

TABLEAU RECAPITULATIF

CONVENTION COLLECTIVE

DU PERSONNEL DE L'IMPRESSION NUMERIQUE / REPROGRAPHIE

N°3027 IDCC 706

- EN FONCTION DU STATUT DU SALARIE -
- HORS DISPOSITIONS SUR LE TEMPS DE TRAVAIL -

SOMMAIRE :

CHAMP D'APPLICATION.....	1
CLASSIFICATION et SALAIRES.....	2
PERIODE D'ESSAI DU CDI.....	2
PREAVIS OU DELAI-CONGE.....	2
INDEMNITES DE LICENCIEMENT.....	3
INDEMNITES DE DEPART EN RETRAITE.....	4
CONGES POUR EVENEMENTS FAMILIAUX.....	5
CONGES D'ANCIENNETE.....	5
INDEMNISATION MALADIE - ACCIDENT.....	5

Info - *L'arrêté du 9 avril 2019 publié au JO du 19 avril a fusionné les conventions collectives de la papeterie, fournitures de bureau, bureautique et informatique (CCN 3252 IDCC 1539) et de la reprographie (CCN 3027 IDCC 706). En pratique cela signifie que la seconde (reprographie) est annexée à la première (bureautique) et continue donc de produire ses effets jusqu'à nouvel ordre. Les partenaires sociaux disposent d'un délai de 5 ans à compter de l'arrêté de fusion (qui a été publié au JO le 19 avril 2019), pour négocier de nouvelles dispositions communes.*

AVERTISSEMENT : Il s'agit d'un document de synthèse. Pour en savoir plus sur les différentes dispositions (détail des conditions et, le cas échéant, les exceptions), nous vous invitons à vous reporter au texte de base de la convention collective et à ses différents accords et avenants. Vous pouvez également contacter le service juridique (voir bloc contact en fin de document).

CHAMP D'APPLICATION

ART. 6	<p><u>Impression numérique et services graphiques</u> :</p> <ul style="list-style-type: none"> ▶ 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.
--------	--

PERIODE D'ESSAI DU CDI

Attention - Ces dispositions conventionnelles ne sont applicables qu'à défaut de dispositions légales plus favorables telles que prévues par les articles L. 1221-19 à L. 1221-26 du code du travail.

<p>OUVRIERS</p> <p>ART.315</p>	<p>1 semaine minimum / 2 semaines au maximum (renouvellement d'une semaine possible en cas d'accord entre l'employeur et le salarié).</p> <p><i>Néanmoins, ces durées sont plus courtes que celles prévues par la loi et ne sont donc plus applicables. Donc 2 mois maximum, renouvelable une fois pour 2 mois.</i></p>
<p>EMPLOYES</p> <p>ART.405</p>	<p>1 mois minimum / 2 mois maximum (renouvellement d'un mois possible en cas d'accord entre l'employeur et le salarié).</p> <p><i>Une fois de plus, ces durées ne sont pas applicables car elles sont plus courtes que celles prévues par le code du travail. La période d'essai des employés peut donc être de 2 mois, renouvelable une fois pour 2 mois.</i></p>
<p>AGENTS DE MAITRISE</p> <p>ART.505</p>	<p>3 mois (pas de renouvellement possible)</p>
<p>CADRES</p> <p>ART.505</p>	<p>6 mois (pas de renouvellement possible)</p>

PREAVIS DU CDI

<p>OUVRIERS</p> <p>ART.315</p>	<p><u>Licenciement</u> :</p> <ul style="list-style-type: none"> ▶ 1 semaine jusqu'à 6 mois de présence ; ▶ Droit commun à partir de 6 mois de présence : 1 mois (entre 6 mois et 2 ans) et 2 mois (≥ 2 ans). <p><u>Démission</u> :</p> <ul style="list-style-type: none"> ▶ 1 semaine jusqu'à 6 mois de présence ; ▶ 1 mois si le salarié a plus de 6 mois de présence. <p><u>Heures recherche d'emploi</u> : 2 heures par jour pendant une semaine, payées uniquement en cas de licenciement.</p>
<p>EMPLOYES</p> <p>ART.405</p>	<p><u>Licenciement</u> :</p> <ul style="list-style-type: none"> ▶ 1 mois jusqu'à 2 ans de présence ; ▶ Droit commun au-delà de 2 ans de présence : 2 mois <p><u>Démission</u> : 1 mois</p>

