

CONVENTIONS COLLECTIVES

Personnel de la reprographie



ÉTENDUE

IDCC : 706

Les éditions des
JOURNAUX OFFICIELS

Mise à jour : Janvier 2023

SOMMAIRE

PREMIÈRE PARTIE : PRÉAMBULE – PROGRAMME – DURÉE – DIVERS

Préambule (art.1 ^{er})	6
Déclaration générale (art. 2)	6
Objet (art. 3)	6
Programme (art. 4)	6
Généralités relatives aux conflits (art. 5)	7
Champ d'application (art. 6)	7
Durée (art.7)	8
Révision (art. 8)	8
Avantages acquis (art. 9)	8
Négociation (art. 10)	8
Affichage de la convention (art. 11)	9
Dépôt (art. 12)	9

DEUXIÈME PARTIE : CLAUSES COMMUNES A TOUT LE PERSONNEL

Liberté syndicale et liberté d'opinion (art. 201)	10
Licenciement abusif (art. 202)	10
Absences pour exercice d'une fonction syndicale (art. 203)	10
Panneaux d'affichage (art. 204)	11
Délégués du personnel – Comités d'entreprise (art. 205)	11
Coefficient et valeur du point (art. 206)	12
Evolution des salaires (art. 207)	12
Application des modifications de salaire (art. 208)	12
Règlement intérieur (art. 209)	12
Suspension du contrat de travail (art. 210)	12
Service militaire (art. 211)	13
Régime complémentaire de retraite et de prévoyance (art. 212)	13
Ancienneté dans l'entreprise (art. 213 et 214)	13
Congés exceptionnels pour événements familiaux (art. 215)	13
Conseil de révision et présélection militaire (art. 216)	14
Engagement – Licenciement (art. 217)	14
Conciliation – Arbitrage (art. 218)	14
Commissions de conciliation (art. 219)	14

I. – Organismes de conciliation et d'arbitrage :

Les commissions (art. 220)	15
Compétence des commissions (art. 221)	15
Secrétariat (art. 222)	15

II. - Déroulement de la procédure :

Conciliation par la commission régionale (art. 223 à 228)	15
Procédure à suivre devant la commission nationale (art. 229 à 233)	16

III. - Cadres et agents de maîtrise

Arbitrage des conflits (art. 234)	17
Exécution des accords de conciliation et des sentences arbitrales (art. 235 et 236)	17

Annexe - Commissions régionales de conciliation et d'arbitrage

TROISIÈME PARTIE : CLAUSES PARTICULIÈRES AU PERSONNEL "OUVRIERS"

Durée du travail – Horaires :

Durée hebdomadaire et répartition horaire (art. 301)	19
Définition de la semaine de travail (art. 302)	19
Heures supplémentaires (art. 303)	19
Travail des jours fériés (art. 304)	20
Travail en plusieurs équipes (art. 305)	20
Jours fériés (art. 306)	20
Chômage des jours fériés (art. 307)	20
Ponts (art. 308)	21

Congés payés :

Durée (art. 309)	21
Calcul de l'indemnité (art. 310)	22
Paiement de l'indemnité (art. 311)	22

Autres :

Obligations militaires (art. 312)	23
Travail des femmes et des jeunes (art. 313)	23
Maternité, allaitement (art. 314)	23
Embauche, délai-congé (art. 315)	23
Indemnité de licenciement (art. 316)	24
Licenciement en cas de baisse de travail (art. 317)	24
Apprentissage (art. 318)	24
Prime annuelle (art. 319)	25
Semaine de repos et prime d'hiver (art. 320)	25

QUATRIÈME PARTIE : CLAUSES PARTICULIERES AU PERSONNEL "EMPLOYÉS"

Durée du travail (art. 401)	26
Heures supplémentaires (art. 402)	26
Travail des jours fériés (art. 403)	26
Recrutement (art. 404)	26
Période d'essai, délai-congé (art. 405)	26
Maladie ou accident (art. 406)	27
Maternité (art. 407)	27
Indemnité de licenciement (art. 408)	28
Suppression d'emploi (art. 409)	28
Congés payés (art. 410)	28
Service militaire (art. 411)	29
Travail sur machines mécanographiques (art. 412)	29
Prime annuelle (art. 413)	29
Semaine de repos et prime d'hiver (art. 414)	30
Classification (art. 415)	30

CINQUIÈME PARTIE : CLAUSES PARTICULIERES AU PERSONNEL "CADRES ET AGENTS DE MAITRISE"

Préambule (art. 501)	32
Définition des cadres et agents de maîtrise (art. 502)	33
Transition des nouveaux coefficients (art. 502bis)	34
Appointements (art. 503)	34
Salaire annuel (art. 504)	35
Lettre d'engagement (art. 505)	35
Modification en cours du contrat (art. 506)	35
Délai-congé (art. 507)	35
Indemnité de licenciement (art. 508)	36
Durée du travail (art. 509)	37
Congés (art. 510)	38
Périodes militaires (art. 511)	38
Déplacements (art. 512)	38
Maladie (art. 513)	39
Prime annuelle (art. 514)	40
Régime de retraite et de prévoyance (art. 515)	40
Conflits (art. 516)	40
Classification (art. 517)	40

RÉDUCTION ET AMÉNAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL

Accord du 13 juillet 2001 relatif à l'ARTT	44
--	----

ACCORD RELATIF AU TRAVAIL DE NUIT

Accord du 14 mai 2013	70
-----------------------------	----

ACCORD RELATIF A L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

Accord du 15 janvier 2013	73
---------------------------------	----

CLASSIFICATIONS DES PERSONNELS OUVRIERS, AGENTS DE MAÎTRISE ET CADRES

Ouvriers /Ouvrières	83
Employés	86
Agents de maîtrise	87
Cadres	88
SALAIRES	89
HEURES SUPPLÉMENTAIRES	91

CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE du 18 décembre 1972

**Convention collective nationale du personnel de la
reprographie. Etendue par arrêté du 23 novembre 1976 JONC
19 décembre 1976.**

IDCC : 706

PREMIÈRE PARTIE : PRÉAMBULE – PROGRAMME – DURÉE – DIVERS

Article 1 - Préambule

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 - Déclaration générale

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 - Objet

- 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 - Programme

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 – Généralités relatives aux conflits

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 - 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.

