatif au régime de prévoyance, conclu dans le cadre de ladite convention collective.

Article 9

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des détaillants en chaussures du 27 juin 1973 (n° 733), les dispositions de l'avenant n° 73 du 14 septembre 2012 (BO 2012-46) relatif au régime de prévoyance à ladite convention collective.

Article 10

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'enseignement privé hors contrat du 27 novembre 2007 (n° 2691), les dispositions de l'avenant n° 14 du 11 avril 2012 (BO 2012-21) portant modification des articles 4.4.4 et 4.4.5 et de l'annexe II-A à ladite convention collective.

Article 11

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'esthétique-cosmétique et de l'enseignement technique et professionnel lié aux métiers de l'esthétique et de la parfumerie du 24 juin 2011 (n° 3032), les dispositions de l'avenant n° 1 du 18 octobre 2012 (BO 2012-51) relatif à la classification des emplois pour le personnel des entreprises répertoriées généralement sous le code NAF 96.02B et 96.04Z à ladite convention collective.

Article 12

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des organismes gestionnaires de foyers et services pour jeunes travailleurs du 16 juillet 2003, complétée par trois annexes (n° 2336), les dispositions de l'avis d'interprétation du 12 juin 2012 (BO 2012-36) relatif à la rémunération minimale garantie aux bas salaires prévue à l'article 1 de l'avenant n° 34 de ladite convention collective.

Article 13

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des cabinets ou entreprises de géomètres-experts, géomètres-topographes, photogrammètres et experts fonciers du 13 octobre 2005 (n° 2543), les dispositions de l'avenant du 27 septembre 2012 (BO 2012-44) relatif au régime de prévoyance à ladite convention collective.

Article 14

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de l'accord national collectif de l'hôtellerie, de la restauration et des activités connexes du 16 décembre 2009, les dispositions de l'avenant n° 3 du 13 décembre 2012 (BO 2013-5) relatif au financement du fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels audit accord national.

Article 15

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective des industries métallurgiques, mécaniques et connexes de l'Aisne du 30 septembre 2005 (n° 2542), les dispositions de l'accord du 23 février 2012 (BO 2012-26) relatif à la création d'une prime de déménagement, conclu dans le cadre de ladite convention collective.

Article 16

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la meunerie du 16 juin 1996 (n° 1930), les dispositions de l'accord du 11 octobre 2012 (BO 2012-50) relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, conclu dans le cadre de ladite convention collective.

Article 17

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 (n° 1539), les dispositions de :
- l'avenant du 29 mai 2012 (BO 2012-29) 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, conclu dans le cadre de ladite convention collective ;
- l'avenant du 21 mars 2012 (BO 2012-20) à l'accord du 22 février 2006 relatif au paritarisme, conclu dans le cadre de ladite convention collective.

Article 18

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de l'accord national professionnel du 30 novembre 2011 relatif au développement de la formation professionnelle, la professionnalisation, la sécurisation des parcours professionnels et la politique de gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences, conclu dans l'intersecteur des papiers-cartons, les dispositions de l'avenant n° 1 du 3 juillet 2012 (BO 2013-5) audit accord national professionnel.

Article 19

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des pâtes alimentaires sèches et du couscous non préparé du 3 juillet 1997 (n° 1987), les dispositions de l'avenant n° 2012-01 du 5 décembre 2012 (BO 2013-8) relatif à l'emploi des seniors à ladite convention collective.

Article 20

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'industrie pharmaceutique du 6 avril 1956 (n° 176), les dispositions de :

- l'accord du 18 mai 2011 (BO 2012-24) relatif à la modification des frais de logement et de nourriture des salariés participant aux réunions des commissions paritaires de l'industrie pharmaceutique, conclu dans le cadre de ladite convention collective ;
- l'accord du 1er février 2012 (BO 2012-25) relatif aux frais de logement et de nourriture des salariés des métiers de la promotion, conclu dans le cadre de ladite convention collective.

Article 21

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des entreprises de prévention et de sécurité du 15 février 1985 (n° 1351), les dispositions de l'accord du 22 novembre 2012 (BO 2013-5) relatif à la répartition de la contribution du fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels, conclu dans le cadre de ladite convention collective.

Article 22

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des industries de la conserve, devenue convention collective pour les industries de produits alimentaires élaborés par avenant n° 64 du 21 novembre 2002 (n° 1396), les dispositions de l'avenant n° 95 du 28 juin 2012 (BO 2012-43) à l'accord du 18 novembre 1992 relatif aux classifications, conclu dans le cadre de ladite convention collective.

Article 23

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des remontées mécaniques et domaines skiables du 15 mai 1968 (n° 454), les dispositions de l'avenant n° 54 du 12 juin 2012 (BO 2012-46) relatif à la réécriture partielle de l'article 16 à ladite convention collective.

Article 24

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la restauration rapide du 18 mars 1988 (n° 1501), les dispositions de l'avenant n° 1 du 15 novembre 2012 (BO 2013-4) relatif à l'organisation du financement du paritarisme à ladite convention collective.

Article 25

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du sport du 7 juillet 2005 (n° 2511), les dispositions de :

- l'avenant n° 63 du 9 novembre 2011 (BO 2011-52) relatif au financement du paritarisme à ladite convention collective ;
- l'avenant n° 76 du 4 octobre 2012 (BO 2013-03) relatif au certificat de qualification professionnelle animateur des activités gymniques à ladite convention collective.

Article 26

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du commerce des articles de sports et équipements de loisirs du 26 juin 1989 (n° 1557), les dispositions de l'avenant rectificatif du 20 septembre 2012 (BO 2012-49) à l'avenant du 11 octobre 1989 relatif aux cadres à ladite convention collective.

Article 27

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des télécommunications du 26 avril 2000 (n° 2148), les dispositions de l'avenant n° 8 du 21 décembre 2012 (BO 2013-8) relatif à la formation professionnelle à ladite convention collective.

Article 28

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application des conventions collectives nationales des cadres du 21 mars 1972 (n° 652), des ouvriers du 17 juin 1965 (n° 398) et des employés, techniciens et agents de maîtrise du 17 novembre 1969 (n° 533) du négoce des matériaux de construction, les dispositions de l'avenant n° 5 du 15 novembre 2012 (BO 2012-51) à l'accord du 23 juin 1999 relatif à la réduction, l'organisation du temps de travail et de l'emploi, conclu dans le cadre desdites conventions collectives.

Article 29

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des ouvriers, employés, techniciens et agents de maîtrise de l'exploitation d'équipements thermiques et de génie climatique du 7 février 1979 (n° 998) et de la convention collective nationale des cadres, ingénieurs et assimilés des entreprises de gestion d'équipements thermiques et de climatisation du 3 mai 1983 (n° 1256), les dispositions de l'accord du 14 décembre 2012 (BO 2013-8) relatif à la répartition de la contribution du fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels, conclu dans le cadre desdites conventions collectives.

Article 30

L'extension des effets et sanctions des textes susvisés, conclus dans le cadre des conventions et accords collectifs dont la liste est jointe en annexe du présent arrêté, prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par lesdits textes.

Article 31

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

Nota. - Les textes susvisés ont été publiés au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives, disponibles sur le site : www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 9 juillet 2013 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)

Paru au JORF du 2013-07-19

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 20 mars 2013 relatif au « barème des salaires minima et primes d'ancienneté conventionnels », conclu dans le cadre de la convention collective susvisée, sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 2241-9 du code du travail qui prévoient que la négociation annuelle sur les salaires vise également à définir et programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.

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.

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2013/19, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 11 décembre 2015 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale de la librairie (n° 3013)

Paru au JORF du 2015-12-17

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la librairie du 24 mars 2011, les dispositions de l'accord du 2 juillet 2015 relatif à l'instauration d'un régime professionnel de santé, conclu dans le cadre de la convention collective susvisée.

Le terme « COM » figurant à l'alinéa 4 de l'article 1er est exclu de l'extension en tant qu'il contrevient aux dispositions du troisième alinéa de l'article L. 2222-1 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.

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2015/38 disponible sur le site <http://www.journal-officiel.gouv.fr/bocc>.

Arrêté du 23 février 2016 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale de la librairie (n° 3013)

Paru au JORF du 2016-02-26

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la librairie du 24 mars 2011, les dispositions de l'accord du 16 septembre 2015, relatif à la formation professionnelle des entreprises, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

Le terme : « COM » figurant à l'alinéa 1 de l'article 1er est exclu de l'extension en tant qu'il contrevient aux dispositions de l'alinéa 3 de l'article L. 2222-1 du code du travail.

L'alinéa 7 de l'article 4.2 (partie consacrée aux contributions des employeurs de 10 salariés et plus : 1%) est étendu sous réserve du respect des dispositions des articles R. 6332-3 et R. 6332-4 du code du travail.

L'alinéa 4 de l'article 5.2.3 (partie relatif à l'objectif quantitatif) est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 6222-18 du code du travail tel qu'il résulte de la loi n° 2015-994 du 17 août 2015 relative au dialogue social et à l'emploi.

Le premier alinéa de l'article 7.1 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 6323-1 du code du travail.

L'alinéa 4 de l'article 15 est étendu sous réserve de l'application des dispositions des articles L. 2231-1 et L. 2261-7 du code du travail, telles qu'interprétées par la jurisprudence de la Cour de cassation (Cass. soc., 17 septembre 2003, n° 01-10706, 31 mai 2006 n° 04-14060, 8 juillet 2009 n° 08-41507).

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 23 février 2016.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

Y. Struillou

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2015/49 disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 1er mars 2016 portant extension de l'avenant n° 1 du 16 septembre 2015 à l'accord du 18 juin 2012 relatif au régime de prévoyance des salariés des entreprises de la branche de la librairie

Paru au JORF du 2016-03-09

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés, anciens salariés et leurs ayants droit compris dans son champ d'application, les dispositions de l'avenant n° 1 à l'accord du 16 septembre 2015 du 18 juin 2012, relatif au régime de prévoyance des salariés des entreprises de la branche de la librairie.

