

# Convention collective

## REPROGRAPHIE



N° de brochure : 3027

N° IDCC : 706

Date de dernière mise à jour : 2021-01-11



## **Sommaire**



<b>Première partie : préambule - Programme - Durée - Divers</b> .....	1
Avenants régionaux - Clauses diverses .....	2
<b>Deuxième partie : Clauses communes à tout le personnel</b> .....	2
Liberté syndicale et liberté d'opinion .....	2
Panneaux d'affichage .....	3
Délégués du personnel - Comités d'entreprise .....	3
Salaire (1) .....	3
Salaire (1) .....	3
Règlement intérieur .....	3
Suspension du contrat de travail .....	3
Régime complémentaire de retraite et de prévoyance .....	4
Ancienneté dans l'entreprise .....	4
Congés exceptionnels pour événements familiaux .....	4
Engagement - Licenciement .....	4
Conciliation - Arbitrage .....	4
I - Organismes de conciliation et d'arbitrage Les commissions - Compétence des commissions .....	4
II - Déroulement de la procédure Conciliation par la commission régionale .....	5
II - Déroulement de la procédure Procédure à suivre devant la commission nationale .....	5
III - Cadres et agents de maîtrise .....	6
III - Cadres et agents de maîtrise Exécution des accords de conciliation et des sentences arbitrales .....	6
<b>Troisième partie : Clauses particulières au personnel 'ouvriers'</b> .....	6
Durée du travail - Horaires .....	6
Travail des jours fériés .....	6
Travail en plusieurs équipes .....	6
Jours fériés .....	7
Congés payés .....	7
Obligations militaires .....	8
Travail des femmes et des jeunes .....	8
Embauche - Délai-congé .....	8
Indemnité de licenciement .....	8
Licenciement en cas de baisse de travail .....	8
Prime annuelle .....	8
<b>Quatrième partie : Clauses particulières au personnel 'employés'</b> .....	8
Durée du travail .....	8
Heures supplémentaires .....	9
Travail des jours fériés .....	9
Recrutement .....	9
Période d'essai - Délai-congé .....	9
Maladie ou accident .....	9
Maternité .....	9
Indemnité de licenciement .....	9
Suppression d'emploi .....	9
Congés payés .....	9
Service militaire .....	10
Travail sur machines mécanographiques .....	10
Prime annuelle .....	10
Classification .....	10
<b>Cinquième partie : Clauses particulières au personnel 'cadres et agents de maîtrise'</b> .....	10
Définition des cadres et agents de maîtrise .....	11
Appointements .....	11
Modification en cours de contrat .....	11
Délai-congé .....	12
Indemnité de licenciement .....	12
Durée du travail .....	12
Congés .....	12
Périodes militaires .....	12
Déplacements .....	12
Maladie .....	12
Prime annuelle .....	13
Régime de retraite et de prévoyance .....	13
Classification .....	13
<b>Textes Attachés</b> .....	14
Annexe commissions régionales de conciliation et d'arbitrage Convention collective nationale du 18 décembre 1972 .....	15
Classification .....	15
Classifications 'ouvriers-ouvrières' Convention collective nationale du 18 décembre 1972 .....	16
Coefficients .....	16
Accord du 13 juillet 2001 relatif à l'ARTT .....	17
Préambule .....	17
Chapitre Ier : Dispositions générales .....	17
Durée - Dépôt - Entrée en vigueur. ....	17
Révision. ....	18
Dénonciation. ....	18
Commission paritaire nationale de suivi. ....	18
Chapitre II : Dispositions relatives à la durée du travail .....	18
Durée du travail hebdomadaire. ....	18
Durée maximum quotidienne et hebdomadaire. ....	19
Repos quotidien. ....	19
Régime des heures supplémentaires. ....	19
Contingent annuel d'heures supplémentaires. ....	19

Remplacement du paiement des heures supplémentaires par un repos compensateur de remplacement .....	19
Chapitre III : Réduction du temps de travail .....	20
Section 1 : Dispositions relatives à la réduction aidée du temps de travail .....	20
Réduction du temps de travail pour toutes les entreprises dans le cadre de la loi n° 2000-37 du 19 janvier 2000 avec allégement de charges sociales. ....	20
Réduction du temps de travail et aide incitative dans les entreprises de moins de 20 salariés. ....	20
Section 2 : Incidences de la réduction du temps de travail sur la rémunération .....	20
Réduction du temps de travail avec maintien des salaires. ....	20
Modalités du maintien des salaires. ....	20
Chapitre IV : Aménagement et réduction du temps de travail .....	20
Section 1 : Répartition hebdomadaire de l'horaire collectif de travail .....	21
L'organisation. ....	21
Section 2 : Modulation du temps de travail .....	21
La modulation. ....	21
Section 3 : Réduction du temps de travail sous forme de jours de repos .....	22
La réduction. ....	22
Section 4 : Travail à temps partiel .....	23
Le temps partiel. ....	23
Chapitre V : Dispositions particulières aux cadres .....	24
Les cadres dirigeants. ....	24
Les cadres intégrés. ....	24
Les cadres autonomes. ....	24
Chapitre VI : Dispositions diverses .....	25
Révision des dispositions conventionnelles relatives à la durée du travail. ....	25
Révision des dispositions conventionnelles relatives à la prime annuelle des catégories ouvriers, employés, cadres et agents de maîtrise. ....	25
Révision des dispositions conventionnelles relatives à la prime d'hiver des catégories ouvriers et employés. ....	25
Révision des dispositions conventionnelles relatives aux agents de maîtrise et des cadres. ....	25
Avenant du 3 avril 2007 relatif à l'accord artt (heures supplémentaires) .....	25
Préambule .....	25
Adhésion par lettre du 30 novembre 2007 de la FESCEGSA CFTC à la convention collective .....	26
Accord du 5 mars 2008 relatif aux classifications des emplois des ouvriers et ouvrières .....	26
Accord du 15 janvier 2013 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes .....	27
Préambule .....	28
Accord du 8 avril 2014 relatif à la classification des agents de maîtrise .....	31
Accord du 30 septembre 2014 relatif à la classification des cadres .....	31
Accord du 31 mars 2015 modifiant l'article 508 de la convention collective .....	31
Accord du 30 mai 2017 relatif à la classification des employés .....	32
Avenant du 29 octobre 2019 à l'accord du 22 février 2006 relatif à la prise en charge des frais consécutifs au fonctionnement de la négociation collective des instances paritaires .....	32
Accord de convergence du 27 novembre 2019 relatif à la fusion des branches professionnelles de la bureautique (IDCC 1539) et de la reprographie (IDCC 706) .....	33
Préambule .....	33
Avenant du 27 novembre 2019 relatif à la révision de la convention collective .....	35
Accord du 1er avril 2020 relatif aux mesures d'urgence en matière de congés payés .....	36
Préambule .....	36
<b>Textes Salaires</b> .....	37
Avenant du 28 novembre 2005 relatif au salaire .....	37
Salaire minimum professionnel à compter du 1er janvier 2006 .....	37
Accord du 23 avril 2008 relatif aux salaires à compter du 1er août 2008 .....	37
Accord du 26 février 2009 relatif aux salaires au 1er juin 2009 .....	38
Accord du 4 avril 2012 relatif aux salaires au 1er juillet 2012 .....	38
Accord du 15 janvier 2013 relatif aux salaires minima pour l'année 2013 .....	38
Accord du 25 février 2014 relatif aux salaires minima pour l'année 2014 .....	38
Accord du 8 avril 2014 relatif aux salaires minima conventionnels des classifications « agents de maîtrise » .....	39
Accord du 30 septembre 2014 relatif aux salaires .....	39
Accord du 31 mars 2015 relatif aux salaires minima pour l'année 2015 .....	39
Accord du 14 avril 2016 relatif aux salaires minima pour l'année 2016 .....	40
Accord du 12 février 2018 relatif aux salaires minima .....	40
<b>Textes parus au JORF</b> .....	JO-1
<b>Nouveautés</b> .....	NV-1
<i>Accord activité partielle de longue durée (APLD) COVID (13 novembre 2020)</i> .....	NV-1
<b>Liste des sigles</b> .....	SIG-1
<b>Liste thématique</b> .....	THEM-1
<b>Liste chronologique</b> .....	CHRO-1
<b>Index alphabétique</b> .....	ALPHA-1

**Convention collective nationale du personnel de la reprographie du 18 décembre 1972. Mise à jour en juin 1976. Etendue par arrêté du 23 novembre 1976 JONC 19 décembre 1976.**

Signataires	
Organisations patronales	CSNER.
Organisations de salariés	Fédération française des travailleurs du livre CGT ; Syndicat national des employés de la presse et du livre CGT ; Syndicat national des cadres et techniciens du livre CGT ; Fédération Force ouvrière du livre ; Employés Force ouvrière du livre ; Syndicat national des cadres techniques et administratifs du livre FO ; Syndicat national des cadres et des agents de maîtrise techniques et administratifs des arts graphiques CGC.
Organisations adhérentes	C.F.D.T. branche 'écrit, livre, journalistes', par lettre du 27 mars 1984. La fédération française des syndicats de la communication écrite, graphique, du spectacle et de l'audiovisuel, 13, rue des Ecluses-Saint-Martin, 75010 Paris, par lettre du 30 novembre 2007 (BO n°2007-51).

**Première partie : préambule - Programme - Durée - Divers**

Article 1er

En vigueur étendu

Les organisations signataires déclarant, au nom de leurs adhérents, respecter la fonction patronale et ses délégations aussi bien que la dignité humaine au travers de la fonction de salarié, de quelque catégorie qu'il soit, établissent la présente convention dans le premier but de maintenir et développer les rapports de bonne entente et de parfaite loyauté entre tous les membres de la profession et dans le second but, conséquence du premier, d'aboutir à un développement harmonieux de la profession, développement qui doit être bénéfique à tous ses membres sans exception.

Article 2

En vigueur étendu

En même temps qu'il codifie les droits et obligations de chacun, le présent document rappelle donc ci-dessous certains principes dont les organisations signataires déclarent reconnaître toute la valeur :

- on ne peut répartir des richesses qui n'ont pas été préalablement produites ;
- on travaille mieux et plus dans l'entente et la cohésion ;
- on ne lutte ni longtemps ni efficacement contre le progrès technique, on doit s'y adapter et faire que ce progrès aboutisse au progrès social ;

Les bénéfices de l'accroissement de la production doivent revenir, dans une proportion équitable, à la clientèle, à l'entreprise, à tous ceux qu'elle emploie, le résultat devant toujours être, par voie directe ou indirecte, une élévation du niveau de vie de chacun ;

L'information loyale et réciproque est une nécessité absolue.

Article 3

En vigueur étendu

a) Le traitement ou salaire rétribue un travail qui doit être effectué en toute conscience, aussi bien du point de vue qualité qu'au point de vue quantité, l'horaire de travail s'entendant ainsi pour le travail effectif.

b) Les organisations signataires reconnaissent que chacun doit, en outre, se comporter favorablement à la vie de l'entreprise (recherche de la satisfaction de la clientèle, gaspillages évités, etc.) et que tel est bien son propre intérêt, la prospérité même de l'entreprise ne devant pas manquer, en définitive, d'avoir des conséquences heureuses pour lui-même.

c) L'employeur doit tendre à placer ses collaborateurs dans des conditions de travail permettant au travailleur consciencieux d'obtenir, sans efforts excessifs, les meilleurs résultats.

Article 4

En vigueur étendu

Les diverses organisations de salariés, qui prennent acte de l'esprit même du présent document, déclarent comprendre la nécessité de l'augmentation de la productivité à laquelle conduit le matériel nouveau.

Afin de garantir alors à l'ensemble du personnel sa juste part dans les produits d'une augmentation générale ou particulière du rendement, les chefs d'entreprises s'emploieront à développer tous systèmes d'intéressement à la productivité - le principe étant seul ici posé ; la formule d'application éventuelle ne pouvant être que particulière à chaque entreprise (rémunération complémentaire en fonction de la productivité, primes diverses attachées au développement de l'entreprise, etc.).

Article 5

En vigueur étendu

a) Les organisations signataires, rappelant formellement l'existence du droit de grève, tel que l'exprime la Constitution, s'engagent néanmoins, pendant la durée de la présente convention, à ne recourir éventuellement à la grève pour les unes, à la fermeture d'ateliers pour les autres, qu'après avoir épuisé tous les moyens de conciliation, voire d'arbitrage.

b) C'est dans ce but qu'elles maintiennent et renforcent une procédure accélérée de conciliation, les organisations signataires de cadres et agents de maîtrise, ouvriers et employés s'engagent à ce qu'aucune grève professionnelle ne soit décidée, aucune mesure ne soit prise tendant à ralentir la production sans qu'en effet ait été mise en oeuvre et conduite à terme la procédure de conciliation, voire d'arbitrage.

c) Les employeurs prennent le même engagement en ce qui concerne une fermeture éventuelle pour cause de conflit, de tout ou partie de leur entreprise, voulant que la procédure de conciliation obtienne, de leur propre fait, le maximum d'efficacité.

Article 6

En vigueur non étendu

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

Impression numérique et services graphiques :

- services et commercialisation auprès de particuliers, d'entreprises ou d'organisations, de prestations d'impression, de façonnage et de gestion de documents ;
- impression numérique courts et moyens tirages, tous formats, sur tous supports ;
- commercialisation d'imprimés personnalisés, de communication et de marketing d'entreprise. reprographie, éventuellement internalisée ;
- création, enrichissement, personnalisation et embellissement de documents, d'objets, et supports de communication ;
- services graphiques de communication et marketing d'entreprise. Signalétique ;
- impression de communications grand format, habillage de bâtiments ou de stands ;
- numérisation, dématérialisation et gestion documentaire, tiers de confiance ;
- distribution et routage de documents personnalisés.

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

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

#### Article 7

En vigueur étendu

a) La présente convention est valable à compter du 1er janvier 1973 jusqu'au 31 décembre 1974.

Elle se renouvellera ensuite par période d'une année, sauf dénonciation par l'une ou par l'autre des parties contractantes, sous la forme d'une lettre recommandée, trois mois au moins avant l'échéance de chaque période.

b) En cas de dénonciation par l'une des parties et dans la mesure où une nouvelle convention n'aurait pas été conclue, l'ancienne convention continuerait de produire ses pleins effets pendant une période d'une année.

#### Article 8

En vigueur étendu

a) L'une ou l'autre des parties signataires peut demander la révision d'un ou plusieurs points de la présente convention, à la condition d'en formuler la demande, par lettre recommandée, le 31 décembre au plus tard, la ou les modifications demandées devant avoir effet le 1er avril suivant.

b) Si l'accord des autres parties signataires n'est pas obtenu en temps utile, le texte établi restera en vigueur pendant un maximum de six mois à compter du 1er avril, étant entendu que les organisations signataires utiliseront ce délai pour instituer telle procédure adéquate d'arbitrage et qu'elles se déclarent d'accord pour accepter et appliquer la décision arbitrale.

c) La possibilité de révision prévue à l'alinéa ci-dessus du présent article ne saurait être admise avant le 1er janvier 1975.

### **Avenants régionaux - Clauses diverses**

#### Article 9

En vigueur étendu

a) Les dispositions de la présente convention obligent toutes les organisations syndicales, lesquelles sont garantes de son application loyale et de bonne foi par leurs mandants.

Elles remplaceront celles de tous les contrats existants chaque fois que celles-ci seront moins avantageuses pour les salariés ou équivalentes.

b) La présente convention ne peut être en aucun cas cause de restriction aux avantages acquis antérieurement à la date de la signature de celle-ci.

c) Les avantages reconnus par la présente convention ne peuvent en aucun cas s'interpréter comme s'ajoutant aux avantages déjà accordés pour le même objet dans certaines entreprises à la suite d'usage ou de conventions.

#### Article 10

En vigueur étendu

Les parties signataires reconnaissent qu'il est difficile, quelque importance que l'on veuille donner au présent document, de répondre à toutes les questions que pose la vie complexe de la profession, et en particulier de codifier par avance les conditions de travail et de rémunération auxquelles peut conduire le matériel moderne.

Dans cette éventualité, les parties signataires se rencontreront dans les meilleurs délais.

#### Article 11

En vigueur étendu

Conformément à l'article 31 u du livre 1er du code du travail, un avis sera affiché dans les lieux où le travail s'effectue ainsi que dans les locaux et à la porte où se fait l'embauchage, avis indiquant l'existence de la convention collective, les parties signataires, la date et le lieu du dépôt ; un exemplaire de la présente convention sera tenu à la disposition du personnel.

Lorsque la convention sera étendue, l'arrêté d'extension sera affiché dans les conditions prévues par l'article 31 z du livre 1er.

#### Article 12

En vigueur étendu

La présente convention sera, conformément à l'article 31 d du livre 1er du code du travail, déposée au conseil de prud'hommes de Paris, et ce à la diligence des organisations signataires et de leurs délégations régionales ou locales.

Tout syndicat professionnel qui n'est pas partie de la présente convention pourra y adhérer ultérieurement.

L'extension de la présente convention sera demandée dans les plus courts délais.

Il en sera de même au fur et à mesure de leur conclusion pour les avenants.

### **Deuxième partie : Clauses communes à tout le personnel**

#### **Liberté syndicale et liberté d'opinion**

##### Article 201

En vigueur étendu

Les organisations signataires, s'en portant garantes pour tous leurs mandants, s'engagent à respecter et à faire respecter la liberté individuelle de tous - employeurs, cadres, contremaîtres, ouvriers et employés - et le droit pour chacun d'appartenir ou non à un syndicat, à une confession, à un parti politique.

En particulier, les employeurs s'engagent à ne pas prendre en considération le fait d'appartenir ou non à un syndicat, à une confession ou à un parti politique pour arrêter leurs décisions en ce qui concerne notamment l'embauchage, la conduite et la répartition du travail, la formation professionnelle, l'avancement, la rémunération et l'octroi d'avantages sociaux, les mesures de discipline et de congédiement.

L'exercice du droit syndical ne doit pas avoir pour conséquence des actes contraires aux lois, la liberté du travail devant demeurer entière en toutes circonstances.

Les dispositions ci-dessus s'appliquent dans le cadre de la loi du 27 décembre 1968 relative à l'exercice du droit syndical dans les entreprises.

En vertu de ces principes, les parties veilleront à la stricte observation des engagements définis ci-dessus et prendront toutes mesures utiles auprès de leurs adhérents pour qu'en soit assuré le respect intégral.

##### Article 202

En vigueur étendu

Tout congédiement intervenu en violation des principes ci-dessus sera considéré comme abusif et susceptible de donner lieu à dommages et intérêts en application de l'article 23 du livre 1er du code du travail.

##### Article 203

En vigueur étendu

1. Sur présentation, dès réception, de la convention, il sera individuellement accordé aux membres du personnel d'une entreprise, le temps nécessaire pour assumer les obligations qui découleraient pour eux de leur nomination dans des organismes sociaux officiels. Sauf impossibilité majeure, il en sera de même soit à l'occasion des obligations syndicales, soit dans un but de formation professionnelle.



Ce temps d'absence sera rétribué dans la mesure prescrite par la loi.

2. Sur demande écrite de leur syndicat, faite avec préavis de trois jours au moins, les syndiqués pourront s'absenter pour assister aux congrès et assemblées statutaires de leurs organisations, ces absences n'étant pas rémunérées.

3. Dans le cas où un syndiqué est appelé à remplir une fonction syndicale imposant son départ de l'entreprise, il pourra, pendant un an, rentrer dans celle-ci sur sa demande, dans la même place et aux mêmes conditions, son ancienneté continuant à jouer pendant la durée de son mandat. Priorité d'embauchage lui sera réservée, dans sa qualification, au cours des deux années qui suivront celle de son départ de l'entreprise.

4. La collecte des cotisations syndicales par un membre du personnel est tolérée dans les ateliers et les bureaux.

#### **Panneaux d'affichage**

Article 204

En vigueur étendu

L'utilisation des panneaux d'affichage prévue à l'article 13 de la loi du 16 avril 1946, modifiée par l'article 5 de la loi n° 68-1179 du 27 décembre 1968, est soumise aux règles complémentaires suivantes :

1. Les communications ne pourront se rapporter qu'à des informations d'ordre strictement professionnel, syndical ou social, et ne devront, en aucun cas, prendre une forme ou un ton injurieux de nature à apporter une perturbation dans la marche de l'entreprise.

2. La direction sera informée de ces communications *avant l'affichage* (1).

(1) Termes exclus de l'extension (arrêté du 23 novembre 1976, art. 1er).

#### **Délégués du personnel - Comités d'entreprise**

Article 205

En vigueur étendu

Le rôle des délégués du personnel et le fonctionnement du comité d'entreprise sont réglés par les lois et textes en vigueur.

Toutefois, ces réglementations sont complétées comme suit :

1. Le délégué suppléant peut remplacer le délégué titulaire si celui-ci est temporairement absent, le temps légalement alloué à la fonction de délégué et rémunéré dans ce but s'entendant alors pour l'ensemble de la délégation (titulaire et suppléant).

2. Afin d'obtenir une meilleure représentation des divers métiers et catégories d'emploi, le nombre des délégués d'atelier pourra, sur la demande du personnel, dépasser le nombre réglementaire de 25 % dans les entreprises comportant plus de 200 salariés.

3. (1) Dans les entreprises comportant un comité d'entreprise, le total annuel des sommes attribuées à celui-ci pour le financement de ses oeuvres sociales ou versées par l'entreprise à ces oeuvres sociales ne sera jamais inférieur à 1 % du total des salaires et traitements bruts de l'année.

#### **Salaire (1)**

Article 206

En vigueur étendu

Dans chaque spécialité de la reprographie, les divers coefficients sont établis pour les différents emplois. La valeur du point applicable à ces coefficients demeure un élément susceptible de variations.

(1) Voir annexes Salaires, additif relatif au salaire minimum mensuel professionnel.

Article 207

En vigueur étendu

Les parties contractantes s'engagent à se réunir deux fois par an : dans la deuxième quinzaine de mars et de septembre, pour examiner la situation des salaires en fonction de leur évolution dans l'imprimerie de labeur.

#### **Salaire (1)**

Article 208

En vigueur étendu

Toute modification du salaire prendra effet à compter du premier jour du mois qui suivra la constatation qui motive la modification du salaire de référence.

(1) Voir annexes Salaires, additif relatif au salaire minimum mensuel professionnel.

#### **Règlement intérieur**

Article 209

En vigueur étendu

Dans chaque entreprise, les dispositions du règlement intérieur, qui doit être établi suivant les dispositions légales, seront obligatoirement respectées, les parties signataires intervenant éventuellement pour qu'il en soit bien ainsi.

Le règlement intérieur sera obligatoirement affiché dans l'entreprise et un exemplaire dudit règlement sera remis à chaque membre du personnel.

#### **Suspension du contrat de travail**

Article 210

En vigueur étendu

a) Les absences justifiées par l'incapacité résultant de maladie ou d'accident y compris les accidents de travail, et ayant fait l'objet de notification de l'intéressé dans les quarante-huit heures, accompagnée d'un certificat médical précisant la durée de l'incapacité, ne constituent pas une rupture du contrat de travail mais une simple suspension de durée déterminée, qui ne pourra toutefois pas dépasser huit mois consécutifs ou non, cette durée de huit mois s'entendant à l'intérieur d'une période de douze mois consécutifs.

Passé le délai de huit mois prévu ci-dessus, le licenciement de l'intéressé pourra être effectué, étant entendu que priorité d'embauchage lui sera donnée pendant les six mois suivants.

La priorité ainsi prévue cessera si l'intéressé refuse la première offre de réembauchage qui lui sera faite ou ne répond pas à celle-ci dans le délai d'un mois.

Au cours de l'absence pour maladie ou accident la rupture du contrat de travail peut intervenir pour toute cause étrangère à la maladie ou l'accident, notamment en cas de licenciement collectif.

Les absences occasionnées par un accident ou par une maladie professionnelle ne pourront pas entraîner une rupture du contrat de travail, sauf dans le cas où l'intéressé(e) se trouverait dans l'impossibilité d'exercer son emploi et que le reclassement ne pourrait se faire dans l'entreprise.

b) Les absences dues aux périodes et rappels militaires obligatoires, ainsi qu'aux accidents, maladies graves dûment constatées ou décès du conjoint ou d'un proche parent, notifiées à l'employeur dans les quarante-huit heures, ne constituent pas une rupture de contrat de travail.

Article 211

En vigueur étendu

Le service militaire obligatoire ne rompt pas le contrat de travail. L'intéressé devra informer sans retard son employeur de la date de sa libération et son intention de reprise de son activité.

### **Régime complémentaire de retraite et de prévoyance**

#### Article 212

En vigueur étendu

La convention collective nationale de retraite et de prévoyance de l'imprimerie de labeur et des industries graphiques du 3 juillet 1967 (étendue par arrêté ministériel du 21 décembre 1967) reste en vigueur, conformément aux dispositions de son article 28, et continuerait à s'appliquer même en cas de dénonciation de la convention collective nationale de la reprographie de même que l'accord du 6 mars 1969 pour la garantie incapacité de travail et ses avenants et l'accord du 15 mars 1972 sur l'invalidité.

### **Ancienneté dans l'entreprise**

#### Article 213

En vigueur étendu

Dans tous les cas où il est fait état de l'ancienneté dans l'entreprise, cette ancienneté s'étend du jour de l'entrée dans l'entreprise (période d'essai ou de coup de main comprise) sans que soient déductibles les périodes d'absence (maladie, accident, période militaire, etc.) qui n'ont pas pour effet de rompre le contrat de travail. Elle s'entend pour le total des périodes de présence dans l'entreprise, à l'exception des périodes qui seraient d'une durée inférieure à trois mois consécutifs.

#### Article 214

En vigueur étendu

La totalité des droits acquis par le personnel est opposable aux nouveaux propriétaires ou détenteurs, à un titre quelconque, de l'entreprise à laquelle ils appartiennent. Ces nouveaux propriétaires ou détenteurs doivent, en conséquence, reprendre à leur compte la totalité des charges nées des contrats et de l'ancienneté des intéressés (art. 23, § 8, du livre Ier du code du travail).

### **Congés exceptionnels pour événements familiaux**

#### Article 215

En vigueur étendu

Après un an d'ancienneté dans l'entreprise, si l'un des événements familiaux ci-dessous oblige un salarié à s'absenter un ou plusieurs jours ouvrés, le salaire lui sera maintenu comme s'il avait travaillé, dans la limite du nombre de jours ci-après, ces jours d'absence devant être effectivement pris et ce à l'époque même de l'événement qui en est la source :

- Mariage de l'intéressé : trois jours ;
- Mariage d'un enfant : un jour ;
- Décès du conjoint : quatre jours ;
- Décès d'un enfant, du père, de la mère : deux jours ;
- Décès du beau-père ou de la belle-mère : un jour ;
- Décès d'un frère ou d'une soeur : un jour.

Dans la limite ci-dessus, il ne sera donc pas procédé à une réduction des appointements pour le personnel à rémunération mensuelle et, pour le personnel à salaire horaire, l'indemnité sera calculée sur la base de l'horaire pratiqué au moment considéré.

#### Article 216

En vigueur étendu

Après un an d'ancienneté dans l'entreprise, le temps passé au conseil de révision et à la présélection militaire (temps effectif) sera rémunéré comme s'il avait été effectivement travaillé.

### **Engagement - Licenciement**

#### Article 217

En vigueur étendu

Tout engagement ou licenciement sera confirmé par écrit par l'entreprise (1).

Les démissions devront également être confirmées par écrit par le démissionnaire.

(1) Alinéa étendu sous réserve de l'application des articles L122-14 et suivants du code du travail.

### **Conciliation - Arbitrage**

#### Article 218

En vigueur étendu

Dans l'esprit de l'article 5 de la présente convention, ses signataires déclarent vouloir instaurer un dispositif à la fois souple et ferme de conciliation et d'arbitrage qui donne toutes garanties aux parties appelées en cause.

Les signataires et tous intéressés auxquels s'appliquera la convention s'engagent expressément, à l'occasion de tout conflit dans la profession, à ne provoquer ni prendre, tant que la procédure prévue n'aura pas été menée à son terme, aucune mesure telle que fermeture d'établissement ou d'atelier, non plus que cessation, réduction, limitation ou ralentissement du travail, et ce quelle que soit la nature du conflit.

Les signataires déclarent en outre vouloir ultérieurement rechercher, établir et codifier un système de sanctions éventuelles, de nature à renforcer encore la valeur de l'autorité du dispositif de conciliation. Ils expriment ici le sentiment qu'un délai de dix-huit mois à compter de la date de la signature du présent document est nécessaire et suffisant pour aboutir dans le sens indiqué par le présent alinéa.

#### Article 219

En vigueur étendu

Désireux d'éviter ou de résoudre tout conflit, les membres de la profession liés par la présente convention soumettront leurs différends à des commissions dont la constitution, la compétence, la procédure et les décisions sont régies par les dispositions ci-après - étant expressément entendu que, dès l'ouverture d'un conflit, aucune mesure ne devra être prise, de part ou d'autre, qui pourrait avoir pour but ou conséquence de modifier dans l'entreprise la situation telle qu'elle a été présentée aux instances de conciliation.

### **I - Organismes de conciliation et d'arbitrage Les commissions - Compétence des commissions**

#### Article 220

En vigueur étendu

Tout conflit, lorsqu'il n'aura pu être résolu sur le plan de l'entreprise, sera porté devant une commission régionale de conciliation (sauf art. 234).

Lorsque la conciliation n'aura pu être obtenue devant la commission régionale, le conflit devra être réglé par la Commission nationale de conciliation.

#### Article 221

En vigueur étendu

La compétence de chaque commission régionale est territorialement limitée aux conflits nés dans les départements de leur ressort désignés en annexe.

Toute commission, qu'elle soit régionale ou nationale, est constituée par une délégation d'employeurs et par une délégation à nombre égal de salariés, ces derniers appartenant à la catégorie dont les intérêts sont mis en cause dans le conflit.

Chaque délégation comprend au maximum cinq membres titulaires et cinq membres suppléants, un membre suppléant ne pouvant siéger qu'en l'absence d'un membre titulaire.

#### Article 222

En vigueur étendu

Le secrétariat des commissions régionales ou nationales est établi au siège social de la chambre syndicale nationale des entreprises de reprographie.

### **II - Déroulement de la procédure Conciliation par la commission régionale**

#### Article 223

En vigueur étendu

En cas de conflit, de quelque nature qu'il soit, la partie la plus diligente adresse, par lettre recommandée, au secrétariat de la commission régionale à laquelle elle ressortit, une requête aux fins de conciliation, requête rédigée sur papier libre, exposant avec tous les éléments d'appréciation nécessaires le ou les points sur lesquels porte le litige.