Article 7 - Durée

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 - Révision

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.

Article 9 - Avantages acquis

Avenants régionaux - Clauses diverses.

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 - Négociation

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 - Affichage de la convention

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 - Dépôt

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 A TOUT LE PERSONNEL

Article 201 - Liberté syndicale et liberté d'opinion

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 - Licenciement abusif

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 Ier du code du travail.

Article 203 - Absence pour exercice d'une fonction syndicale

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.

1. 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.

2. 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.

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

Article 204 - Panneaux d'affichage

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) Les termes exclus de l'extension par arrêté du 23 novembre 1976.

Article 205 - Délégués du personnel - Comités d'entreprise

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 p. 100 dans les entreprises comportant plus de 200 salariés.
3. (+) 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 p. 100 du total des salaires et traitements bruts de l'année.

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

SALAIRES (1)

Article 206 – Coefficient et valeur du point

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.

Article 207 – Evolution des salaires

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.

Article 208 – Application des modifications de salaire

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.

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

Article 209 – Règlement intérieur

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.

Article 210 – Suspension du contrat de travail

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 – Service militaire

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.

Article 212 – Régime complémentaire de retraite et de prévoyance

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.

Article 213 – Ancienneté dans l'entreprise

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 – Ancienneté dans l'entreprise

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).

Article 215 – Congés exceptionnels pour événements familiaux

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 sœur : 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 – Conseil de révision et présélection militaire

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.

Article 217 – Engagement – Licenciement

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

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

(1) Les dispositions du premier alinéa sont étendues sous réserve de l'application des articles L122-14 et suivants du code du travail.

Article 218 – Conciliation – Arbitrage

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 – Commission de conciliation

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**Article 220** – Les commissions

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 – Compétence des commissions

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 - Secrétariat

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

II - DEROULEMENT DE LA PROCEDURE

Article 223 - Commission régionale

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 - Commission régionale

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 - Commission régionale

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 - Commission régionale

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 - Commission régionale

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 - Commission régionale

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.

Article 229 - Commission nationale

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 - Commission nationale

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 - Commission nationale

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 - Commission nationale

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 - Commission nationale

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 MAITRISE

Article 234 - Arbitrage des conflits

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.

Article 235 - Exécution des accords de conciliation et des sentences arbitrales

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 - Exécution des accords de conciliation et des sentences arbitrales

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".

DUREE DU TRAVAIL - HORAIRES

Article 301 – Durée hebdomadaire et répartition horaire

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 – Définition de la semaine de travail

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 – Heures supplémentaires

1. La décision de faire effectuer des heures supplémentaires appartient à l'employeur.
2. Le calcul des heures supplémentaires s'effectuera comme suit :
 - 25 p. 100 de la quarante et unième heure à la quarante-huitième heure ;
 - 50 p. 100 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 p. 100.

- 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.

Article 304 - Travail des jours fériés

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

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

Article 305 - Travail en plusieurs équipes

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.

Article 306 - Jours fériés

Les jours fériés chômés de la liste limitative suivante :

1er janvier, lundi de Pâques, 1er mai, Ascension, lundi de Pentecôte, 14 juillet, Assomption, Toussaint, 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 - Chômage des jours fériés

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 - Ponts

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.

CONGES PAYES

Article 309 - Durée

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 au 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 révision et de présélection militaire ;
- les jours de congés exceptionnels pour événements familiaux.

Article 310 – Calcul de l'indemnité

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.

Article 311 – Paiement de l'indemnité

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.

Article 312 - Obligations militaires

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.

Article 313 - Travail des femmes et des jeunes

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 - Maternité, allaitement

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.

Article 315 - Embauche - Délai-congé

1. L'embauchage définitif est subordonné à une période d'essai limitée à une semaine, qui pourra être prolongée par accord entre les parties.

Pendant cette période, il peut être mis fin au contrat de travail sans préavis de part et d'autre.

2. Au terme de la période d'essai et jusqu'à la fin du sixième mois de présence, le délai-congé est fixé réciproquement à une semaine.

Après six mois de présence, le délai-congé est fixé par la loi (art. 23 du livre Ier du code du travail et ordonnance du 13 juillet 1967).

3. En cas de démission, le salarié dispose de deux heures non rémunérées par jour, rémunérées, en cas de licenciement, pendant une semaine pour recherche d'emploi.

Article 316 - Indemnité de licenciement

Conformément à la législation en vigueur, l'ouvrier ou l'ouvrière ayant deux années d'ancienneté (l'ancienneté est définie selon l'article 213 de la convention collective) ininterrompue au moins dans l'entreprise a droit à son départ à une indemnité de licenciement correspondant au salaire effectif de vingt heures par année de service dans l'entreprise, le salaire servant de base au calcul de l'indemnité étant le salaire moyen des trois derniers mois.

L'indemnité de licenciement ne sera pas due :

- a) [*Exclu de l'extension*].
- b) En cas de faute lourde de l'intéressé.

(1) Le paragraphe a) est exclu de l'extension par arrêté du 23 novembre 1976.

Article 317 - Licenciement en cas de baisse de travail

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) - Apprentissage

[*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) L'article 318 est totalement exclu de l'extension par arrêté du 23 novembre 1976.