A l'article 3.2, les mots : « à la date d'effet de la résiliation de l'adhésion de l'entreprise » sont exclus de l'extension en tant qu'ils contreviennent à l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale.

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 de la sécurité sociale est responsable de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 1er mars 2016.

La ministre des affaires sociales et de la santé,

Pour la ministre et par délégation :

Par empêchement du directeur de la sécurité sociale :

Le chef de service, adjoint au directeur de la sécurité sociale,

J. Bosredon

Le secrétaire d'Etat chargé du budget,

Pour le secrétaire d'Etat et par délégation :

Le chef de service, adjoint au directeur de la sécurité sociale,

J. Bosredon

Nota. - Les textes susvisés ont été publiés au Bulletin officiel du ministère du travail, fascicules conventions collectives, disponibles sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 13 avril 2016 portant extension d'accords examinés en commission des accords de retraite et de prévoyance du 28 janvier 2016

Paru au JORF du 2016-04-27

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés, anciens salariés et leurs ayants droit compris dans son champ d'application, les dispositions de l'avenant n° 2 du 16 septembre 2015 à l'accord du 18 juin 2012 relatif au régime de prévoyance des salariés des entreprises de la branche de la librairie.

Article 2

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés, anciens salariés et leurs ayants droit compris dans son champ d'application, les dispositions de l'avenant n° 32 du 14 mai 2014 visant à modifier le régime national de prévoyance des ETAM du bâtiment et des travaux publics et ses annexes.

Article 3

L'extension des effets et sanctions des accords 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 accords.

Article 4

Le directeur de la sécurité sociale est responsable de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 13 avril 2016.

La ministre des affaires sociales et de la santé,

Pour la ministre et par délégation :

Le chef de service adjoint au directeur de la sécurité sociale,

J. Bosredon

Le secrétaire d'Etat chargé du budget,

Pour le secrétaire d'Etat et par délégation :

Le chef de service adjoint au directeur de la sécurité sociale,

J. Bosderon

Arrêté du 14 avril 2016 portant extension de l'avenant n° 1 du 16 septembre 2015 à l'accord du 18 juin 2012 relatif au régime de prévoyance des salariés des entreprises de la branche de la librairie

Paru au JORF du 2016-04-27

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés, anciens salariés et leurs ayants droit compris dans son champ d'application, les dispositions de l'avenant n° 1 du 16 septembre 2015 à l'accord du 18 juin 2012 relatif au régime de prévoyance des salariés des entreprises de la branche de la librairie.

A l'article 3.2, les mots : « à la date d'effet de la résiliation de l'adhésion de l'entreprise » sont exclus de l'extension en tant qu'ils contreviennent à l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale.

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 de la sécurité sociale est responsable de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 14 avril 2016.

La ministre des affaires sociales et de la santé,

Pour la ministre et par délégation :

Le chef de service, adjoint au directeur de la sécurité sociale,

J. Bosredon

Le secrétaire d'Etat chargé du budget,

Pour le secrétaire d'Etat et par délégation :

Le chef de service adjoint au directeur de la sécurité sociale,

J. Bosredon

Nota. - Les textes susvisés ont été publiés au Bulletin officiel du ministère du travail, fascicules conventions collectives, disponibles sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 28 juillet 2016 portant abrogation de l'arrêté du 14 avril 2016 portant extension de l'avenant n° 1 du 16 septembre 2015 à l'accord du 18 juin 2012 relatif au régime de prévoyance des salariés des entreprises de la branche de la librairie

Paru au JORF du 2016-08-05

Article 1

L'arrêté du 14 avril 2016 portant extension de l'avenant n° 1 du 16 septembre 2015 à l'accord du 18 juin 2012 relatif au régime de prévoyance des salariés des entreprises de la branche librairie est abrogé.

Article 2

Le directeur de la sécurité sociale est responsable de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 28 juillet 2016.

La ministre des affaires sociales et de la santé,

Pour la ministre et par délégation :

Par empêchement du directeur de la sécurité sociale :

Le chef de service adjoint au directeur de la sécurité sociale,

J. Bosredon

Le secrétaire d'Etat chargé du budget

Pour le secrétaire d'Etat et par délégation :

Par empêchement du directeur de la sécurité sociale :

Le chef de service adjoint au directeur de la sécurité sociale,

J. Bosredon

Arrêté du 29 juillet 2016 portant extension d'accords et d'avenants salariaux

Paru au JORF du 2016-08-09

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale concernant les ouvriers employés par les entreprises du bâtiment non visées par le décret 1er mars 1962 - c'est-à-dire occupant plus de dix salariés - du 8 octobre 1990 (n° 1597) et dans leur propre champ d'application territorial, les dispositions de :

- l'accord régional (Auvergne) sur le barème de salaires minimaux, conclu le 18 avril 2016 (BOCC 2016/22), dans le cadre de ladite convention collective ;
- l'accord régional (Auvergne) sur les indemnités de repas et de petits déplacements, conclu le 18 avril 2016 (BOCC 2016/22), dans le cadre de ladite convention collective ;
- l'accord régional (Rhône-Alpes) de revalorisation des appointements minimaux, conclu le 11 mars 2016 (BOCC 2016/22), dans le cadre de ladite convention collective.

Article 2

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la boulangerie-pâtisserie - entreprises artisanales - du 19 mars 1976 (n° 843) et dans leur propre champ d'application territorial, les dispositions de :

- l'accord régional (Ile-de-France) n° 50 relatif aux salaires, conclu le 7 janvier 2016 (BOCC 2016/21), dans le cadre de ladite convention collective ;
- l'avenant n° 5 aux accords départementaux du 20 juin 2012 (Bouches-du-Rhône) relatif aux salaires, conclu le 1er mars 2016 (BOCC 2016/22), dans le cadre de ladite convention collective.

Article 3

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des entreprises du négoce et de distribution de combustibles solides, liquides, gazeux et produits pétroliers du 20 décembre 1985 (n° 1408), les dispositions de l'accord relatif aux salaires, conclu le 13 avril 2016 (BOCC 2016/22), dans le cadre de ladite convention collective.

Article 4

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective régionale de la couture parisienne du 10 juillet 1961 (n° 303), les dispositions du protocole d'accord sur la prime de collection, conclu le 21 avril 2016 (BOCC 2016/22), dans le cadre de ladite convention collective.

Article 5

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des activités de production des eaux embouteillées, des boissons rafraîchissantes sans alcool et de bière du 24 mai 1988 (n° 1513), les dispositions de l'avenant n° 34 relatif aux salaires, conclu le 23 mars 2016 (BOCC 2016/23), à ladite convention collective.

Article 6

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des entreprises d'expertises en matière d'évaluations industrielles et commerciales devenant par application de l'avenant n° 62 à la convention collective nationale de la branche des sociétés d'expertises et d'évaluations du 7 décembre 1976 (n° 915), les dispositions de l'avenant n° 63 relatif aux rémunérations mensuelles, conclu le 24 mars 2016 (BOCC 2016/23), à ladite convention collective.

Article 7

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des 5 branches industries alimentaires diverses du 21 mars 2012 (n° 3109), les dispositions de l'avenant n° 6 relatif aux minima conventionnels, conclu le 23 février 2016 (BOCC 2016/21), à ladite convention collective.

Article 8

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la librairie du 24 mars 2011 (n° 3013), les dispositions de l'accord relatif aux salaires, conclu le 5 février 2016 (BOCC 2016/22), dans le cadre de ladite convention collective.

Article 9

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective départementale de l'industrie des métaux du Bas-Rhin du 4 avril 1996 (n° 1967), et à l'exclusion de la réparation d'appareils électriques pour le ménage non associée à un magasin de vente, les dispositions de l'avenant relatif aux rémunérations, conclu le 2 mai 2016 (BOCC 2016/23), à ladite convention collective.

Article 10

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective départementale des industries métallurgiques, mécaniques et connexes d'Eure-et-Loir du 27 juillet 1978 (n° 984), et à l'exclusion de la réparation d'appareils électriques pour le ménage non associée à un magasin de vente, les dispositions de l'avenant relatif à la fixation d'une nouvelle valeur du point, aux rémunérations annuelles garanties et au montant de l'indemnité de restauration sur le lieu de travail, conclu le 7 avril 2016 (BOCC 2016/21).

Article 11

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective régionale des industries métallurgiques et connexes d'Ille-et-Vilaine et du Morbihan du 12 avril 1976 (n° 863), et à l'exclusion de la réparation d'appareils électriques pour le ménage non associée à un magasin de vente, les dispositions de l'accord relatif aux rémunérations annuelles garanties (RAG), conclu le 22 avril 2016 (BOCC 2016/23), dans le cadre de ladite convention collective.

Article 12

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective des industries et du commerce de la récupération du 6 décembre 1971 (n° 637), les dispositions de l'accord relatif aux salaires applicables au 1er avril 2016, conclu le 8 mars 2016 (BOCC 2016/21), dans le cadre de ladite convention collective.

Article 13

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des ouvriers des industries de carrières et de matériaux du 22 avril 1955 (n° 87) et de la convention collective nationale des employés techniciens et agents de maîtrise des industries de carrières et de matériaux du 12 juillet 1955 (n° 135), à l'exclusion des entreprises procédant à la fabrication des produits en béton, et dans leur propre champ d'application territorial les dispositions de :

- l'accord régional (Provence-Alpes-Côte d'Azur-Corse) relatif aux salaires minima, conclu le 6 avril 2016 (BOCC 2016/21), dans le cadre desdites conventions collectives ;
- l'accord régional (Limousin) portant sur les salaires minimaux, conclu le 16 mars 2016 (BOCC 2016/23), dans le cadre desdites conventions collectives.

Article 14

L'extension des effets et sanctions des textes susvisés, conclus dans le cadre des conventions et accords collectifs dont la liste est jointe en annexe du présent arrêté, prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par lesdits textes.

Article 15

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

Annexe

ANNEXE

Article 1er. - Convention collective nationale concernant les ouvriers employés par les entreprises du bâtiment non visées par le décret du 1er mars 1962 - c'est-à-dire occupant plus de dix salariés - du 8 octobre 1990 (n° 1597).