Dès réception de la requête, le secrétariat convoque les membres de la commission régionale de conciliation et ce pour en délibérer dans un délai maximum de quatre jours ouvrables à compter du jour de réception de la requête, ce jour non compris.

#### Article 224

En vigueur étendu

La non-comparution (ou non-représentation), sauf empêchement majeur reconnu valable par la commission, de la partie qui a introduit la requête aux fins de conciliation vaut renonciation à la demande. La non-comparution (ou non-représentation) de la partie citée, sauf empêchement majeur reconnu valable par la commission, vaut acceptation de la demande.

Dans l'un et l'autre cas, la commission de conciliation dresse procès-verbal de la non-comparution (ou non-représentation), prend acte de son obligatoire conséquence et envoie copie du procès-verbal à la partie défaillante.

La partie citée aussi bien que la partie ayant introduit la requête peuvent se faire représenter, mais seulement par un membre des professions visées par la présente convention.

#### Article 225

En vigueur étendu

La commission régionale de conciliation entend les parties contradictoirement (simultanément ou séparément, à son gré) et tente de les concilier. Si besoin est, elle s'ajourne à quatre jours francs ouvrables au maximum afin de compléter utilement sa documentation et tente à nouveau de concilier les parties, celles-ci devant être également convoquées à la deuxième séance éventuelle.

#### Article 226

En vigueur étendu

Si la conciliation est obtenue, la commission régionale la constate en un procès-verbal circonstancié, établi en cinq exemplaires dûment signés, et contenant l'exposé précis des thèses en présence, des points sur lesquels l'accord a été obtenu, des concessions réciproques des parties, de leurs engagements, etc.

La commission remet un exemplaire à chacune des parties, classe un exemplaire dans ses archives et, pour information, adresse un exemplaire à la commission nationale.

#### Article 227

En vigueur étendu

1. Si la conciliation n'est pas obtenue, la commission régionale constate la non-conciliation en un procès-verbal circonstancié, établi en cinq exemplaires dûment signés et contenant l'exposé précis des thèses en présence, des points sur lesquels le litige persiste et, éventuellement, de ceux sur lesquels un accord a été obtenu, des propositions faites par les parties, etc.

2. La commission peut compléter le procès-verbal obligatoirement objectif par des commentaires de nature à éclairer l'organisme du degré supérieur, qu'elle doit, dans les quarante-huit heures, saisir du conflit.

#### Article 228

En vigueur étendu

Dans le cas de non-conciliation, la commission régionale conservera pour ses archives un exemplaire du procès-verbal et en remettra un à chacune des parties.

Dans les quarante-huit heures, elle en enverra un autre, complété éventuellement comme il est dit à l'article précédent et accompagné de toutes les autres pièces du dossier, à la commission nationale.

### **II - Déroulement de la procédure Procédure à suivre devant la commission nationale**

#### Article 229

En vigueur étendu

La commission nationale, saisie d'un conflit qu'elle estime être de sa compétence, se réunit, sauf accord exprès des organisations signataires en cause, dans un délai de cinq jours francs ouvrables à compter du jour de réception du procès-verbal de non-conciliation, ce jour non compris.

#### Article 230

En vigueur étendu

1. La commission nationale s'efforce tout d'abord de concilier les parties qu'elle a convoquées et entendues contradictoirement (simultanément ou séparément, à son gré). Si un accord intervient, procès-verbal en est dressé et est notifié sur-le-champ, dans les conditions de nombre et de destination prévues à l'article 227 ci-dessus.

2. Si les parties ne sont pas conciliées, sur tout ou partie du litige, un procès-verbal de non-conciliation est dressé et est signifié aux parties par lettre recommandée avec accusé de réception.

#### Article 231

En vigueur étendu

Si les deux délégations sont d'accord, et ce à leur majorité respective, la commission nationale arbitre le différend, son arbitrage ne pouvant porter sur d'autres points que celui ou ceux visés par le procès-verbal de non-conciliation ou celui ou ceux qui, résultant d'événements postérieurs à ce procès-verbal, sont néanmoins la conséquence directe du conflit en cause.

#### Article 232

En vigueur étendu

Si la commission nationale décide d'arbitrer le différend, ou bien elle rend sa sentence en séance plénière ou bien elle remet ses pouvoirs à deux arbitres, respectivement désignés par les deux délégations, qui disposeront d'un délai de six jours francs ouvrables pour rendre leur sentence, ce délai commençant le jour de la réunion de la commission nationale qui traite du conflit, non compris ce jour.

#### Article 233

Si les deux arbitres ne se mettent pas d'accord sur la sentence à rendre, ils désignent un tiers arbitre pour les départager. S'ils ne se mettent pas d'accord sur la désignation du tiers arbitre, le plus diligent des deux arbitres demande au premier président de la cour d'appel de Paris de le désigner et s'efforce d'obtenir sa sentence dans le moindre délai.

### **III - Cadres et agents de maîtrise**

#### **Article 234**

En vigueur étendu

Les conflits qui mettraient en cause un cadre ou un agent de maîtrise seraient dévolus directement, sans passer par une telle commission régionale, à la commission nationale. Celle-ci intervient, pour concilier si possible, pour arbitrer à défaut de conciliation, dans les conditions de forme et de délai qui sont dites aux articles 229 à 233.

### **III - Cadres et agents de maîtrise Exécution des accords de conciliation et des sentences arbitrales**

#### **Article 235**

En vigueur étendu

Les accords de conciliation dûment constatés ne peuvent être remis en question. Les sentences arbitrales, rendues par la commission nationale ou les arbitres qu'elle a désignés, ne peuvent faire l'objet d'aucun recours, hormis celui qui, aux termes des dispositions de la loi du 11 février 1950, modifiée et complétée par décret du 15 mars 1950, serait porté devant la cour supérieure d'arbitrage.

Ce recours ne sera, en aucun cas, suspensif d'exécution.

#### **Article 236**

En vigueur étendu

Les accords de conciliation et les sentences arbitrales deviendront exécutoires, seront notifiés aux parties par le secrétariat de la commission nationale et, éventuellement, étendus dans les conditions prévues par l'article 29 de la loi du 11 février 1950, modifiée et complétée par le décret du 15 mars 1950.

### **Troisième partie : Clauses particulières au personnel 'ouvriers'**

#### **Durée du travail - Horaires**

##### **Article 301**

En vigueur étendu

1. La durée hebdomadaire normale du travail est celle que fixe la loi en vigueur. L'horaire de travail s'entend pour un travail effectif, l'adjectif ' effectif ' voulant exclure le temps d'entrée et de sortie et de changement éventuel de tenue.

2. Pour la durée hebdomadaire légale de quarante heures, la répartition des heures de travail peut se faire conformément à l'une des dispositions légales suivantes :

a) Huit heures par jour pendant cinq jours ouvrables (avec repos le samedi ou le lundi) ;

b) Six heures quarante minutes chaque jour ouvrable de la semaine ;

c) Répartition inégale entre les jours ouvrables de la semaine (avec maximum de huit heures par jour) et repos d'une demi-journée la veille ou le lendemain du jour de repos hebdomadaire.

3. Le choix entre ces formules est fait par le chef d'entreprise, selon les exigences du travail et les préférences patronales et ouvrières ainsi que les commodités locales, étant entendu que des horaires différents peuvent être appliqués pour différentes fractions du personnel, déterminées en principe par spécialité professionnelle.

##### **Article 302**

En vigueur étendu

La semaine de travail débute le lundi à 7 heures (elle peut débiter à 6 heures dans le cas de travail en plusieurs équipes), étant précisé que la semaine doit comporter six jours de vingt-quatre heures considérés comme ouvrables.

##### **Article 303**

En vigueur étendu

1. La décision de faire effectuer des heures supplémentaires appartient à l'employeur.

2. Le calcul des heures supplémentaires s'effectuera comme suit :

- 25 % de la quarante et unième heure à la quarante-huitième heures ;

- 50 % à partir de la quarante-neuvième heure.

3. La répartition des heures supplémentaires entre les ouvriers d'une même catégorie devra être aussi équitable que possible.

4. a) Sauf convention locale justifiée par le climat, des nécessités techniques ou les habitudes du personnel et accord pris avec les organisations syndicales, les heures dites ' normales ' sont celles qui sont effectuées entre 7 heures et 19 heures.

En dehors de ces heures, sauf dérogations prévues à l'article 308, les heures sont dites ' anormales ' et le salaire majoré de 25 %.

b) Quand une heure relève à la fois des majorations d'heures supplémentaires et d'heures anormales, les deux pourcentages s'ajoute mais ne se multiplient pas.

c) Lorsque la journée de huit heures est normalement faite en deux séances et que, exceptionnellement, le travail se poursuit pendant l'heure du déjeuner, la majoration pour heure anormale doit être appliquée à cette fraction du travail, sans préjudice de la majoration éventuelle pour heure supplémentaire.

#### **Travail des jours fériés**

##### **Article 304**

En vigueur étendu

Les heures de travail exécutées les jours fériés et exceptionnellement les dimanches seront majorées de 100 % toute la journée.

Dans le cas de double équipe, la majoration sera pour chaque équipe de 100 %.

S'il s'agit d'heures de travail exécutées en dehors de l'horaire de travail des jours ouvrables, les majorations pour heures supplémentaires, sauf accord entre les parties, s'ajoutent au taux ci-dessus.

#### **Travail en plusieurs équipes**

##### **Article 305**

En vigueur étendu

Dans le cas de double équipe pour un même atelier, chaque équipe travaillera :

a) Soit six jours de six heures quinze, avec un salaire de six heures quarante ;

b) Soit cinq jours de sept heures trente, avec un salaire de huit heures ;

c) Soit cinq jours de huit heures, avec un salaire de huit heures et une brisure d'une demi-heure (incluse dans les huit heures).

Aucune majoration pour heure anormale ne jouera entre 6 heures et 21 heures ou bien entre 7 heures et 22 heures.

## Jours fériés

### Article 306

En vigueur étendu

Les jours fériés chômés de la liste limitative suivante :

1er janvier, lundi de Pâques, 1er mai, Ascension, lundi de Pentecôte, 14 juillet, Assomption, Toussain, 11 novembre, Noël, seront payés sur la base de l'horaire pratiqué au moment considéré sous les conditions suivantes :

- sauf autorisation expresse ou raison majeure justifiée, l'intéressé était présent les journées normalement travaillées précédant et suivant le jour férié, cette condition n'étant pas exigible pour le 1er mai ;
- le jour férié n'était pas un jour de repos normal pour l'intéressé.

S'il est travaillé un jour férié, l'indemnité prévue au présent article s'ajoutera à la rémunération des heures effectuées ce jour-là.

### Article 307

En vigueur étendu

1. Sur décision du chef d'entreprise, les heures collectivement perdues par suite de chômage du jour férié seront récupérées dans la limite des heures normales perdues au-dessous de la durée légale de quarante heures.
2. La récupération a lieu soit dans la quinzaine suivant le jour férié, soit dans l'une ou plusieurs des quatre semaines qui suivent celles du jour férié si deux jours fériés se succèdent à moins de dix jours d'intervalle.

Les heures de récupération ne peuvent augmenter l'horaire de plus d'une heure par jour ni plus de huit heures par semaine.

3. Sauf accord avec les intéressés, en cas de travail exceptionnellement urgent, la récupération ne pourra se faire que par un allongement d'horaire (comme indiqué au paragraphe ci-avant) et non par un remplacement global le jour (ou la demi-journée) habituellement chômé dans l'entreprise.

### Article 308

En vigueur étendu

Si un seul jour ouvrable est intercalé entre un dimanche et un jour férié (ou bien entre deux jours fériés) et si les parties sont d'accord pour faire le pont, lequel ne saurait être payé, les heures perdues par ce pont pourront, sur décision de l'employeur, être totalement ou partiellement récupérées, sans majoration, dans les huit jours ouvrables qui précèdent le jour du pont ou dans les quinze jours ouvrables qui le suivent.

## Congés payés

### Article 309

En vigueur étendu

1. La durée des congés payés est déterminée suivant la législation en vigueur.
2. Toutefois, en cas d'ancienneté dans l'entreprise de trente années ou moins, la durée du congé annuel est d'un mois de date à date (jours fériés tombant pendant le congé, suppléments légaux et conventionnels, sous réserve des dispositions de l'article 310, § 3, compris) et sans que le fractionnement en deux périodes puisse être imposé à l'intéressé.
3. Dans la limite d'un total de trois mois au cours d'une période de référence, les arrêts de travail motivés par une maladie ou un accident non professionnels sont considérés comme temps de travail effectif pour l'appréciation des droits au congé de l'intéressé.

Les périodes légales de repos des femmes en couches sont également considérées comme temps de travail effectif.

4. Pour l'appréciation du droit aux congés payés, sont assimilées aux périodes de travail effectif :

- les journées de congés payés de l'année précédente ;
- les périodes de repos des femmes en couches, c'est-à-dire six semaines avant l'accouchement et huit semaines après dans un cas normal, huit semaines avant et douze semaines après dans le cas où un état pathologique précède ou suit l'accouchement ;
- les périodes limitées à une durée ininterrompue d'un an, pendant lesquelles l'exécution du contrat de travail est suspendue pour cause d'accidents du travail, d'accidents de trajet ou de maladies professionnelles ;
- les périodes pendant lesquelles un salarié se trouve rappelé sous les drapeaux à un titre quelconque ;
- les périodes pendant lesquelles les jeunes gens appelés au service militaire sont éventuellement maintenus sous les drapeaux au-delà de la durée légale ;
- les périodes de congés non rémunérés accordés aux salariés :
  - pour leur permettre de suivre les stages d'éducation ouvrière ou de formation syndicale ;
  - pour favoriser la formation de cadres et animateurs pour la jeunesse ;
  - pour effectuer des stages de formation professionnelle ou de promotion sociale.
- les jours fériés payés, qui sont considérés comme temps de travail effectif pour le calcul de l'indemnité de congés payés ;
- la journée du conseil de revision et de présélection militaire ;
- les jours de congés exceptionnels pour événements familiaux.

### Article 310 (1)

En vigueur étendu

1. L'indemnité de base pour les congés tels qu'ils sont définis à l'article 309 se calcule en prenant le douzième du total des heures travaillées et assimilées au cours de l'année de référence, les heures supplémentaires étant affectées du coefficient 1,25, 1,50, 1,75, 2,00, qui leur donne leur vraie valeur, et en multipliant ce nombre par le salaire réel de l'heure normale en vigueur au moment du départ de l'intéressé en congé.

L'indemnité de congés payés est versée intégralement au moment du départ en congé.

2. Les primes diverses accordées par l'entreprise sont retenues dans le calcul de l'indemnité de congé si elles font partie du salaire. La prime annuelle définie par l'article 319 n'intervient pas dans le calcul de l'indemnité de congé.

3. A l'indemnité de congé de base sont ajoutées une journée pour les membres du personnel ayant au moins vingt ans de présence dans l'entreprise, deux journées pour les membres du personnel ayant au moins vingt-cinq ans de présence dans l'entreprise (ces journées pourront éventuellement, en accord entre le chef d'entreprise et l'intéressé, faire l'objet d'un congé, non rémunéré à ce moment, au cours de la période s'étendant du 1er novembre au 30 avril).

Ces journées sont payées en même temps que le congé principal.

4. La valeur à retenir pour chaque journée s'ajoutant à l'indemnité de base (art. 310, § 3) est égale au quotient de l'indemnité de congé de base par le nombre de jours ouvrables qu'elle comporte, avec un minimum de huit heures par jour.

(1) Article étendue sous réserve de l'application de l'article L223-11 (3e alinéa) du code du travail (arrêté du 23 novembre 1976, art. 1er).

### Article 311

En vigueur étendu

L'indemnité de congés payés sera due si le congé ne peut être pris pour cause de maladie. En cas de décès, l'indemnité de congés payés sera due aux ayants droit de l'intéressé.

En cas de licenciement, sauf faute lourde ou départ à la retraite intervenant avant que le congé ait été pris, l'indemnité compensatrice de congés payés sera

calculée conformément aux dispositions des articles 309 et 310.

En cas de départ volontaire, l'indemnité compensatrice de congés payés sera calculée conformément aux dispositions de l'article 309 (§ 1 et 2).

Dans les entreprises où les congés payés sont pris par roulement, les dates de départ en congé seront communiquées aux intéressés le 31 mars au plus tard, sous réserve que chacun connaisse au moins un mois à l'avance sa propre date de départ.

L'indemnité de congé est normalement due lorsque le temps de présence dans l'entreprise est au minimum de quatre semaines (vingt-quatre jours ouvrables).

En cas d'embauchage en coup de main spécifié, l'indemnité de congé sera due si la durée de ce coup de main a été égale ou supérieure à deux semaines.

#### **Obligations militaires**

##### **Article 312**

En vigueur étendu

1. Le service militaire, les périodes obligatoires, le temps de mobilisation comptent comme temps de présence pour le calcul de l'ancienneté. Les salariés mobilisés ou effectuant leur service militaire seront, à leur libération, repris avec tous les avantages antérieurs.

2. A tout membre masculin du personnel ouvrier ayant au moins un an d'ancienneté dans l'entreprise au moment du départ au service militaire :

1° Il sera versé à ce moment une indemnité égale à dix fois son salaire horaire ;

2° Il sera réservé une indemnité égale à trente fois son salaire horaire et qui lui sera adressée, par tiers, à la fin des troisième, sixième et neuvième mois qui suivront son départ.

#### **Travail des femmes et des jeunes**

##### **Article 313**

En vigueur étendu

Les jeunes filles et les femmes auront accès aux cours de réadaptation professionnelle et de perfectionnement au même titre que les jeunes gens et les hommes.

Sous réserve des dispositions légales en vigueur et lorsqu'elles rempliront les conditions requises, elles pourront accéder à tous les emplois et fonctions manuels ou intellectuels de l'entreprise.

A travail égal, les salaires seront égaux pour les femmes et les hommes.

##### **Article 314**

En vigueur étendu

Les dispositions légales ou réglementaires concernant les femmes pendant la période qui précède et celle qui suit les couches, les femmes qui allaitent et les jeunes de moins de dix-huit ans seront intégralement appliquées.

Toute mère ayant quitté l'entreprise pour allaiter ou soigner son enfant aura droit à une priorité d'embauchage durant les dix-huit mois qui suivent la naissance de l'enfant, sous réserve qu'elle en fasse la demande écrite dans les trois mois de la naissance.

#### **Embauche - Délai-congé**

##### **Article 315**

En vigueur étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

#### **Indemnité de licenciement**

##### **Article 316**

En vigueur étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

(1) Paragraphe exclu de l'extension (arrêté du 23 novembre 1976, art. 1er).

#### **Licenciement en cas de baisse de travail**

##### **Article 317**

En vigueur étendu

En cas de baisse de travail (en particulier au-dessous de la durée légale), il est expressément recommandé de diminuer l'horaire de travail avant de procéder au licenciement de personnel.

Les licenciements qui devraient cependant être effectués seront déterminés, par catégorie et échelon professionnels, en tenant compte de l'ancienneté et de la valeur professionnelle, la valeur professionnelle n'intervenant que si la différence d'ancienneté est au plus égale à deux années.

Dans les cas prévus par les dispositions légales, le comité d'entreprise (à défaut les délégués du personnel) sera saisi pour avis.

##### **Article 318 (1)**

En vigueur non étendu

*Dans les conditions actuelles de la profession les entreprises ne formeront pas d'apprentis et, en conséquence, n'établiront pas de contrat d'apprentissage (1).*

(1) Article exclu de l'extension (arrêté du 23 novembre 1976, art. 1er).

#### **Prime annuelle**

##### **Article 319**

En vigueur étendu

Modifié par Accord du 13-7-2001 art. 24 en vigueur le jour suivant l'extension BOCC 2001-37 étendu par arrêté du 26-12-2001 JORF 1-1-2002.

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

#### **Quatrième partie : Clauses particulières au personnel 'employés'**

##### **Durée du travail**

##### **Article 401**

En vigueur étendu

La répartition de la durée hebdomadaire du travail devra, autant que possible, permettre au moins un jour et demi de repos complet sans interruption.

## Heures supplémentaires

Article 402

En vigueur étendu

Les heures supplémentaires accomplies pour faire face à un surcroît extraordinaire de travail seront majorées dans les mêmes conditions que pour le personnel ouvrier à la condition que l'horaire normal mensuel ait été rempli. Les heures de récupération ne sont en aucun cas considérées comme heures supplémentaires.

Le calcul des heures supplémentaires s'effectuera comme suit :

25 % de la quarante et unième à la quarante-huitième heure ;

50 % à partir de la quarante-neuvième heure.

## Travail des jours fériés

Article 403

En vigueur étendu

Les jours fériés légaux sont chômés. (Ils se trouvent payés en raison du caractère forfaitaire de la rémunération mensuelle.) Dans le cas de travail d'un jour férié ou très exceptionnellement d'un dimanche, les heures effectuées seront majorées de 100 %.

## Recrutement

Article 404

En vigueur étendu

Le recrutement des employés s'effectuera conformément aux dispositions de la législation en vigueur sur le placement des travailleurs et le contrôle de l'emploi. Les employeurs pourront faire connaître leurs besoins en personnel aux organisations syndicales d'employés signataires de la présente convention.

En aucun cas l'engagement temporaire ne pourra excéder une période de six mois, non renouvelable.

## Période d'essai - Délai-congé

Article 405

En vigueur étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

## Maladie ou accident

Article 406

En vigueur étendu

1. Après deux ans de présence continue dans l'entreprise, en cas de maladie ou d'accident dûment constaté par certificat médical (et contre-visite s'il y a lieu par un médecin désigné par l'employeur), l'entreprise verse la somme nécessaire pour compléter le total des indemnités journalières effectivement versées par les divers organismes de prévoyance :

Au niveau du traitement d'activité, pendant un mois ;

Au niveau des deux tiers du traitement d'activité, pendant les deux mois consécutifs suivants.

Chacune de ces périodes est augmentée d'un tiers de mois par tranche entière de cinq années de présence continue dans l'entreprise.

2. Si plusieurs congés de maladie, non compris le congé de maternité prévu à l'article 407, sont accordés à un employé au cours d'une même année civile, la durée du plein traitement et des deux tiers de traitement ne peut excéder au total celle des périodes ci-dessus fixées.

3. L'employé atteint d'une maladie de longue durée dûment constatée et reconnue par la sécurité sociale et qui, de ce fait, ne pourra reprendre son travail à l'issue d'une période de six mois aura droit, pendant deux ans à compter du début de la maladie, à un congé non rémunéré. A cette date, l'entreprise s'efforcera de le replacer dans son emploi ou dans un emploi équivalent. Les avantages afférents à son ancienneté lui seront maintenus.

## Maternité

Article 407

En vigueur étendu

1. Les dispositions légales ou réglementaires concernant la période qui précède et celle qui suit les couches ainsi que la période d'allaitement seront intégralement appliquées (art. 29, livre Ier du code du travail, modifié par la loi du 30 décembre 1966). Sauf pour faute grave, il ne sera procédé à aucun licenciement d'employée en état de grossesse constaté par certificat médical.

En cas de licenciement collectif, le cas de ces employés sera réglé conformément aux dispositions du règlement intérieur.

2. Pendant la période légale de maternité, l'employée peut percevoir les prestations journalières prévues par les dispositions légales ; toutefois, après cinq ans de présence, dans le cas où les prestations versées par la sécurité sociale seraient inférieures au traitement d'activité, l'employeur versera le complément pendant la durée du congé légal.

## Indemnité de licenciement

Article 408

En vigueur étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

## Suppression d'emploi

Article 409

En vigueur étendu

Les employés licenciés pour suppression d'emploi bénéficieront d'une priorité de réengagement dans un emploi de même nature, dans l'ordre inverse des licenciements :

1° Pendant une période de trois mois pour les employés ayant moins de deux ans de présence dans l'entreprise ;

2° Pendant une période de six mois pour les salariés ayant plus de deux ans de présence dans l'entreprise.

## Congés payés

Article 410

En vigueur étendu

1. La question des congés payés est réglée par la législation en vigueur ; toutefois, en cas d'ancienneté dans l'entreprise de trente années au moins, la durée du congé annuel est de un mois de date à date (jours fériés tombant pendant le congé, suppléments légaux et conventionnels sous réserve des dispositions du paragraphe 5 compris), et sans que le fractionnement en deux périodes puisse être imposé à l'intéressé.

2. Durée : dans la limite d'un total de trois mois au cours d'une période de référence, les arrêts de travail motivés par une maladie non professionnelle et qui seraient chacun d'une semaine au moins sont considérés comme temps de travail effectif pour l'appréciation des droits au congé de l'intéressé.

Les périodes de repos des femmes en couches sont également considérées comme temps de travail effectif.

3. Les périodes militaires de réserve obligatoires et non provoquées par l'intéressé, les jours d'absence constatés par certificat médical, les permissions exceptionnelles de courte durée, justifiées, accordées au cours de l'année ne sont pas comptées comme congé légal.

4. Il est précisé que, pour l'appréciation du droit au congé, l'ancienneté totale dans l'établissement est retenue, quelle qu'elle ait pu être dans le passé la périodicité de rémunération de l'intéressé.

5. Indemnité : elle est fixée par l'article 54 F du livre II du code du travail.

A l'indemnité de congé de base sont ajoutées une journée pour les membres du personnel ayant au moins vingt ans de présence dans l'entreprise, deux journées pour les membres du personnel ayant au moins vingt-cinq ans de présence dans l'entreprise. (Ces journées pourront éventuellement, en accord entre le chef d'entreprise et l'intéressé, faire l'objet d'un congé [non rémunéré à ce moment] au cours de la période s'étendant du 1er novembre au 30 avril.)

Ces journées sont payées en même temps que le congé principal.

6. Dans les entreprises où les congés payés sont pris par roulement, les dates de départ en congé seront communiquées aux intéressés le 31 mars au plus tard, sous réserve que chacun connaisse au moins un mois à l'avance sa propre date de départ.

#### **Service militaire**

Article 411

En vigueur étendu

Tout employé partant au service militaire, après deux ans de présence dans l'entreprise, aura droit à une indemnité égale à 25 % de son salaire brut mensuel. Cette indemnité lui sera versée en quatre parties égales : la première au moment de son départ, les autres à la fin des troisième, sixième et neuvième mois qui suivent son départ.

#### **Travail sur machines mécanographiques**

Article 412

En vigueur étendu

Sont exemptes du travail sur machines mécanographiques à clavier complet, sur présentation d'un certificat médical, les femmes mécanographes enceintes ou malades et les employées âgées de moins de dix-huit ans à moins qu'elles ne demandent, après avis conforme du médecin du travail, l'exercice de cet emploi.

Dans la mesure du possible avec les besoins du service, le travail des mécanographes fera l'objet d'un roulement au cours de chaque journée.

Dans le cas où le travail par roulement n'est pas possible, un repos d'un quart d'heure sera accordé au personnel féminin au milieu de chacune des deux périodes de travail de la journée.

#### **Prime annuelle**

Article 413

En vigueur étendu

Modifié par Accord du 13-7-2001 art. 24 en vigueur le jour suivant l'extension BOCC 2001-37 étendu par arrêté du 26-12-2001 JORF 1-1-2002.

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

#### **Classification**

Article 415

En vigueur étendu

<b>Classification employés</b>	<b>Niveau</b>
<b>Employé qualifié</b> Assure la bonne exécution des tâches qui lui sont confiées et notamment dans les domaines suivants : administratif, logistique, informatique, services généraux, comptabilité, vente.	20.00
<b>Employé confirmé</b> Assure de façon autonome la bonne exécution des tâches qui lui sont confiées et notamment dans les domaines suivants : administratif, logistique, informatique, services généraux, comptabilité, vente.	20.30
<b>Employé responsable</b> Anime, coordonne et contrôle les employés placés sous sa responsabilité opérationnelle (jusqu'à 10 salariés). Assure la planification, le suivi qualitatif et quantitatif des tâches accomplies par ces derniers.	20.70

#### **Cinquième partie : Clauses particulières au personnel 'cadres et agents de maîtrise'**

Article 501

En vigueur étendu

Les parties signataires confirment ici l'esprit de collaboration étroite et confiante qui règne entre les adhérents et leurs organisations.

Les rapports réciproques, outre les contrats de travail, sont ainsi réglés par un engagement moral comportant :

A. - De la part de l'employeur : la confiance due à une collaboration totale et à l'utilisation la meilleure des aptitudes, reconnues, du cadre ou agent de maîtrise, compte tenu des possibilités de l'entreprise.

L'employeur s'emploiera à sauvegarder le respect auquel les cadres et agents de maîtrise ont droit de la part de leurs subordonnés et du personnel en général, notamment en couvrant de son autorité les actes de commandement exercés par eux dans la limite de leurs attributions et en s'opposant à tout empiètement de personnes non qualifiées sur les fonctions dévolues aux cadres et agents de maîtrise de l'entreprise.

B. - De la part des cadres et agents de maîtrise : l'apport sans réserve de leur expérience et de leurs qualités professionnelles et morales.

En les investissant d'une autorité qui implique la confiance, les employeurs sont en droit de compter, en retour, sur l'entier dévouement et la conscience professionnelle des cadres et agents de maîtrise qui s'interdisent de collaborer ou de travailler ailleurs que dans l'entreprise qui leur assure le plein emploi, à moins d'autorisation écrite.

Les cadres et agents de maîtrise doivent :

1° Etre capables de prendre des initiatives et d'assumer des responsabilités ;

2° Avoir acquis, par des études professionnelles ou par une longue expérience, une formation technique qui leur permet d'assurer la bonne marche de leur service ;

3° S'entretenir et se perfectionner dans la technique de leur profession par tous moyens en leur pouvoir et mis à leur disposition ;

Dans ce but, les employeurs mettront à leur disposition, notamment par la communication de documents et publications, les moyens matériels et, dans la mesure du possible, le temps nécessaire pour s'entretenir et se perfectionner professionnellement.



Dans leurs relations avec le personnel, les cadres et agents de maîtrise doivent s'employer à faire respecter, avec l'autorité patronale et hiérarchique nécessaire à la bonne marche de l'entreprise, celle qui s'attache aux fonctions dont eux-mêmes sont investis.

Ils doivent donc faire preuve de qualités morales indiscutables pour s'imposer sans conteste au personnel dont la direction leur est confiée.

A cet effet, ils s'interdiront toute activité susceptible d'altérer la confiance mise en eux et de ruiner leur autorité.

