

# Papeterie, fournitures de bureau : commerces de détail

Convention collective	Signature	Extension	JO	Révision	Extension	JO	Brochure JO	IDCC
Papeterie, librairie, fournitures de bureau, bureautique et informatique (commerces de détail de)	15-12-88	14-12-89 29-4-91	30-12-89 12-5-91	-	-	-	3252	1539

## Avertissement

À la suite de la dénonciation de cette convention collective par les syndicats d'employeurs de la librairie (le Syndicat de la librairie française et la Fédération française syndicale de la librairie), les entreprises de la branche librairie relèvent depuis le 1-9-2012 de la CCN de la librairie (v. la synthèse LIBRAIRIE).

## Section 1 Champ d'application

- ◆ Art. 1 modifié par avenant n° 3 du 2-6-94 non étendu
- ◆ Avenant n° 15 du 10-12-2003 non étendu, applicable le 1<sup>er</sup> jour du mois suivant la publication de son arrêté d'extension au JO

**1 Champ d'application professionnel** ■ Entreprises dont l'activité principale est constituée par une ou plusieurs des activités suivantes avec référence à la nomenclature INSEE de 1973 (entre parenthèses références à la nomenclature INSEE de 2003 selon l'avenant n° 15 du 10-12-2003 non étendu) :

— commerces de détail (termes « de détail » supprimés par avenant n° 15 du 10-12-2003 non étendu) de papeterie, fournitures de bureau, de bureautique et d'informatique, de matériel, machines et mobilier de bureau. Codes APE 6443 et 5911 (codes NAF 51-8 G, 51-8 H, 52-4 R et 52-4 Z) ; à l'exclusion des entreprises dont l'activité principale est l'importation de machines et de matériel de bureau (termes « matériel de bureau » remplacés par le terme « matériels » par avenant n° 15 du 10-12-2003 non étendu) ;

— commerces de librairie y compris les entreprises vendant à des revendeurs (code APE 6443) (devenu code NAF 52-4 R de la nomenclature INSEE de 1993 par avenant n° 3 du 2-6-94 non étendu) (v. toutefois Avertissement).

Pour le champ d'application des accords salaires et une référence aux codes NAF 2008, voir n° 27.

**REMARQUE** : depuis 2005, les accords salaires ne visent plus dans leur champ d'application, l'activité de commerce de détail de livres (v. également Avertissement).

**2 Champ d'application territorial** ■ Départements français de métropole et d'outre-mer.

## Section 2 Contrat de travail, essai et préavis

**3 Contrat de travail** ■ Tout engagement doit faire l'objet d'un écrit. La CC fixe les mentions obligatoires.

- ◆ Art. 3-1

### 4 Période d'essai et préavis ■

### 1° Période d'essai

#### a) Durée

Catégorie	Durée initiale	Renouvellement	Durée maximale
<b>Non-cadres</b>			
Niveaux I à IV	2 mois	2 mois	4 mois
Niveaux V et VI	3 mois	3 mois	6 mois
<b>Cadres</b>	4 mois	4 mois	8 mois

#### b) Préavis pendant essai

Présence	Rupture employeur	Rupture salarié
< 8 jours	24 heures	24 heures
≥ 8 jours	48 heures	48 heures
≥ 1 mois	2 semaines	
≥ 3 mois	1 mois	

### 2° Préavis après essai

Catégorie	Ancienneté	Démission Licenciement	Retraite	
			Départ volontaire	Mise à la retraite
<b>Non-cadres</b>	≤ 6 mois	2 semaines	1 mois	2 mois
	> 6 mois	1 mois		2 mois
	≥ 2 ans	1 mois 2 mois en cas de licenciement		4 mois
<b>Cadres</b>	≤ 2 ans	3 mois	1 mois	3 mois
	> 2 ans			4 mois

Heures pour recherche d'emploi :

— non-cadres : 2 heures par jour payées dans la limite de 40 heures (pour les salariés à temps partiel, calcul au prorata du temps de travail effectif des 3 derniers mois précédant la notification de la rupture) ;

— cadres : 2 heures par jour payées pouvant être groupées sur une période ne pouvant excéder 60 heures.