Article 2. - Convention collective nationale de la boulangerie-pâtisserie - entreprises artisanales - du 19 mars 1976 (n° 843).

Article 3. - Convention collective nationale des entreprises du négoce et de distribution de combustibles solides, liquides, gazeux et produits pétroliers du 20 décembre 1985 (n° 1408).

Article 4. - Convention collective régionale de la couture parisienne du 10 juillet 1961 (n° 303).

Article 5. - Convention collective nationale des activités de production des eaux embouteillées, des boissons rafraîchissantes sans alcool et de bière du 24 mai 1988 (n° 1513).

Article 6. - Convention collective nationale des entreprises d'expertises en matière d'évaluations industrielles et commerciales devenant par application de l'avenant n° 62, convention collective nationale de la branche des sociétés d'expertises et d'évaluations du 7 décembre 1976 (n° 915).

Article 7. - Convention collective nationale des 5 branches industries alimentaires diverses du 21 mars 2012 (n° 3109).

Article 8. - Convention collective nationale de la librairie du 24 mars 2011 (n° 3013).

Article 9. - Convention collective départementale de l'industrie des métaux du Bas-Rhin du 4 avril 1996 (n° 1967).

Article 10. - Convention collective départementale des industries métallurgiques, mécaniques et connexes d'Eure-et-Loir du 27 juillet 1978 (n° 984).

Article 11. - Convention collective régionale des industries métallurgiques et connexes d'Ille-et-Vilaine et du Morbihan du 12 avril 1976 (n° 863).

Article 12. - Convention collective des industries et du commerce de la récupération du 6 décembre 1971 (n° 637).

Article 13. - Convention collective nationale des ouvriers des industries de carrières et de matériaux du 22 avril 1955 (n° 87), convention collective nationale des employés techniciens et agents de maîtrise des industries de carrières et de matériaux du 12 juillet 1955 (n° 135).

Fait le 29 juillet 2016.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur du travail,

Y. Struillou

Nota. - Les textes susvisés ont été publiés au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives, disponibles sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 4 octobre 2016 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale de la librairie (n° 3013)

Paru au JORF du 2016-10-12

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la librairie du 24 mars 2011, les dispositions de l'avenant n° 1 du 5 novembre 2015 portant modification du champ d'application de la convention collective nationale susvisée.

Les termes : « COM, dont » figurant à l'article 1er sont exclus de l'extension en tant qu'ils contreviennent aux dispositions du troisième alinéa de l'article L. 2222-1 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 directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 4 octobre 2016.

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° 2016/8, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 18 octobre 2017 portant extension d'accords et d'avenants salariaux

Paru au JORF du 2017-10-26

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 entreprises du négoce et de distribution de combustibles solides, liquides, gazeux et produits pétroliers du 20 décembre 1985 (n° 1408), les dispositions de l'accord relatif aux salaires, conclu le 8 juin 2017 (BOCC 2017/30), dans le cadre de ladite convention collective.

Article 2

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des personnels des sociétés anonymes et fondations d'HLM du 27 avril 2000 (n° 2150), les dispositions de l'avenant n° 9 relatif aux barèmes de rémunérations, conclu le 22 juin 2017 (BOCC 2017/33), à ladite convention collective.

Article 3

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des 5 branches industries alimentaires diverses du 21 mars 2012 (n° 3109), les dispositions de l'avenant n° 8 relatif aux salaires, conclu le 2 mars 2017 (BOCC 2017/30), à ladite convention collective.

Article 4

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la librairie du 24 mars 2011 (n° 3013), les dispositions de l'accord relatif aux salaires minima et à la prime d'ancienneté, conclu le 10 mai 2017 (BOCC 2017/31), dans le cadre de ladite convention collective.

Article 5

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective départementale de l'industrie des métaux du Bas-Rhin du 4 avril 1996 (n° 1967), et à l'exclusion de la réparation d'appareils électriques pour le ménage non associée à un magasin de vente, les dispositions de l'accord relatif aux rémunérations, conclu le 1er juin 2017 (BOCC 2017/32), dans le cadre de ladite convention collective.

Article 6

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective de la métallurgie de l'Oise du 9 janvier 2008 (n° 2700), et à l'exclusion de la réparation d'appareils électriques pour le ménage non associée à un magasin de vente, les dispositions de :

- l'avenant relatif aux garanties annuelles de rémunération, conclu le 22 mai 2017 (BOCC 2017/30), à ladite convention collective ;
- l'avenant relatif aux rémunérations minimales hiérarchiques, conclu le 22 mai 2017 (BOCC 2017/30), à ladite convention collective.

Article 7

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective de la métallurgie du Gard et de la Lozère du 27 décembre 1999 (n° 2126), et à l'exclusion de la réparation d'appareils électriques pour le ménage non associée à un magasin de vente, les dispositions de l'accord relatif aux rémunérations annuelles garanties et sur la valeur du point, conclu le 22 mai 2017 (BOCC 2017/31), dans le

cadre de ladite convention collective.

Article 8

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective des industries métallurgiques, électroniques et connexes de l'Hérault, de l'Aude et des Pyrénées-Orientales du 7 février 1990 (n° 1577), et à l'exclusion de la réparation d'appareils électriques pour le ménage non associée à un magasin de vente, les dispositions de l'accord relatif aux salaires et à la prime de panier de nuit, conclu le 19 mai 2017 (BOCC 2017/31), dans le cadre de ladite convention collective.

Article 9

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective de la métallurgie des Pyrénées-Atlantiques et du Seignanx du 28 septembre 2006 (n° 2615), les dispositions de :

- l'accord relatif aux rémunérations effectives garanties, conclu le 9 juin 2017 (BOCC 2017/30), dans le cadre de ladite convention collective ;
- l'accord relatif aux rémunérations minimales hiérarchiques, conclu le 9 juin 2017 (BOCC 2017/30), dans le cadre de ladite convention collective.

Article 10

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des ouvriers des industries de carrières et de matériaux du 22 avril 1955 (n° 87) et de la convention collective nationale des employés techniciens et agents de maîtrise des industries de carrières et de matériaux du 12 juillet 1955 (n° 135), à l'exclusion des entreprises procédant à une activité de fabrication de produits en béton, et dans leur propre champ d'application territorial, les dispositions de :

- l'accord territorial (Champagne-Ardenne) relatif aux salaires minimaux, conclu le 9 mai 2017 (BOCC 2017/33), dans le cadre desdites conventions collectives ;
- l'accord territorial (Bretagne) portant sur les salaires minimaux, conclu le 2 mai 2017 (BOCC 2017/33), dans le cadre desdites conventions collectives.

Article 11

L'extension des effets et sanctions des textes susvisés, conclus dans le cadre des conventions et accords collectifs dont la liste est jointe en annexe du présent arrêté, prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par lesdits textes.

Article 12

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

Annexe

ANNEXE

Fait le 18 octobre 2017.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

Y. Struillou

Nota. - Les textes susvisés ont été publiés au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives, disponibles sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 15 février 2018 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale de la librairie (n° 3013)

Paru au JORF du 2018-02-21

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la librairie du 24 mars 2011, les dispositions de l'avenant du 10 mai 2017 portant modification de certaines dispositions de la convention collective nationale susvisée.

L'alinéa 3 de l'article 3 est étendu sous réserve du respect des dispositions des articles L. 2261-10 et L. 2261-11 du code du travail.

L'alinéa 2 du b) du paragraphe D de l'article 12.1 tel qu'il résulte de l'article 5 de l'avenant est étendu sous réserve du respect de la jurisprudence de la Cour de Cassation (Cass., soc., 1er décembre 1998, n° 98-40104).

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 15 février 2018.

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° 2017/31 disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 9 mai 2018 portant extension d'accords et d'avenants examinés en sous-commission des conventions et accords du 19 avril 2018

Paru au JORF du 2018-05-12

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la boulangerie-pâtisserie-entreprises artisanales du 19 mars 1976 (n° 843), les dispositions de l'avenant n° 22 à l'avenant n° 83 relatif à la mise en place d'un régime de remboursement complémentaire de frais de soins de santé, conclu le 24 mai 2017 (BOCC 2017/29), à ladite convention collective.

Article 2

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des gardiens, concierges et employés d'immeubles du 11 décembre 1979 (n° 1043), les dispositions de l'avenant n° 94 relatif aux courriers et colis, conclu le 29 mai 2017 (BOCC 2017/45), à ladite convention collective.

Article 3

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective des entreprises de commission, de courtage et de commerce intracommunautaire et d'importation-exportation et des machines à coudre du 18 décembre 1952 (n° 43), les dispositions de l'avenant à l'accord du 19 janvier 2004 instaurant un régime de prévoyance collective, conclu le 13 décembre 2016 (BOCC 2017/17), dans le cadre de ladite convention collective.

Article 4

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la librairie du 24 mars 2011 (n° 3013), les dispositions de l'avenant n° 1 à l'accord relatif à l'instauration d'un régime professionnel de santé, conclu le 19 septembre 2017 (BOCC 2017/45), dans le cadre de ladite convention collective.

Article 5

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale unifiée Ports et Manutention du 15 avril 2011 (n° 3017), les dispositions de :

- l'avenant n° 3 portant recommandation d'un organisme assureur en application de l'accord du 17 décembre 2015 relatif au régime conventionnel de prévoyance des ouvriers dockers professionnels intermittents, conclu le 3 novembre 2016 (BOCC 2017/9), dans le cadre de ladite convention collective ;
- l'avenant n° 3 portant recommandation d'un organisme assureur en application de l'accord du 17 décembre 2015 relatif au régime conventionnel de prévoyance des ouvriers dockers occasionnels, conclu le 3 novembre 2016 (BOCC 2017/9), dans le cadre de ladite convention collective.

Article 6

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la promotion immobilière du 18 mai 1988 (n° 1512), les dispositions de l'avenant n° 3 à l'accord du 19 octobre 2011 relatif au régime de prévoyance et au régime de frais de santé, conclu le 27 octobre 2017 (BOCC 2018/4), dans le cadre de ladite convention collective.