Ils s'engagent à respecter et à faire respecter la liberté d'opinion et la liberté syndicale de tout le personnel et à exercer avec mesure, justice et bienveillance, dans le cadre et l'esprit de la convention collective et des divers accords paritaires en vigueur.

En outre, ils observeront une discrétion pour tout ce qui concerne les méthodes de fabrication ayant un caractère incontestablement secret, ainsi que sur les renseignements d'ordre comptable et commercial que leurs fonctions les appellent à connaître.

### **Définition des cadres et agents de maîtrise**

Article 502

En vigueur étendu

La classification détaillée des cadres et agents de maîtrise figure à l'article 517 de la présente convention.

La terminologie ci-dessous est définitivement adoptée.

A. - Agents de maîtrise

Sont agents de maîtrise : a) les contremaîtres ; b) les chefs d'atelier.

a) Sont contremaîtres :

Les agents de maîtrise qui assurent la responsabilité du travail exécuté et qui ont sous leurs ordres un certain nombre d'ouvriers et de machines.

Ils participent ou non à la production, veillent à la qualité du travail, à la productivité, à l'économie des matières et à la discipline.

b) Sont chefs d'atelier :

Les agents de maîtrise qui, travaillant sous les ordres d'un chef de fabrication ou de l'employeur, ou de son représentant, prennent en charge l'exécution du travail et ont en principe des contremaîtres sous leurs ordres, coordonnent et surveillent leurs activités, prennent les initiatives concernant la qualité du travail, les délais d'exécution, les économies de matières, le rendement et la sécurité des travailleurs, font respecter la discipline du ou des services dont ils ont la responsabilité.

B. - Cadres

Sont cadres :

Les chefs de fabrication, les titulaires de postes supérieurs (à l'exclusion de ceux qui exercent la fonction patronale, directement ou par délégation).

Les chefs de fabrication sont des chefs techniques chargés de la conduite de plusieurs ateliers de profession ou procédés différents, de l'engagement du travail et de la progression régulière d'un atelier à l'autre, et qui sont responsables de son exécution dans les délais et la qualité exigés. Ils ont sous leurs ordres des chefs d'atelier et des contremaîtres. Eux-mêmes sont placés, soit sous les ordres directs de l'employeur, soit sous les ordres de son représentant. Ainsi la hiérarchie s'établit à partir de l'ouvrier et non pas à partir du chef d'entreprise, les échelons supérieurs n'existant pas forcément dans toutes les entreprises.

En vigueur étendu

Afin d'assurer la transition des nouveaux coefficients des catégories agents de maîtrise et cadres, les salariés dont le coefficient, à la date de l'accord du 30 septembre 2014, est de 300 à 457 conservent le statut qui leur était attribué.

En conséquence, ceux ayant le statut agent de maîtrise se voient affecter un coefficient de 30.00 à 30.50 de la catégorie agents de maîtrise.

Ceux ayant le statut cadre se voient affecter le coefficient 40.00 de la catégorie cadres. Dans ce cas, le salaire minimum, en moyenne annuelle, inclut la partie variable de la rémunération (hors prime conventionnelle). Le montant de la partie fixe doit au minimum être celui du salaire minimum de la catégorie 30.00 des agents de maîtrise.

### **Appointements**

Article 503

En vigueur étendu

Modifié par Accord du 13-4-1977 étendu par arrêté du 27-2-1980 JONC 24-4-1980

1. Les cadres et agents de maîtrise sont rémunérés selon la fonction, la valeur professionnelle, l'expérience qu'ils ont pu acquérir, les responsabilités diverses, notamment celles qui découlent du personnel, la technicité et le niveau de vie qu'est obligé d'observer un collaborateur d'un rang déterminé.

2. Les appointements minima basés sur l'horaire légal sont fixés conformément au barème hiérarchique joint à la présente convention (art. 517), le minimum d'une catégorie ne devant toutefois pas être considéré comme le maximum d'une autre.

3. Tout remplacement par un cadre ou un agent de maîtrise d'un collègue d'un échelon supérieur donnera lieu, à partir du premier jour du deuxième mois consécutif de remplacement et jusqu'à la fin de celui-ci, au paiement des appointements de base correspondant à la catégorie du cadre ou agent de maîtrise remplacé.

Cette situation, qui ne peut excéder douze mois consécutifs, ne saurait ouvrir le droit au classement dans la catégorie du collaborateur remplacé.

Les parties signataires sont convenues qu'un écrasement de la hiérarchie n'est pas envisagé. Elles sont d'accord pour déclarer ici que le principe d'un relèvement du niveau de vie des moins favorisés peut s'entendre sans qu'intervienne un relèvement proportionnel des échelons supérieurs.

Article 504

En vigueur étendu

Examinés sur l'ensemble d'une année civile, et pour une durée de travail égale, les appointements (primes comprises) d'un cadre ou agent de maîtrise dont les fonctions correspondent aux définitions de l'article 517 de la convention collective, doivent normalement dépasser d'un minimum de 10 % la rémunération globale (primes comprises) de tout membre du personnel de l'entreprise le plus directement placé sous ses ordres ; toute régularisation éventuelle devra intervenir dans les trois mois qui suivent la fin de l'année considérée.

Article 505

En vigueur étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

### **Modification en cours de contrat**

Article 506

En vigueur étendu

1. Tout changement dans le classement ou les attributions de l'intéressé fera l'objet, dans le mois de cette modification, d'une confirmation écrite.

2. Si ce changement comporte une diminution matérielle ou morale de sa situation, l'intéressé disposera d'un délai de deux semaines pour faire connaître sa réponse.

En cas d'acceptation, il aura droit à une indemnité calculée, en temps, comme l'indemnité de licenciement, et, en somme, sur la différence entre l'ancien et le

nouveau traitement.

En cas de refus, son cas sera assimilé au licenciement par l'employeur et réglé comme tel.

3. La suppression d'emploi sera toujours considérée comme un licenciement et réglée comme tel.

#### **Délai-congé**

Article 507

En vigueur étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

#### **Indemnité de licenciement**

Article 508

En vigueur étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

(1) Paragraphe étendu sous réserve de l'application des articles L. 122-9 et R. 122-1 du code du travail.

#### **Durée du travail**

Article 509

En vigueur étendu

Les cadres et agents de maîtrise, rémunérés au mois, ne subissent pas les conséquences du manque de travail et leurs appointements ne sont pas affectés par les journées chômées.

Aussi doivent-ils considérer comme normal de prolonger éventuellement leur présence, en dehors de l'horaire habituel, s'ils l'estiment nécessaire à la bonne organisation du travail dont ils ont la responsabilité sans que cela entraîne une rémunération supplémentaire.

Cependant, ce temps supplémentaire, dû en conscience, ne peut pas être confondu avec l'horaire normal de l'atelier, ce qui signifie que toute heure supplémentaire payée au personnel, sera également payée aux cadres et agents de maîtrise, dont la présence a été jugée nécessaire par leurs supérieurs.

Dans l'intérêt général, mais dans la limite des exigences du travail, il sera accordé au cadre ou à l'agent de maîtrise des autorisations d'absence temporaire, non incluse dans les congés légaux, à l'occasion de cours de perfectionnement d'officiers et de sous-officiers de réserve, ainsi que de certaines manifestations économiques ou techniques intéressant son emploi (foires expositions, assemblées générales syndicales statutaires annuelles, conférences, etc.) afin de lui permettre de maintenir toujours ses connaissances au niveau technique utile à l'exercice de ses fonctions.

#### **Congés**

Article 510

En vigueur étendu

Après un an de présence dans l'entreprise, les cadres et agents de maîtrise bénéficient, chaque année, de quatre semaines de congé, qui sont portées à un mois de date à date après deux ans de présence dans l'entreprise.

Si l'ancienneté dans l'entreprise est inférieure à un an, au 31 mai de l'année considérée, la durée des congés payés de l'intéressé est calculée à raison de deux jours par mois entier de travail effectif.

En cas de départ au cours de la période de référence, la durée du congé ci-dessus est réduite au prorata des mois manquants à la période légale de référence (1er juin - 31 mai de l'année suivante).

Les jours d'absence pour maladie constatée par certificat médical n'entraînent pas une réduction des congés annuels.

#### **Congés d'hiver**

Après un an de fonctions au 31 mai de l'année considérée, les cadres et agents de maîtrise disposeront d'une semaine de congé (y compris tous les jours fériés tombant éventuellement dans ladite semaine), à prendre en période hivernale entre le 1er novembre et le 30 avril. La prise de congé ne modifiera pas les appointements du mois où il sera pris.

La prise de ce congé se fera dans des conditions telles qu'elle n'entravera pas la bonne marche de l'entreprise (en accord avec la direction).

Au cas où ce congé n'aurait pas été pris, il sera versé avec les appointements du mois d'avril une indemnité égale au quart de la rémunération correspondant à la durée du congé annuel (soit l'équivalent d'une semaine d'appointement, si le congé est de quatre semaines, et d'un quart de mois pour le personnel ayant plus de deux ans de présence).

Cette indemnité sera calculée sur la base des appointements du mois d'avril.

En cas de départ au cours de la période de référence (1er juin - 31 mai de l'année suivante), l'indemnité de congé est calculée au prorata des mois de présence.

#### **Périodes militaires**

Article 511

En vigueur étendu

Les périodes militaires de réserve obligatoires et de courte durée ne seront pas comptées comme congé annuel et seront rémunérées sous déduction de la solde perçue sur la base des deux tiers du salaire de la période considérée.

#### **Déplacements**

Article 512

En vigueur étendu

1. Les déplacements sont effectués dans la classe qui correspond à la hiérarchie de l'intéressé. Sauf convention particulière, les frais de voyage et de séjour sont à la charge de l'employeur, sur la présentation des notes de frais.

2. Lorsque le changement de lieu de travail exige sans contestation possible pour les cadres et agents de maîtrise un changement de domicile, ceux-ci auront trois possibilités :

- ne pas suivre l'entreprise ; dans ce cas, ils seront considérés comme licenciés ;

- suivre l'entreprise : dans ce cas, leurs frais de déménagement et de voyage S.N.C.F. pour eux-mêmes et éventuellement leur femme et leurs enfants leur seront remboursés ;

- suivre l'entreprise mais demander un délai maximum de six mois pour fixer leur décision ; dans ce cas, si pendant cette période ou au terme de celle-ci leur décision est négative, ils seront considérés comme licenciés, si elle est positive, les frais de déménagement et de voyage S.N.C.F. pour eux-mêmes et éventuellement leur femme et leurs enfants leur seront remboursés.

#### **Maladie**

Article 513

1. Après deux ans de présence continue dans l'établissement, en cas de maladie ou d'accident même non imputable au travail, dûment constaté par certificat médical (et contre-visite s'il y a lieu par un médecin, désigné par l'employeur), l'entreprise versera la somme nécessaire pour compléter au niveau du traitement d'activité le total des indemnités journalières versées par la sécurité sociale et les divers organismes de prévoyance auxquels participe l'entreprise.

2. Le total des appointements ainsi payés pendant la maladie sera, au cours d'une période de douze mois consécutifs, au plus égal à la valeur de deux mois d'appointements.

A partir de la quatrième année, la garantie de maladie sera prolongée d'un mois tous les deux ans, avec un plafond de cinq mois.

3. Les absences justifiées par l'indisponibilité dûment constatée résultant de maladie ou d'accident ne rompent pas le contrat ; toutefois, si leur durée imposait le remplacement effectif du cadre ou de l'agent de maîtrise, l'employeur pourrait notifier à l'intéressé, par une lettre recommandée, la nécessité de se priver de ses services.

Le cadre ou l'agent de maîtrise ainsi licencié recevra :

a) Le montant de l'indemnité de préavis ;

b) Dans le cas où, du fait de son ancienneté, il a droit à une indemnité de licenciement, le montant de cette indemnité est calculé comme il est dit à l'article 508.

4. Après un an d'absence, en cas de maladie grave ou de défaillance physique reconnue par l'autorité médicale, l'employeur ou le cadre (ou l'agent de maîtrise) pourra demander la discussion de ce cas spécial à une commission sociale composée :

- d'un inspecteur du travail ;

- d'un représentant de l'organisation syndicale de l'employeur ;

- d'un employeur ;

- d'un cadre (ou agent de maîtrise) de même catégorie et d'un représentant de l'organisation syndicale de l'intéressé.

Cette commission statuera et conseillera les conditions de cette ' séparation ' pénible, dont ni l'employeur, ni le cadre (ou l'agent de maîtrise) ne sont responsables.

En tout état de cause, ces dispositions ne mettent pas obstacle à l'application des dispositions de la législation et des règlements en vigueur.

#### **Prime annuelle**

Article 514

En vigueur étendu

Modifié par Accord du 13-4-1977 étendu par arrêté du 27-2-1980 JONC 24-4-1980 Maccord 2001-07-13 art. 24 en vigueur le jour suivant l'extension BOCC 2001-37 étendu par arrêté du 26-12-2001 JORF 1-1-2002.

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

Article 516

En vigueur étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

#### **Régime de retraite et de prévoyance**

Article 515

En vigueur étendu

L'application de la convention collective nationale du 14 mars 1947 agréée par arrêté du 31 mars 1947 et publiée au Journal officiel du 21 février 1949 concernant le régime complémentaire des cadres est obligatoire dans les professions visées par la présente convention pour tous les cadres et souhaitable en vertu de l'article 36 pour les agents de maîtrise.

#### **Classification**

Article 517

En vigueur étendu

I. - Classification

A. - Effectifs

Contremaître ayant sous ses ordres :

Plus de dix et jusqu'à vingt ouvriers : C. M. 1

Plus de vingt ouvriers : C. M. 2.

Chef d'atelier ayant sous ses ordres :

Plus de vingt-cinq ouvriers et jusqu'à quarante ouvriers :

C. A. 1.

Plus de quarante ouvriers : C. A. 2.

Chef de fabrication ayant sous ses ordres :

Plus de cinquante et jusqu'à cent ouvriers : C.F. 1.

Plus de cent ouvriers : C. F. 2.

B. - Technicité

C. M. 1 - C. M. 2

a) Responsable atelier diazographie.

b) Responsable :

Atelier diazo plus gélatine.

Atelier gélatine seul.

Atelier photo seul.

C. A. 1 - C. A. 2

c) Responsable général des ateliers de l'entreprise.

Coordination entre les ateliers.

d) Idem c plus :

Rapports éventuels avec la clientèle pour avis techniques.

C. F. 1 - C. F. 2

e) Idem d plus collaboration à l'établissement des devis.

NOTA. - Le dépassement occasionnel des effectifs ou des technicités déterminant la classification n'entraîne pas de classification supérieure.

Le calcul des nouveaux coefficients (NC) des agents de maîtrise et cadres s'effectuera selon la formule suivante :

(NC) nouveau coefficient =

(AC) ancien coefficient/0,7666

Le tableau de classement est donc modifié en conséquence.

II. - Tableau de classement

CATÉGORIES SUIVANT LES EFFECTIFS

Contremaîtres :

C. M. 1.

TECHNICITÉS

a : 230

b : 260

CATÉGORIES SUIVANT LES EFFECTIFS

Contremaîtres :

C. M. 2.

TECHNICITÉS

a : 250

b : 280

CATÉGORIES SUIVANT LES EFFECTIFS

Chefs d'atelier :

C. A. 1.

TECHNICITÉS

c : 320

d : 340

CATÉGORIES SUIVANT LES EFFECTIFS

Chefs d'atelier :

C. A. 2.

TECHNICITÉS

c : 340

d : 350

CATÉGORIES SUIVANT LES EFFECTIFS

Chef de fabrication :

TECHNICITÉS

C. F. 1. : 410

CATÉGORIES SUIVANT LES EFFECTIFS

Chef de fabrication :

TECHNICITÉS

C. F. 2. : 440

Il est convenu entre les parties signataires que le calcul de la rémunération minimale des cadres et agents de maîtrise s'effectuera de la manière suivante :

Point 100 (P2) x NC x 80,7062

NOTE : L' accord du 8 avril 2014 BO 2014/21 modifie en partie l'article 517 au 29 avril 2014 :

Classification		Niveau
Agent de maîtrise	Contremaître ayant sous ses ordres plus de 10 et jusqu'à 20 salariés	30.00
	Chef d'atelier ayant sous ses ordres plus de 20 salariés	30.50

NOTE : L'accord du 30 septembre 2014 (BO 2014/43) modifie en partie l'article 517 au 24 mars 2015 :

Classification cadres		Niveau
Responsable de fabrication ayant sous ses ordres des contremaîtres		40.00
Chef de fabrication, responsable général des ateliers ayant sous ses ordres des chefs d'atelier ou des contremaîtres		40.30
Poste de direction d'entreprise		40.50

Ain : Lyon.  
Aisne : Lille.  
Allier : Bourges.  
Alpes-de-Haute-Provence : Marseille.  
Alpes (Hautes-) : Marseille.  
Alpes-Maritimes : Marseille.  
Ardèche : Lyon.  
Ardennes : Lille.  
Ariège : Toulouse.  
Aube : Nancy.  
Aude : Toulouse.  
Aveyron : Toulouse.  
Bouches-du-Rhône : Marseille.  
Calvados : Caen.  
Cantal : Toulouse.  
Charente : Bordeaux.  
Charente-Maritime : Bordeaux.  
Cher : Bourges.  
Corrèze : Bordeaux.  
Corse : Marseille.  
Côte-d'Or : Lyon.  
Côtes-du-Nord : Nantes.  
Creuse : Bourges.  
Dordogne : Bordeaux.  
Doubs et Belfort : Nancy.  
Drôme : Lyon.  
Eure : Caen.  
Eure-et-Loir : Caen.  
Finistère : Nantes.  
Gard : Marseille.  
Garonne (Haute-) : Toulouse.  
Gers : Toulouse.  
Gironde : Bordeaux.  
Hérault : Marseille.  
Ille-et-Vilaine : Nantes.  
Indre : Bourges.  
Indre-et-Loire : Bourges.  
Isère : Lyon.  
Jura : Lyon.  
Landes : Bordeaux.  
Loir-et-Cher : Bourges.  
Loire : Lyon.  
Loire (Haute-) : Lyon.  
Loire-Atlantique : Nantes.  
Loiret : Bourges.  
Lot : Toulouse.  
Lot-et-Garonne : Toulouse.  
Lozère : Marseille.  
Maine-et-Loire : Nantes.  
Manche : Caen.  
Marne : Nancy.  
Marne (Haute-) : Nancy.  
Mayenne : Nantes.  
Meurthe-et-Moselle : Nancy.  
Meuse : Nancy.  
Morbihan : Nantes.  
Moselle : Nancy.  
Nièvre : Bourges.  
Nord : Lille.  
Oise : Paris.  
Orne : Caen.  
Pas-de-Calais : Lille.  
Puy-de-Dôme : Lyon.  
Pyrénées-Atlantiques : Bordeaux.  
Pyrénées (Hautes-) : Bordeaux.  
Pyrénées-Orientales : Toulouse.  
Rhin (Bas-) : Nancy.  
Rhin (Haut-) : Nancy.  
Rhône : Lyon.  
Saône (Haute-) : Lyon.  
Saône-et Loire : Lyon.  
Sarthe : Nantes.  
Savoie : Lyon.  
Savoie (Haute-) : Lyon.  
Seine-Maritime : Caen.  
Sèvres (Deux-) : Nantes.  
Somme : Lille.  
Tarn : Toulouse.  
Tarn-et-Garonne : Toulouse.  
Var : Marseille.  
Vaucluse : Marseille.  
Vendée : Nantes.  
Vienne : Bourges.  
Vienne (Haute-) : Bourges.

Vosges : Nancy.  
Yonne : Bourges.

Région parisienne

Essonne : Paris.  
Hauts-de-Seine : Paris.  
Paris (ville de) : Paris.  
Seine-et-Marne : Paris.  
Seine-Saint-Denis : Paris.  
Val-de-Marne : Paris.  
Val-d'Oise : Paris.  
Yvelines : Paris.

NOTA. - En raison des difficultés de communication, le lieu de la réunion de la commission régionale de conciliation pourra être déplacé, en accord avec les intéressés, selon la localité demanderesse.

## Classifications 'ouvriers-ouvrières' Convention collective nationale du 18 décembre 1972

### Coefficients

En vigueur non étendu

Photocopie

CLASSIFICATION	NIVEAU
Agent de production : Assure la bonne exécution des tâches qui lui sont confiées, et notamment : approvisionnement, reproduction noir et couleur, tri, finition, façonnage, mise sous enveloppe, mise sous film, conditionnement, stockage et expédition.	10, 00
Agent de production confirmé : Assure de façon autonome la bonne exécution des tâches qui lui sont confiées, et notamment : approvisionnement, reproduction noir et couleur, tri, finition, façonnage, mise sous enveloppe, mise sous film, conditionnement, stockage et expédition.	10, 30
Agent responsable de production : Anime, coordonne et contrôle les agents de production placés sous sa responsabilité opérationnelle (jusqu'à 10 salariés). Assure la planification et le lancement de la production en coordonnant l'ensemble des composantes d'une réalisation. Prend en charge la gestion et l'utilisation du parc matériels et assure le suivi qualitatif et quantitatif.	10, 70

Impression numérique

CLASSIFICATION	NIVEAU
Agent de production : Assure la bonne exécution des tâches qui lui sont confiées, et notamment : approvisionnement, contrôle et traitement des fichiers, impression noir et couleur, numérisation et indexation des documents, vectorisation stockage, tri, finition, façonnage, mise sous enveloppe, mise sous film, conditionnement, stockage et expédition.	10, 00
Agent de production confirmé : Assure de façon autonome la bonne exécution des tâches qui lui sont confiées, et notamment : approvisionnement, contrôle et traitement des fichiers, impression noir et couleur, numérisation et indexation des documents, vectorisation stockage, tri, finition, façonnage, mise sous enveloppe, mise sous film, conditionnement, stockage et expédition.	10, 30
Agent responsable de production : Anime, coordonne et contrôle les agents de production placés sous sa responsabilité opérationnelle (jusqu'à 10 salariés). Assure la planification et le lancement de la production en coordonnant l'ensemble des composantes d'une réalisation. Prend en charge la gestion et l'utilisation du parc matériels et logiciels et assure le suivi qualitatif et quantitatif.	10, 70

Infographie et PAO

CLASSIFICATION	NIVEAU
Opérateur : Assure la bonne exécution des tâches qui lui sont confiées, et notamment : réception, contrôle et traitement des fichiers, corrections et mise en pages, création de maquettes, numérisation avec retouches de photos et d'images, vectorisation.	10, 00
Opérateur confirmé : Assure de façon autonome la bonne exécution des tâches qui lui sont confiées, et notamment : réception, contrôle et traitement des fichiers, corrections et mise en pages, création de maquettes, numérisation avec retouches de photos et d'images, vectorisation.	10, 30
Agent responsable : Anime, coordonne et contrôle les opérateurs placés sous sa responsabilité opérationnelle (jusqu'à 10 salariés). Assure la planification et le lancement de la production en coordonnant l'ensemble des composantes d'une réalisation. Prend en charge la programmation et l'exploitation des logiciels et des matériels et assure le suivi qualitatif et quantitatif.	10, 70

Duplireprographie

CLASSIFICATION	NIVEAU
Duplireprographe préparant les éléments destinés aux machines avec encrage, insolation, développement, retouche : Format A4.	10, 00
Duplireprographe sur machine avec encrage : Format A4 ; Format A3.	10, 30

Photoreprographie

CLASSIFICATION	NIVEAU
Photographe capable d'exécuter travaux trait avec cliché grandeur et restitution : 1re catégorie.	10, 00

Photographe capable d'exécuter prise de vue trait ou demi-teinte et d'effectuer tous tirages, petits et grands formats, contact ou agrandissement sur tous supports : 2e catégorie.	10, 30
Photographe capable d'exécuter : cliché trait, cliché photo-tramé et toute prise de vue. Il peut assurer tous travaux et toute responsabilité et éventuellement, faire fonction de chef d'équipe (jusqu'à 10 ouvriers) : 3e catégorie.	10, 70

#### Microreprographie

CLASSIFICATION	NIVEAU
Opérateur chargé des travaux de préparation et de finition.	10, 00
Opérateur capable d'exécuter prise de vue, développement : 1re catégorie.	10, 00
Opérateur capable d'exécuter contretypage, duplication, restitution : 2e catégorie.	10, 70

## Accord du 13 juillet 2001 relatif à l'ARTT

### Préambule

En vigueur étendu

Le présent accord est conclu dans le cadre de la loi d'orientation et d'incitation relative à la réduction du temps de travail du 13 juin 1998 et de la loi du 19 janvier 2000 relative à la réduction négociée du temps de travail.

Il a pour objet de donner aux entreprises de la branche les moyens d'organiser le temps de travail en vue de réduire celui-ci aux dates fixées par le présent accord ou en anticipant celles-ci, favoriser le maintien ou la création d'emplois, et répondre aux aspirations des salariés en matière d'équilibre entre vie professionnelle et vie privée.

La réalisation de gains de productivité par l'organisation et l'aménagement du temps de travail est difficile dans les entreprises de services où l'amplitude d'ouverture des points de vente, la permanence d'une présence et la rapidité d'exécution des commandes, sont des éléments essentiels à la satisfaction des clients.

Une réduction de la durée du travail de 39 heures hebdomadaires à 35 heures ou moins constitue dès lors pour les entreprises un pari ambitieux tant sur le plan économique que social.

Au plan économique, le renchérissement du coût du travail induit par la réduction légale du temps de travail intervient dans un contexte difficile pour les entreprises de la branche, tant en terme de politique de prix que de concurrence.

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

Les parties signataires conviennent, dans le contexte de la réduction du temps de travail, de ne pas remettre en cause les minima conventionnels et invitent les entreprises à mettre tout en oeuvre pour préserver le pouvoir d'achat des salariés.

Dans cet esprit et considérant :

- la loi n° 98-461 du 13 juin 1998 d'orientation et d'incitation relative à la réduction du temps de travail qui a porté la durée légale du travail à 35 heures par semaine à compter du 1er janvier 2000 pour les entreprises dont l'effectif est supérieur à 20 salariés, et à compter du 1er janvier 2002 pour les autres, et qui incite les partenaires sociaux à la négociation pour la mise en oeuvre de cette nouvelle durée ;
  - la loi n° 2000-37 du 19 janvier 2000 relative à la réduction négociée du temps de travail ;
  - la question de la réduction du temps de travail qui dès lors qu'elle s'impose aux entreprises, nécessite la mise en oeuvre de nouvelles modalités d'organisation de celui-ci dans le but de ne pas pénaliser la compétitivité et le développement des entreprises ;
  - la volonté de participer et d'inciter à la création d'emplois dans la branche ;
  - le régime des allègements des cotisations sociales, qu'il s'agisse de ceux prévus par la loi du 13 juin 1998 ou par la loi du 19 janvier 2000,
- les parties signataires décident d'adopter, dans le cadre d'un accord de branche, les dispositions suivantes.

### Chapitre Ier : Dispositions générales

#### Article 1er

En vigueur étendu

Le présent accord, et les modalités d'aménagement et de réduction du temps de travail qu'il contient, est conclu au bénéfice de l'ensemble du personnel et des entreprises relevant du champ d'application professionnel de la convention collective nationale du personnel de la reprographie.

Il a notamment pour objet de permettre aux entreprises dont l'effectif est inférieur à 50 salariés d'appliquer volontairement et directement la réduction de la durée du travail, en bénéficiant des allègements de cotisations, dans les conditions et selon les modalités définies dans le cadre du présent accord, sans qu'elles aient à recourir à la conclusion d'un accord collectif d'entreprise.

Les partenaires sociaux souhaitent, par le biais des mesures d'application directe, permettre aux nombreuses entreprises de la branche employant au plus 20 salariés et n'ayant pas signé de convention avec l'Etat au 1er février 2000 de bénéficier de l'aide incitative à la réduction du temps de travail, dans les conditions et selon les modalités définies par l'article 3 de la loi du 13 juin 1998 modifié par les articles 23 et 24 de la loi du 19 janvier 2000. De même, ces mesures d'application directe doivent permettre aux entreprises employant entre plus de 20 et moins de 50 personnes de bénéficier des allègements de charges sociales prévus par l'article 19 de la loi du 19 janvier 2000, sans nécessiter d'accord d'entreprise tout en respectant les dispositions du présent accord de branche.

Les entreprises relevant du champ d'application professionnel de la convention collective nationale du personnel de la reprographie, dont l'effectif est supérieur ou égal à 50 salariés demeurant quant à elles, pour bénéficier des allègements de cotisations sociales, légalement soumises à l'obligation de conclure un accord complémentaire d'entreprise, dans les conditions et selon les modalités telles que définies par les dispositions légales et leurs décrets d'application.

Le présent accord offre également à toutes entreprises visées au premier alinéa du présent article différentes modalités d'aménagement et de réduction du temps de travail, sans toutefois que leur mise en oeuvre soit conditionnée par le bénéfice des allègements de cotisations sociales.

Tous les salariés appartenant aux entreprises susvisées bénéficient du présent accord à l'exception des cadres dirigeants au sens de l'article L. 212-15-1, et d'éventuelles exclusions prévues par certains articles.

Des adaptations aux dispositions du présent accord peuvent être mises en oeuvre par accord collectif d'entreprise ou d'établissement.

**Durée - Dépôt - Entrée en vigueur.**

## Article 2

En vigueur étendu

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée et entrera en vigueur à compter du jour suivant la parution au Journal officiel de l'arrêté d'extension, et sera déposé ainsi que ses avenants, par la partie la plus diligente, conformément à l'article L. 132-10 du code du travail.

Il annule et remplace les dispositions de même nature de la convention collective du personnel de la reprographie. L'ensemble des dispositions du présent accord constitue un tout indivisible et ne sera pas applicable si l'une de ses dispositions importantes est exclue de l'extension. Dans un tel cas, les parties signataires sont convenues de se rencontrer sur l'initiative de la partie la plus diligente afin d'examiner la situation ainsi créée.

### Révision.

## Article 3

En vigueur étendu

Chaque partie signataire ou adhérente peut demander la révision de tout ou partie du présent accord, selon les modalités suivantes :

- toute demande de révision devra être adressée par lettre recommandée avec accusé de réception à chacune des autres parties signataires ou adhérentes et comporter, outre l'indication des dispositions dont la révision est demandée, des propositions de remplacement ;
- le plus rapidement possible et au plus tard dans un délai de 2 mois suivant la réception de cette lettre, les parties susindiquées devront ouvrir une négociation en vue de la rédaction d'un nouveau texte ;
- les dispositions de l'accord dont la révision est demandée resteront en vigueur jusqu'à la conclusion d'un nouvel accord ou, à défaut, seront maintenues ;
- les dispositions de l'avenant portant révision se substitueront de plein droit à celles de l'accord qu'elles modifient et sont opposables à l'ensemble des employeurs et des salariés liés par 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.