Article 319 - Prime annuelle

Dernière modification : (Accord 2001-07-13 art. 24 en vigueur le jour suivant l'extension BO conventions collectives 2001-37 étendu par arrêté du 26 décembre 2001 JORF 1er janvier 2002).

Il est institué dans chaque entreprise une prime annuelle calculée sur la base de 1/12 du salaire perçu au cours de l'année, hors primes exceptionnelles.

Elle sera payée en deux fractions, l'une avec la rémunération de juin, l'autre avec celle de décembre.

Cette prime ne sera due qu'à l'issue de la période d'essai.

L'entreprise peut substituer à cette prime annuelle toute forme de prime à caractère annuel payée de façon identique à condition que son montant soit au moins égal au calcul résultant de la définition ci-dessus.

Article 320 – Semaine de repos et prime d'hiver

Supprimé par accord du 13 juillet 2001, article 25 Semaine de repos et prime d'hiver.

QUATRIÈME PARTIE : CLAUSES PARTICULIÈRES AU PERSONNEL "EMPLOYÉS"

Article 401 - Durée du travail

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

Article 402 - Heures supplémentaires

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 p. 100 de la quarante et unième à la quarante-huitième heure ; 50 p. 100 à partir de la quarante-neuvième heure.

Article 403 - Travail des jours fériés

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 p. 100.

Article 404 - Recrutement

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.

Article 405 - Période d'essai - Délai-congé

1. La période d'essai est d'un mois pour tous les employés ; elle peut être exceptionnellement augmentée ou prolongée par accord entre les parties.

2. Avant l'expiration de la période d'essai, aucun délai-congé ne sera observé. A son expiration, le contrat de travail sera considéré comme conclu et ne pourra être résilié qu'à l'issue d'un délai-congé d'un mois.

Après deux ans de présence, le délai-congé est réglé suivant les dispositions légales en vigueur.

3. En cas d'inobservation du délai-congé par la partie qui a pris l'initiative de la rupture, l'indemnité sera égale au salaire effectif correspondant à la durée du délai-congé ainsi rompu ou de la période de délai restant à courir.

4. Lorsque le contrat de travail aura été résilié par l'employeur, l'employé qui aura trouvé un nouvel emploi pourra demander à cesser ses fonctions avant la fin du délai de préavis sans avoir à régler l'indemnité prévue au paragraphe 3. Cette autorisation lui sera accordée sauf dans le cas exceptionnel où son maintien en place serait jugé indispensable.

5. Pendant la période du délai-congé et jusqu'au moment où un nouvel emploi aura été trouvé par eux, les employés seront autorisés, pour leur permettre de trouver du travail, à s'absenter chaque jour (la demi-journée de travail exceptée) pendant deux heures consécutives, sans que leurs appointements soient réduits, sauf dans le cas de démission.

Ces absences seront fixées d'un commun accord ou, à défaut, alternativement un jour au gré de l'employeur, un jour au gré de l'employé. Elles pourront, en accord avec l'employeur, être bloquées en tout ou partie avant l'expiration du délai de préavis.

Article 406 - Maladie ou accident

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.

Article 407 - Maternité

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.

Article 408 - Indemnité de licenciement

1. Il sera alloué aux employés licenciés, âgés de moins de soixante-cinq ans, après deux ans de présence

dans l'entreprise, une indemnité dite de " licenciement " distincte du préavis, égale à un dixième de mois par année de présence.

Après trois ans de présence, cette indemnité sera de un cinquième de mois par année de fonction avec maximum de trois mois (l'ancienneté de fonction étant définie par l'article 213).

2. L'indemnité de licenciement n'est pas due en cas de faute lourde de l'intéressé.

(Les dispositions du paragraphe 1 du présent article sont étendues sous réserve de l'application des articles L. 122-9 et R. 122-1 du code du travail).

Article 409 - Suppression d'emploi

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.

Article 410 - Congés payés

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.

Article 411 - Service militaire

Tout employé partant au service militaire, après deux ans de présence dans l'entreprise, aura droit à une indemnité égale à 25 p. 100 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.

Article 412 - Travail sur machines mécanographiques

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.

Article 413 - Prime annuelle

Dernière modification : (Accord 2001-07-13 art. 24 en vigueur le jour suivant l'extension BO conventions collectives 2001-37 étendu par arrêté du 26 décembre 2001 JORF 1er janvier 2002).

Il est institué dans chaque entreprise une prime annuelle calculée sur la base de 1/12 du salaire perçu au cours de l'année, hors primes exceptionnelles.

Elle sera payée en deux fractions, l'une avec la rémunération de juin, l'autre avec celle de décembre.

Cette prime ne sera due qu'à l'issue de la période d'essai.

L'entreprise peut substituer à cette prime annuelle toute forme de prime à caractère annuel payée de façon identique à condition que son montant soit au moins égal au calcul résultant de la définition ci-dessus.

Article 414 - Semaine de repos et prime d'hiver

Supprimé par accord du 13 juillet 2001, article 25 Semaine de repos et prime d'hiver.

Article 415 - Classification (Modifié, voir page 90 du présent livret)

Modification : Accord 2017-05-30 en vigueur, étendu par arrêté du 11 janvier 2018 JORF 18 janvier 2018.)