Article 7

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des vins, cidres, jus de fruits, sirops, spiritueux et liqueurs de France du 13 février 1969 (n° 493), les dispositions de l'avenant n° 1 à l'accord relatif à un régime de prévoyance, conclu le 5 décembre 2017 (BOCC 2018/6), dans le cadre de ladite convention collective.

Article 8

L'extension des effets et sanctions des textes susvisés, conclus dans le cadre des conventions et accords collectifs dont la liste est jointe en annexe du présent arrêté, prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par lesdits textes.

Article 9

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

Annexe

ANNEXE

Fait le 9 mai 2018.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

Y. Struillou

Nota. - Les textes susvisés ont été publiés au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives, disponibles sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 21 novembre 2018 portant extension d'un avenant à un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale de la librairie (n° 3013)

Paru au JORF du 2018-11-30

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la librairie du 24 mars 2011, les dispositions de l'avenant n° 3 du 18 janvier 2017 à l'accord du 5 décembre 2005 relatif au développement de la négociation collective, conclu dans le cadre de la convention collective nationale 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 21 novembre 2018.

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° 2017/12 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)

Paru au JORF du 2019-07-31

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 26 juillet 2019 portant extension d'accords conclus dans le cadre de la convention collective nationale de la librairie (n° 3013)

Paru au JORF du 2019-08-03

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la librairie du 24 mars 2011, les dispositions de :

- l'accord du 2 juillet 2018 relatif au régime de prévoyance des salariés, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

L'accord 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 3e alinéa de l'article 10 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2261-7 du code du travail.

- l'accord du 14 mars 2019 relatif à la désignation d'un opérateur de compétences (OPCO), conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

Le 2e alinéa de l'article 6 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 des accords 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 accords.

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 26 juillet 2019.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur adjoint,

L. Vilboeuf

Nota. - Les textes des accords susvisés ont été publiés au Bulletin officiel du ministère, fascicules conventions collectives n° 2018/46 et 2019/28 disponibles sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 25 septembre 2019 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale de la librairie (n° 3013)

Paru au JORF du 2019-10-02

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la librairie du 24 mars 2011, les dispositions de l'accord du 12 février 2019 relatif aux salaires minima et à la prime d'ancienneté, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accords 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 25 septembre 2019.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

Y. Struillou

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2019/20 disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Nouveautés

Avenant révision de l'article 6-1 classification (30 novembre 2016)

Date du texte : 2016-11-30

Publié au BOCC N° : 20170003

Signataires	
Organisations patronales	Fédération des entreprises du bureau et du numérique -EBEN (EBEN)
Organisations de salariés	Fédération nationale de l'encadrement du commerce et des services (FNECS CFE-CGC) (FNECS CFE-CGC) Fédération des services CFDT (FS CFDT) (FNECS CFE-CGC) Fédération des employés et cadres (FEC CGT-FO) (FNECS CFE-CGC)

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

Avenant frais fonctionnement instances paritaires (6 juin 2018)

Date du texte : 2018-06-06

Publié au BOCC N° : 20180049

Signataires	
Organisations patronales	Fédération des entreprises du bureau et du numérique -EBEN (EBEN)
Organisations de salariés	Confédération française des travailleurs chrétiens (CFTC) (CFTC) Fédération nationale de l'encadrement du commerce et des services (FNECS CFE-CGC) (CFTC) Fédération des services CFDT (FS CFDT) (CFTC) Fédération CGT du commerce, services et distribution (CGT CSD) (CFTC) UNSA Fédération des commerces et des services (CFTC)

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

Accord désignation de l'opérateur de compétences (OPCO) (20 novembre 2018)

Date du texte : 2018-11-20

Publié au BOCC N° : 20190028

Signataires	
Organisations patronales	Syndicat de la librairie française (SLF) (SLF)
Organisations de salariés	Fédération des services CFDT (FS CFDT) (FS CFDT)

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

Accord du 27 février 2019 portant création de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité

Date du texte : 2019-02-27

Publié au BOCC N° :

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

Avenant négociation collective frais de fonctionnement (3 juillet 2019)

Date du texte : 2019-07-03

Publié au BOCC N° : 20200007

Signataires	
Organisations patronales	Fédération des entreprises du bureau et du numérique -EBEN (EBEN)
Organisations de salariés	Fédération nationale de l'encadrement du commerce et des services (FNECS CFE-CGC) (FNECS CFE-CGC) Fédération des services CFDT (FS CFDT) (FNECS CFE-CGC) Fédération CGT du commerce, de la distribution et des services (CGT Commerce) (FNECS CFE-CGC) UNSA Fédération des commerces et des services (FNECS CFE-CGC) Syndicat national du personnel de l'édition, de la librairie et des activités connexes (SNPELAC CFTC) (FNECS CFE-CGC)

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

Accord égalité pro entre femmes et hommes (9 juillet 2019)

Date du texte : 2019-07-09

Publié au BOCC N° : 20190045

Signataires	
Organisations patronales	Syndicat de la librairie française (SLF) (SLF)
Organisations de salariés	Confédération générale du travail (CGT) (CGT) Union nationale des syndicats autonomes (UNSA) (CGT) Fédération nationale de l'encadrement du commerce et des services (FNECS CFE-CGC) (CGT) Fédération des services CFDT (FS CFDT) (CGT) Syndicat du personnel de l'édition, de la librairie et des activités connexes CFTC (CGT) Fédération culture, communication et spectacle (FCCS CFE-CGC) (CGT)

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

Accord dispositif Pro A (12 décembre 2019)

Date du texte : 2019-12-12

Publié au BOCC N° : 20200022

Signataires	
Organisations patronales	Syndicat de la librairie française (SLF) (SLF)
Organisations de salariés	Confédération générale du travail (CGT) (CGT) Fédération nationale de l'encadrement du commerce et des services (FNECS CFE-CGC) (CGT) Fédération des services CFDT (FS CFDT) (CGT) UNSA Fédération des commerces et des services (CGT)

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

Accord congés payés COVID (1er avril 2020)

Date du texte : 2020-04-01

Publié au BOCC N° : 20200017

Signataires	
Organisations patronales	Fédération des entreprises du bureau et du numérique -EBEN (EBEN)
Organisations de salariés	Fédération nationale de l'encadrement du commerce et des services (FNECS CFE-CGC) (FNECS CFE-CGC) Syndicat national du personnel de l'édition, de la librairie et des activités connexes (SNPELAC CFTC) (FNECS CFE-CGC)

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

Liste des sigles

Sigle	Définition
AAH	Allocation aux adultes handicapés
ACOSS	Agence centrale des organismes de sécurité sociale
AGEFOS	Organisme gestionnaire des fonds de la formation professionnelle
AGIRC	Association générale des institutions de retraites des cadres
AGPL	Association pour la gestion du paritarisme au sein de la librairie
ANACT	Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail
ANI	Accord national interprofessionnel
ANPE	Agence nationale pour l'emploi
APE	Activité principale exercée
API	Allocation de parent isolé
AR	Accusé réception
ARACT	Association régionale pour l'amélioration des conditions de travail
ARRCO	Association des régimes retraite complémentaire
ASS	Allocation spécifique de solidarité
BCG	Vaccin Bacille Calmette-Guérin
BEP	Brevet d'études professionnelles
BP	Boite postale
BTS	Brevet de technicien supérieur
CAP	Certificat d'aptitude professionnelle
CDAPH	Commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées
CDD	Contrat à durée déterminée
CDI	Contrat à durée indéterminée
CET	Compte épargne temps
CFA	Centres de formation d'apprentis
CFDT	Confédération française démocratique du travail
CFTC	Confédération française des travailleurs chrétiens
CGC	Confédération générale des cadres
CGT	Confédération générale du travail
CHSCT	Comité d'Hygiène, Sécurité et Conditions de Travail
CIF	Congé individuel de formation
CNEFP	Commission nationale formation continue
CNPV	Commission nationale paritaire de validation
COM	Collectivités d'outre-mer
COPALIBI	Commerce de Papeterie, Librairie, Bureautique et Informatique
COPANEF	Comité paritaire interprofessionnel national pour l'emploi et la formation
COPAREF	Comité paritaire interprofessionnel régional pour l'emploi et la formation
CPF	Compte personnel de formation
CPME	Confédération des petites et moyennes entreprises
CPN	Commission paritaire nationale
CPNAA	Commissions paritaires nationales d'application de l'accord
CPNE	Commission paritaire pour l'emploi
CPNEFP	Commission paritaire nationale des emplois-formations professionnels
CPPNI	Commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation
CQP	Certificat de qualification professionnelle
CRAM	Caisse régionale d'assurance maladie
CRDS	Contribution au remboursement de la dette sociale
CSG	Contribution sociale généralisée
CUI	Contrat unique d'insertion
DADS	Déclaration automatisée des données sociales
DDT	Direction départementale du travail
DDTE	Direction départementale du travail et de l'emploi
DDTEFP	Direction départementale du travail de l'emploi et de la formation professionnelle
DGEFP	Délégation générale de l'emploi et de la formation professionnelle
DGT	Direction générale du travail
DIF	Droit individuel à la formation
DOM	Départements d'outre-mer
DP	Délégué du personnel
DROM	Départements et régions d'outre-mer
DUT	Diplôme universitaire de technologie
FAF	Fonds assurance formation
FEB	Fédération de l'équipement du bureau
FEC	Fédération des employés et cadres
FFPS	Fédération française des papetiers spécialistes
FFSL	Fédération française des syndicats de libraires
FNEBIM	Fédération nationale équipement de bureau, bureautique et informatique
FNECS	Fédération nationale de l'encadrement du commerce et des services
FO	Force ouvrière
FONGECIF	Fonds de gestion du congé individuel de formation
FPSP	Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels
GNP	Groupe national de prévoyance
GPEC	Gestion prévisionnelle des em