Dispense de la 2<sup>e</sup> moitié du préavis pour le cadre licencié qui a retrouvé un emploi après respect d'un délai de prévenance de

15 jours. Pendant la 1<sup>er</sup> moitié du préavis, accord de l'employeur nécessaire.

◆ *Art. 3-2 modifié par avenant du 15-1-2008 étendu par arrêté du 10-7-2009, JO 18-7-2009, applicable à compter du 1-8-2009 (1<sup>er</sup> jour du mois suivant la publication au JO de son arrêté d'extension), art. 3-6, 3-8, 5-3 modifié par avenant du 15-1-2008 étendu par arrêté du 10-7-2009, JO 18-7-2009, applicable à compter du 1-8-2009 (1<sup>er</sup> jour du mois suivant la publication au JO de son arrêté d'extension) et art. 5-13 et 5-15*

**5 Notion d'ancienneté** ■ La présence continue s'entend du temps écoulé depuis la date de l'engagement y compris les périodes de suspension du contrat de travail. Pour la détermination de l'ancienneté, il convient (sauf pour le calcul de l'indemnité de licenciement) de tenir compte de la présence continue du contrat en cours et de la durée des contrats antérieurs dans l'entreprise à l'exclusion de ceux qui ont été rompus du fait du salarié.

◆ *Art. 3-3*

### Section 3 Licenciement et départ à la retraite

◆ *Art. 3-3, art. 3-7 modifié par avenant n° 3 du 2-6-94 non étendu et par avenant du 15-1-2008 étendu par arrêté du 10-7-2009, JO 18-7-2009, applicable à compter du 1-8-2009 (1<sup>er</sup> jour du mois suivant la publication au JO de son arrêté d'extension), art. 3-8, 5-11, 5-14 modifié par avenant n° 3 du 2-6-94 non étendu et par avenant du 15-1-2008 étendu par arrêté du 10-7-2009, JO 18-7-2009, applicable à compter du 1-8-2009 (1<sup>er</sup> jour du mois suivant la publication au JO de son arrêté d'extension) et art. 5-15*

**6 Indemnité de licenciement** ■ Indemnité due, sauf faute grave ou lourde, après 1 an de présence continue.

Catégorie	Ancienneté (1)	Indemnité
Cas général	Jusqu'à 10 ans	1/5 mois par année d'ancienneté
	> 10 ans	1/5 mois par année d'ancienneté + 2/15 mois par année au-delà de 10 ans
Cadres	Jusqu'à 10 ans	1/5 mois par année d'ancienneté
	≥ 10 ans	1/5 mois par année jusqu'à 10 ans + 2/15 mois par année à partir de la 10 <sup>e</sup>
	De 50 à 55 ans (2)	Indemnité majorée de 5 %
Plus de 55 ans (2)	Indemnité majorée de 10 %	Maximum : 9 mois

(1) Ancienneté au titre du contrat en cours.  
(2) L'âge s'apprécie à la date de notification du licenciement.

**7 Base de calcul** ■ 1/12 de la rémunération des 12 derniers mois, ou, si calcul plus favorable pour le salarié, 1/3 de la rémunération des 3 derniers mois (primes proratisées).

### 8 Indemnité de départ volontaire à partir de 60 ans ■

Ancienneté	Non-cadres	Cadres
+ 5 ans	1/2 mois de salaire	–
+ 10 ans	1 mois de salaire	1,5 mois de salaire
+ 15 ans	1,5 mois de salaire	2 mois de salaire
+ 20 ans	2 mois de salaire	2,5 mois de salaire
+ 30 ans	2,5 mois de salaire	3 mois de salaire

Indemnité allouée en cas d'invalidité permanente (2<sup>e</sup> ou 3<sup>e</sup> groupe) d'un cadre après 50 ans.

Base de calcul : non précisée dans la convention collective.

**9 Indemnité de mise à la retraite à partir de 60 ans ■**  
Indemnité égale à l'indemnité conventionnelle de licenciement.