### Dénonciation.

## Article 4

En vigueur étendu

L'accord pourra être dénoncé en totalité, par les parties signataires ou adhérentes et selon les modalités suivantes :

La dénonciation sera notifiée par LR/AR à chacune des autres parties signataires ou adhérentes et déposées par la partie la plus diligente auprès des services du ministère du travail et du secrétariat du greffe des prud'hommes.

Elle comportera obligatoirement une proposition de rédaction nouvelle et entraînera l'obligation pour toutes les parties signataires ou adhérentes de se réunir le plus rapidement possible et au plus tard dans un délai de 2 mois suivant la réception de la lettre de dénonciation, en vue de déterminer le calendrier des négociations.

Un délai de préavis de 1 mois devra être respecté.

Durant les négociations l'accord restera applicable sans aucun changement.

A l'issue de ces dernières sera établi soit un avenant ou nouvel accord constatant l'accord intervenu, soit un procès-verbal constatant le désaccord. Ces documents signés, selon les cas, par les parties en présence, feront l'objet de formalités de dépôt dans les conditions prévues à l'article 2.

Les dispositions du nouvel accord se substitueront intégralement à celles de l'accord dénoncé, avec pour prise d'effet, soit la date qui en aura été expressément convenue, soit, à défaut, à partir du jour qui suivra son dépôt auprès du service compétent.

En cas de procès-verbal constatant le défaut d'accord, l'accord ainsi dénoncé restera applicable sans changement pendant une durée qui commencera à courir à l'expiration du délai de préavis fixé ci-dessus. Passé ce délai de 1 an, le texte de l'accord cessera de produire ses effets pour autant que la dénonciation émane de la totalité des signataires employeurs ou des signataires salariés.

Les organisations syndicales de salariés et les organisations professionnelles employeurs signataires se rencontreront dans un délai de 1 an, à compter de la date d'entrée en vigueur du présent accord, pour procéder à un bilan de l'application de ce dernier.

### Commission paritaire nationale de suivi.

## Article 5

En vigueur étendu

Les partenaires sociaux décident de la mise en place au niveau national d'une commission paritaire de suivi du présent accord.

Cette commission de suivi sera composée d'un représentant (ou de son suppléant en l'absence du titulaire) par organisation syndicale de salariés et d'un nombre égal de représentants du SNR.

Elle aura pour mission la mise en place d'un observatoire de l'application effective de l'ARTT et des accords d'entreprise conclus dans le cadre du présent accord.

La commission se réunira 1 fois par an pendant une période d'application de l'accord de 3 ans, afin d'établir un bilan de l'application de l'accord. A cette réunion sera convoqué l'ensemble des organisations syndicales représentatives au plan national. La première année de l'application de cet accord, la commission se réunira au terme des 6 premiers mois.

Au-delà de cette première période de 3 ans, et en fonction du bilan réalisé, les parties définiront de nouveau le rythme et le contenu des réunions de la commission.

Tout conflit d'interprétation du présent accord pourra être réglé par la procédure de l'article 220 et suivants de la CCN (commission de conciliation et d'arbitrage).

## Chapitre II : Dispositions relatives à la durée du travail

### Durée du travail hebdomadaire.

## Article 6

En vigueur étendu

En application des lois du 13 juin 1998 et du 19 janvier 2000, la durée conventionnelle du travail est fixée à :

- 35 heures par semaine depuis le 1er janvier 2000 pour les entreprises ou unités économiques et sociales dont l'effectif est supérieur à 20 salariés ;
- 35 heures par semaine, à compter du 1er janvier 2000 ou avant si l'employeur souhaite anticiper cette date, pour les entreprises ou unités économiques et sociales dont l'effectif ne dépasse pas 20 salariés.

Cette échéance sera reportée à une date à fixer par les parties si une loi intervient d'ici au 1er janvier 2002, pour modifier la date ou les conditions d'application de la réduction de la durée du travail à 35 heures dans ces entreprises.

La durée annuelle du travail définie ci-après s'applique aux mêmes échéances et dans les mêmes conditions.

Ces durées de travail correspondent à du travail effectif, c'est-à-dire 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.

Le temps nécessaire à la restauration ainsi que les temps consacrés aux pauses ne sont pas considérés comme du temps de travail effectif sauf lorsque les critères définis ci-dessus sont réunis.

Les temps de trajet ne peuvent constituer un temps de travail effectif (1).

(1) Alinéa étendu sous réserve de l'application de la jurisprudence de la Cour de cassation, qui précise les conditions dans lesquelles le temps de trajet est considéré comme du temps de travail



## **Durée maximum quotidienne et hebdomadaire.**

### Article 7

En vigueur étendu

La durée quotidienne du travail effectif de chaque salarié ne peut excéder 10 heures. Toutefois, il pourra être dérogé à ce plafond à l'initiative de l'employeur, dans la limite de 12 heures et dans les conditions suivantes :

1. Les heures travaillées au-delà de 10 heures sont majorées de 25 %. Ces majorations sont cumulables, le cas échéant, avec les heures effectuées en dehors des heures normales.

2. Cette dérogation pourra être utilisée dans les cas ou pour les motifs suivants :

2.1. Organisation hebdomadaire du travail sur moins de 5 jours, en accord avec le salarié.

Dans le cas d'une organisation hebdomadaire du travail en 3 jours, l'horaire de 12 heures ne pourra excéder 2 journées de travail consécutives.

2.2 Travaux devant être exécutés dans un délai déterminé en raison de leur nature, des charges imposées à l'entreprise ou des engagements contractés par celle-ci.

2.3. Travaux saisonniers.

La durée hebdomadaire du travail effectif de chaque salarié ne pourra excéder 46 heures par semaine, étant entendu que sur une période de 12 semaines consécutives la durée hebdomadaire moyenne ne pourra excéder 44 heures.

## **Repos quotidien.**

### Article 8

En vigueur étendu

Le temps de repos quotidien ne peut être inférieur à 11 heures consécutives.

Il pourra être réduit dans les 2 cas suivants :

1. Le temps de repos quotidien pourra être réduit à 10 heures pour les salariés exerçant leur activité par périodes de travail fractionnées, tels que les salariés affectés au nettoyage, à l'entretien, à la maintenance quotidienne des locaux ou du matériel, les salariés devant effectuer des opérations de contrôle à intervalles réguliers.

2. Il est expressément convenu que le temps de repos quotidien pourra être réduit à 10 heures en cas de travaux devant être exécutés dans un délai déterminé en raison de leur nature, des charges imposées à l'entreprise ou des engagements contractés par celle-ci ou de travaux saisonniers.

Le salarié dont le repos quotidien aura été réduit devra bénéficier d'un temps de repos équivalent au temps de repos supprimé, et attribué dans les 3 mois. Il s'additionnera au temps de repos quotidien, les jours où celui-ci pourra être donné. Si exceptionnellement le temps de repos ainsi supprimé ne peut être attribué, le salarié devra bénéficier, pour chaque heure de repos ainsi supprimée, d'une contrepartie financière équivalente.

Dans le cas où le temps de repos quotidien serait réduit à 10 heures, faisant suite à une journée de travail supérieure à 10 heures, le salarié reviendrait à son horaire habituel le jour suivant ce repos.

## **Régime des heures supplémentaires.**

### Article 9

En vigueur étendu

Les heures supplémentaires sont les heures de travail accomplies à la demande de l'employeur, au-delà de la durée légale du travail (1).

Les jours d'absences indemnisées compris à l'intérieur de la période de décompte de l'horaire ne sont pas pris en compte pour recalculer le nombre et le paiement des heures de travail en heures supplémentaires.

Les heures supplémentaires sont payées sous la forme d'un complément de salaire, assorti des majorations légales, s'ajoutant au salaire et correspondant au nombre d'heures supplémentaires accomplies au cours de chacune des semaines prises en compte dans la période de paie. Si les heures supplémentaires sont programmées de façon régulière, le salaire correspondant à ces heures peut être lissé sur l'année.

La bonification prévue par l'article L. 212-5-1 du code du travail pour les 4 premières heures supplémentaires peut donner lieu au versement d'une majoration de salaire au lieu d'être attribuée en repos. Elle peut, comme le paiement des heures supplémentaires et de leur majoration, être incluse dans la rémunération mensuelle sous la forme d'un forfait, mais devra figurer séparément sur le bulletin de salaire.

Le délai de prise du repos compensateur légal des heures supplémentaires, visé à l'article L. 212-5-1 du code du travail, est déterminé au niveau de chaque entreprise. Le repos compensateur doit être pris dans un délai maximum de 3 mois suivant l'ouverture du droit, sous réserve des cas de report définis par le code du travail.

(1) Alinéa étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 212-5 du code du travail, tel qu'il est interprété par la jurisprudence de la Cour de cassation et qui précise que les heures supplémentaires sont celles qui ont été imposées par la nature ou la quantité de travail demandée, ou effectuées avec au moins l'accord implicite de l'employeur (arrêté du 26 décembre 2001, art. 1er).

## **Contingent annuel d'heures supplémentaires.**

### Article 10

En vigueur non étendu

Le contingent annuel d'heures supplémentaires prévu par l'article L. 212-6 du code du travail est fixé à 190 heures par an et par salarié, en cas de décompte hebdomadaire ou mensuel de la durée légale du travail ou en cas d'attribution de la réduction d'horaire sous forme de jours de repos telle que prévue à l'article L. 212-9 du code du travail .

Ce contingent est réduit à 130 heures par an et par salarié, en cas de décompte de la durée légale du travail sur l'année, pour l'adapter aux variations de la charge de travail conformément à l'article L. 212-8 du code du travail (modulation).

Les heures supplémentaires effectuées au-delà de 130 heures en cas de décompte hebdomadaire ou mensuel de la durée légale du travail ou en cas d'attribution de la réduction d'horaire sous forme de jours de repos, d'une part, et de 115 heures en cas de décompte de la durée légale du travail sur l'année (modulation), d'autre part, sont soumises à l'accord du salarié.

## **Remplacement du paiement des heures supplémentaires par un repos compensateur de remplacement.**

### Article 11

En vigueur étendu

L'employeur pourra, en accord avec le salarié, pratiquer le remplacement de tout ou partie du paiement des heures supplémentaires et des majorations y afférentes par un repos compensateur équivalent, après en avoir informé préalablement (la 1<sup>re</sup> fois) les représentants du personnel élus (comité d'entreprise ou délégués du personnel) s'ils existent.

Les repos compensateurs de l'article L. 212-5-1 du code du travail se cumulent avec le repos remplaçant tout ou partie du paiement des heures supplémentaires et des majorations y afférentes pour les heures qui y ouvrent droit.

Les heures supplémentaires et les majorations y afférentes dont le paiement aura été remplacé par un repos compensateur ne s'imputent pas sur le contingent annuel d'heures supplémentaires applicable à l'entreprise.

Dans le cadre de ce régime, il peut être dérogé aux règles de prise du repos fixées par les articles L. 212-5-1 et D. 212-5 à D. 212-11 du code du travail, afin de les adapter aux nécessités de fonctionnement de l'entreprise. Cette possibilité d'adaptation des règles de prise des repos s'applique également aux repos

compensateurs prévus par l'article L. 212-5-1 du code du travail pour les heures supplémentaires dont le paiement est remplacé par un repos et qui y ouvrent droit. Toutefois, en ce qui concerne ces derniers, le délai de prise du repos ne peut excéder un délai de 3 mois suivant l'ouverture du droit.

Le repos compensateur peut être pris par journées ou demi-journées en accord avec l'employeur.

### **Chapitre III : Réduction du temps de travail**

#### **Section 1 : Dispositions relatives à la réduction aidée du temps de travail**

##### **Réduction du temps de travail pour toutes les entreprises dans le cadre de la loi n° 2000-37 du 19 janvier 2000 avec allègement de charges sociales.**

###### **Article 12**

En vigueur étendu

Conformément à la loi n° 2000-37 du 19 janvier 2000, le présent accord permet aux entreprises de moins de 50 salariés de mettre en oeuvre la réduction du temps de travail en sollicitant, par le biais d'une déclaration à la direction départementale du travail et de l'emploi, le bénéfice des allègements de cotisations prévues par les dispositions légales applicables, étant précisé que les entreprises devront s'engager dans ce cadre à créer ou préserver des emplois. Les engagements seront indiqués dans la déclaration mentionnée ci-dessus.

Pour les entreprises d'au moins 50 salariés souhaitant bénéficier des allègements de cotisations sociales, un accord d'entreprise ou d'établissement respectant les dispositions du présent accord de branche doit être conclu avec le ou les syndicats représentatifs dans l'entreprise majoritaires lors des dernières élections au comité d'entreprise - ou des délégués du personnel en cas de carence -, condition à défaut de laquelle est exigée, à la demande du ou des syndicats signataires, une approbation de l'accord d'entreprise ou d'établissement par les salariés à la majorité des suffrages exprimés.

Les engagements d'emploi devront être mentionnés dans l'accord.

A défaut de signature de l'accord d'entreprise ou d'établissement par une ou des organisations syndicales dans les conditions précisées ci-dessus, ledit accord peut être conclu avec un salarié mandaté par une organisation syndicale dans les conditions prévues par la loi.

##### **Réduction du temps de travail et aide incitative dans les entreprises de moins de 20 salariés.**

###### **Article 13**

En vigueur étendu

Les entreprises dont l'effectif est inférieur ou égal à 20 salariés au 1er janvier 2000 et qui n'ont pas conclu de convention avec l'Etat avant le 1er février 2000 pourront bénéficier de l'aide incitative prévue par l'article 3 modifié de la loi du 13 juin 1998. Elles mettent en oeuvre, par anticipation, une réduction d'au moins 10 % de la durée du travail, permettant de porter, au plus tard le 1er janvier 2002, l'horaire de travail au plus à 35 heures hebdomadaires ou à 35 heures en moyenne sur l'année, et lorsqu'elles créent au moins 6 % d'emplois au regard de l'effectif concerné par la réduction du temps de travail, l'effectif ainsi augmenté étant maintenu pendant une durée de 2 ans. La mise en place de ce dispositif est également possible à titre défensif (1).

Compte tenu de ce qui précède, les entreprises susvisées pourront choisir l'une des modalités d'application directe suivantes, sans qu'il leur soit nécessaire de conclure un accord collectif d'entreprise (1) :

1. L'entreprise anticipe le passage aux 35 heures en une seule fois, avant le 1er janvier 2002, étant précisé que la contrepartie d'embauche n'est pas légalement requise pour les très petites entreprises dans la mesure où elle se traduirait par la nécessité de conclure un contrat de travail dont la durée serait inférieure à la moitié de la durée collective de travail applicable dans l'entreprise.

2. *L'entreprise anticipe, dans le cadre du développement de l'emploi, le passage aux 35 heures en deux ou trois étapes (2).*

Dans chacune de ces deux hypothèses, la procédure d'accès à l'aide incitative s'effectue par le biais d'une déclaration à la direction départementale du travail et de l'emploi compétente, sans qu'il soit nécessaire de recourir à la conclusion d'une convention avec l'Etat, cette exigence étant désormais réservée, dans le cadre ci-dessus défini, aux seules entreprises réduisant la durée du travail pour éviter des licenciements économiques.

Ces entreprises pourront également bénéficier des allègements de cotisations de sécurité sociale dans les conditions prévues par la loi n° 2000-37 du 19 janvier 2000 et à l'article 12 ci-dessus.

(1) Alinéa étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article 3-V de la loi n° 98-461 du 13 juin 1998 (arrêté du 26 décembre 2001, art. 1er).

(2) Point exclu de l'extension en application de l'article 3-II de la loi n° 98-461 du 13 juin 1998, modifié par l'article 23 de la loi n° 2000-37 du 19 janvier 2000 (arrêté du 26 décembre 2001, art. 1er).

#### **Section 2 : Incidences de la réduction du temps de travail sur la rémunération**

##### **Réduction du temps de travail avec maintien des salaires.**

###### **Article 14 (1)**

En vigueur étendu

Les parties signataires conviennent, dans le contexte de la réduction du temps de travail, de ne pas remettre en cause les salaires pratiqués à la date de la signature du présent accord, y compris la prime annuelle, ces salaires étant, jusqu'à la date d'entrée en vigueur du présent accord, calculés sur la base d'un horaire hebdomadaire de 39 heures.

Les salaires minima conventionnels restent calculés sur la base de cet horaire hebdomadaire de 39 heures, au minimum jusqu'au 1er janvier 2002 (cf. art. 6) pour les entreprises de 20 salariés et moins.

(1) Article étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article 32 de la loi n° 2000-37 du 19 janvier 2000 (arrêté du 26 décembre 2001, art. 1er).

##### **Modalités du maintien des salaires.**

###### **Article 15**

En vigueur étendu

Cette garantie sociale est très importante et nécessite des modalités d'application particulières pour les entreprises.

Ainsi, le salaire pratiqué est maintenu en cas de réduction collective du temps de travail effectif par l'attribution d'une indemnité de réduction du temps de travail (IRTT) dans les conditions suivantes :

L'IRTT est attribuée dans la limite de la rémunération correspondant au salaire pratiqué à tout salarié dont le temps de travail effectif hebdomadaire est réduit jusqu'à 35 heures (soit 152,25 heures par mois) dans le cadre d'une réduction collective de la durée du travail.

Le montant de cette IRTT est obtenu en retranchant du salaire pratiqué, applicable le mois précédant la réduction du temps de travail, le salaire correspondant au temps de travail effectif du salarié après la réduction du temps de travail.

L'IRTT est réduite progressivement et intégrée dans le salaire dans la limite de 2 ans, par moitié chaque année.

Les augmentations du taux horaire conventionnel, qu'elles soient liées ou non à la progression du SMIC horaire, ne seront pas déduites de l'IRTT.

Le mécanisme d'extinction de la compensation IRTT est indépendant de la négociation annuelle sur les minima conventionnels.

Les majorations de salaire légales ou conventionnelles pour heures supplémentaires, heures complémentaires, travail de nuit, etc., ainsi que les primes conventionnelles sont calculées sur le salaire horaire pratiqué, IRTT incluse.

Les entreprises peuvent intégrer l'IRTT dans le salaire de base, en tout ou en partie, avant les échéances fixées par la convention.

La catégorie 'cadres' n'est pas concernée par cet article.

#### **Chapitre IV : Aménagement et réduction du temps de travail**

En vigueur étendu

L'accord de branche sera applicable directement par les entreprises sous réserve des dispositions suivantes :

- le personnel des entreprises disposant d'un comité d'entreprise et/ou de délégués du personnel sera informé et consulté, selon les dispositions légales, sur les modalités de mise en oeuvre de l'organisation, de la modulation et de la réduction du temps de travail ;

- pour les entreprises ne disposant pas de représentants du personnel, l'information sur l'ARTT devra être communiquée au personnel avec un délai de 15 jours préalablement à sa mise en place définitive.

La réduction du temps de travail pourra s'effectuer selon différentes modalités pour tenir compte à la fois des nécessités d'une nouvelle adaptation des horaires aux besoins des clients et des aspirations des salariés.

Les entreprises ou les établissements qui appliqueront une réduction du temps de travail pourront le faire dans le cadre hebdomadaire, par modulation des horaires de travail ou sous forme de jours de repos supplémentaires, ou enfin en combinant ces différents systèmes d'organisation du temps de travail, par service, par atelier, voire par salarié, et dans le respect des modalités définies ci-après.

Ainsi, seront successivement envisagées :

- l'organisation de la durée du travail dans le cadre de la semaine (section 1, art. 16) ;

- la modulation (section 2, art. 17) ;

- la réduction du temps de travail par l'attribution de jours de repos supplémentaires (section 3, art. 18).

Ces 3 méthodes peuvent être combinées dans une même entreprise selon les postes de travail.

## **Section 1 : Répartition hebdomadaire de l'horaire collectif de travail**

### **L'organisation.**

#### **Article 16**

En vigueur étendu

L'horaire hebdomadaire collectif de travail pourra être réparti entre les jours de la semaine, selon un mode uniforme ou de façon inégale, sur un nombre de jours allant de 3 à 6. En tout état de cause, la répartition de l'horaire de travail entre 2 semaines civiles ne pourra avoir pour effet de faire travailler un même salarié plus de 6 jours consécutifs.

Les entreprises pourront, en fonction de leurs besoins, avoir recours au travail par équipes successives, par relais ou par roulement selon les cas.

En cas de recours aux horaires individualisés au sens de l'article L. 212-4-1 du code du travail, les possibilités de report d'heures d'une semaine à une autre sont plafonnées à 6 heures, le cumul de ces reports ne pouvant excéder 14 heures.

## **Section 2 : Modulation du temps de travail**

### **La modulation.**

#### **Article 17**

En vigueur étendu

Modifié par Avenant n° 1 du 28-1-2002 art. 1 BOCC 2002-8 étendu par arrêté du 8-4-2002 JORF 19-4-2002.

Compte tenu des spécificités des entreprises de reprographie (entreprises de services), de l'amplitude d'ouverture des points de vente et la nécessaire permanence de la présence, de la rapidité d'exécution des commandes afin de répondre aux exigences des clients, il est prévu de pouvoir compenser les hausses ou baisses d'activité en résultant par la mise en place d'une modulation du temps de travail.

Définition et conditions de mise en oeuvre :

Les présentes dispositions ont pour objet, conformément à l'article L. 212-8 et suivants du code du travail, de permettre une répartition de la durée du travail sur tout ou partie de l'année, mais pour autant que la durée hebdomadaire n'excède pas sur l'année en moyenne 35 heures par semaine travaillée et en tout état de cause 1 600 heures au cours de l'année.

Les dispositions ci-dessous constituent un minimum pouvant être appliqué au sein des entreprises en l'absence d'accord d'entreprise, après consultation du comité d'entreprise ou à défaut des délégués du personnel. En l'absence de comité d'entreprise ou de délégués du personnel, les entreprises pourront recourir à ce mode d'aménagement du temps de travail après information préalable des salariés concernés au moins 15 jours avant sa mise en place.

Période de modulation :

La période de modulation ne saurait être supérieure à 12 mois consécutifs, lesquels s'apprécient soit sur l'année civile, soit sur la période de référence servant à déterminer le droit aux congés payés, soit sur toute autre période définie après consultation du comité d'entreprise ou à défaut des délégués du personnel. En l'absence de représentants du personnel la période de modulation devra être déterminée par voie d'affichage ou tout autre moyen d'information, au moins 15 jours avant sa mise en place.

Calendrier :

La modulation est établie selon une programmation indicative au minimum mensuelle devant faire l'objet d'une communication préalable aux délégués syndicaux d'entreprise ou d'établissement et d'une consultation du comité d'entreprise ou d'établissement ou des délégués du personnel. En l'absence d'institutions représentatives du personnel élues ou désignées, les entreprises informeront, par voie d'affichage ou tout autre moyen d'information, les salariés concernés.

Cette programmation peut être modifiée suivant la même procédure.

Si tel est le cas, les salariés en sont avisés en respectant un délai de prévenance qui est légalement de 7 jours ouvrés. Le délai peut être réduit à 1 jour ouvré, les heures de dépassement de la programmation initiale effectuées sur la période correspondant aux horaires modifiés suite à cette réduction du délai étant alors majorées de 10 %.

Cette réduction du délai de prévenance est indispensable dans une profession où le délai de commande est en règle générale de 24 heures, voire inférieur.

Modalités de mise en oeuvre :

La durée maximale hebdomadaire de travail ne pourra excéder 46 heures ou 44 heures en moyenne sur 12 semaines. Les périodes de ' basse activité ' pourront comporter des semaines dont l'horaire sera égal à 0.

Lorsque la durée du travail hebdomadaire moyenne appréciée à partir du 6e mois d'application de la modulation devient inférieure à 35 heures, sans pouvoir être compensée au vu de la programmation d'horaire d'ici à la fin de la période de modulation, l'entreprise est fondée à demander le bénéfice de l'indemnisation au titre de chômage partiel après information des salariés ou, selon le cas, le comité d'entreprise ou les délégués du personnel.

Lorsque les variations d'horaires entraînent un dépassement de la durée légale hebdomadaire, ces heures de dépassement ne s'imputent pas sur le contingent annuel d'heures supplémentaires. Elles ne donnent lieu ni à majoration pour heures supplémentaires ni à repos compensateur.

Horaire moyen :

Lorsque les entreprises optent pour la mise en place de la modulation des horaires de travail, la moyenne annuelle de la durée hebdomadaire de travail ne devra pas dépasser 35 heures, hors heures supplémentaires.

Décompte et paiement des heures supplémentaires :

Constituent des heures supplémentaires, dans le cadre des dispositions du présent article, les heures effectuées au-delà de la durée maximale hebdomadaire fixée au présent accord, ainsi que, à l'exclusion de ces dernières, les heures effectuées au-delà des 1 600 heures annuelles.

Ces heures ouvriront droit à une majoration de salaire ou à un repos compensateur de remplacement dans les conditions fixées à l'article L. 212-5 du code du travail et au présent accord.

Contingent annuel d'heures supplémentaires :

En contrepartie, le contingent d'heures supplémentaires sera réduit selon les dispositions de l'article 10 du présent accord de branche.

Lissage de la rémunération :

Compte tenu des fluctuations d'horaires inhérentes au principe de la modulation, la rémunération mensuelle sera indépendante du nombre d'heures réellement travaillées. Cette rémunération sera établie sur la base mensuelle de la durée collective hebdomadaire définie à l'article L. 212-1 du code du travail, soit 152,25 heures, et régularisée en fin de période par rapport à la base annuelle de 1 600 heures.

En cas de période non travaillée, mais donnant lieu à indemnisation par l'employeur, cette indemnisation est calculée sur la base de la rémunération régulée ; la même règle est appliquée pour le calcul de l'indemnité de licenciement et pour le calcul de l'indemnité de départ en retraite. Lorsqu'un salarié n'aura pas accompli la totalité de la période de modulation (embauche ou départ en cours de période), sa rémunération devra être régularisée sur la base de son temps réel de travail. Si le décompte fait apparaître un trop-versé, celui-ci sera compensé sur les éléments de salaires dus lors de la dernière échéance de paie. Un rappel de salaires sera effectué dans le cas contraire, étant précisé que ce rappel se fera aux taux normaux.

Enfin, en cas de rupture du contrat de travail, quel qu'en soit l'auteur ou le motif, sauf dans le cas d'un licenciement pour motif économique ou de mise à la retraite à l'initiative de l'employeur, lorsque le salarié n'aura pas accompli la durée annuelle de travail effectif correspondant à la rémunération mensuelle régulée, sa rémunération sera régularisée à la dernière échéance de paie, sur l'ensemble des sommes dues au salarié.

Personnel sous contrat à durée déterminée ou temporaire :

Le personnel sous contrat à durée déterminée ou temporaire peut bénéficier des dispositions sur la modulation au prorata de son temps passé dans l'entreprise.

Personnel d'encadrement :

Les dispositions du présent accord relatives à la modulation sont applicables au personnel d'encadrement soumis à l'horaire collectif.

A. - Salariés n'ayant pas travaillé pendant la totalité de la période de modulation :

Dans le cadre de l'option du repos compensateur tel que prévu au cinquième alinéa de l'article L. 212-8 du code du travail, si le salarié n'a pas travaillé pendant la totalité de la période de modulation (maladie, formation, maternité ..), les jours, ou parties de jours, restant à prendre par le salarié seront, à sa demande :

- soit calculés en indemnisation sur la base de la rémunération régulée ;
- soit ajoutés aux jours de congés.

Lorsque le salarié n'aura pas accompli la totalité de la période de modulation (embauche ou départ en cours de période) ses jours ou parties de jours de repos compensateur devront être régularisés sur la base de son temps réel de travail.

B. - Salariés dont le contrat de travail a été rompu au cours de la période de modulation :

En cas de rupture du contrat de travail quel qu'en soit l'auteur ou le motif, sauf dans le cas d'un licenciement pour motif économique ou de mise à la retraite à l'initiative de l'employeur, lorsque le salarié n'aura pas accompli la durée annuelle de travail effectif correspondant aux jours de repos compensateur obtenus et non pris, sa rémunération sera régularisée à la dernière échéance de paie, sur l'ensemble des jours de repos compensateurs dus au salarié.

### **Section 3 : Réduction du temps de travail sous forme de jours de repos**

#### **La réduction.**

##### Article 18

En vigueur étendu

Modifié par Avenant n° 1 du 28-1-2002 art. 2 BOCC 2002-8 étendu par arrêté du 8-4-2002 JORF 19-4-2002.

Principe :

Dans le cadre des dispositions de l'article L. 212-9 du code du travail, les entreprises pourront organiser la réduction du temps de travail par globalisation des heures effectuées dans la limite de 35 heures par semaine et en tout état de cause de 1 600 heures par an. La réduction du temps de travail pourra s'effectuer pour tout ou partie, sous forme de jours de repos, selon les modalités ci-après.

Attribution dans un cadre annuel :

La réduction du temps de travail accordée sous forme de repos devra être préalablement convertie en journées entières de repos, correspondant à l'horaire quotidien du salarié.

Ces journées de repos, ainsi capitalisées, devront être prises, par journée ou demi-journée, au plus tard avant le terme de l'année de référence et selon un calendrier arrêté en début de période annuelle ou, à défaut, moyennant un délai de prévenance de 1 mois.

Par année de référence, il est entendu la période de 12 mois qui s'apprécie soit sur l'année civile, soit sur la période servant à déterminer le droit aux congés payés, soit sur toute autre période définie en liaison avec les représentants du personnel après consultation du comité d'entreprise ou à défaut des délégués du personnel. En l'absence de représentants du personnel la période sera définie par voie d'affichage ou par tout autre moyen d'information.

Ces journées de repos pourront être prises isolément ou regroupées dans les conditions suivantes :

1. A l'initiative de l'employeur.

Pour 50 % des jours capitalisés, la ou les dates seront arrêtées par l'employeur.

Toute modification de ces dates ne pourra intervenir que sous réserve du respect d'un délai de prévenance de 7 jours ouvrés sauf circonstances particulières justifiant le respect d'un délai de prévenance de 1 jour, telles que des travaux devant être exécutés dans un délai déterminé en raison de leur nature, des charges imposées à l'entreprise ou des engagements contractés par celle-ci ainsi que des travaux saisonniers.