	<p><u>Heures recherche d'emploi</u> : 2 heures par jour, payées uniquement en cas de licenciement.</p> <p><i>Le salarié licencié qui a retrouvé un emploi peut demander à être dispensé de l'exécution de son préavis.</i></p>
<p>AGENTS DE MAITRISE ET CADRES</p> <p>ART.507</p>	<p><u>Licenciement / démission</u> :</p> <p>▶ 2 mois jusqu'à 2 ans de présence ;</p> <p>▶ + 1/4 mois par année supplémentaire au-delà de 2 ans (maximum 3 mois)</p> <p><u>Heures recherche d'emploi</u> : 2 heures par jour avec un maximum égal au 1/4 du préavis.</p> <p><i>Le salarié licencié qui a retrouvé un emploi peut demander à être dispensé de l'exécution de son préavis.</i></p>

INDEMNITES LICENCIEMENT

Attention – Ces dispositions conventionnelles ne sont applicables qu'à défaut de dispositions légales plus favorables (art. L. 1234-9, R. 1234-1 et R. 1234-2 C.trav). Ainsi, l'ancienneté ininterrompue au service du même employeur est de **8 mois** pour le droit à l'indemnité de licenciement. Elle reste de 2 ans pour le droit à l'indemnité conventionnelle.

<p>OUVRIERS</p> <p>ART.316</p>	<p><u>Après 2 ans d'ancienneté</u> : 20 heures par année (base : salaire des 3 derniers mois).</p> <p><i>Indemnité due même en cas de faute grave (pas en cas de faute lourde)</i></p>
<p>EMPLOYES</p> <p>ART.408</p>	<p><u>Après 2 ans de présence – salarié de moins de 65 ans</u> : 1/10 mois par année</p> <p><u>Après 3 ans de présence</u> : 1/5 mois par année d'ancienneté de fonction au sens de l'article 213, à savoir « pour le total des périodes de présence dans l'entreprise, à l'exception des périodes qui seraient d'une durée inférieure à 3 mois consécutifs » (maximum de l'indemnité de licenciement : 3 mois)</p> <p><i>Indemnité due même en cas de faute grave (pas en cas de faute lourde)</i></p>
<p>AGENTS DE MAITRISE ET CADRES</p> <p>ART.508</p>	<p><u>Après 2 ans d'ancienneté</u> : 1 mois</p> <p><u>Après 3 ans d'ancienneté</u> : 1,5 mois pour le contremaître et chef d'atelier et 2 mois pour le chef de fabrication</p> <p><u>Après 4 ans d'ancienneté</u> : 2 mois</p> <p><u>A partir de 5 ans d'ancienneté</u> : 2 mois + 2/5 mois par année supplémentaire pour le contremaître et chef d'atelier et 2/3 de mois pour le chef de fabrication.</p> <p><u>Maximum</u> = 12 mois / 15 mois pour le chef de fabrication.</p> <p><u>Au-delà de 55 ans</u> : majoration de 5% par années (maximum 25%)</p> <p><u>Majoration pour les AM et cadres ayant travaillé comme ouvriers et employés dans l'entreprise</u> : 2 % par année de la 1^{re} à la 10^e année d'ancienneté ; 1 % par année au-delà de la 10^e année d'ancienneté.</p> <p><i>Indemnité pas due en cas de faute grave ou lourde du salarié.</i></p>

INDEMNITE DEPART A LA RETRAITE

A défaut de dispositions conventionnelles, il faut faire application des dispositions légales de droit commun.

Les dispositions du code du travail distinguent selon que le départ à la retraite est à l'initiative de l'employeur ou du salarié. Il appartient donc aux entreprises de se reporter aux articles L. 1234-9, R. 1234-1, R. 1234-2, L. 1237-9, D. 1237-1 et suivants du Code du travail pour connaître le régime applicable.

CONGES EVENEMENTS FAMILIAUX

Attention - Les dispositions conventionnelles ne sont applicables qu'à défaut de dispositions légales plus favorables telles que prévues par les articles L. 3242-1 et L. 3242-4 du code du travail.