## Section 4 Congés et jours fériés

### 10 Congés exceptionnels pour événements familiaux ■

Mariage	salarié	4 jours ouvrés
	enfant, père, mère	1 jour ouvré
Naissance ou adoption	enfant	3 jours
Décès	conjoint, enfant, père, mère	2 jours ouvrés (1)
	frère, sœur, beau-frère, belle-sœur, beau-parent	1 jour ouvré
Enfant malade	– 12 ans	1 jour par maladie dans la limite de 4 jours [par an (2)] après 2 ans d'ancienneté (3)
Déménagement	–	1 jour une fois [par an (2)] maximum, après 3 ans d'ancienneté

(1) Augmenté du temps nécessaire au voyage AR en chemin de fer dans la métropole.  
(2) Par période de 12 mois (◆ Avenant n° 3 du 2-6-94 non étendu).  
(3) Le début de la période de décompte est le début de l'année civile (◆ Avenant n° 14 du 10-12-2003 non étendu).

◆ *Art. 3-10 modifié par avenant n° 3 du 2-6-94 non étendu et par avenant n° 14 du 10-12-2003 non étendu, applicable le 1<sup>er</sup> jour du mois suivant la publication de son arrêté d'extension au JO*

### 11 Congés supplémentaires pour ancienneté ■

Ancienneté	Non-cadres	Cadres (1)
10 ans	–	1 jour
20 ans	1 jour	2 jours
25 ans	2 jours	3 jours
30 ans	3 jours	4 jours

(1) L'ancienneté retenue commence à partir de la date d'entrée dans l'entreprise (◆ Avenant n° 16 du 10-12-2003 non étendu).

◆ *Art. 3-9 et 5-10 ◆ Avenant n° 16 du 10-12-2003 non étendu, applicable le 1<sup>er</sup> jour du mois suivant la publication de son arrêté d'extension au JO*

**12 Jours fériés** ■ Outre le 1<sup>er</sup> mai, 5 jours de fête légale ou résultant des usages locaux, sont chômés. Les jours de fête légale sont payés.

Travail les autres jours de fête légale : majoration de 50 % (pour les entreprises exerçant une activité de presse, la majoration peut être remplacée par un repos compensateur de durée équivalente à la journée de travail).

◆ *Art. 3-11*

**13 Compte épargne temps** ■ Le compte épargne temps est étendu sous réserve d'un accord complémentaire de branche étendu ou d'entreprise précisant les conditions de transfert des droits des salariés en cas de mutation entre établissements ou filiales.

Bénéficiaires : tous les salariés peuvent, sous réserve de totaliser 2 ans d'ancienneté, bénéficier du dispositif sur la base du volontariat et avec l'accord de l'employeur.

Alimentation : report des congés payés dans la limite de 10 jours par an, tout ou partie des jours de repos RTT, et heures de repos compensateur de remplacement.

Utilisation : le compte peut être utilisé pour indemniser des congés sans solde d'une durée minimale comprise entre 10 et 20 jours ouvrés au cours d'une même année civile, un passage à temps partiel, des formations effectuées hors temps de travail ou des congés de fin de carrière pour les salariés âgés de plus de 50 ans.

Le congé doit être pris avant l'expiration d'un délai de 5 ans à compter de l'année au cours de laquelle le salarié a cumulé un congé compris entre 10 et 20 jours ouvrés.

◆ *Accord du 13-7-2001 étendu par arrêté du 26-12-2001, JO 1-1-2002 applicable à compter du 1-1-2002*

## Section 5 Durée du travail

**14 Références et dispositions générales** ■ Les dispositions relatives à la durée du travail sont issues de la CC et de l'accord RTT du 13-7-2001 étendu par arrêté du 26-12-2001, JO du 1-1-2002 applicable à compter du 1-1-2002.

L'accord RTT ne remet pas en cause les accords d'entreprise signés avant son entrée en vigueur.

L'accord est d'accès direct dans les entreprises de moins de 20 salariés qui souhaitent bénéficier des aides de l'État.

