

Brochure n° 3252

Convention collective nationale

IDCC : 3013. – LIBRAIRIE

ACCORD DU 16 SEPTEMBRE 2015
RELATIF À LA FORMATION PROFESSIONNELLE

NOR : ASET1551052M
IDCC : 3013

Cet accord annule et remplace l'accord du 24 mars 2011 relatif à la formation professionnelle des entreprises de la branche de la librairie.

PRÉAMBULE

Le présent accord s'inscrit dans le cadre du nouvel environnement juridique de l'ANI du 14 décembre 2013 et de la loi n° 2014-288 du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale, qui modifient en profondeur l'organisation et le financement de la formation professionnelle continue.

Dans ce cadre rénové, les parties signataires s'accordent sur la volonté de poursuivre la politique active de développement de la formation mise en place par la branche et se dotent de moyens financiers nécessaires notamment via une contribution conventionnelle spécifique à la branche.

La formation professionnelle permet :

- aux salariés de maintenir et développer leur employabilité, d'acquérir tout ou partie d'une qualification professionnelle, notamment par le biais du compte personnel de formation ;
- aux entreprises de maintenir et développer leur compétitivité et l'emploi, de fidéliser les salariés grâce à une politique de formation dynamique et valorisante et de s'assurer du transfert des compétences et qualifications.

De même, les parties signataires rappellent leur volonté de faciliter l'insertion professionnelle des jeunes de moins de 26 ans et des demandeurs d'emploi dans la branche professionnelle par un recours au contrat de professionnalisation et au contrat d'apprentissage.

Article 1^{er}

Champ d'application

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

Leur champ d'application comprend les commerces de librairie dont la clientèle est constituée de particuliers, d'entreprises ou d'administrations, que ces commerces vendent des livres neufs ou d'occasion, quelles que soient les modalités de vente de livres. A ce titre, le commerce de vente de

livres via les nouveaux outils de communication, tel Internet, est également compris dans le champ d'application de cet accord.

Sont visés :

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

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

Article 2

Portée

Le présent accord revêt un caractère impératif. Il s'applique par conséquent en toutes ses dispositions à toutes les entreprises visées par le champ d'application du présent accord. Tous accords de groupe, d'entreprise ou d'établissement de quelque niveau que ce soit ne peuvent déroger au présent accord que dans un sens plus favorable en tout ou partie aux salariés.

Article 3

Observatoire prospectif des métiers et des qualifications

3.1. Missions

L'observatoire prospectif des métiers et des qualifications est un outil de veille au service de l'emploi et de la formation professionnelle de la branche. Cet outil aide la branche à définir une stratégie emploi-formation adaptée au secteur de la librairie. A cet effet, l'observatoire doit donner des éléments d'information relatifs aux métiers et aux qualifications de la branche à la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle, et apporter aux acteurs de la formation professionnelle des éléments de connaissance quant à l'avenir des métiers et des qualifications de la branche. Il doit également veiller au principe d'égalité professionnelle tel que défini dans l'accord du 4 mai 2010 relatif à l'égalité professionnelle.

L'ensemble des documents issus de l'observatoire sera diffusé et présenté aux membres de la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle.

3.2. Financement

Le financement du fonctionnement de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications est assuré par l'OPCA de la branche dans le cadre des textes en vigueur.

Article 4

Financement de la formation professionnelle

4.1. OPCA

Les parties signataires désignent AGEFOS-PME comme OPCA de la branche pour collecter les contributions dues au titre de la formation professionnelle définie à l'article 4.2.

L'OPCA a pour objet de :

- collecter, c'est-à-dire recevoir les contributions des entreprises relatives à la formation professionnelle définies à l'article 4.2 du présent accord ;
- mutualiser au sein de l'OPCA, dans les sections financières dédiées, dès leur versement, les contributions versées par les entreprises par nature d'activité ;

- gérer et suivre les contributions collectées ;
- promouvoir la formation professionnelle auprès des entreprises de la branche ;
- prendre en charge et financer les actions de formation des entreprises entrant dans le champ d'application de l'accord conformément aux priorités et conditions définies par la branche professionnelle.

Une section professionnelle paritaire nationale réservée aux entreprises relevant de la convention collective nationale de la librairie a été créée au sein de l'OPCA. Ses modalités de fonctionnement sont définies dans le cadre d'un protocole d'accord entre les représentants de la branche professionnelle et AGEFOS-PME.

4.2. Dispositions financières

En application des dispositions législatives et réglementaires en vigueur, les entreprises s'acquittent auprès de l'AGEFOS-PME d'une contribution formation unique selon leur taille.

Contributions des employeurs de moins de 10 salariés : 0,55 %

Les employeurs de moins de 10 salariés consacrent chaque année au financement des actions de formation professionnelle une contribution minimale équivalant à 0,55 % du montant des rémunérations versées pendant l'année de référence. Cette contribution doit être versée en totalité à AGEFOS-PME.