2. A l'initiative du salarié.

Pour 50 % des jours capitalisés, la ou les dates seront arrêtées par le salarié.

Toute modification par le salarié de la ou des dates précitées ne pourra également intervenir que *sous réserve de l'accord de la direction et (1)* dans le respect d'un délai de prévenance de 7 jours ouvrés.

*Si les nécessités du service ne permettent pas d'accorder les jours de repos à la ou les dates choisies par le salarié, celui-ci devra proposer une nouvelle date dans la quinzaine ou ultérieurement à une date fixée en accord avec l'employeur (2).*

*L'employeur ne pourra pas opposer plus de deux reports par an (2).*

Les dispositions des conventions ou accords d'entreprise prévoyant la réduction du temps de travail sous forme de jours de repos intervenus sur le fondement de l'article 4 de la loi n° 98-461 du 13 juin 1998 et applicables à la date d'entrée en vigueur du présent accord ne sont pas remises en cause par le présent accord.

Lissage de la rémunération (3) :

Compte tenu des fluctuations des jours travaillés inhérentes au principe de la réduction du temps de travail par la prise de jours de repos, la rémunération mensuelle sera indépendante du nombre d'heures réellement travaillées. Cette rémunération sera établie sur la base mensuelle de la durée collective hebdomadaire définie à l'article L. 212-1 du code du travail, soit 152,25 heures, et régularisée en fin de période par rapport à la base annuelle de 1 600 heures.

En cas de période non travaillée, mais donnant lieu à indemnisation par l'employeur, cette indemnisation est calculée sur la base de la rémunération régulée ; la même règle est appliquée pour le calcul de l'indemnité de licenciement et pour le calcul de l'indemnité de départ en retraite. Lorsqu'un salarié n'aura pas accompli la totalité de la période (embauche ou départ en cours de période), sa rémunération devra être régularisée sur la base de son temps réel de travail. Si le décompte fait apparaître un trop versé, celui-ci sera compensé sur les éléments de salaires dus lors de la dernière échéance de paie. Un rappel de salaires sera effectué dans le cas contraire, étant précisé que ce rappel se fera aux taux normaux.

Enfin, en cas de rupture de contrat de travail, quel qu'en soit l'auteur ou le motif, sauf dans le cas d'un licenciement pour motif économique ou de mise à la

retraite à l'initiative de l'employeur, lorsque le salarié n'aura pas accompli la durée annuelle de travail effectif correspondant à la rémunération mensuelle régulière, sa rémunération sera régularisée à la dernière échéance de paie, sur l'ensemble des sommes dues au salarié.

Compte épargne-temps :

Principe : il peut être recouru à la mise en place d'un compte épargne-temps dont les modalités et la gestion relèvent de l'entreprise.

(1) Termes exclus de l'extension en application des dispositions du 2e alinéa de l'article L. 212-9-II (arrêté du 26 décembre 2001, art. 1er).

(2) Alinéa exclu de l'extension en application des dispositions du 2e alinéa de l'article L. 212-9-II (arrêté du 26 décembre 2001, art. 1er).

(3) Paragraphe étendu sous réserve de l'application des dispositions des articles L.145-2 et R145-2 du code du travail, qui précisent les conditions dans lesquelles sont déterminées les fractions saisissables de la rémunération (arrêté du 8 avril 2002, art. 1er).

## Section 4 : Travail à temps partiel

### Le temps partiel.

#### Article 19

En vigueur étendu

Modifié par Avenant n° 1 du 28-1-2002 art. 3, art. 4 BOCC 2002-8 étendu par arrêté du 8-4-2002 JORF 19-4-2002.

Le recours au travail à temps partiel sur des emplois permanents ou temporaires peut permettre aux entreprises, dans un cadre hebdomadaire, mensuel, ou modulé dans un cadre annuel, de répondre à leurs besoins spécifiques en matière d'organisation, ainsi qu'aux aspirations de leurs salariés.

Il peut permettre notamment :

- d'introduire de nouvelles formes d'aménagement du temps de travail ;
- de répondre aux besoins spécifiques de certaines entreprises.

Les horaires à temps partiel pourront être mis en oeuvre au sein des entreprises dans les limites et conditions définies aux articles ci-après.

Par ailleurs, conformément à l'article L. 212-4-7 nouveau du code du travail, les salariés qui en font la demande pourront bénéficier d'une réduction de la durée du travail sous forme d'une ou plusieurs périodes d'au moins 1 semaine, en raison des besoins de leur vie familiale.

La demande en sera faite à l'entreprise pour une année renouvelable éventuellement, et ceci au plus tard 3 mois à l'avance.

Un avenant au contrat de travail établira les périodes non travaillées.

Indépendamment de la situation ci-dessus (temps partiel pour les besoins de la vie familiale), les entreprises s'attacheront à proposer en priorité les postes à temps partiel, nouvellement créés ou libérés, aux salariés présents.

Les salariés affectés à titre permanent à un emploi à temps partiel, souhaitant reprendre un emploi à temps complet, bénéficient d'une priorité pour l'attribution de tout emploi à temps plein créé ou se libérant dans les conditions de l'article L. 212-4-5 du code du travail.

Les salariés à temps complet bénéficient, dans les mêmes conditions que dans les deux alinéas précédents, d'une priorité pour l'attribution d'un emploi à temps partiel à leur demande.

La demande doit être adressée par le salarié à l'employeur par lettre recommandée avec accusé de réception 6 mois avant la prise d'effet. L'employeur sera tenu de répondre au salarié par lettre recommandée avec accusé de réception dans un délai de 3 mois à compter de la réception de la demande dans les conditions prévues à l'article L. 212-4-9 du code du travail.

A. - Avenant au contrat de travail.

Tout recrutement à temps partiel ainsi que tout passage à temps partiel d'un salarié à temps plein donnera lieu obligatoirement à l'établissement d'un écrit mentionnant notamment :

- la qualification du salarié ;
- les éléments de la rémunération ;
- la durée hebdomadaire ou mensuelle du travail ;
- la répartition de la durée de travail entre les jours de la semaine ou les semaines du mois ;
- les modalités selon lesquelles les horaires de travail pour chaque journée travaillée seront communiqués par écrit au salarié ;
- les cas dans lesquels une modification de la répartition des horaires peut avoir lieu et la nature de cette modification ;
- les conditions de recours aux heures complémentaires ainsi que leur nombre maximum ;
- la priorité dont bénéficient les salariés à temps partiel souhaitant occuper ou reprendre un emploi à temps complet pour l'attribution d'un emploi ressortissant à leur catégorie professionnelle ou à un emploi équivalent.

B. - Travail à temps partiel hebdomadaire ou mensuel.

Durée du travail et répartition de l'horaire de travail

Le contrat de travail à temps partiel doit prévoir une répartition de l'horaire de travail entre les jours travaillés de la semaine ou les semaines du mois et ce, dans les limites définies à l'article L. 212-4-3 du code du travail.

Toute modification de la répartition de l'horaire de travail à l'intérieur de la semaine ou entre les semaines du mois devra être notifiée au salarié au moins 7 jours ouvrés avant la date à laquelle cette modification doit intervenir. Le délai peut être réduit à 3 jours en cas de besoin. Dans ce cas, les heures effectuées suite à cette réduction de délai seront majorées de 10 %. La période de travail minimale continue est fixée à 2 heures au cours d'une même journée.

Le nombre des interruptions d'activité au cours d'une même journée est limité à une, l'amplitude journalière étant limitée à 8 heures. Toute heure effectuée au-delà d'une amplitude quotidienne de 10 heures sera majorée de 10 %.

Heures complémentaires

Selon les nécessités du service, des heures complémentaires à l'horaire contractuel pourront être effectuées sur demande de l'entreprise, pour autant qu'un tel recours soit expressément mentionné dans le contrat de travail qui devra en fixer le nombre maximum.

Cependant, le nombre des heures complémentaires ne pourra excéder 1/3 de la durée hebdomadaire ou mensuelle prévue au contrat de travail et ne pourra avoir pour effet de porter la durée du travail effectuée par le salarié au niveau de la durée légale hebdomadaire.

Les heures complémentaires effectuées au-delà de 10 % de la durée hebdomadaire ou mensuelle sont majorées de 25 % en application du code du travail.

C. - Travail à temps partiel modulé (art. L. 212-4-6 CT).

Durée du travail et répartition de l'horaire de travail

Pour les personnels dont la durée de travail hebdomadaire ou mensuelle est susceptible de varier sur tout ou partie de l'année, il pourra être conclu un contrat de travail à temps partiel, sous réserve que cette durée hebdomadaire ou mensuelle n'excède pas en moyenne, sur 1 an, la durée stipulée au contrat.

Toutes les catégories de personnel sont susceptibles d'être concernées.

Le décompte de la durée du travail sera établi par un relevé mensuel validé par le salarié et joint au bulletin de salaire.

Le contrat de travail devra mentionner : la qualification du salarié, les éléments de sa rémunération, la durée hebdomadaire ou mensuelle de référence.

Toute modification de la répartition de l'horaire de travail à l'intérieur de la semaine ou entre les semaines du mois devra être notifiée au salarié au moins 7 jours ouvrés avant la date à laquelle cette modification doit intervenir. Ce délai pourra être réduit à 3 jours en cas de besoin. Dans ce cas, les heures effectuées suite à cette réduction de délai seront majorées de 10 %.

La durée minimale de travail pendant les jours travaillés est fixée à 2 heures, le nombre des interruptions d'activité au cours d'une même journée étant limité à

une, plafonnée à 8 heures. Toute heure effectuée au-delà d'une amplitude totale quotidienne de 10 heures sera majorée de 10 %.

Les limites à l'intérieur desquelles la durée du travail peut varier sont fixées respectivement à :

- pour une durée hebdomadaire de travail de référence :

- limite inférieure : 4 heures ;

- limite supérieure : 34 heures ;

- pour une durée mensuelle de référence :

- limite inférieure : 18 heures ;

- limite supérieure : 148 heures,

étant précisé que l'écart entre chacune de ces limites et la durée stipulée au contrat de travail ne pourra excéder 1/3 de cette durée. Les horaires seront notifiés au salarié par écrit, par remise d'un planning mensuel précisant la répartition de l'horaire travaillé entre les jours de la période considérée et ce, 7 jours ouvrés avant le début de la période de travail.

Ce délai pourra être réduit à 3 jours en cas de besoin. Dans ce cas, les heures effectuées suite à cette réduction de délai seront majorées de 10 %.

Par ailleurs, à l'initiative de l'employeur et en accord avec le salarié, la rémunération versée peut être lissée dans les conditions prévues au point ' lissage de la modulation ' de l'article 17 ' La modulation '.

D. - Droits des salariés à temps partiel.

Les salariés titulaires d'un contrat de travail à temps partiel bénéficient des droits reconnus aux salariés à temps complet par la loi, le présent accord, les conventions et accords collectifs de la branche, d'entreprise ou d'établissement.

Conséquences de la réduction du temps de travail sur les salariés à temps partiel :

Les salariés à temps partiel bénéficieront d'une réduction de leur horaire de travail dans les mêmes conditions que celles concernant les salariés à temps complet. Dans cette hypothèse, un avenant au contrat de travail formalisera, selon le cas, la nouvelle durée hebdomadaire ou mensuelle.

## **Chapitre V : Dispositions particulières aux cadres**

### **Les cadres dirigeants.**

#### **Article 20**

En vigueur étendu

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

Les cadres dirigeants au sens du présent accord sont hors classification et en tout état de cause à un niveau supérieur au dernier échelon de la catégorie cadre de la convention collective. Ils font partie du comité de direction de leur entreprise ou établissement ou sont titulaires d'une délégation de pouvoirs correspondant à la définition de l'article L. 212-15-1.

### **Les cadres intégrés.**

#### **Article 21**

En vigueur étendu

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

### **Les cadres autonomes.**

#### **Article 22**

En vigueur étendu

Modifié par Avenant n° 1 du 28-1-2002 art. 5, art. 6 BOCC 2002-8 étendu par arrêté du 8-4-2002 JORF 19-4-2002.

Les salariés cadres autonomes tels que définis par l'article L. 212-15-3-III nouveau du code du travail, à savoir les cadres ne relevant pas des catégories visées aux articles L. 212-15-1 et L. 212-15-2 nouveaux du code du travail et dont la durée du temps de travail ne peut être prédéterminée du fait de la nature de leurs fonctions, des responsabilités qu'ils exercent et du degré d'autonomie dont ils bénéficient dans l'organisation de leur emploi du temps, pourront se voir proposer par avenant à leur contrat de travail une convention de forfait en jours, dans la limite de 217 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 11 heures. Les catégories de salariés concernés par cette convention de forfait en jours sont celles définies à l'article 517 modifié par la convention collective de la reprographie et pour lesquelles la durée du temps de travail ne peut être prédéterminée du fait de la nature de leurs fonctions, des responsabilités qu'ils exercent et du degré d'autonomie dont ils bénéficient dans leur emploi du temps, qu'ils appartiennent aux fonctions de production, commerciales ou administratives, à l'exclusion de ceux définis aux articles 20 et 21 de l'accord de branche du 13 juillet 2001.

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.

Les jours travaillés ainsi que les jours de repos font l'objet d'un décompte à partir d'un état mensuel mis en place par la direction de l'entreprise et qui devra être conservé 3 ans. Ces jours de repos sont programmés et pris au cours d'une période de 12 mois correspondant à l'année civile, pour moitié au choix de l'employeur et pour moitié au choix du salarié.

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

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

Les cadres forfaitaires en heures à l'année sont définis par l'article L. 212-15-3 du code du travail. Les catégories de salariés bénéficiant d'une réduction de la durée du travail sur les bases d'une convention de forfait en heures sur l'année sont ceux définis à l'article 517 modifié de la convention collective de la reprographie, que ces salariés appartiennent aux fonctions de production, commerciales ou administratives, à l'exclusion de ceux définis aux articles 20 et 21 de l'accord de branche du 13 juillet 2001.

Pour ceux-ci, il est mis en place, dans le cadre d'une convention individuelle, un forfait annuel de 1 788 heures. Les cadres concernés devront organiser leur temps de travail à l'intérieur de ce forfait annuel en respectant les limites suivantes :

- durée quotidienne de travail maximum : 12 heures ;

- durée hebdomadaire de travail maximum : 48 heures.

Ce relevé de comptage des heures quotidiennes, manuel ou automatisé, devra être contresigné par l'employeur ou son représentant. L'employeur et les

salariés concernés répartissent en commun accord l'horaire de travail sur tout ou partie des jours ouvrables de la semaine, en fonction de la charge de travail, les salariés disposant d'une certaine autonomie dans l'organisation de leur temps de travail.

Chaque mois, ils devront remettre à la direction de l'entreprise un relevé des heures accomplies au cours du mois précédent. Ce relevé établi par autodéclaration devra en particulier mentionner les durées quotidiennes et hebdomadaires de travail réalisées par chaque cadre concerné, afin que puissent être identifiés les éventuels non-respects des limites quotidiennes et hebdomadaires définies ci-dessus.

Compte tenu des conditions d'exercice de leur mission, et en particulier de l'autonomie dont ils disposent dans l'organisation de leur emploi du temps et du fait que leur durée du travail ne peut être prédéterminée, la convention de forfait annuel en heures est applicable aux salariés non cadres itinérants commerciaux.

## Chapitre VI : Dispositions diverses

### Révision des dispositions conventionnelles relatives à la durée du travail.

#### Article 23

En vigueur étendu

Compte tenu des conditions d'application de la réduction du temps de travail, les heures dites ' normales ' sont celles effectuées entre 6 heures et 21 heures ou entre 7 heures et 22 heures. Quand une heure relève de différentes majorations celles-ci s'ajoutent mais ne se multiplient pas.

### Révision des dispositions conventionnelles relatives à la prime annuelle des catégories ouvriers, employés, cadres et agents de maîtrise.

#### Article 24

En vigueur étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

### Révision des dispositions conventionnelles relatives à la prime d'hiver des catégories ouvriers et employés.

#### Article 25

En vigueur étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

### Révision des dispositions conventionnelles relatives aux agents de maîtrise et des cadres.

#### Article 26

En vigueur étendu

La mise en place de la réduction du temps de travail des cadres de la reprographie doit prendre en compte l'évolution des modalités d'exercice de l'activité professionnelle des agents de maîtrise et cadres.

Les parties signataires conviennent que cette évolution a conduit à une revalorisation de la qualification des fonctions qui a rapproché leurs titulaires de la catégorie cadre.

Ainsi, pour tenir compte à la fois de l'évolution des technologies et des méthodes de travail utilisées dans les entreprises, de l'augmentation générale des niveaux de qualification et de l'évolution des fonctions de contremaître, de chef d'atelier et d'une manière générale de nombreux agents de maîtrise qui, par leur niveau de responsabilité et de technicité ainsi que leur autonomie dans leur activité, exercent des missions d'encadrement, il est convenu d'actualiser les coefficients des catégories d'agent de maîtrise et de cadre comme suit :

(NC) nouveau coefficient = (AC) ancien coefficient / 0,7666

Compte tenu de la modification des coefficients, il est convenu entre les parties signataires que le calcul de la rémunération minimale des agents de maîtrise et des cadres s'effectuera de la manière suivante :

Point 100 (P2) x 108 x NC x 169,6/174 x 0,7666

Soit : point 100 (P2) x NC x 80,7062

Pour la part salariale des cotisations aux régimes de retraite et de prévoyance des cadres, l'entreprise compensera, pour les rémunérations inférieures au plafond de la sécurité sociale, dans la limite du montant de la cotisation forfaitaire minimale, les cotisations supplémentaires dues par les salariés devenus cadres du fait de la modification des coefficients.

Les agents de maîtrise devenus cadres par le jeu de la réévaluation du tableau de classement relèvent des dispositions du chapitre V.

En conséquence, les modifications suivantes sont apportées aux articles 502, 515 et 517 de la convention collective :

Modifications de l'article 502 ' Définition des cadres et agents de maîtrise ' :

Au paragraphe B. - ' Cadres ' il est ajouté après ' Sont cadres : ' le paragraphe suivant : ' Les agents de maîtrise dont le coefficient est égal ou supérieur à 300 '.

Modifications de l'article 515 ' Régime de retraite et de prévoyance ' :

Il est ajouté à la suite :

' ... Pour les cadres dont la rémunération est inférieure au plafond de la sécurité sociale, l'entreprise prendra à sa charge la cotisation forfaitaire minimale. '

Modifications de l'article 517 ' I. - Classification ' :

Il est ajouté :

' Le calcul des nouveaux coefficients (NC) des agents de maîtrise et cadres s'effectuera selon la formule suivante :

(AC) ancien coefficient / (NC) nouveau coefficient = 0,7666

Le tableau de classement est donc modifié en conséquence. '

La formule du dernier paragraphe de cet article 517 est remplacée par : ' Point 100 (P2) x NC x 80,7062 '

## Avenant du 3 avril 2007 relatif à l'accord artt (heures supplémentaires)

Signataires	
Organisations patronales	Syndicat de l'impression numérique et des services graphiques (SIN).
Organisations de salariés	Fédération française des syndicats de la communication écrite, graphique et audiovisuelle FC-CFTC ; Fédération du livre FO ; Industries polygraphiques CFE-CGC.

### Préambule

En vigueur étendu

Les organisations signataires rappellent que le présent accord paritaire s'applique à toutes les entreprises relevant du champ d'application de la convention collective nationale du personnel de la reprographie.

Les organisations signataires conviennent d'un commun accord des dispositions qui suivent :

I.-Avenant à l'accord de la branche d'aménagement et de réduction du temps de travail pour le personnel de la reprographie

Conformément aux dispositions du décret n° 2004-1381 du 21 décembre 2004 relatif à la fixation du contingent annuel d'heures supplémentaires prévu à l'article L. 212-6 du code du travail et des dispositions de la loi n° 2005-296 du 31 mars 2005 portant réforme de l'organisation du temps de travail dans l'entreprise, l'article 10 de l'accord du 13 juillet 2001 relatif à l'aménagement et la réduction du temps de travail pour le personnel de la reprographie est maintenant ainsi rédigé :

Article 10

Contingent annuel d'heures supplémentaires

Le contingent annuel d'heures supplémentaires prévu par l'article L. 212-6 du code du travail est fixé à 190 heures par an et par salarié, en cas de décompte hebdomadaire ou mensuel de la durée légale du travail ou en cas d'attribution de la réduction d'horaire sous forme de jours de repos telle que prévue à l'article L. 212-9 du code du travail .

Ce contingent est réduit à 130 heures par an et par salarié, en cas de décompte de la durée légale du travail sur l'année, pour l'adapter aux variations de la charge de travail conformément à l' article L. 212-8 du code du travail (modulation).

Les heures supplémentaires effectuées au-delà de 130 heures en cas de décompte hebdomadaire ou mensuel de la durée légale du travail ou en cas d'attribution de la réduction d'horaire sous forme de jours de repos, d'une part, et de 115 heures en cas de décompte de la durée légale du travail sur l'année (modulation), d'autre part, sont soumises à l'accord du salarié.

II.-Régime des heures supplémentaires pour les entreprises de 20 salariés et moins

Pour les entreprises de 20 salariés et moins, les heures supplémentaires donnent lieu à une majoration de salaire dont le taux est fixé à :

HEURE SUPPLÉMENTAIRE	ENTREPRISE de 20 salariés et moins
36e à 39e incluse	Majoration de 15 %
40e à 43e incluse	Majoration de 25 %
A partir de la 44e	Majoration de 50 %

Les organisations signataires demandent l'extension du présent accord.

## Adhésion par lettre du 30 novembre 2007 de la FESCEGSA CFTC à la convention collective

En vigueur

Paris, le 30 novembre 2007.

La fédération française des syndicats de la communication écrite, graphique, du spectacle et de l'audiovisuel, 13, rue des Ecluses-Saint-Martin, 75010 Paris, à la direction générale du travail, bureau des relations collectives du travail, 39-43, quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15.

Messieurs,

Après notification à l'ensemble des organisations syndicales et patronale, nous vous signifions ci-après, en 2 exemplaires originaux, que la fédération française des syndicats de la communication écrite, graphique, du spectacle et de l'audiovisuel CFTC, représentée par son secrétaire général, atteste qu'elle adhère à la convention collective nationale n° 3027 du personnel de la reprographie du 18 décembre 1972, étendue par arrêté le 23 novembre 1976.

Vous en souhaitant bonne réception.

Nous vous prions de recevoir, Messieurs, nos meilleures salutations.

Le secrétaire général.

## Accord du 5 mars 2008 relatif aux classifications des emplois des ouvriers et ouvrières

Signataires	
Organisations patronales	SIN.
Organisations de salariés	CFE-CGC ; CFTC.

En vigueur étendu

Les organisations syndicales représentatives signataires conviennent de modifier les classifications « ouvriers-ouvrières », conformément aux dispositions de l'article 8 de la convention collective nationale de la reprographie.

Le présent accord remplace et annule l'accord paritaire du 12 septembre 2007 portant le même objet.

La nouvelle classification « ouvriers-ouvrières », modifiée par accord du 9 mars 1978, est remplacée par la suivante :

Photocopie

CLASSIFICATION	NIVEAU
Agent de production : Assure la bonne exécution des tâches qui lui sont confiées, et notamment : approvisionnement, reproduction noir et couleur, tri, finition, façonnage, mise sous enveloppe, mise sous film, conditionnement, stockage et expédition.	10, 00
Agent de production confirmé : Assure de façon autonome la bonne exécution des tâches qui lui sont confiées, et notamment : approvisionnement, reproduction noir et couleur, tri, finition, façonnage, mise sous enveloppe, mise sous film, conditionnement, stockage et expédition.	10, 30
Agent responsable de production : Anime, coordonne et contrôle les agents de production placés sous sa responsabilité opérationnelle (jusqu'à 10 salariés). Assure la planification et le lancement de la production en coordonnant l'ensemble des composantes d'une réalisation. Prend en charge la gestion et l'utilisation du parc matériels et assure le suivi qualitatif et quantitatif.	10, 70

Impression numérique



CLASSIFICATION	NIVEAU
Agent de production : Assure la bonne exécution des tâches qui lui sont confiées, et notamment : approvisionnement, contrôle et traitement des fichiers, impression noir et couleur, numérisation et indexation des documents, vectorisation stockage, tri, finition, façonnage, mise sous enveloppe, mise sous film, conditionnement, stockage et expédition.	10, 00
Agent de production confirmé : Assure de façon autonome la bonne exécution des tâches qui lui sont confiées, et notamment : approvisionnement, contrôle et traitement des fichiers, impression noir et couleur, numérisation et indexation des documents, vectorisation stockage, tri, finition, façonnage, mise sous enveloppe, mise sous film, conditionnement, stockage et expédition.	10, 30
Agent responsable de production : Anime, coordonne et contrôle les agents de production placés sous sa responsabilité opérationnelle (jusqu'à 10 salariés). Assure la planification et le lancement de la production en coordonnant l'ensemble des composantes d'une réalisation. Prend en charge la gestion et l'utilisation du parc matériels et logiciels et assure le suivi qualitatif et quantitatif.	10, 70

#### Infographie et PAO

CLASSIFICATION	NIVEAU
Opérateur : Assure la bonne exécution des tâches qui lui sont confiées, et notamment : réception, contrôle et traitement des fichiers, corrections et mise en pages, création de maquettes, numérisation avec retouches de photos et d'images, vectorisation.	10, 00
Opérateur confirmé : Assure de façon autonome la bonne exécution des tâches qui lui sont confiées, et notamment : réception, contrôle et traitement des fichiers, corrections et mise en pages, création de maquettes, numérisation avec retouches de photos et d'images, vectorisation.	10, 30
Agent responsable : Anime, coordonne et contrôle les opérateurs placés sous sa responsabilité opérationnelle (jusqu'à 10 salariés). Assure la planification et le lancement de la production en coordonnant l'ensemble des composantes d'une réalisation. Prend en charge la programmation et l'exploitation des logiciels et des matériels et assure le suivi qualitatif et quantitatif.	10, 70

#### Duplireprographie

CLASSIFICATION	NIVEAU
Duplireprographe préparant les éléments destinés aux machines avec encrage, insolation, développement, retouche : Format A4.	10, 00
Duplireprographe sur machine avec encrage : Format A4 ; Format A3.	10, 30

#### Photoreprographie

CLASSIFICATION	NIVEAU
Photographe capable d'exécuter travaux trait avec cliché grandeur et restitution : 1re catégorie.	10, 00
Photographe capable d'exécuter prise de vue trait ou demi-teinte et d'effectuer tous tirages, petits et grands formats, contact ou agrandissement sur tous supports : 2e catégorie.	10, 30
Photographe capable d'exécuter : cliché trait, cliché photo-tramé et toute prise de vue. Il peut assurer tous travaux et toute responsabilité et éventuellement, faire fonction de chef d'équipe (jusqu'à 10 ouvriers) : 3e catégorie.	10, 70

#### Microreprographie

CLASSIFICATION	NIVEAU
Opérateur chargé des travaux de préparation et de finition.	10, 00
Opérateur capable d'exécuter prise de vue, développement : 1re catégorie.	10, 00
Opérateur capable d'exécuter contretypage, duplication, restitution : 2e catégorie.	10, 70

Les organisations syndicales signataires demandent l'extension du présent accord.

### Accord du 15 janvier 2013 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

Signataires	
Organisations patronales	SIN.

## Signataires

Organisations de salariés

FC CFTC ;  
F3C CFDT.

### Préambule

En vigueur étendu

Dans le prolongement de la loi n° 2000-397 du 9 mai 2001 relative à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes, de l'accord national interprofessionnel du 1er mars 2004 relatif à la mixité et à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes et de la loi n° 2006-340 du 23 mars 2006 relative à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes et celle n° 2010-1330 du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites, les partenaires sociaux affirment que la mixité dans les emplois des différents métiers et catégories professionnelles est un facteur de normalité d'enrichissement collectif, de cohésion sociale et d'efficacité économique, source de complémentarité, d'équilibre et de dynamisme pour l'entreprise et ses salariés.

Les partenaires sociaux conviennent, par le présent accord conclu dans le cadre de l'article L. 2241-3 du code du travail, de définir les principes et de mettre en œuvre les dispositions visant à améliorer l'égalité des chances et de traitement tout au long de la vie professionnelle ainsi que d'inciter les entreprises à engager des politiques actives en ce domaine. Ils estiment que le présent accord représente une réelle opportunité de dialogue et de dynamisme dans les entreprises, et que son impact social et économique se révélera positif.

L'engagement personnel du chef d'entreprise et de l'équipe de direction est un préalable essentiel à la réussite d'une telle politique dans les entreprises de la branche. C'est en effet par leur implication et leur détermination que cette politique peut se déployer efficacement à tous les niveaux de l'entreprise.

Ce déploiement passe par une démarche de communication régulière et soutenue des équipes de direction auprès des salariés en association avec les représentants du personnel.

Les partenaires sociaux considèrent qu'il est de leur responsabilité de veiller à la garantie de la mixité, de l'égalité professionnelles et au développement d'une égalité des chances, des droits et de traitement entre les femmes et les hommes en matière de recrutement, de formation, de conditions de travail, d'évolution professionnelle, de promotion et de rémunération.

Ils se fixent comme objectif de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes à moyen terme.

Par ailleurs, le principe de l'égalité professionnelle doit être pris en compte à chaque fois qu'une négociation de branche en présentera l'opportunité.

### Champ d'application de l'accord

#### Article 1er

En vigueur étendu

L'accord a un champ d'application identique à celui de la convention collective nationale du personnel de la reprographie du 18 décembre 1972.

### Obligation de négocier sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

#### Article 2

En vigueur étendu

Les parties signataires rappellent que dans les entreprises où sont constituées une ou plusieurs sections d'organisations syndicales représentatives, les entreprises doivent engager chaque année une négociation sur les objectifs d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans l'entreprise ainsi que les mesures permettant de les atteindre. Cette négociation porte notamment sur les conditions d'accès à l'emploi, à la formation professionnelle et à la promotion professionnelle, les conditions de travail et d'emploi et en particulier celles des salariés à temps partiel, et l'articulation entre la vie professionnelle et les responsabilités familiales. Cette négociation porte également sur la possibilité prévue à l'article L. 241-3-1 du code de la sécurité sociale de surcotiser à l'assurance-vieillesse pour les salariés à temps partiel et sur les conditions dans lesquelles l'employeur peut prendre en charge tout ou partie du supplément de cotisations.

Cette négociation est engagée sur la base du rapport annuel portant sur la situation comparée des conditions générales d'emploi et de formation des femmes et des hommes dans l'entreprise (art. L. 2323-57 à L. 2323-59 du code du travail).