Les appointements des employés sont fixés en multipliant les coefficients hiérarchiques de chaque emploi, fixés ci-après, par le salaire horaire du P 2 (coefficients modifiés par accord " Salaires " du 9 septembre 1976) :

Emplois professionnels :

Contrôleur de documents : contrôle quantitatif et qualitatif des documents reçus, mensuration des documents Coefficient : 155

Réceptionnaire et expéditionnaire : réception et répartition des commandes et documents, rédaction des bons de travail, acheminement des livraisons Coefficient : 155

Employé de facturation : préparation des éléments de facture, chiffrage en vue de l'établissement de la facture Coefficient : 152

Emplois interprofessionnels :

Garçon de course cycliste plus indemnité de vélo Coefficient : 149 Livreur motocycliste Coefficient : 152

Chauffeur-livreur Coefficient : 155

Téléphoniste : opérateur occupé à donner des communications à l'aide d'un standard de trois lignes extérieures Coefficient : 152

Standardiste : opérateur occupé exclusivement à donner des communications à l'aide de commutateurs dont le trafic nécessite un travail ininterrompu Coefficient : 155

Dactylographe : capable de quarante mots/minute, ne faisant pas de faute d'orthographe et présentant son travail de façon satisfaisante Coefficient : 155

Dactylographe facturière : transcrit sur machine les factures et documents similaires destinés à la clientèle ; peut faire ou contrôler elle-même les opérations arithmétiques nécessitées par les factures, bordereaux, avoirs (prix global, remises, escomptes, taxes, etc.) Coefficient : 160

Sténodactylographe : capable de 100 mots/minute, 40 mots/minute à la machine sans faute d'orthographe et avec une présentation satisfaisante Coefficient : 165

Sténodactylographe correspondancière : répondant à la définition de la sténodactylographe et chargée couramment de répondre seule à des lettres simples Coefficient : 180

Secrétaire sténodactylographe : répondant à la qualification professionnelle de la sténodactylographe, possédant une instruction générale correspondant au niveau du brevet élémentaire, collabore particulièrement avec le chef d'entreprise, le directeur ou le chef d'un service commercial, administratif ou technique, rédige la majeure partie de la correspondance d'après les directives générales, prend à l'occasion des initiatives dans les limites de la personne à laquelle elle est attachée, peut être chargée du classement de certains documents Coefficient : 210

Aide-comptable : ayant des connaissances comptables et l'expérience nécessaire pour tenir les livres auxiliaires avec ou sans ventilation, poser et ajuster les balances de vérifications, tenir, arrêter ou surveiller les comptes particuliers, clients, fournisseurs, banques, etc.
Coefficient : 190

Comptable 1er échelon : traduisant en comptabilité toutes les opérations commerciales et financières, les composant, les assemblant pour pouvoir en tirer : les prix de revient, balances, bilan, statistiques, prévision de trésorerie Coefficient : 210

Comptable 2e échelon : doit faire preuve de connaissances suffisantes pour tenir les livres légaux et auxiliaires nécessaires à la comptabilité et être capable de dresser le bilan, éventuellement, avec les directives d'un chef comptable ou d'un expert-comptable Coefficient : 230.

**CINQUIÈME PARTIE : CLAUSES PARTICULIERES
AU PERSONNEL "CADRES ET AGENTS DE MAITRISE"**

Article 501 - Préambule

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.

Article 502 - Définition des cadres et agents de maîtrise (Modifié, voir page 90 du présent livret)

Dernière modification : (Accord 2001-07-13 art. 26 en vigueur le jour suivant l'extension BO conventions collectives 2001-37 étendu par arrêté du 26 décembre 2001 JORF 1er janvier 2002. Accord 2014-04-08 en vigueur, étendu par arrêté du 15 décembre 2014 JORF 26 décembre 2014.)

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.

Article 502 bis – Transition des nouveaux coefficients

Afin d'assurer la transition des nouveaux coefficients des catégories Agent de maîtrise et Cadre, 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.

Article 503 – Appointements

Dernière modification : (Accord 1977-04-13 étendu par arrêté du 27 février 1980 JONC 24 avril 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 – Salaire annuel

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 p. 100 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 – Lettre d'engagement

1. Chaque engagement est obligatoirement confirmé par écrit, sous forme de lettre ou contrat personnel.

Conclu dans le cadre de la convention collective, ce contrat précisera les conditions particulières d'engagement, les fonctions de l'intéressé, le montant de ses appointements.

2. L'engagement pourra être précédé d'une période d'essai qui ne dépassera pas trois mois pour les agents de maîtrise, six mois pour les cadres.

Pendant cette période, il n'y aura pas de délai-congé.

Article 506 – Modification en cours de contrat

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.

Article 507 – Délai-congé

1. Le délai-congé réciproque sera :

Pour les agents de maîtrise, de deux mois jusqu'à deux ans de présence dans une fonction de maîtrise dans l'entreprise, plus un quart de mois par année supplémentaire (maximum de trois mois) ;

Pour les cadres, de deux mois jusqu'à deux ans de présence dans une fonction de maîtrise ou de cadre dans l'entreprise, plus un quart de mois par année supplémentaire (maximum de trois mois).

2. Pendant la période de préavis, les cadres et agents de maîtrise auront la faculté, en accord avec l'employeur, de s'absenter dans la limite de 2 heures par jour, ou suivant accord entre les parties, ces 2 heures pourront être groupées sans que le total de ces absences puisse excéder le quart du délai-congé.

3. Le cadre ou agent de maîtrise, en préavis, ayant trouvé un emploi, ne pourra prétendre à s'absenter pour recherche d'emploi.

4. Lorsqu'un agent de maîtrise ou un cadre congédié trouve un emploi avant la fin de son préavis, il

peut quitter son poste immédiatement, sous réserve de l'accord de l'employeur.

Lorsqu'un employeur a remplacé un agent de maîtrise ou un cadre démissionnaire, celui-ci a la faculté de quitter son poste sans attendre l'expiration du délai conventionnel, sous réserve de l'accord de l'employeur.

Article 508 - Indemnité de licenciement

Dernière modification : (Avenant étendu par arrêté du 13 octobre 2015 (article 21), publié au JO du 21 octobre 2015).

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 :

Après 2 ans de fonctions.

CONTREMAITRE : 1 mois.