L'accord est applicable à l'ensemble des salariés à l'exception des cadres dirigeants.

**15 Durée conventionnelle** ■ Durée hebdomadaire : 35 heures.

Le repos hebdomadaire est de 2 jours consécutifs comportant le dimanche, toutefois les entreprises de librairie et papeterie recevant du public peuvent, sur dérogation, attribuer le repos un autre jour que le dimanche.

En outre, les entreprises de librairie papeterie ayant aussi l'activité de distributeur de presse pourront faire travailler les salariés affectés à ce secteur 6 jours par semaine de manière systématique.

Les entreprises qui, bénéficiant d'une autorisation d'ouverture exceptionnelle le dimanche, seront ouvertes 7 jours, doivent attribuer un jour de repos dans ladite semaine.

**16 Aménagement du temps de travail** ■ L'employeur peut recourir au travail par équipes (par relais ou roulement).

**1° Répartition des 35 heures sur 4 ou 5 jours** : durée maximale quotidienne de 10 heures, repos quotidien de 13 heures. Répartition invariable d'une semaine à l'autre.

### 2° Modulation

<b>Durée annuelle</b>	1 600 heures.
<b>Période de modulation</b>	1 an.
<b>Délai de prévenance</b>	Modification du planning : 7 jours calendaires sauf contraintes particulières non prévisibles (v. remarque ci-après).
<b>Amplitude</b>	Maximum : 42 h/semaine. Minimum : 31 h/semaine.
<b>Heures supplémentaires</b>	Voir n° 17.
<b>Repos hebdomadaire</b>	Voir n° 15. Horaire hebdomadaire réparti sur 4 à 5 jours et exceptionnellement sur 6 jours pendant les périodes de forte activité limitées à 7 semaines par salarié et par an pour les entreprises de librairie et papeterie recevant du public dans leurs magasins de vente. Modification des dates de repos par l'employeur limitée à 2 fois par an.
<b>Régularisation en fin de période</b>	Le salarié garde le bénéfice du trop-perçu s'il n'a pas effectué la durée annuelle prévue du fait d'une modulation non maîtrisée par l'entreprise.
<b>Rémunération</b>	Lissage.

**REMARQUE** : la possibilité de réduire le délai de prévenance est étendue sous réserve qu'un accord de branche étendu ou un accord d'entreprise fixe le délai réduit et les contreparties (◆ *Arr. 26-12-2001*).

**3° Attribution de jours de repos RTT** : la durée hebdomadaire est fixée entre 35 et 39 heures, répartis sur 4 ou 5 jours. Le nombre de jours de repos est de 23 jours pour un horaire à 39 heures. La moitié des jours de repos sont pris au choix du salarié (ou affectés au compte épargne temps), sous réserve d'un délai de

prévenance de 7 jours calendaires, en dehors des périodes de forte activité.

Repos hebdomadaire : voir n° 15. Pour les entreprises de librairie et papeterie recevant du public, pendant les périodes de fortes activités : mêmes dispositions que celles applicables à la modulation (v. ci-avant).

Le délai de prévenance en cas de modification du planning des jours de repos RTT par l'employeur est de 7 jours calendaires, sauf contraintes particulières non prévisibles.

**REMARQUE** : la possibilité de réduire le délai de prévenance est étendue sous réserve qu'un accord de branche étendu ou un accord d'entreprise fixe le délai réduit et les contreparties (◆ *Arr. 26-12-2001*).

La modification par l'employeur de prise des jours de RTT (y compris pour les cadres autonomes) est limitée à 2 fois par an.

**17 Heures supplémentaires** ■ Paiement : majoration de salaire. Possibilité d'attribuer un repos compensateur de remplacement au choix de l'employeur.

### 18 Dispositions spécifiques aux cadres et itinérants

**1° Cadres dirigeants** : classés au minimum au niveau 8 de la classification, (disposition étendue avec réserve) ils bénéficient d'une rémunération forfaitaire sans référence à un horaire.