Cette négociation a lieu tous les 3 ans lorsqu'un accord collectif comportant de tels objectifs et mesures aura été signé dans l'entreprise.

Depuis le 1er janvier 2012, il est rappelé que les entreprises d'au moins 50 salariés sont soumises à une pénalité à la charge de l'employeur lorsqu'elles ne sont pas couvertes par un accord ou un plan d'action relatifs à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Dans le cadre de leur obligation annuelle de négocier sur les salaires effectifs (art. L. 2242-7 et suivants du code du travail), les entreprises doivent définir et programmer les mesures permettant de supprimer les éventuels écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.

Dans les entreprises dépourvues de délégué syndical, dans celles qui ne sont pas soumises aux dispositions des articles L. 2232-21 à L. 2232-29 du code du travail (dispositions permettant en l'absence de délégué syndical et sous certaines conditions, de négocier avec le comité d'entreprise, les délégués du personnel ou un ou plusieurs salariés mandatés), les entreprises devront prendre en compte les objectifs en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans l'entreprise et les mesures permettant de les atteindre.

### Préconisation de la branche en matière de recrutement

#### Article 3

En vigueur étendu

En vue d'assurer un recrutement équilibré au sein de la branche, il est rappelé que les critères retenus doivent s'appuyer sur les compétences et les qualifications du candidat. A cet égard, la branche se fixe comme objectif que le recrutement au sein des entreprises reflète le plus possible la répartition des candidatures entre les hommes et les femmes candidats, à profil équivalent.

Dans cet esprit, les offres d'emploi externes sont rédigées et gérées de façon non discriminatoire. Les emplois à pourvoir doivent comporter la forme masculine et féminine à chaque fois que l'intitulé le permet (ex. : opérateur/opératrice).

A projet professionnel, motivations, potentiel d'évolution et compétences comparables, les candidatures masculines et féminines sont analysées selon les mêmes critères.

Les entreprises veillent également à ce que les processus de recrutement interne ou externe se déroulent dans les mêmes conditions pour les hommes et les femmes.

Les signataires réaffirment que l'embauche, la rémunération à l'embauche et le positionnement d'un emploi dans la grille de classification ne doivent tenir compte ni du sexe ni de la situation de famille du titulaire de l'emploi.

Dans le même esprit, bien entendu, l'état de grossesse d'une femme ne doit pas être pris en considération pour refuser de l'embaucher ou mettre fin à la période d'essai. En conséquence, il est interdit de rechercher ou de faire rechercher toute information concernant l'état de grossesse de l'intéressée. La femme candidate à un emploi n'est pas tenue de révéler son état de grossesse.

Enfin, afin de permettre une meilleure représentation en matière de mixité lors du recrutement, les signataires s'engagent à promouvoir la mise en place d'actions prioritaires au niveau de l'entreprise, portant sur l'amélioration de l'accès des femmes et des hommes à des emplois sur des postes identifiés comme ayant une faible représentation féminine ou masculine. Les représentants du personnel doivent pouvoir faire des propositions d'actions visant à réduire, le cas échéant, les déséquilibres constatés.

Des actions seront conduites afin de féminiser des emplois ou des métiers trop fortement masculinisés, mais aussi l'inverse. Ces actions seront définies après avoir déterminé les conditions d'adaptation de ces postes à la mixité : aménagement de postes, solutions ergonomiques, formation aux métiers techniques.

### Promotion et évolution professionnelle

#### Article 4

Les femmes et les hommes doivent avoir les mêmes possibilités d'évolution de carrière.

C'est pourquoi s'agissant en particulier de l'entretien professionnel, les entreprises retiendront des critères d'évaluation qui ne puissent conduire à une quelconque discrimination directe ou indirecte entre hommes et femmes.

Elles mettront en œuvre les mesures permettant à l'ensemble des salariés (hommes et femmes) de mieux appréhender la diversité des métiers, et par voie de conséquence, d'élargir leurs possibilités d'évolution professionnelle.

Les entreprises s'efforceront à ce qu'en matière d'évolution professionnelle, les congés de maternité, d'adoption et les congés parentaux soient sans incidence sur le déroulement de carrière des salariés concernés.

Elles veilleront enfin à ce que l'accès des femmes aux postes où elles sont faiblement représentées, notamment aux postes à responsabilité, conduise à la représentation la plus équilibrée possible des hommes et des femmes à ces postes.

### **Organisation, aménagement et conditions de travail**

#### **Article 5**

En vigueur étendu

L'entreprise s'efforcera de développer des aménagements d'horaires individuels et notamment l'accès au temps partiel, tant pour les femmes que pour les hommes. Les signataires rappellent à cet égard que les salariés à temps partiel qui souhaitent occuper ou reprendre un emploi à temps complet, et les salariés à temps complet qui souhaitent occuper ou reprendre un emploi à temps partiel dans le même établissement, ou à défaut dans la même entreprise, ont priorité pour l'attribution d'un emploi ressortissant à leur catégorie professionnelle ou d'un emploi équivalent.

L'entreprise cherchera à développer les solutions, en matière d'organisation et d'aménagement, permettant de concilier vie familiale et vie professionnelle sans faire obstacle à l'évolution de carrière professionnelle.

Afin de favoriser la mixité de l'accès aux postes de travail, l'entreprise pourra associer le CHSCT (ou, en son absence, le comité d'entreprise et les délégués du personnel) afin d'examiner les modalités d'organisation du travail et d'aménagement des postes, notamment en matière de contraintes physiques.

### **Formation professionnelle**

#### **Article 6**

En vigueur étendu

Les signataires soulignent que la formation professionnelle constitue l'un des leviers essentiels pour assurer une égalité de traitement entre les hommes et les femmes. Par le développement des compétences, la formation professionnelle concourt au principe d'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes.

Les signataires du présent accord réaffirment leur volonté :

- de respecter l'égalité entre les hommes et les femmes dans l'accès à la formation professionnelle, tout en prenant en compte les contraintes liées à la vie familiale ;
- de désigner parmi les publics prioritaires aux actions de formation, les femmes reprenant une activité professionnelle après un congé de maternité (et les hommes et les femmes après un congé d'adoption ou un congé parental) ;
- de demander aux entreprises un égal accès des femmes et des hommes :
- aux dispositifs de formation, de validation des acquis de l'expérience ou de bilan de compétences ;
- aux contrats et périodes de professionnalisation.

En conséquence, les parties signataires décident que les entreprises, dans le cadre de leur plan de formation, seront garantes que tous les salariés puissent bénéficier d'équales conditions d'accès à la formation professionnelle, quels que soient leur statut professionnel, leur sexe, âge et le niveau de formation visé, en s'efforçant de faire dispenser les formations le plus près possible du lieu de travail.

Chaque entreprise de la branche s'efforcera de respecter, dans le nombre de salariés accédant à la formation, une répartition entre les femmes et les hommes se rapprochant de celle des effectifs de l'entreprise. Cette répartition pourra être appréciée sur une période de 2 ans.

Les formations suivies par les femmes et les hommes dans une entreprise devront être de niveau équivalent.

Les entreprises mettront en œuvre les dispositifs permettant aux salariés de mieux appréhender la diversité des métiers et, par voie de conséquence, d'élargir leurs possibilités d'évolution professionnelle. Les salariés pourront notamment utiliser le dispositif du DIF instauré par la loi n° 2004-391 du 4 mai 2004. Les signataires rappellent que, pour le calcul des droits ouverts au titre du droit individuel à la formation, la période d'absence du salarié pour un congé de maternité, d'adoption, de présence parentale, de soutien familial ou pour un congé parental d'éducation est intégralement prise en compte.

Les entreprises veilleront de façon particulière lors de l'élaboration de leurs plans de formation à développer par la formation l'accès des femmes au plus grand nombre de postes, notamment dans les fonctions évolutives et les postes à responsabilité.

Les entreprises soumises à l'obligation de négocier sur la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC) et celles qui négocient sur le sujet veilleront à intégrer ces objectifs dans leurs axes de travail.

### **Maternité et congé parental**

#### **Article 7**

En vigueur étendu

#### **7.1. Rémunération du congé de maternité ou d'adoption**

Conformément aux dispositions du code du travail, les absences résultant d'un congé de maternité ou d'adoption n'ont pas d'incidence sur les évolutions professionnelles et salariales des intéressés.

Par ailleurs, les rémunérations des salariées en congé de maternité ou d'adoption doivent évoluer dans la même proportion que celle constatée dans la même catégorie professionnelle ou, si cette dernière n'est pas identifiable, celle des autres salariés de l'entreprise pendant cette période.

#### **7.2. Situation du salarié durant le congé de maternité ou d'adoption et retour dans l'entreprise**

Les parties rappellent la nécessité de préserver le lien professionnel avec l'entreprise durant le congé maternité ou d'adoption. Afin de garantir l'effectivité de ce lien, il est prévu les mesures suivantes :

Avant son départ en congé de maternité (ou d'adoption) ou en congé parental et/ou à son retour de congé, tout salarié a droit, si il ou elle le souhaite, à un entretien avec son supérieur hiérarchique. Il en est de même pour le père salarié, avant ou après le congé d'adoption ou un congé parental dont il est bénéficiaire. Seront notamment abordés :

- la prise des congés payés ou des jours de repos acquis ;
- les conditions de reprise de l'activité professionnelle ;
- les souhaits de l'intéressé(e) quant à son évolution professionnelle ;
- les besoins en formation, adaptation, professionnalisation et bilan de compétences...

#### **7.3. Prise en compte de la vie familiale**

Dans le cas où certains salariés (homme ou femme) seraient demandeurs d'aménagement d'horaires, les entreprises s'efforceront de rechercher les meilleures solutions adaptées pour le salarié afin de parvenir à concilier vie professionnelle et vie familiale.

Dans une logique similaire, afin de prendre en compte les contraintes liées à la parentalité, une attention particulière sera apportée aux heures de début et de fin de réunion, dans le respect des dispositions légales et conventionnelles relatives à la durée du travail.

Les salariées en état de grossesse auront la possibilité de demander à bénéficier d'un temps partiel jusqu'à leur congé de maternité. Les entreprises s'engagent à y répondre favorablement lorsque l'organisation de l'entreprise le permet.

## **Egalité salariale. - Réduction des écarts de rémunération**

### Article 8

En vigueur étendu

#### 8.1. Au niveau de l'entreprise

Pour un même niveau de responsabilité, de formation, d'expériences professionnelles et de compétences mises en œuvre, le salaire de base doit être identique entre les salariés concernés.

Les parties signataires rappellent le principe selon lequel tout employeur est obligatoirement tenu d'assurer, pour un même travail, ou pour un travail de valeur égale et à ancienneté égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes. Le respect de ce principe constitue un élément essentiel de la dynamique de l'égalité professionnelle et de la mixité des emplois. Les disparités de rémunération dans un établissement ne peuvent pas, pour un même emploi, être fondées sur l'appartenance des salariés à l'un ou l'autre sexe.

Les différents éléments composant la rémunération doivent être établis sur des normes identiques pour les femmes et les hommes. Les catégories et les critères de classification et de promotion professionnelle, ainsi que toutes les autres bases de calcul de la rémunération doivent être communs aux travailleurs des deux sexes et ne doivent pas être discriminants pour les salariés ayant bénéficié d'un congé de maternité ou d'un congé parental d'éducation.

Les entreprises de la branche accordent une attention particulière à la négociation sur les objectifs d'égalité salariale entre les femmes et les hommes dans l'entreprise ainsi que sur les mesures permettant de les atteindre.

Ainsi, les entreprises soumises à la négociation obligatoire sur les salaires effectifs doivent négocier chaque année pour analyser la situation et, le cas échéant, définir et programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.

#### 8.2. Au niveau de la branche

Les signataires constatent que la définition des différents niveaux de classification telle qu'elle figure dans l'accord « Classification » de la convention collective respecte le principe d'égalité salariale dans la mesure où elle ne contient pas de critères susceptibles d'induire une différence de rémunération entre les hommes et les femmes.

Une différence de rémunération entre un salarié homme et une salariée femme occupant un emploi similaire doit être justifiée par des raisons objectives et matériellement vérifiables.

Lors de la négociation annuelle sur les salaires prévue à l'article L. 2241-1 du code du travail et sur la base du rapport défini à l'article D. 2241-1 du code du travail, la branche établit un diagnostic sur la situation comparée des femmes et des hommes en matière de rémunération, œuvre pour le rétablissement de cette égalité et identifie les axes de progrès en matière d'égalité de rémunération.

Le cas échéant, les entreprises qui auraient constaté des disparités sont invitées à conclure un plan pour l'égalité professionnelle conformément aux dispositions de l'article L. 1143-1 du code du travail.

Pour cela, des plans d'action correcteurs et l'échéancier correspondant seront définis, si nécessaire.

Les entreprises, en concertation avec leurs instances représentatives du personnel si elles existent, examineront à leur niveau l'opportunité d'appuis techniques complémentaires, d'actions ciblées et d'inscription budgétaire spécifique :

- actions de communication en interne et en externe, par différents vecteurs (note, intranet, etc.) ;
- suivi de la politique mise en œuvre en l'inscrivant dans la durée.

## **Sensibilisation et communication**

### Article 9

En vigueur étendu

Les parties signataires s'accordent sur le fait que la sensibilisation de tous les acteurs, aux thèmes de la mixité et de l'égalité professionnelle hommes-femmes est indispensable en vue de traduire concrètement les principes énoncés par l'accord.

Ils s'engagent à améliorer la communication sur le thème de l'égalité professionnelle femmes-hommes par des actions de communication pour diffuser les bonnes pratiques et les évolutions constatées au sein des entreprises de la branche.

Sur le plan de la branche, le principe de l'égalité professionnelle doit être pris en compte dans toutes les négociations de branche.

Les partenaires sociaux disposeront ainsi d'un outil d'analyse et de suivi de l'application du principe d'égalité professionnelle hommes-femmes dans la branche.

## **Représentation équilibrée des femmes et des hommes aux élections des représentants du personnel**

### Article 10

En vigueur étendu

Les organisations syndicales de salariés veilleront à l'occasion de l'élaboration du protocole d'accord préélectoral lors des élections des délégués du personnel et des membres du comité d'entreprise, à examiner les voies et moyens en vue d'atteindre une représentation équilibrée des femmes et des hommes sur les listes de candidature.

De même, les membres élus du comité d'entreprise et des délégués du personnel s'efforceront d'atteindre cette représentation équilibrée lors de la désignation des membres du CHSCT.

## **Durée de l'accord, opposabilité, dénonciation et révision**

### Article 11

En vigueur étendu

L'accord est conclu pour une durée indéterminée.

L'ensemble de ses dispositions s'impose aux accords d'entreprise négociés dans ce cadre et il ne pourra y être dérogé par accord d'entreprise que dans un sens plus favorable aux salariés.

Peuvent adhérer sans réserve au présent accord toute organisation syndicale de salariés ou d'employeur représentatives dans le champ d'application de l'accord.

L'adhésion est signifiée aux signataires de l'accord et fait l'objet d'un dépôt dans les conditions prévues par voie réglementaire.

L'adhésion confère à l'organisation les mêmes droits et obligations que les parties signataires.

Le présent accord pourra être dénoncé ou révisé dans les conditions de la convention collective nationale.

## **Suivi et bilan de l'accord**

### Article 12

En vigueur étendu

Les partenaires sociaux conviennent de porter cet accord à la connaissance de la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle de la branche, qui a notamment pour mission d'en suivre la bonne application.

Un premier bilan de l'application du présent accord sera effectué par la branche au plus tard dans les 2 ans qui suivent son entrée en vigueur.

## **Publicité**

Article 13

En vigueur étendu

L'accord sera déposé au ministère du travail dans les conditions légales et fera l'objet d'une demande d'extension.

Il entrera en vigueur le lendemain du jour de la publication de l'arrêté d'extension.

**Accord du 8 avril 2014 relatif à la classification des agents de maîtrise**

Signataires	
Organisations patronales	SIN.
Organisations de salariés	F3C CFDT ; FL CGT-FO ; Industries polygraphiques CFE-CGC.

En vigueur étendu

Les organisations syndicales représentatives signataires conviennent de modifier les classifications « agents de maîtrise » définies par l'article 517 de la convention collective nationale du personnel de la reprographie.

Ainsi, partie de l'article 517 est maintenant rédigée comme suit :

Classification		Niveau
Agent de maîtrise	Contremaître ayant sous ses ordres plus de 10 et jusqu'à 20 salariés	30.00
	Chef d'atelier ayant sous ses ordres plus de 20 salariés	30.50

Les organisations syndicales représentatives signataires conviennent de modifier les articles 502 et 515 de la convention collective nationale du personnel de la reprographie.

A l'article 502, B. - Cadres, la mention : « Les agents de maîtrise dont le coefficient est égal ou supérieur à 300. » est supprimée.

En conséquence, l'article 515 est maintenant rédigé comme suit :

« Régime de retraite et de prévoyance

L'application de la convention collective nationale du 14 mars 1947 agréée par arrêté du 31 mars 1947 et publiée au Journal officiel du 21 février 1949 concernant le régime complémentaire des cadres est obligatoire dans les professions visées par la présente convention pour tous les cadres et souhaitable en vertu de l'article 36 pour les agents de maîtrise. »

Le présent accord sera soumis à extension.

**Accord du 30 septembre 2014 relatif à la classification des cadres**

Signataires	
Organisations patronales	SIN.
Organisations de salariés	FILPAC CGT ; F3C CFDT ; FL CGT-FO ; CFE-CGC industries polygraphiques.

En vigueur étendu

Les organisations syndicales représentatives signataires conviennent de modifier la classification « cadres » définies par l'article 517 de la convention collective nationale du personnel de la reprographie.

Ainsi, une partie de l'article 517 est maintenant rédigée comme suit :

Classification cadres		Niveau
	Responsable de fabrication ayant sous ses ordres des contremaîtres	40.00
	Chef de fabrication, responsable général des ateliers ayant sous ses ordres des chefs d'atelier ou des contremaîtres	40.30
	Poste de direction d'entreprise	40.50

Il est créé un article 502 bis rédigé comme suit :

« Afin d'assurer la transition des nouveaux coefficients des catégories agents de maîtrise et cadres, les salariés dont le coefficient, à la date de l'accord du 30 septembre 2014, est de 300 à 457 conservent le statut qui leur était attribué.

En conséquence, ceux ayant le statut agent de maîtrise se voient affecter un coefficient de 30.00 à 30.50 de la catégorie agents de maîtrise.

Ceux ayant le statut cadre se voient affecter le coefficient 40.00 de la catégorie cadres. Dans ce cas, le salaire minimum, en moyenne annuelle, inclut la partie variable de la rémunération (hors prime conventionnelle). Le montant de la partie fixe doit au minimum être celui du salaire minimum de la catégorie 30.00 des agents de maîtrise. »

Le présent accord sera soumis à extension. Il s'appliquera le premier jour du mois suivant son extension.

**Accord du 31 mars 2015 modifiant l'article 508 de la convention collective**

Signataires	
Organisations patronales	Le SIN,
Organisations de salariés	La FILPAC CGT ; La F3C CFDT ; La CGT-FO Livre ; Les IP CFE-CGC,

En vigueur étendu

Les organisations syndicales représentatives signataires conviennent de modifier l'article 508, alinéa 1, de la convention collective nationale du personnel de la reprographie.

Ainsi, l'alinéa 1 de l'article 508 est maintenant rédigé comme suit :

« 1. Sauf en cas de révocation pour faute grave ou lourde reconnue ou jugée, le cadre ou l'agent de maîtrise recevra une indemnité dite ' de licenciement ' distincte du préavis et calculée comme suit : ».

Le présent accord sera soumis à extension.

## Accord du 30 mai 2017 relatif à la classification des employés

Signataires	
Organisations patronales	SIN
Organisations de salariés	F3C CFDT CGT-FO Livre IP CFE-CGC

En vigueur étendu

Les organisations syndicales représentatives signataires conviennent de modifier l'article 415 de la convention collective nationale du personnel de la reprographie qui définit les classifications « Employés ».

Ainsi, l'article 415 est maintenant rédigé comme suit :

Classification employés	Niveau
<b>Employé qualifié</b> Assure la bonne exécution des tâches qui lui sont confiées et notamment dans les domaines suivants : administratif, logistique, informatique, services généraux, comptabilité, vente.	20.00
<b>Employé confirmé</b> Assure de façon autonome la bonne exécution des tâches qui lui sont confiées et notamment dans les domaines suivants : administratif, logistique, informatique, services généraux, comptabilité, vente.	20.30
<b>Employé responsable</b> Anime, coordonne et contrôle les employés placés sous sa responsabilité opérationnelle (jusqu'à 10 salariés). Assure la planification, le suivi qualitatif et quantitatif des tâches accomplies par ces derniers.	20.70

Le présent accord sera soumis à extension. Il s'appliquera le 1er jour du mois suivant son extension.

## Avenant du 29 octobre 2019 à l'accord du 22 février 2006 relatif à la prise en charge des frais consécutifs au fonctionnement de la négociation collective des instances paritaires

Signataires	
Organisations patronales	EBEN,
Organisations de salariés	FNECS CFE-CGC ; FS CFDT ; CSD CGT ; SNPELAC CFTC,

En vigueur non étendu

Cet avenant annule et remplace les dispositions de l'article 1er « Champ d'application » de l'accord du 22 février 2006 relatif à la prise en charge des frais consécutifs au fonctionnement de la négociation collective des instances paritaires de la convention collective nationale des commerces de détail de papeterie, fournitures de bureau, bureautique et informatique n° 3252, IDCC 1539.

### Modification du champ d'application

Article 1er

En vigueur non étendu

Les dispositions de l'article 1er « Champ d'application » de l'accord du 22 février 2006 relatif à la prise en charge des frais consécutifs au fonctionnement de la négociation collective des instances paritaires est modifié comme suit :

« Article 1er

Champ d'application

Les partenaires sociaux rappellent que dans le cadre d'une fusion administrée par le ministère du travail, la convention collective nationale des commerces de détail de papeterie, fournitures de bureau, bureautique et informatique (IDCC 1539) est la branche de rattachement de la convention collective nationale du personnel de la reprographie (IDCC 706).

Le présent accord s'applique aux entreprises relevant de la convention collective nationale des commerces de détail de papeterie, fournitures de bureau, bureautique et informatique (IDCC 1539) ainsi qu'aux entreprises relevant de la convention collective nationale du personnel de la reprographie (IDCC 706).

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

Commerce de détail de produits et solutions informatiques

- commercialisation auprès de particuliers, d'entreprises ou d'organisations de produits et/ ou solutions et/ ou services informatiques, matériels ou immatériels, et éventuellement de prestations d'installation, de maintenance et de gestion de ces produits ;
- commercialisation et gestion de solutions d'hébergement de données ;
- infogérance de systèmes informatiques à distance ou sur site.

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

Commerces de détail de papeterie et fournitures de bureau

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

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

Commerces de détail de produits de loisirs créatifs

- commercialisation auprès de particuliers, d'entreprises ou d'organisations, de produits de loisirs créatifs en lien avec l'univers de la papeterie.

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

Commerces de détail de mobilier de bureau

- commercialisation auprès de particuliers, d'entreprises ou d'organisations, de mobilier de bureaux, collectivités, et d'équipements professionnels ;
- commercialisation de solutions d'aménagement d'espaces de travail et des matériels associés.

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

Commerces de détail de produits et solutions d'impression et gestion documentaire

- commercialisation auprès de particuliers, d'entreprises ou d'organisations, de matériels et/ ou solutions et/ ou services permettant l'impression, la numérisation, l'enregistrement, l'archivage, la sauvegarde de documents ;
- prestations d'installation, de maintenance et de gestion de parcs de solutions d'impression et gestion documentaire.

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

Impression numérique et services graphiques

- services et commercialisation auprès de particuliers, d'entreprises ou d'organisations, de prestations d'impression et de gestion de documents ;
- impression numérique courts et moyens tirages, tous formats, sur tous supports ;
- commercialisation d'imprimés personnalisés, de communication et de marketing d'entreprise
- reprographie, éventuellement internalisée ;
- création, enrichissement, personnalisation et embellissement de documents, d'objets, et supports de communication ;
- services graphiques de communication et marketing d'entreprise. ;
- signalétique ;
- impression de communications grand format, habillage de bâtiments ou de stands ;
- numérisation, dématérialisation et gestion documentaire, tiers de confiance ;
- distribution et routage de documents personnalisés.

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

#### **Dispositions spécifiques aux TPE et PME**

##### **Article 2**

En vigueur non étendu

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

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

#### **Durée d'application de l'accord**

##### **Article 3**

En vigueur non étendu

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

#### **Adhésion et révision**

##### **Article 4**

En vigueur non étendu

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

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

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

#### **Dépôt et publicité**

##### **Article 5**

En vigueur non étendu

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

#### **Extension**

##### **Article 6**

En vigueur non étendu

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

## **Accord de convergence du 27 novembre 2019 relatif à la fusion des branches professionnelles de la bureautique (IDCC 1539) et de la reprographie (IDCC 706)**

<b>Signataires</b>	
Organisations patronales	EBEN,
Organisations de salariés	FNECS CFE-CGC ; FS CFTD ; UNSA FCS ; CFTC SNPCLAC,

#### **Préambule**

En vigueur non étendu

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

Ainsi, conformément à l'article L. 2261-32, I, du code du travail, le ministre du travail a prononcé, par arrêté du 9 avril 2019, publié au Journal officiel du 19

avril 2019, la fusion de la convention collective nationale des commerces de détail de papeterie, fournitures de bureau, de bureautique et informatique et de librairie (ci-après « Convention collective de la bureautique ») - IDCC 1539 - ainsi que la convention collective nationale du personnel de reprographie - IDCC 706 - (ci-après « Convention collective de la reprographie »).

Par l'effet de cet arrêté, la convention collective de la reprographie est rattachée à la convention collective de la bureautique dont elle figure en annexe.

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

Pendant ce délai, il est rappelé que la convention collective de la reprographie est annexée à la convention collective de la bureautique.

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

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

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

Les parties sont convenues :

### **Objet**

#### **Article 1er**

En vigueur non étendu

Le présent accord a pour objet de définir une méthode de travail à la suite de l'arrêté du ministre du travail en date du 9 avril 2019 ayant prononcé la fusion de la convention collective de la bureautique et de la convention collective de la reprographie.

Le présent accord a notamment pour objectifs :

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

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

### **Champ d'application de L'accord**

#### **Article 2**

En vigueur non étendu

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

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

Il est rappelé que dans le cadre de la fusion administrée par le ministère du travail, la convention collective nationale des commerces de détail de papeterie, fournitures de bureau, bureautique et informatique (IDCC 1539) est la branche de rattachement et la convention collective nationale de la reprographie, la branche rattachée.

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

### **Méthodologie de la négociation**

#### **Article 3**

En vigueur non étendu

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

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

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

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

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

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

### **Négociations communes ou spécifiques**

#### **Article 4**

En vigueur non étendu

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

### **Représentation patronale et syndicale**

#### **Article 5**

En vigueur non étendu

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

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

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

Pour le collège salarié :



- CFDT : 31,63 % ;
  - CFTC : 25,36 % ;
  - CGT : 22,14 % ;
  - UNSA : 10,78 % ;
  - CFE-CGC : 10,09 %.
- Pour le collège patronal :
- fédération EBEN : 100 %.

#### **Tenue des réunions**

##### Article 6

En vigueur non étendu

Les réunions de négociations se tiennent au siège de l'APGEB, secrétariat de la convention collective sis 69, rue Ampère à Paris 75017. Le président de la CPPNI, conformément à l'accord de branche constitutif de l'instance, assure la conduite des débats.

#### **Calendrier de négociation**

##### Article 7

En vigueur non étendu

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

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

#### **Dispositions spécifiques aux TPE ET PME**

##### Article 8

En vigueur non étendu

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

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

#### **Durée d'application de l'accord**

##### Article 9

En vigueur non étendu

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

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

#### **Adhésion et révision**

##### Article 10

En vigueur non étendu

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

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

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

#### **Dépôt et publicité**

##### Article 11

En vigueur non étendu

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

#### **Extension**

##### Article 12

En vigueur non étendu

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

Signataires	
Organisations patronales	EBEN,
Organisations de salariés	CGT ; FNECS CFE-CGC ; FS CFTD ; UNSA FCS ; CFTC SNPELAC,

En vigueur non étendu

Cet avenant annule et remplace les dispositions de l'article 6 de la convention collective nationale du personnel de la reprographie.

### Modification du champ d'application professionnel

Article 1er

En vigueur non étendu

Les dispositions de l'article 6 « Champ d'application » de la convention collective nationale du personnel de la reprographie est modifié comme suit :

« Article 6

Champ d'application

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

Impression numérique et services graphiques :

- services et commercialisation auprès de particuliers, d'entreprises ou d'organisations, de prestations d'impression, de façonnage et de gestion de documents ;
- impression numérique courts et moyens tirages, tous formats, sur tous supports ;
- commercialisation d'imprimés personnalisés, de communication et de marketing d'entreprise. reprographie, éventuellement internalisée ;
- création, enrichissement, personnalisation et embellissement de documents, d'objets, et supports de communication ;
- services graphiques de communication et marketing d'entreprise. Signalétique ;
- impression de communications grand format, habillage de bâtiments ou de stands ;
- numérisation, dématérialisation et gestion documentaire, tiers de confiance ;
- distribution et routage de documents personnalisés.

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

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

### Dispositions spécifiques aux TPE et PME

Article 2

En vigueur non étendu

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

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

### Durée d'application de l'accord

Article 3

En vigueur non étendu

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

### Adhésion et révision

Article 4

En vigueur non étendu

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

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

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

### Dépôt et publicité

Article 5

En vigueur non étendu

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

### Extension

Article 6

En vigueur non étendu

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

## Accord du 1er avril 2020 relatif aux mesures d'urgence en matière de congés payés

Signataires	
Organisations patronales	EBEN,
Organisations de salariés	FNECS CFE-CGC ; SNPELAC CFTC,

### Préambule

En vigueur non étendu

Conformément à l'article 11 de la loi n° 2020-290 du 23 mars 2020 d'urgence pour faire face à l'épidémie de Covid-19 et à l'ordonnance du 25 mars 2020 portant mesures d'urgence en matière de congés payés, de durée du travail et de jours de repos, les partenaires sociaux ont décidé de mettre en place, en urgence et pour une durée limitée, un régime dérogatoire aux règles générales applicable en matière de congés payés et de jours de repos.

Les partenaires sociaux rappellent qu'en dépit d'une autorisation de poursuite d'activité dans le cadre de la crise Covid-19, les entreprises de la branche font face à de sérieuses difficultés économiques, financières et sociales.