Sigle	Définition
IAD	Invalidité absolue et définitive
IDCC	Identifiant de convention collective
IJSS	Indemnité journalière de la sécurité sociale
INFL	Institut National de Formation de la Librairie
INPC	Institut national de prévoyance des cadres
INSEE	Institut national de la statistique et des études économiques
IPA	Invalidité permanente et absolue
IPP	Incapacité permanente partielle
IUT	Institut universitaire de technologie
JO	Journal officiel
JORF	Journal officiel de la république française
LMD	Licence, maîtrise, doctorat
MMB	Matériel et mobilier de bureau
NABM	Nomenclature des actes de biologie médicale
NAF	Nomenclature d'activités françaises
NAP	Activité principale exercée
OCIRP	Organisme commun des institutions de rente et de prévoyance
OCTA	Organisme collecteur de la taxe d'apprentissage
OPCA	Organisme paritaire collecteur agréé
OPCO	Opérateur de compétence
OPNC	Observatoire paritaire de la négociation collective
PACS	Pacte civil de solidarité
PEPSS	Professions de l'entreprise de proximité et des salariés
PFSS	Plafond mensuel de Sécurité Sociale
PME	Petites et moyennes entreprises
PMSS	Plafond mensuel de la sécurité sociale
RAR	Recommandé avec accusé de réception
RMI	Revenu minimum d'insertion
RNCP	Répertoire national des certifications professionnelles
RPS	Réserve participation spéciale
RSA	Revenu de solidarité active
RTT	Réduction du temps de travail
SEBI	Syndicat de l'équipement de bureau et de l'informatique
SLF	Syndicat de la librairie française
SMIC	Salaire minimum interprofessionnel de croissance
SNCF	Société nationale des chemins de fer
SNLF	Syndicat national de la librairie française
SPP	Section professionnelle paritaire
TA	Tranche A
TB	Tranche B
TC	Tranche C
TPE	Très petite entreprise
TPME	Très petites, petites et moyennes entreprises
UNIRS	Union nationale des institutions de retraite des salariés
UNSA	Union nationale des syndicats autonomes
VAE	Validation des acquis de l'expérience
VRP	Voyageur, représentant, placier

Liste thématique

Theme	Titre	Article	Page
Accident du travail	Accident du travail (Convention collective nationale de la librairie du 24 mars 2011)	Article 24	7
	Accident du travail (Convention collective nationale de la librairie du 24 mars 2011)	Article 24	7
	Garanties incapacité temporaire-invalidité (Accord du 2 juillet 2018 relatif au régime de prévoyance)	Article 4	72
	Invalidité (Accord du 10 décembre 2008 relatif au régime de prévoyance)	Article 4.2	104
	Invalidité (Accord du 10 décembre 2008 relatif au régime de prévoyance)	Article 4.2	104
	Invalidité (Accord du 10 décembre 2008 relatif au régime de prévoyance)	Article 4.2	104
	Invalidité (Accord du 10 décembre 2008 relatif au régime de prévoyance)	Article 4.2	104
Arrêt de travail, Maladie	Garanties incapacité temporaire-invalidité (Accord du 2 juillet 2018 relatif au régime de prévoyance)	Article 4	72
	Incapacité (Accord du 10 décembre 2008 relatif au régime de prévoyance)	Article 4.1	103
	Incapacité (Accord du 10 décembre 2008 relatif au régime de prévoyance)	Article 4.1	103
	Incapacité (Accord du 10 décembre 2008 relatif au régime de prévoyance)	Article 4.1	103
	Incapacité (Accord du 10 décembre 2008 relatif au régime de prévoyance)	Article 4.1	103
	Maladie et accident non professionnel (Convention collective nationale de la librairie du 24 mars 2011)	Article 23	6
Champ d'application	Champ d'application (Accord du 31 janvier 2008 relatif aux salaires minima et à la prime d'ancienneté)	Article 1	101
	Champ d'application (Accord du 17 septembre 2009 relatif à la prorogation de la convention)	Article 1	112
	Champ d'application (Accord du 15 septembre 2010 relatif à la prorogation de la durée d'application de la convention)	Article 1er	113
	Champ d'application (Accord du 16 septembre 2015 relatif à la formation professionnelle)	Article 1er	51
	Champ d'application (Accord du 20 novembre 2015 relatif à la prise en charge par AGEFOS-PME de dépenses de fonctionnement des CFA)	Article 1er	62
	Objet.-?Champ d'application (Convention collective nationale de la librairie du 24 mars 2011)	Article ?2	1
Chômage partiel	Variation de la durée hebdomadaire du travail sur l'année ou une partie de l'année (Convention collective nationale de la librairie du 24 mars 2011)	Article 40	10
Congés annuels	Congés payés (Convention collective nationale de la librairie du 24 mars 2011)	Article 53	12
	Titre III Durée du travail. ? Congés payés et jours fériés dans la branche de la librairie (Convention collective nationale de la librairie du 24 mars 2011)		8
Congés exceptionnels	Congés pour événements familiaux (Convention collective nationale de la librairie du 24 mars 2011)	Article 54	12
Démission	Préavis en cas de démission et de licenciement (Convention collective nationale de la librairie du 24 mars 2011)	Article 28	7
Frais de santé	Liste des prestations de la garantie santé du régime professionnel de santé (Accord du 2 juillet 2015 relatif à l'instauration du régime professionnel de santé)	Article 4.1.1	42
Indemnités de licenciement	Indemnité de licenciement (Convention collective nationale de la librairie du 24 mars 2011)	Article 29	8
Maternité, Adoption	Congés pour événements familiaux (Convention collective nationale de la librairie du 24 mars 2011)	Article 54	12
	Liste des prestations de la garantie santé du régime professionnel de santé (Accord du 2 juillet 2015 relatif à l'instauration du régime professionnel de santé)	Article 4.1.1	42
	Maternité et adoption (Convention collective nationale de la librairie du 24 mars 2011)	Article 25	7
	Vie professionnelle et vie familiale (Accord du 4 mai 2010 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes)	Article 9	131
	Vie professionnelle et vie familiale (Accord du 4 mai 2010 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes)	Article 9	131
	Vie professionnelle et vie familiale (Accord du 4 mai 2010 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes)	Article 9	131
	Vie professionnelle et vie familiale (Accord du 4 mai 2010 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes)	Article 9	131
Période d'essai	Période d'essai (Convention collective nationale de la librairie du 24 mars 2011)	Article 17	5
Préavis en cas de rupture du contrat de travail	Délai de prévenance en cas de départ ou de mise à la retraite (Convention collective nationale de la librairie du 24 mars 2011)	Article 30	8
	Préavis en cas de démission et de licenciement (Convention collective nationale de la librairie du 24 mars 2011)	Article 28	7
Prime, Gratification, Treizieme mois	Prime d'ancienneté (Accord du 4 février 2008 relatif aux rémunérations au sein de la branche professionnelle de la librairie)	Article 4	102
	Prime d'ancienneté (Accord du 4 février 2008 relatif aux rémunérations au sein de la branche professionnelle de la librairie)	Article 4	102
	Prime d'ancienneté (Accord du 4 février 2008 relatif aux rémunérations au sein de la branche professionnelle de la librairie)	Article 4	102
	Prime d'ancienneté (Accord du 4 février 2008 relatif aux rémunérations au sein de la branche professionnelle de la librairie)	Article 4	102
	Prime d'ancienneté (Accord du 10 décembre 2008 relatif aux salaires)	Article 4	107
	Prime d'ancienneté (Accord du 10 décembre 2008 relatif aux salaires)	Article 4	107
	Prime d'ancienneté (Accord du 10 décembre 2008 relatif aux salaires)	Article 4	107
	Prime d'ancienneté (Accord du 10 décembre 2008 relatif aux salaires)	Article 4	107
	Prime d'ancienneté (Accord « Salaires » du 9 juillet 2009)	Article 4	118
	Prime d'ancienneté (Accord « Salaires » du 9 juillet 2009)	Article 4	118
	Prime d'ancienneté (Accord « Salaires » du 9 juillet 2009)	Article 4	118
	Prime d'ancienneté (Accord « Salaires » du 9 juillet 2009)	Article 4	118
	Prime d'ancienneté (Accord « Salaires » du 15 mars 2010)	Article 4	116
	Prime d'ancienneté (Accord « Salaires » du 15 mars 2010)	Article 4	116
	Prime d'ancienneté (Accord « Salaires » du 15 mars 2010)	Article 4	116
	Prime d'ancienneté (Accord « Salaires » du 15 mars 2010)	Article 4	116
	Prime d'ancienneté (Accord du 24 mars 2011 relatif aux rémunérations minimales et aux primes)	Article 4	135
	Prime d'ancienneté (Accord du 24 mars 2011 relatif aux rémunérations minimales et aux primes)	Article 4	135
	Prime d'ancienneté (Accord du 24 mars 2011 relatif aux rémunérations minimales et aux primes)	Article 4	135
	Prime d'ancienneté (Accord du 24 mars 2011 relatif aux rémunérations minimales et aux primes)	Article 4	135