**2° Cadres intégrés** : ils bénéficient de la RTT dans les mêmes conditions que les non-cadres.

**3° Cadres autonomes** : classés au minimum au niveau 7 de la classification. Ils peuvent se voir proposer :

— soit une convention de forfait jours : sur la base de 212 jours travaillés, avec un repos quotidien minimum de 13 heures. Les jours de repos RTT doivent être pris pour moitié au choix de l'employeur et pour moitié au choix du salarié (avec report possible dans un compte épargne temps) ;

— soit une convention de forfait en heures sur l'année dans la limite de 1 600 heures pouvant être portée à 1 730 heures compte tenu du contingent d'heures supplémentaires.

**4° Itinérants non cadres** : salariés dont la durée du travail ne peut être prédéterminée et qui disposent d'une réelle autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps : possibilité de forfait en heures sur l'année de 1 600 heures pouvant être portées à 1 730 heures, compte tenu du contingent annuel.

**19 Travail à temps partiel** ■ Le passage aux 35 heures s'effectue soit par maintien du salaire avec baisse du temps de travail, soit par maintien du temps de travail et augmentation proportionnelle du salaire.

## Section 6 Maladie, maternité, accident du travail

◆ *Art. 3-9, art. 3-13 modifié par avenant du 15-1-2008 étendu par arrêté du 10-7-2009, JO 18-7-2009, applicable à compter du 1-8-2009 (1<sup>er</sup> jour du mois suivant la publication au JO de son arrêté d'extension), art. 3-14, 3-15, 5-8 et 5-9*  
◆ *Avis de la commission d'interprétation du 27-5-93*

### 20 Maladie et accident du travail

**1° Indemnisation** : durée de maintien du salaire (en jours calendaires) sous déduction des indemnités de la SS et des régimes de prévoyance (part patronale) après délai de carence en cas de maladie (mais non en cas d'AT ou accident de trajet) de 7 jours pour les non-cadres et pour les cadres ayant moins de 3 ans d'ancienneté (pas de délai de carence pour les cadres à partir de 3 ans d'ancienneté).

Ancienneté	Non-cadres	
	A 90 %	A 66 %
0 à 1 an	En cas d'AT (1) uniquement 30 jours	
1 an	30 jours	30 jours

Non-cadres		
Ancienneté	A 90 %	A 66 %
Par période de 5 ans en +	+ 10 jours maximum : 90 jours	+ 10 jours maximum : 90 jours
(1) Et accident de trajet.		

Cadres		
Ancienneté	A 90 %	A 66 %
0 à 1 an	En cas d'AT (1) uniquement 30 jours   30 jours	
1 an	30 jours	30 jours
3 ans	90 jours	—
10 ans	90 jours	60 jours
15 ans	90 jours	90 jours
(1) Et accident de trajet.		

Base de calcul en cas de rémunération variable (commissions) : salaire moyen des 12 derniers mois.

**2° Garantie d'emploi en cas de maladie :** pendant les périodes d'indemnisation majorées, pour les cadres uniquement, de : 2 mois après 1 an de présence, 4 mois après 5 ans de présence, 6 mois après 20 ans de présence. Licenciement possible ensuite en cas de nécessité de remplacement définitif.

Départ en invalidité (2° ou 3° groupe) d'un cadre après 50 ans ou plus : versement de l'indemnité légale de départ volontaire à la retraite.

**3° Maladie et congés payés :** périodes de maladie indemnisées assimilées à travail effectif pour le calcul des congés payés.

**21 Maternité** ■ Indemnisation pendant le congé de maternité : absence de disposition dans la convention collective.

Réduction d'horaire à partir du 5<sup>e</sup> mois de grossesse : 1/2 heure par jour pour les salariées à temps complet et les salariées à temps partiel effectuant un horaire journalier supérieur à 3 heures ; 1/4 heure par jour pour les salariées à temps partiel effectuant un horaire journalier inférieur ou égal à 3 heures.