<p>APRES 1 ANS D'ANCIENNETE</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Mariage du salarié : 3 jours ouvrés ▶ Mariage d'un enfant : 1 jour ouvré ▶ Décès du conjoint : 4 jours ouvrés ▶ Décès d'un enfant, du père ou de la mère : 2 jours ouvrés ▶ Décès d'un beau-parent, d'un frère ou d'une sœur : 1 jour ouvré <p><i>Néanmoins, certaines de ces durées sont plus courtes que celles prévues par la loi et ne sont donc plus applicables. Il faut donc se reporter aux dispositions de droit commun du Code du travail, soit :</i></p> <ul style="list-style-type: none"> ▶ <i>Décès du père, de la mère, du frère, de la sœur, du père ou de la mère du conjoint : 3 jours ouvrables.</i> ▶ <i>Décès d'un enfant : 5 à 7 jours ouvrés selon les cas (âge de l'enfant, situation familiale etc).</i> <p>Info - Le congé doit être pris au moment de l'événement.</p>
--	--

CONGES D'ANCIENNETE

<p>OUVRIERS ART.310</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 1 jour supplémentaire à partir de 20 ans de présence ; ▶ 2 jours supplémentaires à partir de 25 ans de présence.
<p>EMPLOYES ART.410</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 1 jour supplémentaire à partir de 20 ans de présence ; ▶ 2 jours supplémentaires à partir de 25 ans de présence.

INDEMNISATION MALADIE - ACCIDENT

<p>OUVRIERS C.TRAV</p>	<p>Aucune disposition n'est prévue pour les ouvriers. Il faut donc se reporter aux dispositions de droit commun du Code du travail, soit aux articles L. 1226-1, D. 1226-1 et suivants dudit code. Soit :</p> <p><u>Après 1 ans d'ancienneté :</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ▶ pendant 30 jours à partir du 8ème jour d'arrêt : 90% de la rémunération brute ▶ puis 66% de la rémunération brute pendant les 30 jours suivants <p><i>Augmentation de 10 jours par période entière de 5 ans d'ancienneté en sus de celle requise à l'alinéa précédent sans que chacun d'eux puisse dépasser 90 jours.</i></p> <p>En cas d'accident du travail ou de trajet, même indemnisation mais la condition d'ancienneté est écartée. Les délais d'indemnisation commenceront à courir à compter du premier jour d'absence.</p> <p><i>Délai de carence = jours calendaires</i></p>
<p>EMPLOYES ART. 406</p>	<p><u>En cas de maladie après 2 ans de présence continue :</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ▶ Pendant 1 mois : 100% du salaire ▶ Puis 2/3 de salaire pendant les deux mois suivants. <p><i>Augmentation d'1/3 de mois de salaire par tranche entière de 5 années de présence continue, en sus de celle requise pour bénéficier du maintien de salaire employeur.</i></p> <p><u>Maternité</u> - à partir de 5 ans de présence : maintien du salaire, sous déduction des IJSS, pendant toute la durée légale du congé maternité.</p>

<p>AGENTS DE MAITRISES ET CADRES</p> <p>ART. 513</p>	<p><u>En cas de maladie après 2 ans de présence continue dans l'entreprise :</u></p> <p>► Pendant 2 mois : 100% du salaire</p> <p><i>Augmentation d'1 mois de salaire par période de 2 ans de présence continue en sus de celle requise pour bénéficier du maintien de salaire employeur (donc à partir de la 4^{ème} année). Maximum 5 mois.</i></p>
<p>PREVOYANCE</p>	
<p>ART.212 ET 515</p>	<p>Les régimes de retraite et de prévoyance de l'imprimerie de labeur et des industries graphiques sont ici applicables (CARPILIG).</p> <p>Néanmoins, il est précisé que l'application de la convention collective nationale du 14 mars 1947 concernant le régime complémentaire des cadres est obligatoire pour tous les cadres et souhaitable en vertu de l'article 36 pour les agents de maîtrise. Par dérogation, seul le régime de retraite et de prévoyance tel que prévu par la convention collective du 14 mars 1947 est donc applicable aux cadres.</p> <p>Pour les non-cadres (hors invalidité et décès), il est attribué des indemnités journalières complémentaires à celles de la sécurité sociale en cas de maladie, maladie professionnelle, maternité, congé de paternité, accident de travail ou de trajet.</p>
<p>PRIME DE 13^{EME} MOIS</p>	
<p>TOUTE CATEGORIE</p> <p>ART.319 - 413 ET 514</p> <p>ART. 24 ACCORD</p> <p>ARTT DU 13.07.2001</p>	<p>1/12^{ème} du salaire perçu au cours de l'année, hors primes exceptionnelles.</p> <p>Versée en deux fractions semestrielles : 50 % en juin de l'année N et 50 % en décembre de l'année N.</p> <p>Les arrêts maladie et les congés maternité/paternité ne peuvent pas avoir d'incidence sur le versement de la prime de 13e mois.</p>