Theme	Titre	Article	Page
Prime, Gratification, Treizieme mois	Prime d'ancienneté (Accord du 19 avril 2012 relatif aux salaires pour l'année 2012)	Article 4	136
	Prime d'ancienneté (Accord du 19 avril 2012 relatif aux salaires pour l'année 2012)	Article 4	136
	Prime d'ancienneté (Accord du 19 avril 2012 relatif aux salaires pour l'année 2012)	Article 4	136
	Prime d'ancienneté (Accord du 19 avril 2012 relatif aux salaires pour l'année 2012)	Article 4	136
	Prime d'ancienneté (Accord du 26 mars 2014 relatif aux salaires minimaux et à la prime d'ancienneté)	Article 4	86
	Prime d'ancienneté (Accord du 5 février 2016 relatif aux salaires minima et à la prime d'ancienneté)	Article 4	88
	Prime d'ancienneté (Accord du 10 mai 2017 relatif aux salaires minima et à la prime d'ancienneté)	Article 4	89
	Prime d'ancienneté (Accord du 12 février 2019 relatif aux salaires minima et à la prime d'ancienneté)	Article 4	90
Salaires	Barème des rémunérations garanties (Accord du 19 avril 2012 relatif aux salaires pour l'année 2012)	Article 3	136
	Barème des rémunérations garanties (Accord du 19 avril 2012 relatif aux salaires pour l'année 2012)	Article 3	136
	Barème des rémunérations garanties (Accord du 19 avril 2012 relatif aux salaires pour l'année 2012)	Article 3	136
	Barème des rémunérations garanties (Accord du 19 avril 2012 relatif aux salaires pour l'année 2012)	Article 3	136
	Barème des rémunérations garanties (Accord du 26 mars 2014 relatif aux salaires minimaux et à la prime d'ancienneté)	Article 3	86
	Barème des rémunérations garanties (Accord du 5 février 2016 relatif aux salaires minima et à la prime d'ancienneté)	Article 3	87
	Barème des rémunérations garanties (Accord du 10 mai 2017 relatif aux salaires minima et à la prime d'ancienneté)	Article 3	89
	Barème des rémunérations garanties (Accord du 12 février 2019 relatif aux salaires minima et à la prime d'ancienneté)	Article 3	90
	Barème des salaires (Accord du 31 janvier 2008 relatif aux salaires minima et à la prime d'ancienneté)	Article 2	101
	Prime d'ancienneté (Accord du 31 janvier 2008 relatif aux salaires minima et à la prime d'ancienneté)	Article 3	101
	Prime d'ancienneté (Accord du 19 avril 2012 relatif aux salaires pour l'année 2012)	Article 4	136
	Prime d'ancienneté (Accord du 19 avril 2012 relatif aux salaires pour l'année 2012)	Article 4	136
	Prime d'ancienneté (Accord du 19 avril 2012 relatif aux salaires pour l'année 2012)	Article 4	136
	Prime d'ancienneté (Accord du 19 avril 2012 relatif aux salaires pour l'année 2012)	Article 4	136
	Prime d'ancienneté (Accord du 26 mars 2014 relatif aux salaires minimaux et à la prime d'ancienneté)	Article 4	86
	Prime d'ancienneté (Accord du 5 février 2016 relatif aux salaires minima et à la prime d'ancienneté)	Article 4	88
	Prime d'ancienneté (Accord du 10 mai 2017 relatif aux salaires minima et à la prime d'ancienneté)	Article 4	89
Prime d'ancienneté (Accord du 12 février 2019 relatif aux salaires minima et à la prime d'ancienneté)	Article 4	90	
Visite médicale	Examen médical d'embauche (Convention collective nationale de la librairie du 24 mars 2011)	Article 15	5

Liste chronologique

Date	Texte	Page
1999-07-02	Décision du 2 juillet 1999 de la commission paritaire relative à la formation professionnelle	90
2005-12-05	Accord du 5 décembre 2005 relatif au développement de la négociation collective au sein de la branche librairie	13
2007-04-20	Accord professionnel du 20 avril 2007 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie	93
2008-01-31	Accord du 31 janvier 2008 relatif aux salaires minima et à la prime d'ancienneté	100
2008-02-04	Accord du 4 février 2008 relatif aux rémunérations au sein de la branche professionnelle de la librairie	77
2008-09-18	Avenant du 18 septembre 2008 relatif à la rémunération du contrat de professionnalisation	100
2008-12-10	Accord du 10 décembre 2008 relatif au régime de prévoyance	15
	Accord du 10 décembre 2008 relatif aux salaires	78
2009-04-18	Arrêté du 9 avril 2009 portant extension d'un accord professionnel conclu dans le secteur de la librairie	JO-1
2009-07-09	Accord « Salaires » du 9 juillet 2009	79
2009-09-17	Accord du 17 septembre 2009 relatif à la classification des emplois	20
	Accord du 17 septembre 2009 relatif à la prorogation de la convention	112
2009-11-09	Avenant n°1 du 9 novembre 2009 à l'accord du 10 décembre 2008 relatif à la prévoyance	107
2009-12-01	Accord du 1er décembre 2009 relatif à l'emploi des seniors	24
2010-03-15	Accord « Salaires » du 15 mars 2010	81
2010-05-04	Accord du 4 mai 2010 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes	27
2010-05-28	Arrêté du 17 mai 2010 portant extension d'accords nationaux professionnels conclus dans le secteur de la librairie	JO-1
2010-06-03	Arrêté du 25 mai 2010 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)	JO-1
2010-06-17	Accord du 17 juin 2010 relatif à la constitution d'une commission paritaire de l'emploi et de la formation professionnelle	31
2010-07-09	Accord du 9 juillet 2010 relatif à la formation professionnelle	125
2010-07-29	Arrêté du 19 juillet 2010 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)	JO-1
2010-07-31	Arrêté du 26 juillet 2010 portant extension d'un accord professionnel conclu dans le secteur de la librairie	JO-2
2010-09-15	Accord du 15 septembre 2010 relatif à la prorogation de la durée d'application de la convention	113
2010-10-13	Arrêté du 27 septembre 2010 portant extension d'un accord national professionnel conclu dans le secteur de la librairie	JO-2
2011-03-24	Accord du 24 mars 2011 relatif aux rémunérations minimales et aux primes	83
	Convention collective nationale de la librairie du 24 mars 2011	1
2011-06-16	Arrêté du 7 juin 2011 portant extension d'un accord national professionnel conclu dans le secteur de la librairie	JO-2
2011-07-22	Arrêté du 13 juillet 2011 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)	JO-3
2011-09-22	Accord du 22 septembre 2011 relatif à la prévoyance	34
2011-10-20	Accord du 20 octobre 2011 relatif à la prorogation de la durée d'application de la convention	114
	Avenant n° 1 du 20 octobre 2011 relatif à la négociation collective	35
2011-11-19	Arrêté du 7 novembre 2011 portant extension d'accords et d'avenants examinés en commission des accords de retraite et de prévoyance du 13 septembre 2011	JO-3
2012-01-05	Arrêté du 29 décembre 2011 portant extension d'un accord national professionnel conclu dans le secteur de la librairie	JO-3
2012-02-25	Arrêté du 20 février 2012 portant extension d'un accord de prorogation de la durée d'application de la convention collective nationale du commerce de détail de papeterie, fournitures de bureau, de bureautique et informatique et de librairie du 15 décembre 1988	JO-4
2012-02-29	Arrêté du 24 février 2012 portant extension d'un accord national professionnel conclu dans le secteur de la librairie	JO-4
2012-04-19	Accord du 19 avril 2012 relatif aux salaires pour l'année 2012	84
2012-05-10	Accord du 10 mai 2012 relatif à l'emploi des seniors	36
2012-08-21	Arrêté du 13 août 2012 portant extension de deux accords nationaux professionnels conclus dans le secteur de la librairie et de la convention collective nationale de la librairie (n° 3013)	JO-4
2012-11-03	Arrêté du 26 octobre 2012 modifiant l'arrêté du 13 août 2012 portant extension de deux accords nationaux professionnels conclus dans le secteur de la librairie et de la convention collective nationale de la librairie du 24 mars 2011 (n° 3013)	JO-5
2013-05-04	Arrêté du 26 avril 2013 portant extension d'accords et d'avenants examinés en sous-commission des conventions et accords du 11 avril 2013	JO-5
2013-07-19	Arrêté du 9 juillet 2013 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)	JO-8
2014-01-09	Accord du 9 janvier 2014 relatif à la répartition de la contribution au fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels	37
2014-03-26	Accord du 26 mars 2014 relatif aux salaires minimaux et à la prime d'ancienneté	85
2014-12-05	Accord du 5 décembre 2014 relatif aux dépenses de fonctionnement des centres de formation d'apprentis prises en charge par AGEFOS PME	38
2015-07-02	Accord du 2 juillet 2015 relatif à l'instauration du régime professionnel de santé	39
2015-09-16	Accord du 16 septembre 2015 relatif à la formation professionnelle	51
2015-11-05	Avenant n° 1 du 5 novembre 2015 modifiant le champ d'application de la convention collective	59
2015-11-20	Accord du 20 novembre 2015 relatif à la prise en charge par AGEFOS-PME de dépenses de fonctionnement des CFA	62
	Avenant n° 2 du 20 novembre 2015 à l'accord du 5 décembre 2005 relatif au développement de la négociation collective	60
2015-12-17	Arrêté du 11 décembre 2015 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale de la librairie (n° 3013)	JO-8
2016-02-05	Accord du 5 février 2016 relatif aux salaires minima et à la prime d'ancienneté	87
2016-02-26	Arrêté du 23 février 2016 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale de la librairie (n° 3013)	JO-8
2016-03-09	Arrêté du 1er mars 2016 portant extension de l'avenant n° 1 du 16 septembre 2015 à l'accord du 18 juin 2012 relatif au régime de prévoyance des salariés des entreprises de la branche de la librairie	JO-9
2016-04-27	Arrêté du 13 avril 2016 portant extension d'accords examinés en commission des accords de retraite et de prévoyance du 28 janvier 2016	JO-9
	Arrêté du 14 avril 2016 portant extension de l'avenant n° 1 du 16 septembre 2015 à l'accord du 18 juin 2012 relatif au régime de prévoyance des salariés des entreprises de la branche de la librairie	JO-9
2016-08-05	Arrêté du 28 juillet 2016 portant abrogation de l'arrêté du 14 avril 2016 portant extension de l'avenant n° 1 du 16 septembre 2015 à l'accord du 18 juin 2012 relatif au régime de prévoyance des salariés des entreprises de la branche de la librairie	JO-10
2016-08-09	Arrêté du 29 juillet 2016 portant extension d'accords et d'avenants salariaux	JO-10
2016-10-12	Arrêté du 4 octobre 2016 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale de la librairie (n° 3013)	JO-12
2016-11-30	Avenant révision de l'article 6-1 classification (30 novembre 2016)	NV-1