## Section 7 Retraite complémentaire et régime de prévoyance

**22 Retraite complémentaire** ■ Absence de disposition dans la convention collective.

### 23 Régime de prévoyance ■

**1° Institution :** GNP, rente-éducation assurée dans le cadre de l'OCIRP. Institutions reconduites par avenant du 2-3-2011 étendu.

**REMARQUE :** les entreprises ayant conclu un contrat de prévoyance avant la signature de l'accord pourront le maintenir si les garanties sont supérieures (appréciation risque par risque).

### 2° Cotisations

#### a) Taux contractuels

Garanties	Non-cadres		Cadres	
	TA	TB	TA	TB
Décès	0,140 %	0,140 %	0,70 %	—
Décès portabilité	0,010 %	0,010 %	0,01 %	—
Incapacité	0,354 %	0,354 %	0,35 %	0,66 %
Incapacité portabilité	0,012 %	0,012 %	0,05 %	0,04 %
Invalidité	0,157 %	0,157 %	0,18 %	0,30 %
Invalidité portabilité	0,012 %	0,012 %	0,02 %	0,03 %
Rente éducation	0,035 %	0,035 %	0,19 %	—
Total	0,720 %	0,720 %	1,50 %	1,03 %

**b) Taux d'appel** (applicables pour 5 ans maximum à compter du 1-7-2011).

Garanties	Non-cadres		Cadres	
	TA	TB	TA	TB
Décès	0,140 %	0,140 %	0,70 %	—
Décès portabilité	0,010 %	0,010 %	0,01 %	—
Incapacité	0,374 %	0,374 %	0,37 %	0,68 %
Incapacité portabilité	0,012 %	0,012 %	0,05 %	0,04 %
Invalidité	0,187 %	0,187 %	0,21 %	0,33 %
Invalidité portabilité	0,012 %	0,012 %	0,02 %	0,03 %
Rente éducation	0,035 %	0,035 %	0,19 %	—
Total	0,77 %	0,77 %	1,55 %	1,08 %

**c) Répartition des cotisations :** 50 % employeur et 50 % salarié, à l'exception de celle afférente à la garantie incapacité de travail du personnel non-cadre intégralement à la charge du salarié.

### 3° Prestations

**a) Incapacité :** en complément et en relais de la 2<sup>e</sup> période de maintien de salaire par l'employeur, ou après 60 jours de franchise appliqués à chaque arrêt si pas d'indemnisation par l'employeur, et sans condition d'ancienneté, maintien à 100 % du salaire net moyen des 12 derniers mois civils déduction faite des prestations brutes de la SS cumulées à l'éventuel salaire net à temps partiel. Maximum d'indemnisation : salaire net d'activité.

**b) Invalidité :** indemnisation en pourcentage du salaire net moyen des 12 derniers mois civils déduction faite des prestations brutes de la SS cumulées à l'éventuel salaire net à temps partiel :

- invalidité 1<sup>er</sup> groupe : 45 % (60 % pour les cadres si l'invalidité résulte d'une maladie professionnelle ou d'un AT) ;
- invalidité 2<sup>e</sup> et 3<sup>e</sup> groupes et AT entraînant une incapacité ≥ 66 % : 100 %.

Maximum d'indemnisation : salaire d'activité.

**c) Décès et invalidité permanente absolue :** versement d'un capital fixé comme suit.

Situation de famille	Non-cadre	Cadre (1)
Célibataire, veuf, divorcé sans personne à charge	75 %	240 %
Marié, pacsé ou en concubinage ou avec 1 personne à charge	100 %	320 %
Par personne à charge en +	+ 25 % ou rente éducation 5 %	+ 80 % ou rente éducation 12 %
Décès du conjoint (2) non remarié et avant liquidation de la retraite	2 <sup>e</sup> capital versé aux enfants à charge	
(1) Salaire de référence limité à la tranche A.		
(2) Époux, concubin ou pacsé.		

Salaire de référence : rémunération brute des 12 derniers mois, primes et gratifications comprises (reconstitué si le salarié a moins de 1 an d'ancienneté).