CHEF d'atelier : 1 mois. CHEF de fabrication : 1 mois.

Après 3 ans de fonctions.

CONTREMAITRE : 1 mois 1/2.

CHEF d'atelier : 1 mois 1/2. CHEF de fabrication : 2 mois.

Après 4 ans de fonctions.

CONTREMAITRE : 2 mois.

CHEF d'atelier : 2 mois. CHEF de fabrication : 2 mois.

Par année supplémentaire à partir de la cinquième.

CONTREMAITRE : 2/5 mois.

CHEF d'atelier : 2/5 mois. CHEF de fabrication : 2/3 mois.

Maximum de l'indemnité de licenciement.

CONTREMAITRE : 12 mois.

CHEF d'atelier : 12 mois. CHEF de fabrication : 15 mois.

Nota. - L'ancienneté dans le dernier emploi sera calculée comme si le cadre ou l'agent de maîtrise était dans cet emploi depuis le premier jour de son entrée dans une fonction de cadre ou de maîtrise de l'entreprise.

Toutefois, lorsqu'un cadre ou un agent de maîtrise aura été promu à un échelon supérieur, si son ancienneté dans cet emploi est inférieure à un an et demi son indemnité de licenciement sera basée sur la rémunération qu'il aurait reçue s'il était resté dans l'emploi précédent.

Lorsque le licenciement en cause sera incontestablement provoqué par une réduction d'activité de l'entreprise, les maxima ne pourront être réduits qu'avec l'accord des commissions de conciliation.

2. L'indemnité de licenciement sera calculée sur la moyenne de la rémunération totale du cadre ou de l'agent de maîtrise au cours des trois mois précédents. Les commissions, primes, avantages en nature ainsi que les gratifications à forme contractuelle éventuellement ramenées à leurs douzièmes entreront dans l'établissement de la moyenne ci-dessus. Les avantages que les employeurs sont libres d'accorder ou non, les allocations familiales, les versements patronaux à la sécurité sociale, à la caisse de retraite complémentaire professionnelle et à la caisse des cadres n'entreront pas dans ledit calcul.

3. L'indemnité de licenciement ne sera due au cadre ou à l'agent de maîtrise ayant soixante- cinq ans

que si le total des diverses allocations de retraite, exception faite des retraites volontaires souscrites par l'intéressé sans participation de son entreprise, dont il bénéficie est inférieur à 40 p. 100 de son traitement de fin de carrière, le maximum de ladite indemnité étant, dans ce cas, (1) ramené à trois mois (1).

4. Afin de tenir compte des difficultés éventuelles de reclassement des agents de maîtrise et cadres âgés, les indemnités de licenciement calculées comme ci-dessus seront, suivant l'âge de l'intéressé, majorées de la façon suivante : 5 p. 100 par année d'âge au-delà de cinquante-cinq ans, avec maximum de 25 p. 100. Cette disposition ne s'appliquera pas en cas de départ en retraite à soixante-cinq ans et plus.

5. Les agents de maîtrise et cadres ayant une antériorité dans l'entreprise d'ouvriers ou d'employés percevront une majoration d'indemnité :

- de la première à la dixième année, de 2 p. 100 par année ;
- au-delà de la dixième année, de 1 p. 100 par année.

(1) Les dispositions du paragraphe 3 du présent article sont étendues sous réserve de l'application des articles L. 122-9 et R. 122-1 du code du travail.

Article 509 - Durée du travail

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.

Article 510 - Congés

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'appointements, 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.

Article 511 - Périodes militaires

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.

Article 512 - Déplacements

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.

Article 513 - Maladie

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.

Article 514 - Prime annuelle

Dernière modification : (Accord 1977-04-13 étendu par arrêté du 27 février 1980 JONC 24 avril 1980). M(Accord 2001-07-13 art. 24 en vigueur le jour suivant l'extension BO conventions collectives 2001-37 étendu par arrêté du 26 décembre 2001 JORF 1er janvier 2002).

Il est institué dans chaque entreprise une prime annuelle calculée sur la base de 1/12 du salaire perçu au cours de l'année, hors primes exceptionnelles.

Elle sera payée en deux fractions, l'une avec la rémunération de juin, l'autre avec celle de décembre.

Cette prime ne sera due qu'à l'issue de la période d'essai.

L'entreprise peut substituer à cette prime annuelle toute forme de prime à caractère annuel payée de façon identique à condition que son montant soit au moins égal au calcul résultant de la définition ci-dessus.

Article 515 - Régime de retraite et de prévoyance

Dernière modification : (Accord 2001-07-13 art. 26 en vigueur le jour suivant l'extension BO conventions collectives 2001-37 étendu par arrêté du 26 décembre 2001 JORF 1er janvier 2002. Accord 2014-04-08 en vigueur, étendu par arrêté du 15 décembre 2014 JORF 26 décembre 2014.)

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.

Article 516 - Conflits

Les conflits qui mettraient en cause un cadre ou un agent de maîtrise seraient dévolus à la commission nationale de conciliation (art. 234).

Article 517 - Classification (Modifié, voir pages 91 et 92 du présent livret)

Dernières modifications : (Accord 2001-07-13 art. 26 en vigueur le jour suivant l'extension BO conventions collectives 2001-37 étendu par arrêté du 26 décembre 2001 JORF 1er janvier 2002. Accord 2014-04-08 en vigueur, étendu par arrêté du 15 décembre 2014 JORF 26 décembre 2014.)