Date	Texte	Page
2017-01-18	Avenant n° 3 du 18 janvier 2017 à l'accord du 5 décembre 2005 relatif au développement de la négociation collective	63
2017-05-10	Accord du 10 mai 2017 relatif aux salaires minima et à la prime d'ancienneté	88
	Avenant du 10 mai 2017 relatif à la modification de certaines dispositions de la convention collective	66
2017-09-19	Avenant n° 1 du 19 septembre 2017 à l'accord de branche du 2 juillet 2015 relatif à l'instauration d'un régime professionnel de santé	70
2017-10-26	Arrêté du 18 octobre 2017 portant extension d'accords et d'avenants salariaux	JO-12
2018-02-21	Arrêté du 15 février 2018 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale de la librairie (n° 3013)	JO-13
2018-05-12	Arrêté du 9 mai 2018 portant extension d'accords et d'avenants examinés en sous-commission des conventions et accords du 19 avril 2018	JO-13
2018-06-06	Avenant frais fonctionnement instances paritaires (6 juin 2018)	NV-1
2018-07-02	Accord du 2 juillet 2018 relatif au régime de prévoyance	70
2018-11-20	Accord désignation de l'opérateur de compétences (OPCO) (20 novembre 2018)	NV-1
2018-11-30	Arrêté du 21 novembre 2018 portant extension d'un avenant à un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale de la librairie (n° 3013)	JO-14
2019-02-12	Accord du 12 février 2019 relatif aux salaires minima et à la prime d'ancienneté	89
2019-02-27	Accord du 27 février 2019 portant création de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité	NV-1
	Accord professionnel du 27 février 2019 relatif à l'OPCO des entreprises de proximité	137
2019-03-14	Accord du 14 mars 2019 relatif à la désignation de l'opérateur de compétences (OPCO)	75
2019-05-20	Adhésion par lettre du 20 mai 2019 de l'UNSA à la convention collective	76
2019-07-03	Avenant négociation collective frais de fonctionnement (3 juillet 2019)	NV-1
2019-07-09	Accord égalité pro entre femmes et hommes (9 juillet 2019)	NV-1
2019-07-31	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)	JO-15
2019-08-03	Arrêté du 26 juillet 2019 portant extension d'accords conclus dans le cadre de la convention collective nationale de la librairie (n° 3013)	JO-15
2019-08-05	Arrêté du 26 juillet 2019 portant extension d'accords conclus dans le cadre de la convention collective nationale de la librairie (n° 3013)	JO-15
2019-10-02	Arrêté du 25 septembre 2019 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale de la librairie (n° 3013)	JO-15
2019-12-12	Accord dispositif Pro A (12 décembre 2019)	NV-2
2020-04-01	Accord congés payés COVID (1er avril 2020)	NV-2

Index alphabétique

A

Accord congés payés COVID (1er avril 2020) NV-2
Accord de salaires 23
Accord désignation de l'opérateur de compétences (OPCO) (20 novembre 2018) NV-1
Accord dispositif Pro A (12 décembre 2019) NV-2
Accord du 10 décembre 2008 relatif au régime de prévoyance 15, 102
Accord du 10 décembre 2008 relatif aux salaires 78, 106
Accord du 10 mai 2012 relatif à l'emploi des seniors 36, 137
Accord du 10 mai 2017 relatif aux salaires minima et à la prime d'ancienneté 88
Accord du 12 février 2019 relatif aux salaires minima et à la prime d'ancienneté 89
Accord du 14 mars 2019 relatif à la désignation de l'opérateur de compétences (OPCO) 75
Accord du 15 septembre 2010 relatif à la prorogation de la durée d'application de la convention 113
Accord du 16 septembre 2015 relatif à la formation professionnelle 51
Accord du 17 juin 2010 relatif à la constitution d'une commission paritaire de l'emploi et de la formation professionnelle 31, 123
Accord du 17 septembre 2009 relatif à la classification des emplois 20, 118
Accord du 17 septembre 2009 relatif à la prorogation de la convention 112
Accord du 19 avril 2012 relatif aux salaires pour l'année 2012 84, 135
Accord du 1er décembre 2009 relatif à l'emploi des seniors 24, 109
Accord du 2 juillet 2015 relatif à l'instauration du régime professionnel de santé 39
Accord du 2 juillet 2018 relatif au régime de prévoyance 70
Accord du 20 novembre 2015 relatif à la prise en charge par AGEFOS-PME de dépenses de fonctionnement des CFA 62
Accord du 20 octobre 2011 relatif à la prorogation de la durée d'application de la convention 114
Accord du 22 septembre 2011 relatif à la prévoyance 34, 132
Accord du 24 mars 2011 relatif aux rémunérations minimales et aux primes 83, 134
Accord du 26 mars 2014 relatif aux salaires minimaux et à la prime d'ancienneté 85
Accord du 27 février 2019 portant création de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité NV-1
Accord du 31 janvier 2008 relatif aux salaires minima et à la prime d'ancienneté 100
Accord du 4 février 2008 relatif aux rémunérations au sein de la branche professionnelle de la librairie 77, 101
Accord du 4 mai 2010 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes 27, 128
Accord du 5 décembre 2005 relatif au développement de la négociation collective au sein de la branche librairie 13, 91
Accord du 5 décembre 2014 relatif aux dépenses de fonctionnement des centres de formation d'apprentis prises en charge par AGEFOS PME 38
Accord du 5 février 2016 relatif aux salaires minima et à la prime d'ancienneté 87
Accord du 9 janvier 2014 relatif à la répartition de la contribution au fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels 37
Accord du 9 juillet 2010 relatif à la formation professionnelle 125
Accord égalité pro entre femmes et hommes (9 juillet 2019) NV-1
Accord professionnel du 20 avril 2007 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie 93
Accord professionnel du 27 février 2019 relatif à l'OPCO des entreprises de proximité 137
Accord « Salaires » du 15 mars 2010 81, 115
Accord « Salaires » du 9 juillet 2009 79, 117
Actes de prévention du régime professionnel de santé 43
Actions de solidarité spécifiques 50
Actions proposées pour le maintien dans l'emploi des seniors 25
Adhésion 15
Adhésion par lettre du 20 mai 2019 de l'UNSA à la convention collective 77
Administration et fonctionnement 144
Affectation des cotisations perçues 14, 61, 65
Amélioration des conditions de travail et prévention des situations de pénibilité 27
Amenagement des fins de carrière et de la transition entre activité et retraite 26
Amenagement du temps de travail 30
Annexe 23, 31, 121, 131
Annexe I Champ d'application 141
Annexe II Statuts de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité 142
Annexes 141
Anticipation de l'évolution des carrières professionnelles 26
Application de l'accord 15
Application du régime professionnel de santé 50
Assiette de calcul des cotisations 47
Association de gestion du paritarisme de la librairie (AGPL) 14
Association de gestion sociale 49
Autres bénéficiaires 41
Avenant à l'accord relatif à la prévoyance 107
Avenant du 10 mai 2017 relatif à la modification de certaines dispositions de la convention collective 66
Avenant du 18 septembre 2008 relatif à la rémunération du contrat de professionnalisation 100
Avenant frais fonctionnement instances paritaires (6 juin 2018) NV-1
Avenant négociation collective frais de fonctionnement (3 juillet 2019) NV-1
Avenant n° 1 du 19 septembre 2017 à l'accord de branche du 2 juillet 2015 relatif à l'instauration d'un régime professionnel de santé 70
Avenant n° 1 du 20 octobre 2011 relatif à la négociation collective 35, 133
Avenant n° 1 du 5 novembre 2015 modifiant le champ d'application de la convention collective 59
Avenant n° 2 du 20 novembre 2015 à l'accord du 5 décembre 2005 relatif au développement de la négociation collective 60
Avenant n° 3 du 18 janvier 2017 à l'accord du 5 décembre 2005 relatif au développement de la négociation collective 63
Avenant n°1 du 9 novembre 2009 à l'accord du 10 décembre 2008 relatif à la prévoyance 107
Avenant révision de l'article 6-1 classification (30 novembre 2016) NV-1

B

Bareme des rémunérations garanties 77, 79, 80, 82, 83, 89, 90
Bareme général 77, 79
Bénéficiaires à titre obligatoire 40
Bénéficiaires de ce maintien 44
Bénéficiaires du capital 18
Bénéficiaires du régime de prévoyance 16, 71
Bénéficiaires du régime professionnel de santé et dispenses d'affiliation 40

Bilan annuel 39, 63
Bilan annuel sur l'emploi des seniors 27
Bilan de competences 58

C

Caractere obligatoire ou facultatif de l'affiliation des ayants droit 41
Cas de l'entreprise ayant mis en place des garanties sante avant le 1er janvier 2016 47
Cas de l'entreprise n'ayant pas mis en place de garanties sante avant le 1er janvier 2016 47
Cas de maintien des garanties du regime professionnel de sante 45
Cas particuliers de beneficiaires a titre gratuit 41
Categories professionnelles 23
Cessation du contrat de travail 7
Champ d'application 13, 16, 25, 28, 32, 34, 51, 60, 62, 64, 66, 70, 71, 76, 113, 114
Champ d'application de l'accord 20, 77, 78, 80, 81, 83, 84
Changement d'organisme assureur 74
Chapitre Ier Dispositions generales 8, 20, 119
Chapitre Ier Formalites de recrutement. ? Embauche 5
Chapitre II Conditions de travail 6
Chapitre II Organisation du temps de travail par categories de personnel 9
Chapitre II Presentation de la nouvelle classification des emplois 21, 119
Chapitre III Cessation du contrat de travail 7
Chapitre III Temps partiel 11
Chapitre IV Compte epargne-temps 11
Chapitre V Conges payes et conges pour evenements familiaux 12
Chapitre VI Jours feriers 12
Choix du tuteur 59
Classification des emplois 20, 118
Clause de revalorisation 19
Collecte 13, 61, 64
Comite des risques et d'audit (Controle interne. - Comite des risques et d'audit) 144
Commission de conciliation 69
Commission paritaire de surveillance 49
Commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle 32
Compte epargne-temps 11
Compte personnel formation 55
Comptes de resultats et rapport annuel 49
Conditions de ce maintien 45
Conditions de maintien des garanties du regime professionnel de sante en cas de suspension du contrat de travail 45
Conditions de travail 6
Conges payes et conges pour evenements familiaux 12
Conges payes et jours feriers dans la branche de la librairie (Duree du travail. - Conges payes et jours feriers dans la branche de la librairie) 7
Consequence de la prolongation du delai de survie 114, 115
Constitution d'une commission de l'emploi et de la formation professionnelle 31, 123
Convention collective nationale de la librairie du 24 mars 2011 1
Convention de gestion 19
Cotisation GMP 80
Cotisations 19, 45, 74
Creation d'une commission de l'egalite professionnelle 30