- ◆ Accord du 10-12-90 complété par avenant n° 1 du 7-1-91 étendu par arrêté du 30-10-91, JO 9-11-91, modifié en dernier lieu par avenant du 2-3-2011 étendu par arrêté du 7-11-2011, JO 19-11-2011

## Section 8 Classification

- ◆ Annexe 1 ◆ Avenant n° 2 du 15-9-92 étendu par arrêté du 18-1-93, JO 28-1-93

### 24 Grille de classification ■

Emplois	Niveau	Coefficient
<b>Non-cadres</b>		
Manutentionnaire coursier, aide-magasinier, employé administratif, monteur assembleur	I	140
Réceptionnaire magasinier, préparateur de commandes, chauffeur-livreur, employé de comptabilité, vendeur débutant, monteur livreur	II	150

Emplois	Niveau	Coefficient
Secrétaire, assistant technico-commercial, secrétaire aide-comptable, aide-comptable, vendeur confirmé, monteur livreur qualifié, technicien agent de maintenance, programmeur, technico-commercial débutant, démonstrateur	III	170
Caissier, vendeur qualifié, démonstrateur-prospecteur débutant, technicien agent de maintenance qualifié, programmeur qualifié, technico-commercial confirmé, formateur	IV	190
Secrétaire de direction, comptable, acheteur, responsable point de vente, démonstrateur-prospecteur qualifié, chef d'équipe, technicien agent de maintenance très qualifié, analyste-programmeur, technico-commercial expérimenté, formateur qualifié, vendeur qualifié de librairie	V	220
Chef de groupe commercial, technicien agent de maintenance hautement qualifié, chef de groupe technique/informatique, responsable de projet, vendeur hautement qualifié de librairie, technicien bibliographe, acheteur libraire	VI	260
<b>Cadres</b> Poste de commandement, assiste un responsable d'un niveau hiérarchiquement supérieur, ou exerce, dans les domaines technique, administratif, commercial ou de gestion, des responsabilités dans le cadre des missions ou directives reçues de son supérieur. Bureautique et informatique : chef de service technique ou technico-commercial et chef de service technique, administratif, commercial Mise en œuvre de connaissances théoriques et d'une expérience. Commandement sur un ou plusieurs cadres ou employés hautement qualifiés. Responsabilité dans les domaines technique, commercial, administratif ou de gestion exigeant une large autonomie de jugement et d'initiative. Directeur de magasin Compétence et pouvoirs les plus larges sur le plan administratif, commercial, technique, gestion, organisation et direction de l'entreprise. Commandement sur un ou plusieurs cadres des niveaux précédents	VII  VIII  IX	300 à 359  360 à 449  450

**25 Certificat de qualification professionnelle** ■ Cinq certificats de qualification professionnelle permettent d'accéder aux emplois et coefficients suivants.

Formation	Niveau	Coefficient
<b>Domaine « Informatique »</b>		
Technico-commerciaux	V	220
Vendeur qualifié magasin	IV	190
Technicien agent de maintenance qualifié	IV	190
<b>Domaine « Mobilier »</b>		
Vendeur qualifié	V	220
Monteur livreur qualifié	III	170

◆ Avenant n° 11 du 5-6-2000 non étendu

## Section 9 Salaires, primes et indemnités

**26 Prime d'ancienneté pour les non-cadres** ■ Prime, versée au prorata du temps de travail, à mentionner à part sur le bulletin de paie.

Ancienneté	1-6-2007 (1)	1-8-2008 (2) (3)	1-9-2012 (4)
3 ans	23,40 €	23,68 €	24 €
6 ans	39,60 €	40,08 €	42 €
9 ans	46,70 €	47,26 €	50 €
12 ans	61,90 €	62,64 €	65 €
15 ans	78,10 €	79,04 €	80 €

(1) Accord du 21-11-2006 étendu par arrêté du 23-4-2007, JO 3-5-2007, applicable le 1<sup>er</sup> jour du mois suivant la publication de son arrêté d'extension au JO. Pour le champ d'application de cet accord, voir n° 27.