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

**RÉDUCTION ET AMÉNAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL
DU PERSONNEL DE LA REPROGRAPHIE**

ACCORD D'AMÉNAGEMENT ET DE RÉDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL
du 13 Juillet 2001

SOMMAIRE

Pages

Préambule	48
Chapitre I – Dispositions générales	49
Chapitre II – Dispositions relatives à la durée du travail	53
Chapitre III – Réduction du temps de travail	57
• Section 1 – Dispositions relatives à la réduction aidée du temps de travail	57
• Section 2 – Incidences de la réduction du temps de travail sur la rémunération	58
Chapitre IV – Aménagement et réduction du temps de travail	60
• Section I : Répartition hebdomadaire de l'horaire collectif de travail	61
• Section II : Modulation du temps de travail	61
• Section III : Réduction du temps de travail sous forme de jours de repos	64
• Section IV : Travail à temps partiel	65
Chapitre V – Dispositions particulières aux cadres	69
Chapitre VI – Dispositions diverses	71

PRÉAMBULE

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 œuvre 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 premier janvier 2000 pour les entreprises dont l'effectif est supérieur à vingt salariés, et à compter du premier janvier 2002 pour les autres, et qui incite les partenaires sociaux à la négociation pour la mise en œuvre de cette nouvelle durée ;
- la loi n°2000-37 du 19 janvier 2000 relative à la réduction négociée du temps de travail ;
- la question de la réduction du temps du travail qui dès lors qu'elle s'impose aux entreprises, nécessite la mise en œuvre de nouvelles modalités d'organisation de celui-ci dans le but de ne pas pénaliser la compétitivité et le développement des entreprises ;
- la volonté de participer et d'inciter à la création d'emplois dans la branche ;
- le régime des allègements de cotisations sociales qu'il s'agisse de ceux prévus par la loi du 13 juin 1998 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 I

DISPOSITIONS GÉNÉRALES

ARTICLE 1 : CHAMPS D'APPLICATION DE L'ACCORD

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 cinquante 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 de mesures d'application directe, permettre aux nombreuses entreprises de la branche employant au plus vingt 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 cinquante 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.

ARTICLE 2 : DURÉE - DÉPÔT- ENTREE EN VIGUEUR

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

reprogrammation. 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.

ARTICLE 3 : RÉVISION

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 deux mois suivant la réception de cette lettre, les parties sus indiquées devront ouvrir une négociation en vue de la rédaction d'un nouveau texte.
- Les dispositions de 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.

ARTICLE 4 : DÉNONCIATION

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 déposée 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 deux 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 année, qui commencera à courir à l'expiration du délai de préavis fixé cité ci-

dessus. Passé ce délai d'un 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 d'un an, à compter de la date d'entrée en vigueur du présent accord, pour procéder à un bilan de l'application de ce dernier.

ARTICLE 5 : COMMISSION PARITAIRE NATIONALE DE SUIVI

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 A LA DURÉE DU TRAVAIL

ARTICLE 6 : DURÉE DU TRAVAIL HEBDOMADAIRE

En application des lois du 13 juin 1998 et 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 2002 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 1 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 du 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.

ARTICLE 7 : DURÉE MAXIMUM QUOTIDIENNE ET HEBDOMADAIRE

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.

ARTICLE 8 : REPOS QUOTIDIEN

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.

ARTICLE 9 : RÉGIME DES HEURES SUPPLÉMENTAIRES

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

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 quatre 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.

ARTICLE 10 : CONTINGENT ANNUEL D'HEURES SUPPLÉMENTAIRES

Modifié par accord étendu du 3 avril 2007 relatif au contingent d'heures supplémentaires conclu dans le cadre de la convention collective susvisée (arrêté du 4 octobre 2007 JORF n°236 du 11 octobre 2007 page 16654 texte n° 62)

- Le contingent annuel d'heures supplémentaires prévu par l'article L.212-6 du code de 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. »

ARTICLE 11 : REMPLACEMENT DU PAIEMENT DES HEURES SUPPLÉMENTAIRES PAR UN REPOS COMPENSATEUR DE REMPLACEMENT

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 1ère 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 trois 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 I - DISPOSITIONS RELATIVES A LA RÉDUCTION AIDÉE DU TEMPS DE TRAVAIL

ARTICLE 12 : 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

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.

ARTICLE 13 : RÉDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL ET AIDE INCITATIVE DANS LES ENTREPRISE DE MOINS DE 20 SALARIES

Les entreprises dont l'effectif est inférieur ou égal à vingt 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.

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. 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.

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.

SECTION II – INCIDENCES DE LA RÉDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL SUR LA RÉMUNÉRATION

ARTICLE 14 : REDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL AVEC MAINTIEN DES SALAIRES

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. article 6) pour les entreprises de 20 salariés et moins.

ARTICLE 15 : MODALITES DU MAINTIEN DES SALAIRES

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 « cadre » n'est pas concernée par cet article.

CHAPITRE IV

AMÉNAGEMENT ET RÉDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL

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 œuvre 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 I. Article 16).
- La modulation (Section II. Article 17).
- La réduction du temps de travail par l'attribution de jours de repos supplémentaires (Section III, Article 18).

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

SECTION I : RÉPARTITION HEBDOMADAIRE DE L'HORAIRE COLLECTIF DE TRAVAIL

ARTICLE 16 : L'ORGANISATION

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 deux semaines civiles ne pourra avoir pour effet de faire travailler un même salarié plus de six 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 II : MODULATION DU TEMPS DE TRAVAIL

ARTICLE 17 : LA MODULATION

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 œuvre

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 1600 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 douze 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 du 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 6ème mois d'application de la modulation, devient inférieure à 35 heures, sans pouvoir être compensée au vu de la programmation d'horaires d'ici 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 des 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 1600 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 1600 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.

SECTION III : RÉDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL SOUS FORME DE JOURS DE REPOS

ARTICLE 18 : LA RÉDUCTION

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 journée entière 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 d'un 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, tels 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 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.

L'employeur ne pourra pas opposer plus de deux reports par an.

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.

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.