D

Date d'application 31, 34, 59
Date d'application et duree de l'accord 27
Decision du 2 juillet 1999 de la commission paritaire relative a la formation professionnelle 90
Definition de la garantie 18
Definition des ayants droit 41
Degre eleve de solidarite du regime professionnel de sante 50
Demande d'avis aupres des services centraux 27
Denonciation (Duree. - Revision. - Denonciation) 85, 87-89
Depenses de fonctionnement des centres de formation d'apprentis prises en charge par AGEFOS PME 38
Depot 31, 34, 87-90
Depot de l'accord 15, 78, 79, 81, 83-85
Depot du present accord 19
Depot et extension 36, 59
Depot et publicite de l'accord 21, 35, 37, 114, 115
Depot. - Extension 27, 62, 65, 69
Designation d'un operateur de competences pour la branche de la librairie 76
Determination de la conformite d'une couverture anterieure 48
Developpement de l'alternance 53
Developpement de la negociation collective 60, 63
Developpement de la negociation collective au sein de la branche librairie 13, 91
Developpement des competences et des qualifications et acces a la formation 26
Dispenses admises pour les beneficiaires a titre obligatoire 40
Disponibilite du tuteur 59
Disposition particuliere 39, 63
Dispositions diverses 149
Dispositions financieres 38, 63
Dispositions generales 1, 8, 20, 119
Duree 51, 60, 70, 76
Duree de l'accord 75
Duree de l'accord, revision et denonciation 85
Duree de l'accord. - Entree en vigueur 15, 35, 37, 114, 115

Duree de l'accord. - Revision et denonciation 78, 79, 81, 83, 84
Duree de la garantie 18
Duree du travail. ? Conges payes et jours ferries dans la branche de la librairie 8
Duree et conditions de reexamen de la mutualisation professionnelle 48
Duree et date d'application 38
Duree et date d'entree en vigueur 36
Duree et entree en vigueur de l'accord 20
Duree, entree en vigueur, modification de l'accord de prevoyance 20
Duree. - Revision. - Denonciation 87-90

E

Egalite hommes/femmes 90
Egalite professionnelle entre les femmes et les hommes 27, 128
Egalite salariale 29
Emploi des seniors 24, 109
Entree en vigueur 39, 51, 62, 63, 65, 69, 70, 75, 76, 86, 88-90
Entree en vigueur (Duree de l'accord. - Entree en vigueur) 13, 34, 36, 91, 132, 137
Entree en vigueur du present accord 82, 84, 85
Entreprises de 10 a moins de 20 salaries 38
Entreprises de 20 salaries et plus 38
Entreprises de moins de 10 salaries 38
Entreprises de moins de 50 salaries 75, 90
Entretien professionnel et etat des lieux recapitulatif des parcours 57
Execution 39, 63
Extension 31, 34
Extension (Depot. - Extension) 24, 39, 60, 63, 66, 109
Extension de l'accord de prevoyance 20

F

Financement de la formation professionnelle 52
Fonds de solidarite 50
Formalites de depot et de publicite 60
Formalites de recrutement. ? Embauche 5
Formation du tuteur 59
Formation professionnelle 29, 51, 90, 125
Formation professionnelle tout au long de la vie 93

G

Garantie assistance sante du regime professionnel de sante 44
Garantie deces, invalidite permanente et absolue 18, 73
Garantie double effet 18
Garantie frais de sante du regime professionnel de sante 42
Garantie incapacite. - Invalidite » (Remplacement de l'article 4.3 de l'accord professionnel de la librairie intitule « Salaire de reference. - Garantie incapacite. - Invalidite ») 107
Garantie rente education 18, 73
Garanties du regime professionnel de sante 41
Garanties incapacite temporaire-invalidite 72
Garanties incapacite-invalidite 17
Garantir l'egalite femmes-hommes dans les procedures de recrutement 29
Grille de salaire a 12 niveaux revalorisee sur la base de la future grille de classification des emplois issue de l'accord du 17 septembre 2009 82
Grille de salaire a 9 niveaux applicable dans l'attente de l'extension de la future grille de classification des emplois issue de l'accord du 17 septembre 2009 82

H

Hierarchie des normes et accords d'entreprise 40

I

I. - Regles de constitution 142
II. - Administration et fonctionnement 144
III. - Organisation financiere 148
Incapacite 17
Incidence de la nouvelle classification 22
Instauration d'un regime professionnel de sante 70
Instauration du regime professionnel de sante 39
Invalidite 17
Invalidite » (Remplacement de l'article 4.3 de l'accord professionnel de la librairie intitule « Salaire de reference. - Garantie incapacite. - Invalidite ») 107
IV. - Dispositions diverses 149

J

Jours ferries 12
Justification liee a l'absence de dispositions specifiques pour les entreprises de moins de 50 salaries 76

L

Lettre d'adhesion de l'UNSA a la convention collective 77
Limites et exclusions de garanties 43
Liste des prestations de la garantie sante du regime professionnel de sante 42

M

Maintien des garanties du regime professionnel de sante aux anciens salaries non beneficiaires de la portabilite ou ayants droit 44
Maintien des garanties du regime professionnel de sante dans le cadre de la portabilite 44

Maintien et conditions de suspension des garanties du regime professionnel de sante 44
Mise en oeuvre du regime 19
Missions du tuteur 59
Modalites de mise en place de la nouvelle grille de classification 22
Modalites de mise en oeuvre des dispenses 41
Modification de certaines dispositions de la convention collective 66
Modification des dispositions conventionnelles sur la commission de negociation et la commission d'interpretation 67
Modification des dispositions conventionnelles sur la denonciation 66
Modification des dispositions conventionnelles sur la revision 66
Modification des dispositions conventionnelles sur les commissions nationales paritaires 67
Modification du champ d'application de la convention collective 59
Modification du champ d'application de la convention collective nationale de la librairie du 24 mars 2011 60
Montant de la prestation 18
Mutualisation professionnelle 48

N

Negociation collective 35, 133
Notification, depot et extension 70, 75, 76
Notification. - Depot. - Extension 51

O

Objectif chiffre de maintien dans l'emploi 25
Objet 16, 36, 61, 64, 71
Objet de l'accord 25, 34, 37, 113, 114
Objet et champ d'application 40
Observatoire prospectif des metiers et des qualifications 30, 52
OPCO des entreprises de proximite 75, 137
Organisation du temps de travail par categories de personnel 9
Organisation financiere 148
Organisme recommande pour la mutualisation professionnelle 48

P

Passeport orientation et formation 58
Periode de professionnalisation 56
Plan de formation 57
Portee 52
Portee de l'accord 15, 28
Preambule 28, 32, 39, 60, 63, 66, 70, 75, 81, 83, 84, 86, 88, 89, 123, 125, 128, 137
Presentation de la nouvelle classification des emplois 21, 119
Prevoyance 34, 132
Prime d'anciennete 82, 88-90
Principe de non-discrimination et egalite de traitement 25
Principes generaux 80, 82, 83, 90
Principes generaux de la nouvelle grille de classification 21
Prise en charge par AGEFOS-PME de depenses de fonctionnement des CFA 62
Promotion professionnelle et evolution des carrieres 29
Prorogation de l'accord emploi des seniors 36, 137
Prorogation de la convention 112
Prorogation de la duree d'application de la convention 113, 114

R

Regime de prevoyance 15, 70, 102
Regles de constitution 142
Regles relatives a l'instauration du regime professionnel de sante en fonction de la situation de l'entreprise 47
Relations individuelles de travail. ? Contrat de travail 4
Remplacement (Conventions anterieures. - Remplacement) 1
Remplacement de l'article 9 de l'accord professionnel de la librairie intitule
- « Cotisations » 35
Remuneration du contrat de professionnalisation 100
Remunerations au sein de la branche professionnelle de la librairie 77, 101
Remunerations minimales et primes 83, 134
Renouvellement de l'accord de branche du 2 juillet 2015 « relatif a l'instauration d'un regime professionnel de sante » 70
Repartition de la contribution au fonds paritaire de securisation des parcours professionnels 37
Repartition retenue 37
Reunions 49
Revision et denonciation (Duree de l'accord. - Revision et denonciation) 81, 83, 101, 106, 115, 117, 134
Revision et denonciation de l'accord 21
Revision. - Denonciation (Duree. - Revision. - Denonciation) 85, 87-89
Role de la commission paritaire de surveillance 49

S

Salaires de reference 18
Salaires de reference des garanties en cas de deces 74
Salaires 78, 79, 81, 100, 106, 115, 117
Salaires minima et prime d'anciennete 87-89
Salaires minimaux et prime d'anciennete 85
Salaires pour l'annee 2012 84, 135
Sensibilisation des acteurs sur l'egalite professionnelle entre les femmes et les hommes 28
Situation des travailleurs independants et gerants non salaries 76
Sources de financement 36

Sources du financement 13, 61, 64
Suppression de la commission de validation des accords collectifs 69
Suspension des garanties du regime professionnel de sante 45

T

Taux de cotisation du regime professionnel de sante 45
Temps partiel 11
Texte de base 1, 90, 91, 93, 106, 107, 109, 112, 115, 117, 118, 123, 125, 128, 137
Titre Ier Dispositions generales 1
Titre II Relations individuelles de travail. ? Contrat de travail 4
Titre III Duree du travail. ? Conges payes et jours ferries dans la branche de la librairie 8
Tutorat 59

U

Utilisation des cotisations du paritarisme 61, 65
Utilisation des fonds 14

V

Validation des acquis de l'experience (VAE) 58
Vie professionnelle et vie familiale 30