(2) Accord du 31-1-2008 étendu par arrêté du 22-7-2008, JO 31-7-2008, applicable le 1<sup>er</sup> jour du mois suivant la publication de son arrêté d'extension au JO. Montants repris au 1-11-2008 par l'accord du 27-6-2008 étendu par arrêté du 22-10-2008, JO 31-10-2008, applicable le 1<sup>er</sup> jour du mois suivant la publication de son arrêté d'extension au JO. Pour le champ d'application de ces accords, voir n° 27.

(3) Montants repris au 27-4-2010 par l'accord du 27-4-2010 étendu par arrêté du 6-10-2010, JO 15-10-2010, applicable à compter du jour de sa signature. Pour le champ d'application de cet accord, voir n° 27.

(4) Accord du 21-3-2012 étendu par arrêté du 7-8-2012, JO 17-8-2012, applicable le 1<sup>er</sup> jour du mois suivant la publication de son arrêté d'extension au JO. Pour le champ d'application de cet accord, voir n° 27.

◆ Art. 6-3 ◆ Avis de la commission d'interprétation du 27-5-93

**27 Salaires minima mensuels** ■ Salaires minima conventionnels incluant toutes les primes à l'exclusion des primes d'ancienneté (base 151,67 h/mois).

Champ d'application des accords salaires depuis 2005 : entreprises dont l'activité principale est constituée par une ou plusieurs des activités suivantes, le plus souvent répertoriées sous les codes NAF 2003 : 51.8 G, 51.8 H, 52.4 R et 52.4 Z [codes NAF 2008 : 46.51 Z, 46.65 Z, 46.66 Z, 47.41 Z, 47.59 A, 47.62 Z, 47.78 C (visés dans les accords à compter de 2010)] : commerces de détail de papeterie, loisirs créatifs, fournitures scolaires, fournitures de bureau, de bureautique et d'informatique, de matériel, machines et mobilier de bureau, auprès d'une clientèle de consommateurs utilisateurs (particuliers, professions libérales, entreprises, administrations et collectivités). Les entreprises dont l'activité principale est la vente aux revendeurs sont exclues du champ d'application.

Coeff.	Au 1-8-2008 (1)	Au 1-11-2008 (2)	Au 27-4-2010 (3)	Au 1-9-2012 (4)	Au 1-8-2013 (5)
140	1 310 €	1 340 €	1 358 €	1 400 €	1 432 €
150	1 320 €	1 360 €	1 378 €	1 412 €	1 445 €
170	1 333 €	1 370 €	1 388 €	1 423 €	1 455 €
190	1 354 €	1 390 €	1 412 €	1 447 €	1 480 €
220	1 438 €	1 470 €	1 494 €	1 531 €	1 566 €
260	1 610 €	1 655 €	1 682 €	1 724 €	1 764 €
300	1 827 €	1 880 €	1 907 €	1 955 €	2 000 €
360	2 170 €	2 240 €	2 275 €	2 332 €	2 386 €
450	2 890 €	2 995 €	3 036 €	3 112 €	3 184 €

(1) Accord du 31-1-2008 étendu par arrêté du 22-7-2008, JO 31-7-2008, applicable le 1<sup>er</sup> jour du mois suivant la publication de son arrêté d'extension au JO.

(2) Accord du 27-6-2008 étendu par arrêté du 22-10-2008, JO 31-10-2008, applicable le 1<sup>er</sup> jour du mois suivant la publication de son arrêté d'extension au JO.

(3) Accord du 27-4-2010 étendu par arrêté du 6-10-2010, JO 15-10-2010, applicable à compter du jour de sa signature avec rappel de salaires dus dès la publication de son arrêté d'extension au JO.

(4) Accord du 21-3-2012 étendu par arrêté du 7-8-2012, JO 17-8-2012, applicable le 1<sup>er</sup> jour du mois suivant la publication de son arrêté d'extension au JO.

(5) Accord du 20-3-2013 étendu par arrêté du 9-7-2013, JO 19-7-2013, applicable le 1<sup>er</sup> jour du mois suivant la publication de son arrêté d'extension au JO.