### Champ d'application

#### Article 1er

En vigueur non étendu

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

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

Il est rappelé que dans le cadre de la fusion administrée par le ministère du travail, la convention collective nationale des commerces de détail de papeterie, fournitures de bureau, bureautique et informatique (IDCC 1539) est la branche de rattachement et la convention collective nationale de la reprographie, la branche rattachée.

### Dérogation aux règles relatives à la prise de congés payés

#### Article 2

En vigueur non étendu

L'employeur est autorisé, dans la limite de 6 jours de congés payés ouvrables et sous réserve de respecter un délai de prévenance qui ne peut être réduit à moins de 3 jours francs, à décider de la prise de jours de congés payés acquis par un salarié, y compris avant l'ouverture de la période au cours de laquelle ils ont normalement vocation à être pris, ou à modifier unilatéralement les dates de prise de congés payés.

La période de congés imposée ou modifiée ne peut s'étendre au-delà du 30 juin 2020.

### Dispositions spécifiques aux TPE et PME

#### Article 3

En vigueur non étendu

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

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

Les partenaires sociaux précisent que la conclusion du présent accord de branche est en partie justifiée par la difficulté pour les TPE et PME de mettre en place, en urgence, un accord d'entreprise.

### Date et durée d'application

#### Article 4

En vigueur non étendu

Compte tenu des circonstances exceptionnelles et de la nécessité pour les entreprises de disposer, dans les meilleurs délais, des dispositions du présent accord, les parties signataires souhaitent une application dès que possible.

Les partenaires sociaux souhaitent que les services du ministère chargé du travail puissent procéder à l'enregistrement et à l'extension de cet accord en urgence.

Par ailleurs, les partenaires sociaux rappellent que les entreprises adhérant à une organisation signataire d'un accord de branche, sont tenues d'en appliquer les dispositions dès sa signature.

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée arrivant à terme le 30 juin 2020.

### Dépôt et extension

#### Article 5

En vigueur non étendu

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

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

## Avenant du 28 novembre 2005 relatif au salaire

Signataires	
Organisations patronales	SIN.
Organisations de salariés	FO ; CGT ; CFE-CGC ; CFTC.

### Salaire minimum professionnel à compter du 1er janvier 2006

En vigueur étendu

La commission paritaire s'est réunie le 28 novembre 2005.

Il a été convenu d'un commun accord de fixer à compter du 1er janvier 2006 le salaire minimum professionnel pour 152,25 heures à 1 240,00 .

La situation sera réexaminée fin juin 2006, compte tenu de l'évolution prévue du SMIC au 1er juillet 2006.

Les partenaires sociaux ont par ailleurs convenu de se rencontrer avant la fin du premier semestre 2006.

Les partenaires sociaux ont par ailleurs convenu de se rencontrer avant la fin du premier semestre 2006 en vue d'examiner l'actualisation de la grille de classification de la branche.

Fait à Paris, le 28 novembre 2005.

## Accord du 23 avril 2008 relatif aux salaires à compter du 1er août 2008

Signataires	
Organisations patronales	Syndicat de l'impression numérique et des services graphiques (SIN).
Organisations de salariés	Fédération française des syndicats de la communication écrite, graphique et audiovisuelle FC CFTC ; Fédération du livre FO ; Industries polygraphiques CFE-CGC ; F3C CFDT.

En vigueur étendu

Il a été convenu d'un commun accord entre les organisations signataires de fixer, à compter du 1er août 2008, le salaire minimum professionnel à 1 335 € pour 152,25 heures.

Les organisations signataires rappellent que le présent accord paritaire s'appliquera à toutes les entreprises et qu'aucun salarié ne devra être rémunéré en dessous du salaire minimum professionnel.

## Accord du 26 février 2009 relatif aux salaires au 1er juin 2009

Signataires	
Organisations patronales	Le syndicat de l'impression numérique et des services graphiques (SIN),
Organisations de salariés	La fédération française des syndicats de la communication écrite, graphique et audiovisuelle CFTC ; La fédération du livre FO ; La CFE-CGC industries polygraphiques ; La CFDT F3C ; La fédération des travailleurs des industries du livre, du papier et de la communication (FILPAC) CGT,

En vigueur étendu

Le salaire minimum professionnel est fixé, à compter du 1er juin 2009, à 1 355 € pour 152,25 heures.

L'ensemble des salaires minima conventionnels des classifications Ouvriers/ouvrières est établi comme suit :

- niveau 10.00 : 1 355 € ;
- niveau 10.30 : 1 395 € ;
- niveau 10.70 : 1 470 €.

Le présent accord sera soumis à extension.

Les organisations signataires rappellent que celui-ci s'appliquera à toutes les entreprises après extension et qu'aucun salarié ne devra être rémunéré en dessous du salaire minimum professionnel.

Les organisations signataires conviennent de continuer à travailler sur la grille de classification.

## Accord du 4 avril 2012 relatif aux salaires au 1er juillet 2012

Signataires	
Organisations patronales	Le SIN,
Organisations de salariés	La FILPAC CGT ; La FC CFTC ; La F3C CFDT ; La CFE-CGC industries polygraphiques ; La FL CGT-FO,

En vigueur étendu

- le salaire minimum professionnel à 1 425 € pour 152,25 heures ;

- l'ensemble des salaires minima conventionnels des classifications « ouvriers/ouvrières » comme suit :

- niveau 10.00 : 1 425 € ;
- niveau 10.30 : 1 466 € ;
- niveau 10.70 : 1 542 €.

Le présent accord sera soumis à extension.

Les organisations signataires rappellent que celui-ci s'appliquera à toutes les entreprises après extension et qu'aucun salarié ne devra être rémunéré en dessous du salaire minimum professionnel.

Les organisations signataires s'engagent à se revoir au cours du mois de janvier 2013.

## Accord du 15 janvier 2013 relatif aux salaires minima pour l'année 2013

Signataires	
Organisations patronales	Le SIN,
Organisations de salariés	La FC CFTC ; La F3C CFDT ; La FL CGT-FO,

En vigueur étendu

- le salaire minimum professionnel à 1 438 € pour 152,25 heures ;

- l'ensemble des salaires minima conventionnels des classifications « ouvriers/ouvrières » comme suit :

- niveau 10.00 : 1 438 € ;
- niveau 10.30 : 1 479 € ;
- niveau 10.70 : 1 555 €.

Le présent accord sera soumis à extension.

Les organisations signataires rappellent que celui-ci s'appliquera à toutes les entreprises après extension et qu'aucun salarié ne devra être rémunéré en dessous du salaire minimum professionnel.

## Accord du 25 février 2014 relatif aux salaires minima pour l'année 2014

Signataires	
Organisations patronales	Le SIN,
Organisations de salariés	La FILPAC CGT ; La FC CFTC ; La F3C CFDT ; Les IP CFE-CGC,

En vigueur étendu

il a été convenu d'un commun accord entre les organisations signataires de fixer à compter du premier jour du mois suivant l'extension du présent accord :

- le salaire minimum professionnel à 1 460 € pour 152,25 heures ;
- l'ensemble des salaires minima conventionnels des classifications « ouvriers/ouvrières » comme suit :
- niveau 10.00 : 1 460 € ;
- niveau 10.30 : 1 500 € ;
- niveau 10.70 : 1 555 €.

Le présent accord sera soumis à extension.

Les organisations signataires rappellent que celui-ci s'appliquera à toutes les entreprises après extension et qu'aucun salarié ne devra être rémunéré en dessous du salaire minimum professionnel.

### Accord du 8 avril 2014 relatif aux salaires minima conventionnels des classifications « agents de maîtrise »

Signataires	
Organisations patronales	Le SIN,
Organisations de salariés	La F3C CFDT ; La FL CGT-FO ; La CFE-CGC industries polygraphiques,

En vigueur étendu

il a été convenu d'un commun accord entre les organisations signataires de fixer, à compter du jour du mois suivant l'extension du présent accord, l'ensemble des salaires minima conventionnels des classifications « agents de maîtrise » comme suit :

- niveau 30.00 : 1 790 € ;
- niveau 30.50 : 2 000 €.

Le présent accord sera soumis à extension. Il s'appliquera le premier jour du mois suivant son extension.

### Accord du 30 septembre 2014 relatif aux salaires

Signataires	
Organisations patronales	Le SIN, La FILPAC CGT ;
Organisations de salariés	La F3C CFDT ; La FL CGT-FO ; La CFE-CGC industries polygraphiques,

En vigueur étendu

il a été convenu d'un commun accord entre les organisations signataires de fixer, à compter du jour du mois suivant l'extension du présent accord, l'ensemble des salaires minima conventionnels des classifications « cadres » comme suit :

- niveau 40.00 : 2 055 € ;
- niveau 40.30 : 2 595 € ;
- niveau 40.50 : 3 130 €.

Le présent accord sera soumis à extension. Il s'appliquera le premier jour du mois suivant son extension.

### Accord du 31 mars 2015 relatif aux salaires minima pour l'année 2015

Signataires	
Organisations patronales	Le SIN,
Organisations de salariés	La FILPAC CGT ; La F3C CFDT ; La CGT-FO Livre ; Les IP CFE-CGC,

En vigueur étendu

il a été convenu d'un commun accord entre les organisations signataires de fixer à compter du premier jour du mois suivant l'extension du présent accord :

- le salaire minimum professionnel à 1 468 € pour 152,25 heures ;
- l'ensemble des salaires minima conventionnels des classifications comme suit :
- niveau 10.00 : 1 468 € ;
- niveau 10.30 : 1 508 € ;
- niveau 10.70 : 1 587 € ;
- niveau 30.00 : 1 799 € ;
- niveau 30.50 : 2 010 € ;
- niveau 40.00 : 2 065 € ;
- niveau 40.30 : 2 610 € ;
- niveau 40.50 : 3 170 €.

Le présent accord sera soumis à extension.

Les organisations signataires entendent insister sur les principes généraux d'égalité femmes-hommes dans les politiques de rémunération.

A cet effet, elles rappellent tout particulièrement :

- les employeurs doivent identifier les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes ;
- les employeurs s'engagent, à travail égal, à réduire les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes et à arriver à la date de l'extension de l'accord à une égalité de salaire ;
- les différents éléments composant la rémunération doivent être établis selon des normes identiques pour les femmes et les hommes.

Les organisations signataires rappellent que le présent accord s'appliquera à toutes les entreprises après extension et qu'aucun salarié ne devra être

## Accord du 14 avril 2016 relatif aux salaires minima pour l'année 2016

Signataires	
Organisations patronales	Le SIN,
Organisations de salariés	La F3C CFDT ; Les IP CFE-CGC,

En vigueur étendu

il a été convenu d'un commun accord entre les organisations signataires de fixer à compter du premier jour du mois suivant l'extension du présent accord :

- le salaire minimum professionnel à 1 475 € pour 152,25 heures ;
- l'ensemble des salaires minima conventionnels des classifications comme suit :

- niveau 10.00 : 1 475 € ;
- niveau 10.30 : 1 515 € ;
- niveau 10.70 : 1 595 € ;
- niveau 30.00 : 1 805 € ;
- niveau 30.50 : 2 018 € ;
- niveau 40.00 : 2 073 € ;
- niveau 40.30 : 2 620 € ;
- niveau 40.50 : 3 218 €.

Le présent accord sera soumis à extension.

Les organisations signataires entendent insister sur les principes généraux d'égalité femmes-hommes dans les politiques de rémunération.

A cet effet, elles rappellent tout particulièrement que :

- les employeurs doivent identifier les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes ;
- les employeurs s'engagent, à travail égal, à réduire les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes et à arriver à la date de l'extension de l'accord à une égalité de salaire ;
- les différents éléments composant la rémunération doivent être établis selon des normes identiques pour les femmes et les hommes.

Les organisations signataires rappellent que le présent accord s'appliquera à toutes les entreprises après extension et qu'aucun salarié ne devra être rémunéré en dessous du salaire minimum professionnel.

## Accord du 12 février 2018 relatif aux salaires minima

Signataires	
Organisations patronales	SIN,
Organisations de salariés	FILPAC CGT ; F3C CFDT ; IP CFE-CGC,

En vigueur étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

(1) La grille des salaires minima conventionnels est étendue sous réserve de l'application des dispositions réglementaires portant fixation du salaire minimum interprofessionnel de croissance. (Arrêté du 29 mai 2019 - art. 1)

(2) Compte tenu du nouvel ordonnancement des niveaux de négociation issu de l'ordonnance n° 2017-1385 du 22 septembre 2017, alinéa étendu sous réserve de l'application de l'article L. 2253-3 du code du travail. En effet, dès lors que les stipulations conventionnelles de branche visent une grille salariale (comportant une assiette qui intègre des compléments de salaire) et qu'elle est définie comme un montant minimum qui s'impose, celles-ci ne peuvent avoir pour objet et légalement pour effet de faire obstacle à la conclusion d'accords d'entreprise sur le fondement des dispositions de l'article L. 2253-3 du code du travail et dans les domaines tels que définis par ces mêmes dispositions.

(Arrêté du 29 mai 2019 - art. 1)

**Textes parus au JORF**





**Arrêté du 7 août 2012 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale pour le personnel des entreprises de reprographie (n° 706)**

Paru au JORF du 2012-08-19

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale pour le personnel des entreprises de reprographie du 18 décembre 1972, mise à jour en juin 1976, les dispositions de l'accord du 4 avril 2012 relatif aux salaires, conclu dans le cadre de la convention collective susvisée, sous réserve, d'une part, de l'application des dispositions réglementaires portant fixation du salaire minimum interprofessionnel de croissance et, d'autre part, 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 prend effet à compter de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

Article 3

Le directeur 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° 2012/21, disponible sur le site [www.journal-officiel.gouv.fr/bocc](http://www.journal-officiel.gouv.fr/bocc).

**Arrêté du 17 mai 2013 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale pour le personnel des entreprises de reprographie (n° 706)**

Paru au JORF du 2013-05-29

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale pour le personnel des entreprises de reprographie du 18 décembre 1972, mise à jour en juin 1976, les dispositions de l'accord du 15 janvier 2013 relatif aux salaires 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 prend effet à compter de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

Article 3

Le directeur 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° 2013/09, disponible sur le site [www.journal-officiel.gouv.fr/bocc](http://www.journal-officiel.gouv.fr/bocc).

**Arrêté du 30 septembre 2013 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale pour le personnel des entreprises de reprographie (n° 706)**

Paru au JORF du 2013-11-03

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale pour le personnel des entreprises de reprographie du 18 décembre 1972, mise à jour en juin 1976, les dispositions de l'accord du 15 janvier 2013 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, conclu dans le cadre de la convention collective susvisée.

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° 2013/09, disponible sur le site [www.journal-officiel.gouv.fr/bocc](http://www.journal-officiel.gouv.fr/bocc).

**Arrêté du 15 juillet 2014 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale pour le personnel des entreprises de reprographie (n° 706)**

Paru au JORF du 2014-08-07

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale pour le personnel des entreprises de reprographie du 18 décembre 1972, mise à jour en juin 1976, les dispositions de l'accord du 25 février 2014 relatif aux salaires minima, 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° 2014/15, disponible sur le site <http://www.journal-officiel.gouv.fr/bocc>.

### **Arrêté du 15 décembre 2014 portant extension d'accords conclus dans le cadre de la convention collective nationale pour le personnel des entreprises de reprographie (n° 706)**

Paru au JORF du 2014-12-26

## Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale pour le personnel des entreprises de reprographie du 18 décembre 1972, mise à jour en juin 1976, les dispositions de :

- l'accord du 8 avril 2014 relatif aux classifications des agents de maîtrise, conclu dans le cadre de la convention collective susvisée ;
- l'accord du 8 avril 2014 relatif aux salaires minima des agents de maîtrise, conclu dans le cadre de la convention collective susvisée.

Ces deux accords sont étendus sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 2241-9 du code du travail qui prévoient que les négociations annuelles sur les salaires et quinquennales sur les classifications visent 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 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.

Nota. - Le texte des accords susvisés a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2014/21, disponible sur le site [www.journal-officiel.gouv.fr/bocc](http://www.journal-officiel.gouv.fr/bocc).

### **Arrêté du 11 mars 2015 portant extension d'accords conclus dans le cadre de la convention collective nationale pour le personnel des entreprises de reprographie (n° 706)**

Paru au JORF du 2015-03-24

## Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale pour le personnel des entreprises de reprographie du 18 décembre 1972, mise à jour en juin 1976, les dispositions de :

- l'accord du 30 septembre 2014 relatif aux classifications des cadres, conclu dans le cadre de la convention collective susvisée ;
- l'accord du 30 septembre 2014 relatif aux salaires minima des cadres, conclu dans le cadre de la convention collective susvisée.

Ces deux accords sont étendus sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 2241-9 du code du travail qui prévoient que les négociations annuelles sur les salaires et quinquennales sur les classifications visent 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 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.

Nota. - Le texte des accords susvisés a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2014/43, disponible sur le site [www.journal-officiel.gouv.fr/bocc](http://www.journal-officiel.gouv.fr/bocc).

### **Arrêté du 18 juin 2015 portant extension d'accords et d'avenants salariaux examinés dans le cadre de la procédure prévue à l'article R. 2261-5 du code du travail**

Paru au JORF du 2015-06-30

## Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des employés, techniciens et agents de maîtrise du bâtiment du 12 juillet 2006 (n° 2609), et dans son propre champ territorial, les dispositions de l'accord régional (Midi-Pyrénées) sur les salaires applicables à compter du 1er février 2015, conclu le 30 janvier 2015 (BOCC 2015/12) 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 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), et dans leur propre champ territorial, les dispositions de :

- l'accord régional (Midi-Pyrénées) sur les salaires minimaux, conclu le 30 janvier 2015 (BOCC 2015/12) dans le cadre de ladite convention collective ;
- l'accord régional (Midi-Pyrénées) relatif aux indemnités de petits déplacements, conclu le 30 janvier 2015 (BOCC 2015/12) 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 l'accord du 13 juillet 2004 relatif au maître d'apprentissage (formation-certification-charte-indemnisation) dans le BTP, et dans son propre champ territorial, les dispositions de l'accord régional (Basse-Normandie) relatif à l'indemnité spécifique liée à l'exercice de la fonction de maître d'apprentissage par les salariés titulaires du titre de maître d'apprentissage confirmé, conclu le 27 novembre 2014 (BOCC 2015/4) dans le cadre dudit accord.

#### 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 boulangerie-pâtisserie (entreprises artisanales) du 19 mars 1976 (n° 843) et dans leur propre champ territorial les dispositions de :

- l'accord paritaire départemental (département de l'Eure) relatif aux salaires, conclu le 12 mars 2015 (BOCC 2015/15) dans le cadre de ladite convention collective ;
- l'accord régional (Ile-de-France) n° 49, conclu le 12 janvier 2015 (BOCC 2015/16) 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 commerces de gros de l'habillement, de la mercerie, de la chaussure et du jouet du 13 mars 1969 (n° 500), les dispositions de l'annexe n° 48/A relatif au barème des salaires minima mensuels applicables à compter du 1er janvier 2015, conclu le 28 janvier 2015 (BOCC 2015/13), 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 de la métallurgie de la Drôme-Ardèche du 24 novembre 1994 (n° 1867), les dispositions de l'avenant n° 57 relatif à la fixation des taux effectifs garantis annuels (TEGA) et des rémunérations minimales hiérarchiques (RMH), conclu le 16 février 2015 (BOCC 2015/14), 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 régionale des industries métallurgiques, électriques, électroniques et connexes de Midi-Pyrénées du 21 février 1980 (n° 1059), les dispositions de :

- l'accord portant fixation des barèmes de rémunérations minimales hiérarchiques, de l'indemnité de panier et de la prime de vacances, conclu le 11 février 2015 (BOCC 2015/15) dans le cadre de ladite convention collective ;
- l'accord portant fixation des barèmes des taux effectifs garantis, conclu le 11 février 2015 (BOCC 2015/15) 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, électriques, électroniques et connexes du département des Vosges du 16 mars 1998 (n° 2003), les dispositions de l'accord relatif aux rémunérations, conclu le 27 février 2015 (BOCC 2015/15) 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 de la promotion immobilière du 18 mai 1988 (n° 1512), les dispositions de l'avenant n° 36 relatif aux salaires minima conventionnels, conclu le 20 février 2015 (BOCC 2015/15), 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 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) et dans son propre champ territorial, les dispositions de l'accord régional (Auvergne) relatif aux salaires minima, conclu le 4 mars 2015 (BOCC 2015/16) dans le cadre desdites conventions collectives.

#### Article 11

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 gros du 23 juin 1970 (n° 573), les dispositions de l'accord relatif aux salaires, conclu le 3 mars 2015 (BOCC 2015/18) 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 nationale de l'esthétique-cosmétique et de l'enseignement technique et professionnel liés aux métiers de l'esthétique et de la parfumerie du 24 juin 2011 (n° 3032), les dispositions de l'avenant n° 9, relatif aux salaires minima, conclu le 29 janvier 2015 (BOCC 2015/16), à 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 d'experts-comptables et de commissaires aux comptes du 9 décembre 1974 (n° 787), les dispositions de l'avenant n° 38 relatif aux salaires, conclu le 6 mars 2015 (BOCC 2015/16), à ladite convention collective.

#### Article 14

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 de la Corrèze du 30 septembre 1983 (n° 1274), les dispositions de l'avenant n° 72, relatif aux salaires, conclu le 12 mars 2015 (BOCC 2015/18), à ladite convention collective.

#### Article 15

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la conventions collectives applicables aux entreprises des industries et métiers de la métallurgie de Loir-et-Cher du 5 juillet 1991 (n° 2579), les dispositions de l'accord relatif aux salaires (RAG et RMH), conclu le 19 mars 2015 (BOCC 2015/17) 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 des industries métallurgiques, électriques, électroniques et connexes de Loire-Atlantique du 29 avril 1985 (n° 1369), les dispositions de l'accord relatif aux rémunérations annuelles garanties (RAG) et aux rémunérations minimales hiérarchiques (RMH), conclu le 13 mars 2015 (BOCC 2015/16) 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 régionale des industries métallurgiques et connexes d'Ille-et-Vilaine et du Morbihan du 12 avril 1976 (n° 863), les dispositions de l'accord relatif aux rémunérations annuelles garanties (RAG), conclu le 2 avril 2015 (BOCC 2015/18) 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 la convention collective départementale des industries du travail des métaux de la Moselle du 1er février 1973 (n° 714), les dispositions de l'accord relatif aux salaires (RAEG - BRG - Indemnités de petits déplacements et prime de vacances), conclu le 26 février 2015 (BOCC 2015/17) dans le cadre de ladite convention collective.

#### Article 19

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du personnel de la reprographie du 18 décembre 1972 (n° 706), les dispositions de l'accord relatif aux salaires minima, conclu le 31 mars 2015 (BOCC 2015/18) dans le cadre de ladite convention collective.

#### Article 20

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 21

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](http://www.journal-officiel.gouv.fr/bocc).

### **Arrêté du 13 octobre 2015 portant extension d'accords et d'avenants examinés en sous-commission des conventions et accords du 22 septembre 2015**

Paru au JORF du 2015-10-21

#### Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des acteurs du lien social et familial : centres sociaux et socio-culturels, associations d'accueil de jeunes enfants, associations de développement social local du 4 juin 1983 (n° 1261), les dispositions de :

- l'avenant n° 01-15 relatif à la durée du travail des salariés à temps partiel, conclu le 15 juin 2015 (BOCC 2015/31), 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 maisons d'alimentation à succursales, supermarchés, hypermarchés, « gérants mandataires » du 24 septembre 1984 (n° 1314), les dispositions de :

- l'avenant n° 62 relatif à la formation professionnelle, conclu le 26 janvier 2015 (BOCC 2015/18), 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 de l'animation du 28 juin 1988 (n° 1518), les dispositions de :

- l'avenant n° 152 relatif à la formation professionnelle, conclu le 19 mai 2015 (BOCC 2015/28), 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 l'assainissement et de la maintenance industrielle du 21 mai 2002 (n° 2272), les dispositions de :

- l'accord relatif au contrat de génération, conclu le 21 octobre 2014 (BOCC 2015/6), 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 services de l'automobile du 15 janvier 1981 (n° 1090), les dispositions de :

- l'accord relatif au développement qualitatif et quantitatif de l'apprentissage, conclu le 18 mars 2015 (BOCC 2015/17), 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 banque du 10 janvier 2000 (n° 2120), les dispositions de :

- l'accord modifiant l'article 36 (évaluation professionnelle), conclu le 9 février 2015 (BOCC 2015/16), 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 applicable au personnel 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'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, conclu le 27 octobre 2014 (BOCC 2014/49), 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 nationale des entreprises de la distribution directe du 9 février 2004 (n° 2372), les dispositions de :

- l'avenant n° 30 relatif au barème des remboursements des frais des salariés participants aux réunions paritaires, conclu le 26 novembre 2014 (BOCC 2015/8), à ladite convention collective.

#### Article 9

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de l'accord sur le temps partiel dans l'enseignement privé du 18 octobre 2013, les dispositions de :

- l'avenant n° 1, conclu le 10 mars 2015 (BOCC 2015/25), audit accord.

#### Article 10

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective des entreprises techniques au service de la création et de l'événement du 21 février 2008 (n° 2717), les dispositions de :

- l'avenant n° 6 sur le financement du paritarisme, conclu le 29 décembre 2014 (BOCC 2015/6), 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 des organismes de formation du 10 juin 1988 (n° 1516), les dispositions de :

- l'avenant portant modification de l'annexe à l'accord de prévoyance du 3 juillet 1992, conclu le 22 janvier 2015 (BOCC 2015/17), 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 nationale de l'hôtellerie de plein air du 5 juillet 1991 (n° 1631), les dispositions de :

- l'accord sur le financement de la formation professionnelle, conclu le 26 mai 2015 (BOCC 2015/26), 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 des entreprises de commission, de courtage et de commerce intracommunautaire et d'importation-exportation de France métropolitaine du 18 décembre 1952 (n° 43), les dispositions de :

- l'avenant rectificatif à l'avenant du 24 novembre 2014 portant modification de l'article 16-A, conclu le 23 mars 2015 (BOCC 2015/30), à ladite convention collective.

#### Article 14

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans son propre champ d'application, les dispositions de :

- l'accord national du 8 avril 2014 relatif à l'égalité professionnelle et à la suppression des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes, conclu le 8 avril 2014 (BOCC 2014/27) dans la métallurgie.

#### Article 15

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective départementale des industries du travail des métaux de la Moselle du 1er février 1973 (n° 714), les dispositions de :

- l'avenant relatif aux élections professionnelles, conclu le 26 février 2015 (BOCC 2015/21), à ladite convention collective ;
- l'avenant relatif aux moyens de communication des institutions représentatives du personnel (article 6), conclu le 26 février 2015 (BOCC 2015/21), à ladite convention collective ;
- l'avenant relatif au télétravail - Annexe VIII de l'avenant « mensuels », conclu le 26 février 2015 (BOCC 2015/21), à 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 des industries métallurgiques, électriques, électroniques et connexes du département des Vosges du 16 mars 1998 (n° 2003), les dispositions de :

- l'avenant relatif aux élections professionnelles, conclu le 28 janvier 2015 (BOCC 2015/13), à 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 missions locales et PAIO des maisons de l'emploi et PLIE du 21 février 2001 (n° 2190), les dispositions de :

- l'avenant n° 55 relatif à la suspension du contrat de travail et à l'acquisition de l'ancienneté, conclu le 16 janvier 2015 (BOCC 2015/11), à ladite convention collective.

#### Article 18

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 (no 176), les dispositions de :

- l'accord relatif aux frais de logement et de nourriture des salariés des métiers de la promotion, conclu le 15 janvier 2015 (BOCC 2015/10), dans le cadre de ladite convention collective.

#### Article 19

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la pharmacie d'officine du 3 décembre 1997 (n° 1996), les dispositions de :

- l'accord relatif au montant des frais d'équipements, conclu le 29 janvier 2015 (BOCC 2015/10), dans le cadre de 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 pour les industries de produits alimentaires élaborés du 22 octobre 1985 (n° 1396), les dispositions de :

- l'avenant n° 101 relatif aux salaires minima, conclu le 21 janvier 2015 (BOCC 2015/11), à 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 du personnel de la reprographie du 18 décembre 1972 (n° 706), les dispositions de :

- l'accord modifiant l'article 508, alinéa 1, conclu le 31 mars 2015 (BOCC 2015/18), 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 du personnel des entreprises de restauration de collectivités du 20 juin 1983 (n° 1266), les dispositions de :

- l'avenant n° 51 relatif aux minima conventionnels, à la revalorisation des primes et à la rémunération des contrats de professionnalisation, conclu le 27 janvier 2015 (BOCC 2015/13), à ladite convention collective.

#### Article 23

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de l'avenant du 5 juillet 2011 à la convention portant création du Fonds d'assurance Formation du Spectacle du 12 septembre 1972 telle que modifiée par les précédents avenants et en dernier lieu celui du 25 mai 2005, les dispositions de :

- l'avenant conclu le 15 décembre 2014 (BOCC 2015/16), audit avenant du 5 juillet 2011.

#### Article 24

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 l'industrie et des commerces en gros des viandes du 9 novembre 1988 (n° 1534), les dispositions de :

- l'accord relatif à la pénibilité, conclu le 10 février 2015 (BOCC 2015/15), dans le cadre de ladite convention collective.

#### Article 25

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 26

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, disponible sur le site [www.journal-officiel.gouv.fr/bocc](http://www.journal-officiel.gouv.fr/bocc).

Fait le 13 octobre 2015.

### **Arrêté du 4 juillet 2016 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale pour le personnel des entreprises de reprographie (n° 706)**

Paru au JORF du 2016-07-12

#### Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale pour le personnel des entreprises de reprographie du 18 décembre 1972, mise à jour en juin 1976, les dispositions de l'accord du 14 avril 2016 relatif aux salaires minima, conclu dans le cadre de la convention collective susvisée.

#### 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 4 juillet 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° 2016/20, disponible sur le site

**Arrêté du 11 janvier 2018 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale pour le personnel des entreprises de reprographie (n° 706)**

Paru au JORF du 2018-01-18

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale pour le personnel des entreprises de reprographie du 18 décembre 1972, mise à jour en juin 1976, les dispositions de l'accord du 30 mai 2017 relatif aux classifications « Employés », conclu dans le cadre de la convention collective susvisée.