SECTION IV : TRAVAIL À TEMPS PARTIEL

ARTICLE 19 : LE TEMPS PARTIEL

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 œuvre 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 une 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.

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 communiquées 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 de leur catégorie professionnelle ou d'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 deux 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 le tiers 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 (article 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 un an, la durée stipulée au contrat.

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

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'activités 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 le 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

ARTICLE 20 : LES CADRES DIRIGEANTS

Les salariés cadres dirigeants tels que définis par l'article L.212-15-1 nouveau du Code du Travail, à savoir les cadres auxquels sont 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.

ARTICLE 21 : LES CADRES INTÉGRÉS

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

ARTICLE 22 : LES CADRES AUTONOMES

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.

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 trois ans. Ces jours de repos sont programmés et pris au cours d'une période de douze 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. Pour ceux-ci, il est mis en place, dans le cadre d'une convention individuelle, un forfait annuel de 1788 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

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 auto-déclaration 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

ARTICLE 23 : RÉVISION DES DISPOSITIONS CONVENTIONNELLES RELATIVES A LA DURÉE DU TRAVAIL

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.

ARTICLE 24 : REVISION DES DISPOSITIONS CONVENTIONNELLES RELATIVES A LA PRIME ANNUELLE DES CATEGORIES OUVRIERS, EMPLOYES, CADRES ET AGENTS DE MAITRISE

- **Articles 319, 413 et 514** : Prime annuelle

Ces 3 articles sont chacun remplacés par le texte suivant :

« Il est institué dans chaque entreprise une prime annuelle calculée sur la base du douzième du salaire perçu au cours de l'année, hors primes exceptionnelles.

Elle sera payée en deux fractions, l'une avec la rémunération de juin, l'autre avec celle de décembre. Cette prime ne sera due qu'à l'issue de la période d'essai.

L'entreprise peut substituer à cette prime annuelle toute forme de prime à caractère annuel payée de façon identique à condition que son montant soit au moins égal au calcul résultant de la définition ci-dessus. »

ARTICLE 26 : REVISION DES DISPOSITIONS CONVENTIONNELLES RELATIVES A LA PRIME D'HIVER DES CATEGORIES OUVRIERS ET EMPLOYES

- **Les Articles 320 et 414** (Semaine de repos et prime d'hiver) sont supprimés.

En contrepartie, un montant correspondant à la prime d'hiver, calculé suivant l'application des articles 320 et 414 pour l'année précédant l'entrée en vigueur du présent accord, sera intégré dans le salaire mensuel de base de chaque bénéficiaire, à hauteur de 1/12^{ème} de sa valeur, et ce pour les salariés présents au moment de l'entrée en vigueur du présent accord et ayant bénéficié du versement l'année précédente.

Les minima conventionnels sont de ce fait augmentés à l'entrée en vigueur du présent accord de 1/52^{ème} pour la catégorie ouvrier et de 1/13^{ème} pour la catégorie employé.

ARTICLE 27 : RÉVISION DES DISPOSITIONS CONVENTIONNELLES RELATIVES AUX AGENTS DE MAÎTRISE ET DES CADRES

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 utilisés dans les entreprises, de l'augmentation générale des niveaux de qualification et de l'évolution des fonctions de

contremaîtres, de chefs 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 :

$$(NC)\text{nouveau coefficient} = \frac{(AC)\text{ancien coefficient}}{0,7666}$$

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 :

$$\text{Point } 100 \text{ (P2)} \times 108 \times NC \times \frac{169,6}{174} \times 0,7666$$

$$\text{soit : point } 100 \text{ (P2)} \times NC \times 80,7062$$

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 :

$$(NC)\text{nouveau coefficient} = \frac{(AC)\text{ancien coefficient}}{0,7666}$$

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 »

**Fait à Paris, le 13 juillet 2001,
en autant d'exemplaires que de signataires plus un.**

Les Syndicats des salariés

Le SNR

ACCORD RELATIF AU TRAVAIL DE NUIT

du 14 mai 2013

en vigueur

Préambule

Pour faire face à la nécessité de respecter les délais imposés par les clients des entreprises en tenant compte des contraintes techniques de production, les partenaires sociaux réunis en Commission Paritaire Nationale le 14 mai 2013 sont convenus des dispositions ci-après concernant le travail de nuit dans la profession, régie par la convention collective du personnel de la reprographie.

Les parties au présent accord entendent prendre en compte à la fois les impératifs économiques des entreprises de la branche et les intérêts des salariés. Pour ce faire, elles décident d'améliorer les conditions de travail des salariés travaillant de nuit en encadrant le recours à cette forme particulière d'organisation du travail.

Cet accord a pour but de permettre d'assurer la continuité de la production des entreprises de la branche afin de rechercher une plus grande efficacité, assortie d'un meilleur service à la clientèle, et de favoriser le maintien ou la création d'emploi.

Article 1 – Objet

Cet accord a pour but de définir l'ensemble des dispositions liées à l'extension de la plage horaire de travail en dehors des heures dites de jour 6h-21h ou 7h-22h et à la mise en place du travail de nuit hors de ces horaires.

Cet accord repose sur les dispositions de l'article L2232-12 du Code du Travail ayant trait aux mécanismes de négociation collective.

Article 2 – Salarié bénéficiant du statut de travailleur de nuit

Le travailleur de nuit se définit comme toute personne qui accomplit :

- soit, au moins deux fois par semaine, selon son horaire de travail habituel, au moins 3 heures de son temps de travail quotidien durant la période nocturne 21h-6h ou 22h-7h dites heures de nuit. Par horaire habituel, il convient d'entendre un horaire qui se répète d'une façon régulière d'une semaine à l'autre.
- soit, au moins 270 heures de travail de nuit sur une période quelconque de 12 mois consécutifs.