A défaut d'accord prévu à l'article L. 2241-5 du code du travail, l'accord est étendu sous réserve de l'application des dispositions des articles L. 2241-15 et L. 2241-17 du code du travail.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

Article 3

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

Fait le 11 janvier 2018.

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° 2017/29, disponible sur le site [www.journal-officiel.gouv.fr/bocc](http://www.journal-officiel.gouv.fr/bocc).*

**Arrêté du 29 mai 2019 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale pour le personnel des entreprises de reprographie (n° 706)**

Paru au JORF du 2019-06-04

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale pour le personnel des entreprises de reprographie du 18 décembre 1972, mise à jour en juin 1976, les dispositions de l'accord du 12 février 2018 relatif aux salaires minima, conclu dans le cadre de la convention collective susvisée.

Compte tenu du nouvel ordonnancement des niveaux de négociation issu de l'ordonnance n° 2017-1385 du 22 septembre 2017, le dernier alinéa de l'accord est étendu sous réserve de l'application de l'article L. 2253-3 du code du travail. En effet, dès lors que les stipulations conventionnelles de branche visent une grille salariale (comportant une assiette qui intègre des compléments de salaire) et qu'elle est définie comme un montant minimum qui s'impose, celles-ci ne peuvent avoir pour objet et légalement pour effet de faire obstacle à la conclusion d'accords d'entreprise sur le fondement des dispositions de l'article L. 2253-3 du code du travail et dans les domaines tels que définis par ces mêmes dispositions.

La grille des salaires minima conventionnels est étendue sous réserve de l'application des dispositions réglementaires portant fixation du salaire minimum interprofessionnel de croissance.

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 29 mai 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° 2018/16, disponible sur le site [www.journal-officiel.gouv.fr/bocc](http://www.journal-officiel.gouv.fr/bocc).*





## **Nouveautés**



# Accord activite partielle de longue duree (APLD) COVID (13 novembre 2020)

Date du texte : 2020-11-13

Publié au BOCC N° : 20200051

Signataires	
Organisations patronales	Fédération des entreprises du bureau et du numérique -EBEN (EBEN )
Organisations de salariés	Union nationale des syndicats autonomes (UNSA) (UNSA ) Syndicat national du personnel de l'édition, de la librairie et des activités connexes (SNPELAC CFTC) (UNSA )

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)



## Liste des sigles



<b>Sigle</b>	<b>Définition</b>
AC	Ancien coefficient
APE	Activité principale exercée
APGEB	Association paritaire de gestion de l'équipement de bureau
AR	Aller - retour
ARTT	Aménagement et réduction de temps de travail
BO	Bulletin officiel
CDD	Contrat à durée déterminée
CET	Compte épargne temps
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
CPPNI	Commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation
CSNER	Centre national de reclassement des journalistes
DIF	Droit individuel à la formation
FO	Force ouvrière
GPEC	Gestion prévisionnelle des emplois et des compétences
IDCC	Identifiant de convention collective
INSEE	Institut national de la statistique et des études économiques
JO	Journal officiel
JORF	Journal officiel de la république française
NC	Nouveau coefficient
PAO	Publication assistée par ordinateur
PME	Petites et moyennes entreprises
RTT	Réduction du temps de travail
SMIC	Salaire minimum interprofessionnel de croissance
SNCF	Société nationale des chemins de fer
TPE	Très petite entreprise
UNSA	Union nationale des syndicats autonomes





## Liste thématique



Theme	Titre	Article	Page
Arrêt de travail, Maladie	Maladie (Convention collective nationale du personnel de la reprographie du 18 décembre 1972. Mise à jour en juin 1976. Etendue par arrêté du 23 novembre 1976 JONC 19 décembre 1976.)	Article 513	12
	Maladie (Convention collective nationale du personnel de la reprographie du 18 décembre 1972. Mise à jour en juin 1976. Etendue par arrêté du 23 novembre 1976 JONC 19 décembre 1976.)	Article 513	12
	Suspension du contrat de travail (Convention collective nationale du personnel de la reprographie du 18 décembre 1972. Mise à jour en juin 1976. Etendue par arrêté du 23 novembre 1976 JONC 19 décembre 1976.)	Article 210	3
Champ d'application	Champ d'application (Convention collective nationale du personnel de la reprographie du 18 décembre 1972. Mise à jour en juin 1976. Etendue par arrêté du 23 novembre 1976 JONC 19 décembre 1976.)	Article 6	1
Chômage partiel	La modulation. (Accord du 13 juillet 2001 relatif à l'ARTT)	Article 17	21
Congés annuels	Congés (Convention collective nationale du personnel de la reprographie du 18 décembre 1972. Mise à jour en juin 1976. Etendue par arrêté du 23 novembre 1976 JONC 19 décembre 1976.)	Article 510	12
	Congés payés (Convention collective nationale du personnel de la reprographie du 18 décembre 1972. Mise à jour en juin 1976. Etendue par arrêté du 23 novembre 1976 JONC 19 décembre 1976.)	Article 310 (1)	7
	Congés payés (Convention collective nationale du personnel de la reprographie du 18 décembre 1972. Mise à jour en juin 1976. Etendue par arrêté du 23 novembre 1976 JONC 19 décembre 1976.)	Article 410	9
Congés exceptionnels	Congés exceptionnels pour événements familiaux (Convention collective nationale du personnel de la reprographie du 18 décembre 1972. Mise à jour en juin 1976. Etendue par arrêté du 23 novembre 1976 JONC 19 décembre 1976.)	Article 215	4
Démission	Embauche - Délai-congé (Convention collective nationale du personnel de la reprographie du 18 décembre 1972. Mise à jour en juin 1976. Etendue par arrêté du 23 novembre 1976 JONC 19 décembre 1976.)	Article 315	8
	Période d'essai - Délai-congé (Convention collective nationale du personnel de la reprographie du 18 décembre 1972. Mise à jour en juin 1976. Etendue par arrêté du 23 novembre 1976 JONC 19 décembre 1976.)	Article 405	9
Indemnités de licenciement	Indemnité de licenciement (Convention collective nationale du personnel de la reprographie du 18 décembre 1972. Mise à jour en juin 1976. Etendue par arrêté du 23 novembre 1976 JONC 19 décembre 1976.)	Article 316	8
	Indemnité de licenciement (Convention collective nationale du personnel de la reprographie du 18 décembre 1972. Mise à jour en juin 1976. Etendue par arrêté du 23 novembre 1976 JONC 19 décembre 1976.)	Article 408	9
	Indemnité de licenciement (Convention collective nationale du personnel de la reprographie du 18 décembre 1972. Mise à jour en juin 1976. Etendue par arrêté du 23 novembre 1976 JONC 19 décembre 1976.)	Article 508	12
Maternité, Adoption	Maternité (Convention collective nationale du personnel de la reprographie du 18 décembre 1972. Mise à jour en juin 1976. Etendue par arrêté du 23 novembre 1976 JONC 19 décembre 1976.)	Article 407	9
	Maternité et congé parental (Accord du 15 janvier 2013 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes)	Article 7	29
	Travail des femmes et des jeunes (Convention collective nationale du personnel de la reprographie du 18 décembre 1972. Mise à jour en juin 1976. Etendue par arrêté du 23 novembre 1976 JONC 19 décembre 1976.)	Article 314	8
Période d'essai	Appointements (Convention collective nationale du personnel de la reprographie du 18 décembre 1972. Mise à jour en juin 1976. Etendue par arrêté du 23 novembre 1976 JONC 19 décembre 1976.)	Article 505	11
	Embauche - Délai-congé (Convention collective nationale du personnel de la reprographie du 18 décembre 1972. Mise à jour en juin 1976. Etendue par arrêté du 23 novembre 1976 JONC 19 décembre 1976.)	Article 315	8
	Période d'essai - Délai-congé (Convention collective nationale du personnel de la reprographie du 18 décembre 1972. Mise à jour en juin 1976. Etendue par arrêté du 23 novembre 1976 JONC 19 décembre 1976.)	Article 405	9
Préavis en cas de rupture du contrat de travail	Délai-congé (Convention collective nationale du personnel de la reprographie du 18 décembre 1972. Mise à jour en juin 1976. Etendue par arrêté du 23 novembre 1976 JONC 19 décembre 1976.)	Article 507	12
	Embauche - Délai-congé (Convention collective nationale du personnel de la reprographie du 18 décembre 1972. Mise à jour en juin 1976. Etendue par arrêté du 23 novembre 1976 JONC 19 décembre 1976.)	Article 315	8
	Période d'essai - Délai-congé (Convention collective nationale du personnel de la reprographie du 18 décembre 1972. Mise à jour en juin 1976. Etendue par arrêté du 23 novembre 1976 JONC 19 décembre 1976.)	Article 405	9
Prime, Gratification, Treizieme mois	Prime annuelle (Convention collective nationale du personnel de la reprographie du 18 décembre 1972. Mise à jour en juin 1976. Etendue par arrêté du 23 novembre 1976 JONC 19 décembre 1976.)	Article 319	8
	Prime annuelle (Convention collective nationale du personnel de la reprographie du 18 décembre 1972. Mise à jour en juin 1976. Etendue par arrêté du 23 novembre 1976 JONC 19 décembre 1976.)	Article 413	10
	Prime annuelle (Convention collective nationale du personnel de la reprographie du 18 décembre 1972. Mise à jour en juin 1976. Etendue par arrêté du 23 novembre 1976 JONC 19 décembre 1976.)	Article 514	13
	Prime annuelle (Convention collective nationale du personnel de la reprographie du 18 décembre 1972. Mise à jour en juin 1976. Etendue par arrêté du 23 novembre 1976 JONC 19 décembre 1976.)	Article 516	13
	Révision des dispositions conventionnelles relatives à la prime annuelle des catégories ouvriers, employés, cadres et agents de maîtrise. (Accord du 13 juillet 2001 relatif à l'ARTT)	Article 24	25
	Révision des dispositions conventionnelles relatives à la prime d'hiver des catégories ouvriers et employés. (Accord du 13 juillet 2001 relatif à l'ARTT)	Article 25	25
Salaires	Accord du 12 février 2018 relatif aux salaires minima (Accord du 12 février 2018 relatif aux salaires minima)		40
	Accord du 14 avril 2016 relatif aux salaires minima pour l'année 2016 (Accord du 14 avril 2016 relatif aux salaires minima pour l'année 2016)		40
	Accord du 15 janvier 2013 relatif aux salaires minima pour l'année 2013 (Accord du 15 janvier 2013 relatif aux salaires minima pour l'année 2013)		38
	Accord du 23 avril 2008 relatif aux salaires à compter du 1er août 2008 (Accord du 23 avril 2008 relatif aux salaires à compter du 1er août 2008)		37
	Accord du 25 février 2014 relatif aux salaires minima pour l'année 2014 (Accord du 25 février 2014 relatif aux salaires minima pour l'année 2014)		38
	Accord du 26 février 2009 relatif aux salaires au 1er juin 2009 (Accord du 26 février 2009 relatif aux salaires au 1er juin 2009)		38
	Accord du 30 septembre 2014 relatif aux salaires (Accord du 30 septembre 2014 relatif aux salaires)		39
	Accord du 31 mars 2015 relatif aux salaires minima pour l'année 2015 (Accord du 31 mars 2015 relatif aux salaires minima pour l'année 2015)		39
	Accord du 4 avril 2012 relatif aux salaires au 1er juillet 2012 (Accord du 4 avril 2012 relatif aux salaires au 1er juillet 2012)		38
	Accord du 8 avril 2014 relatif aux salaires minima conventionnels des classifications « agents de maîtrise » (Accord du 8 avril 2014 relatif aux salaires minima conventionnels des classifications « agents de maîtrise »)		39
	Salaires minimum professionnel à compter du 1er janvier 2006 (Avenant du 28 novembre 2005 relatif au salaire)		37
Visite médicale	Maladie (Convention collective nationale du personnel de la reprographie du 18 décembre 1972. Mise à jour en juin 1976. Etendue par arrêté du 23 novembre 1976 JONC 19 décembre 1976.)	Article 513	12



## Liste chronologique



Date	Texte	Page
1972-12-18	Annexe commissions régionales de conciliation et d'arbitrage Convention collective nationale du 18 décembre 1972	14
	Classifications 'ouvriers-ouvrières' Convention collective nationale du 18 décembre 1972	16
	Convention collective nationale du personnel de la reprographie du 18 décembre 1972. Mise à jour en juin 1976. Etendue par arrêté du 23 novembre 1976 JONC 19 décembre 1976.	1
2001-07-13	Accord du 13 juillet 2001 relatif à l'ARTT	17
2005-11-28	Avenant du 28 novembre 2005 relatif au salaire	37
2007-04-03	Avenant du 3 avril 2007 relatif à l'accord artt (heures supplémentaires)	25
2007-11-30	Adhésion par lettre du 30 novembre 2007 de la FESCEGSA CFTC à la convention collective	26
2008-03-05	Accord du 5 mars 2008 relatif aux classifications des emplois des ouvriers et ouvrières	26
2008-04-23	Accord du 23 avril 2008 relatif aux salaires à compter du 1er août 2008	37
2009-02-26	Accord du 26 février 2009 relatif aux salaires au 1er juin 2009	38
2012-04-04	Accord du 4 avril 2012 relatif aux salaires au 1er juillet 2012	38
2012-08-19	Arrêté du 7 août 2012 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale pour le personnel des entreprises de reprographie (n° 706)	JO-1
2013-01-15	Accord du 15 janvier 2013 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes	27
	Accord du 15 janvier 2013 relatif aux salaires minima pour l'année 2013	38
2013-05-29	Arrêté du 17 mai 2013 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale pour le personnel des entreprises de reprographie (n° 706)	JO-1
2013-11-03	Arrêté du 30 septembre 2013 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale pour le personnel des entreprises de reprographie (n° 706)	JO-1
2014-02-25	Accord du 25 février 2014 relatif aux salaires minima pour l'année 2014	38
2014-04-08	Accord du 8 avril 2014 relatif à la classification des agents de maîtrise	31
	Accord du 8 avril 2014 relatif aux salaires minima conventionnels des classifications « agents de maîtrise »	39
2014-08-07	Arrêté du 15 juillet 2014 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale pour le personnel des entreprises de reprographie (n° 706)	JO-1
2014-09-30	Accord du 30 septembre 2014 relatif à la classification des cadres	31
	Accord du 30 septembre 2014 relatif aux salaires	39
2014-12-26	Arrêté du 15 décembre 2014 portant extension d'accords conclus dans le cadre de la convention collective nationale pour le personnel des entreprises de reprographie (n° 706)	JO-2
2015-03-24	Arrêté du 11 mars 2015 portant extension d'accords conclus dans le cadre de la convention collective nationale pour le personnel des entreprises de reprographie (n° 706)	JO-2
2015-03-31	Accord du 31 mars 2015 modifiant l'article 508 de la convention collective	31
	Accord du 31 mars 2015 relatif aux salaires minima pour l'année 2015	39
2015-06-30	Arrêté du 18 juin 2015 portant extension d'accords et d'avenants salariaux examinés dans le cadre de la procédure prévue à l'article R. 2261-5 du code du travail	JO-2
2015-10-21	Arrêté du 13 octobre 2015 portant extension d'accords et d'avenants examinés en sous-commission des conventions et accords du 22 septembre 2015	JO-4
2015-10-22	Arrêté du 13 octobre 2015 portant extension d'accords et d'avenants examinés en sous-commission des conventions et accords du 22 septembre 2015	JO-4
2016-04-14	Accord du 14 avril 2016 relatif aux salaires minima pour l'année 2016	40
2016-07-12	Arrêté du 4 juillet 2016 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale pour le personnel des entreprises de reprographie (n° 706)	JO-6
2017-05-30	Accord du 30 mai 2017 relatif à la classification des employés	32
2018-01-18	Arrêté du 11 janvier 2018 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale pour le personnel des entreprises de reprographie (n° 706)	JO-7
2018-02-12	Accord du 12 février 2018 relatif aux salaires minima	40
2019-06-04	Arrêté du 29 mai 2019 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale pour le personnel des entreprises de reprographie (n° 706)	JO-7
2019-10-29	Avenant du 29 octobre 2019 à l'accord du 22 février 2006 relatif à la prise en charge des frais consécutifs au fonctionnement de la négociation collective des instances paritaires	32
2019-11-27	Accord de convergence du 27 novembre 2019 relatif à la fusion des branches professionnelles de la bureautique (IDCC 1539) et de la reprographie (IDCC 706)	33
	Avenant du 27 novembre 2019 relatif à la révision de la convention collective	35
2020-04-01	Accord du 1er avril 2020 relatif aux mesures d'urgence en matière de congés payés	36
2020-11-13	Accord activité partielle de longue durée (APLD) COVID (13 novembre 2020)	NV-1





## **Index alphabétique**



## A

Accord activite partielle de longue duree (APLD) COVID (13 novembre 2020) NV-1  
Accord de convergence du 27 novembre 2019 relatif a la fusion des branches professionnelles de la bureautique (IDCC 1539) et de la reprographie (IDCC 706) 33  
Accord du 12 fevrier 2018 relatif aux salaires minima 40  
Accord du 13 juillet 2001 relatif a l'ARTT 17  
Accord du 14 avril 2016 relatif aux salaires minima pour l'annee 2016 40  
Accord du 15 janvier 2013 relatif a l'egalite professionnelle entre les femmes et les hommes 27  
Accord du 15 janvier 2013 relatif aux salaires minima pour l'annee 2013 38  
Accord du 1er avril 2020 relatif aux mesures d'urgence en matiere de conges payes 36  
Accord du 23 avril 2008 relatif aux salaires a compter du 1er aout 2008 37  
Accord du 25 fevrier 2014 relatif aux salaires minima pour l'annee 2014 38  
Accord du 26 fevrier 2009 relatif aux salaires au 1er juin 2009 38  
Accord du 30 mai 2017 relatif a la classification des employes 32  
Accord du 30 septembre 2014 relatif a la classification des cadres 31  
Accord du 30 septembre 2014 relatif aux salaires 39  
Accord du 31 mars 2015 modifiant l'article 508 de la convention collective 31  
Accord du 31 mars 2015 relatif aux salaires minima pour l'annee 2015 39  
Accord du 4 avril 2012 relatif aux salaires au 1er juillet 2012 38  
Accord du 5 mars 2008 relatif aux classifications des emplois des ouvriers et ouvrieres 26  
Accord du 8 avril 2014 relatif a la classification des agents de maitrise 31  
Accord du 8 avril 2014 relatif aux salaires minima conventionnels des classifications « agents de maitrise » 39  
Adhesion de la FESCEGSA CFTC a la convention collective 26  
Adhesion et revision 33, 35, 36  
Adhesion par lettre du 30 novembre 2007 de la FESCEGSA CFTC a la convention collective 26  
Amenagement et reduction du temps de travail 20  
Anciennete dans l'entreprise 4  
Annexe commissions regionales de conciliation et d'arbitrage 15  
Annexe commissions regionales de conciliation et d'arbitrage Convention collective nationale du 18 decembre 1972 15  
Appointements 11  
Arbitrage 4  
ARTT 17  
Au 1er avril 2015 39  
Avenant du 27 novembre 2019 relatif a la revision de la convention collective 35  
Avenant du 28 novembre 2005 relatif au salaire 37  
Avenant du 29 octobre 2019 a l'accord du 22 fevrier 2006 relatif a la prise en charge des frais consecutifs au fonctionnement de la negociation collective des instances paritaires 32  
Avenant du 3 avril 2007 relatif a l'accord artt (heures supplementaires) 25  
Avenant relatif a l'accord artt (heures supplementaires) 25  
Avenants regionaux - Clauses diverses 2

## C

Cadres et agents de maitrise 6  
Cadres et agents de maitrise Execution des accords de conciliation et des sentences arbitrales 6  
Calendrier de negociation 35  
Champ d'application 37  
Champ d'application de L'accord 34  
Champ d'application de l'accord 28  
Chapitre Ier  
- Dispositions generales 17  
Chapitre II  
- Dispositions relatives a la duree du travail 18  
Chapitre III  
- Reduction du temps de travail 20  
Chapitre IV  
- Amenagement et reduction du temps de travail 20  
Chapitre V  
- Dispositions particulieres aux cadres 24  
Chapitre VI  
- Dispositions diverses 25  
Cinquieme partie  
- Clauses particulieres au personnel 'cadres et agents de maitrise' 10  
Classification 10, 13, 15  
Classification des agents de maitrise 31  
Classification des cadres 31  
Classification des employes 32  
Classifications 'ouvriers-ouvrieres' 16  
Classifications 'ouvriers-ouvrieres' Convention collective nationale du 18 decembre 1972 16  
Classifications des emplois des ouvriers et ouvrieres 26  
Clauses communes a tout le personnel (Deuxieme partie  
- Clauses communes a tout le personnel) 2  
Clauses diverses (Avenants regionaux - Clauses diverses) 2  
Clauses particulieres au personnel 'cadres et agents de maitrise' (Cinquieme partie  
- Clauses particulieres au personnel 'cadres et agents de maitrise') 10  
Clauses particulieres au personnel 'employes' (Quatrieme partie  
- Clauses particulieres au personnel 'employes') 8  
Clauses particulieres au personnel 'ouvriers' (Troisieme partie  
- Clauses particulieres au personnel 'ouvriers') 6  
Coefficients 16  
Comites d'entreprise (Delegates du personnel - Comites d'entreprise) 3  
Commission paritaire nationale de suivi 18

Commission paritaire nationale de suivi. 18  
Compétence des commissions (Organismes de conciliation et d'arbitrage Les commissions - Compétence des commissions) 4  
Conciliation - Arbitrage 4  
Congés 12  
Congés exceptionnels pour événements familiaux 4  
Congés payés 7, 9  
Contingent annuel d'heures supplémentaires 19  
Contingent annuel d'heures supplémentaires. 19  
Convention collective nationale du 18 décembre 1972 1  
Convention collective nationale du personnel de la reprographie du 18 décembre 1972. Mise à jour en juin 1976. Étendue par arrêté du 23 novembre 1976  
JONC 19 décembre 1976. 1

## D

Date et durée d'application 37  
Définition des cadres et agents de maîtrise 11  
Délai-congé 8, 12  
Délai-congé (Période d'essai - Délai-congé) 9  
Délégués du personnel - Comités d'entreprise 3  
Dénonciation 18  
Dénonciation. 18  
Déplacements 12  
Dépot - Entrée en vigueur (Durée - Dépot - Entrée en vigueur) 17  
Dépot et extension 37  
Dépot et publicité 33, 35, 36  
Dérogation aux règles relatives à la prise de congés payés 37  
Déroulement de la procédure Conciliation par la commission régionale 5  
Déroulement de la procédure Procédure à suivre devant la commission nationale 5  
Deuxième partie  
- Clauses communes à tout le personnel 2  
Dispositions diverses 25  
Dispositions générales 17  
Dispositions particulières aux cadres 24  
Dispositions relatives à la durée du travail 18  
Dispositions relatives à la réduction aidée du temps de travail 20  
Dispositions spécifiques aux TPE ET PME 35  
Dispositions spécifiques aux TPE et PME 33, 36, 37  
Divers (Première partie  
- préambule - Programme - Durée - Divers) 1  
DIVERS (PREMIÈRE PARTIE PRÉAMBULE - PROGRAMME - DURÉE - DIVERS) 1  
Durée - Dépot - Entrée en vigueur 17  
Durée - Dépot - Entrée en vigueur. 17  
Durée - Divers (Première partie  
- préambule - Programme - Durée - Divers) 1  
DURÉE - DIVERS (PREMIÈRE PARTIE PRÉAMBULE - PROGRAMME - DURÉE - DIVERS) 1  
Durée d'application de l'accord 33, 35, 36  
Durée de l'accord, opposabilité, dénonciation et révision 30  
Durée du travail 8, 12  
Durée du travail - Horaires 6  
Durée du travail hebdomadaire 18  
Durée du travail hebdomadaire. 18  
Durée maximum quotidienne et hebdomadaire 19  
Durée maximum quotidienne et hebdomadaire. 19

## E

Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes 27  
Égalité salariale. - Réduction des écarts de rémunération 30  
Embauche - Délai-congé 8  
Engagement - Licenciement 4  
Entrée en vigueur (Durée - Dépot - Entrée en vigueur) 17  
Extension 33, 35, 36

## F

Formation professionnelle 29  
Frais de fonctionnement de la négociation collective des instances paritaires 32  
Fusion des branches professionnelles 33

## H

Heures supplémentaires 9  
Horaires (Durée du travail - Horaires) 6

## I

I - Organismes de conciliation et d'arbitrage Les commissions - Compétence des commissions 4  
II - Déroulement de la procédure Conciliation par la commission régionale 5  
II - Déroulement de la procédure Procédure à suivre devant la commission nationale 5  
III - Cadres et agents de maîtrise 6  
III - Cadres et agents de maîtrise Exécution des accords de conciliation et des sentences arbitrales 6  
Incidences de la réduction du temps de travail sur la rémunération 20  
Indemnité de licenciement 8, 9, 12

## J

Jours ferries 7

## L

L'organisation 21  
L'organisation. 21  
La modulation 21  
La modulation. 21  
La reduction 22  
La reduction. 22  
Le temps partiel 23  
Le temps partiel. 23  
Les cadres autonomes 24  
Les cadres autonomes. 24  
Les cadres dirigeants 24  
Les cadres dirigeants. 24  
Les cadres integres 24  
Les cadres integres. 24  
Liberte syndicale et liberte d'opinion 2  
Licenciement 4  
Licenciement en cas de baisse de travail 8

## M

Maladie 12  
Maladie ou accident 9  
Maternite 9  
Maternite et conge parental 29  
Mesures d'urgence en matiere de conges payes 36  
Methodologie de la negociation 34  
Modalites du maintien des salaires 20  
Modalites du maintien des salaires. 20  
Modification de l'article 508 de la convention collective 31  
Modification du champ d'application 32  
Modification du champ d'application professionnel 36  
Modification en cours de contrat 11  
Modulation du temps de travail 21

## N

Negociations communes ou specifiques 34

## O

Objet 34  
Obligation de negocier sur l'egalite professionnelle entre les femmes et les hommes 28  
Obligations militaires 8  
Organisation, aménagement et conditions de travail 29  
Organismes de conciliation et d'arbitrage Les commissions - Competence des commissions 4

## P

Panneaux d'affichage 3  
Periode d'essai - Delai-conge 9  
Periodes militaires 12  
Preambule 17, 25, 28, 33, 36  
Preconisation de la branche en matiere de recrutement 28  
Premiere partie  
- preambule - Programme - Duree - Divers 1  
Prime annuelle 8, 10, 13  
Programme - Duree - Divers (Premiere partie  
- preambule - Programme - Duree - Divers) 1  
PROGRAMME - DUREE - DIVERS (PREMIERE PARTIE PREAMBULE - PROGRAMME - DUREE - DIVERS) 1  
Promotion et evolution professionnelle 28  
Publicite 30

## Q

Quatrieme partie  
- Clauses particulieres au personnel 'employes' 8

## R

Recrutement 9  
Reduction des ecarts de remuneration (Egalite salariale. - Reduction des ecarts de remuneration) 27  
Reduction du temps de travail 20  
Reduction du temps de travail avec maintien des salaires 20  
Reduction du temps de travail avec maintien des salaires. 20  
Reduction du temps de travail et aide incitative dans les entreprises de moins de 20 salaries 20  
Reduction du temps de travail et aide incitative dans les entreprises de moins de 20 salaries. 20  
Reduction du temps de travail pour toutes les entreprises dans le cadre de la loi n° 2000-37 du 19 janvier 2000 avec allégement de charges sociales 20  
Reduction du temps de travail pour toutes les entreprises dans le cadre de la loi n° 2000-37 du 19 janvier 2000 avec allégement de charges sociales. 20  
Reduction du temps de travail sous forme de jours de repos 22  
Regime complementaire de retraite et de prevoyance 4  
Regime de retraite et de prevoyance 13

Regime des heures supplementaires 19  
Regime des heures supplementaires. 19  
Reglement interieur 3  
Remplacement du paiement des heures supplementaires par un repos compensateur de remplacement 19  
Remplacement du paiement des heures supplementaires par un repos compensateur de remplacement. 19  
Repartition hebdomadaire de l'horaire collectif de travail 21  
Repos quotidien 19  
Repos quotidien. 19  
Representation equilibree des femmes et des hommes aux elections des representants du personnel 30  
Representation patronale et syndicale 34  
Revision 18  
Revision art. 6 de la convention 35  
Revision des dispositions conventionnelles relatives a la duree du travail 25  
Revision des dispositions conventionnelles relatives a la duree du travail. 25  
Revision des dispositions conventionnelles relatives a la prime annuelle des categories ouvriers, employes, cadres et agents de maitrise 25  
Revision des dispositions conventionnelles relatives a la prime annuelle des categories ouvriers, employes, cadres et agents de maitrise. 25  
Revision des dispositions conventionnelles relatives a la prime d'hiver des categories ouvriers et employes 25  
Revision des dispositions conventionnelles relatives a la prime d'hiver des categories ouvriers et employes. 25  
Revision des dispositions conventionnelles relatives aux agents de maitrise et des cadres 25  
Revision des dispositions conventionnelles relatives aux agents de maitrise et des cadres. 25  
Revision. 18

## S

Salaire 3, 37  
Salaire (1) 3  
Salaire minimum professionnel a compter du 1er janvier 2006 37  
Salaires 37, 38  
Salaires au 1er juillet 2012 38  
Salaires minima au 1er juillet 2019 40  
Salaires minima conventionnels des classifications « agents de maitrise » 39  
Salaires minima pour l'annee 2013 38  
Salaires minima pour l'annee 2014 38  
Salaires minima pour l'annee 2015 39  
Salaires minima pour l'annee 2016 40  
Section 1  
- Dispositions relatives a la reduction aidee du temps de travail 20  
- Repartition hebdomadaire de l'horaire collectif de travail 21  
Section 2  
- Incidences de la reduction du temps de travail sur la remuneration 20  
- Modulation du temps de travail 21  
Section 3  
- Reduction du temps de travail sous forme de jours de repos 22  
Section 4  
- Travail a temps partiel 23  
Sensibilisation et communication 30  
Service militaire 10  
Suivi et bilan de l'accord 30  
Suppression d'emploi 9  
Suspension du contrat de travail 3

## T

Tenue des reunions 35  
Texte de base 1  
Travail a temps partiel 23  
Travail des femmes et des jeunes 8  
Travail des jours ferries 6, 9  
Travail en plusieurs equipes 6  
Travail sur machines mecanographiques 10  
Troisieme partie  
- Clauses particulieres au personnel 'ouvriers' 6