Article 3 – Surveillance médicale renforcée propre au travailleur de nuit

Les collaborateurs relevant de la définition de travailleur de nuit seront soumis à une surveillance médicale préalable, renforcée et régulière (au moins tous les six mois).

Article 4 – Retour au travail de jour ou prise d'un poste de nuit.

Les travailleurs de nuit souhaitant occuper ou reprendre un poste de jour dans le même établissement, ou, à défaut, dans la même entreprise, et les salariés occupant un poste de jour souhaitant occuper ou reprendre un poste de nuit, ont priorité pour l'attribution d'un emploi ressortissant à leur catégorie professionnelle ou d'un emploi équivalent. L'employeur portera à la connaissance de ces salariés la liste des emplois disponibles correspondants.

Dès leur affectation à un poste de jour, les salariés ne bénéficieront plus des contreparties spécifiques liées au travail de nuit prévues par le présent accord.

Cette priorité s'applique dans les mêmes conditions aux salariés qui travaillent de jour et qui souhaitent

travailler de nuit.

Lorsque son état de santé constaté par le médecin du travail l'exige, le travailleur de nuit est transféré à titre définitif ou temporaire sur un poste de jour correspondant à sa qualification et aussi comparable que possible à l'emploi précédemment occupé. À moins qu'il ne justifie par écrit de l'impossibilité dans laquelle il se trouve de proposer au salarié un tel poste ou du refus du salarié d'accepter le poste proposé, l'employeur ne peut prononcer la rupture de son contrat de travail du fait de son inaptitude à son poste.

Article 5 – Durées maximales du travail de nuit

L'accord d'aménagement et de réduction du temps de travail du personnel de la reprographie s'applique de plein droit au travailleur de nuit (accord RTT du 13-7-2001 étendu).

Article 6 – Temps de pause

La planification des horaires intégrera une pause principale de 20 minutes (restauration) et prendra également en compte les pauses prévues dans le cadre de l'accord d'aménagement et de réduction du temps de travail du personnel de la reprographie visé à l'article 5 du présent accord, étant entendu que les temps de pause nécessaire à la restauration ainsi que les temps consacrés aux pauses évoquées ci-dessus ne seront pas considérés comme du temps de travail effectif, et ne seront pas rémunérés.

Article 7 – Contrepartie sous forme de repos compensateur

Les heures dites de nuit effectuées entre 21h et 6h ou entre 22h et 7h feront l'objet d'une contrepartie sous forme de repos compensateur à hauteur de 3% du temps de travail effectif. Cette majoration concerne l'ensemble des catégories de personnels répondant au statut de travailleur de nuit.

Le suivi des heures acquises au titre de repos compensateur sera rajouté au suivi lié à l'aménagement du temps de travail (modulation ou RTT).

Article 8 – Contrepartie sous forme salariale

Les heures dites de nuit effectuées entre 21h et 6h ou entre 22h et 7h sont majorées conventionnellement de 25% pour les salariés répondant au statut de travailleur de nuit.

Cette majoration se cumule mais ne se multiplie pas avec la majoration éventuelle pour heures supplémentaires.

Article 9 – Publicité

L'accord sera déposé au Ministère du Travail dans les conditions légales. Il entre en vigueur au jour de sa signature.

Fait à Paris le 14 mai 2013

**ACCORD RELATIF A L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE
ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES**

du 15 janvier 2013

en vigueur

Préambule

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 1^{er} 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 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.

Article 1 – Champ d'application de l'accord

L'accord a un champ d'application identique à celui de la Convention Collective Nationale du personnel de la Reprographie du 18 décembre 1972.

Article 2 - Obligation de négocier sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

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 (articles 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 1^{er} 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 (articles 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.

Article 3 – Préconisation de la branche en matière de recrutement

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. À 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).

À 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.

Article 4 – Promotion et évolution professionnelle

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.

Article 5 – Organisation, aménagement et conditions de travail

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.

Article 6 – Formation professionnelle

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 ;
- 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) ;
- 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'égales 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 accédants 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 deux 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 responsabilités.

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.

Article 7 – Maternité et congé parental

7.1 Rémunération du congé maternité ou d'adoption

Conformément aux dispositions du code du travail, les absences résultant d'un congé 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 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 maternité (ou adoption) ou en congé parental et/ou à son retour de congés tout salarié(e) 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'aménagements 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 leurs congés maternité. Les entreprises s'engagent à y répondre favorablement lorsque l'organisation de l'entreprise le permet.

Article 8 – Égalité salariale – réduction des écarts de rémunération

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.

Article 9 - Sensibilisation et communication

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.

Article 10 - Représentation équilibrée des femmes et des hommes aux élections des représentants du personnel

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.

Article 11 – Durée de l'accord, opposabilité, dénonciation et révision

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.

Article 12 – Suivi et bilan de l'accord

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 deux ans qui suivent son entrée en vigueur.

Article 13 – Publicité

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.

Fait à Paris le 15 janvier 2013

HEURES SUPPLÉMENTAIRES

La commission paritaire s'est réunie le 3 avril 2007.

Les organisations signataires conviennent de signer un avenant à l'accord de branche du 13 juillet 2001 sur l'aménagement et la réduction du temps de travail concernant le contingent d'heures supplémentaires et la rémunération des heures supplémentaires.

Cet avenant étendu modifie le régime des heures supplémentaires s'agissant des entreprises employant 20 salariés et moins.

Pour ces entreprises, les heures supplémentaires donnent lieu à une majoration de salaire dont le taux est fixé à :

Heures supplémentaires	Entreprises de 20 salariés et moins
36 ^{ème} à 39 ^{ème} incluses	Majoration de 15%
40 ^{ème} à 43 ^{ème} incluses	Majoration de 25%
A partir de la 44 ^{ème}	Majoration de 50%

Fait à Paris, le 3 avril 2007.