Les entreprises qui le souhaitent peuvent, pour le même objet, effectuer des versements volontaires en plus de l'obligation fiscale susmentionnée auprès de l'AGEFOS-PME ou tout autre OPCA agréé. Ces versements volontaires favorisent le développement de projets spécifiques visant le maintien et le développement de l'employabilité des salariés.

Contributions des employeurs de 10 salariés et plus : 1 %

Les employeurs de 10 salariés et plus consacrent chaque année au financement des actions de formation professionnelle une contribution minimale équivalant à 1 % du montant des rémunérations versées pendant l'année de référence (art. L. 6331-9, premier alinéa, du code du travail).

La contribution minimale peut être réduite à 0,8 % dans le cas prévu à l'article L. 6331-10 du code du travail. Cet article précise qu'un accord d'entreprise, conclu pour une durée de 3 ans, peut prévoir que l'employeur consacre au moins 0,2 % du montant des rémunérations versées pendant chacune des années couvertes par l'accord au financement du compte personnel de formation de ses salariés et à son abondement. Dans ce cas, le pourcentage prévu au premier alinéa de l'article L. 6331-9 est fixé à 0,8 %. Pendant la durée de l'accord, l'employeur ne peut bénéficier d'une prise en charge par l'organisme collecteur paritaire agréé auquel il verse la contribution mentionnée à l'article L. 6331-9 des formations financées par le compte personnel de formation de ses salariés.

Les sommes collectées par l'AGEFOS-PME à ce titre sont utilisées conformément aux dispositions des articles L. 6332-3-3 et L. 6332-3-4 du code du travail et des décrets subséquents.

Les entreprises qui le souhaitent peuvent, pour le même objet, effectuer des versements volontaires en plus de l'obligation fiscale susmentionnée auprès de l'AGEFOS-PME ou tout autre OPCA agréé. Ces versements volontaires favorisent le développement de projets spécifiques visant le maintien et le développement de l'employabilité des salariés.

Ces dispositions sont applicables à compter de la collecte effectuée en 2016 sur la masse salariale annuelle brute de 2015.

Contributions conventionnelles des employeurs de 10 salariés et plus : 0,1 %

Soucieux de pérenniser le développement de la formation professionnelle des salariés de la branche, les partenaires sociaux décident de mettre en place une contribution conventionnelle.

Cette contribution de 0,1 % de la masse salariale est versée par les employeurs de 10 à 299 salariés à l'OPCA désigné par la branche.

Cette contribution a pour objet le développement de la formation professionnelle continue. Elle est mutualisée dans une section comptable à part au sein de l'OPCA et relève de la compétence exclusive des partenaires sociaux de la branche, qui décident de son usage et de sa répartition.

Cette contribution est notamment affectée au financement des actions définies ci-dessous :

- actions de formation collectives ;
- actions de formation s'inscrivant dans le cadre d'actions relevant de démarche GPEC de branche ou d'entreprise ;
- toute action visant au développement de la formation professionnelle continue.

Cette contribution sera assise sur les salaires versés par les entreprises à compter du 1^{er} janvier 2015.

Article 5

Développement de l'alternance

Les parties signataires de l'accord marquent leur résolution commune de définir, dans la branche, une politique volontariste en faveur du développement de l'alternance.

Les parties signataires souhaitent apporter aux jeunes les moyens adaptés à leur accès à un emploi durable et aux libraiies les solutions pour répondre à leur besoin de compétences, en soutenant, notamment, une politique en faveur du développement de l'apprentissage.

5.1. Contrat de professionnalisation

5.1.1. Objet du contrat de professionnalisation

Le contrat de professionnalisation a pour objectif de permettre l'acquisition d'une qualification professionnelle et de favoriser l'insertion ou la réinsertion professionnelle des jeunes et demandeurs d'emploi.

La qualification professionnelle visée doit :

- être enregistrée au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) : diplôme, titre à finalité professionnelle, etc. ; ou
- être reconnue dans la classification d'une convention collective nationale de branche ; ou
- ouvrir droit à un certificat de qualification professionnelle inscrit ou non au RNCP.

Le contrat de professionnalisation a donc pour objectif de permettre à son bénéficiaire d'acquies un diplôme ou un titre à finalité professionnelle, un certificat de qualification professionnelle (CQP) ou une qualification professionnelle reconnue dans la classification de la convention collective.

L'emploi occupé pendant la durée du contrat de professionnalisation et les évolutions des missions confiées pendant ces périodes en entreprise doivent être en lien direct avec la formation suivie et la qualification visée.

5.1.2. Public

Les parties signataires rappellent que le contrat de professionnalisation est ouvert :

- aux jeunes de moins de 26 ans sans qualification professionnelle et à ceux qui veulent compléter leur formation, quel qu'en soit le niveau, pour pouvoir accéder aux qualifications visées ;
- aux demandeurs d'emploi d'au moins 26 ans, dès leur inscription à Pôle emploi, lorsqu'une professionnalisation s'avère nécessaire pour favoriser leur retour vers l'emploi ;
- aux bénéficiaires du RSA, de l'ASS ou de l'AAH ;
- aux personnes ayant bénéficié d'un contrat unique d'insertion ;

- aux bénéficiaires du revenu minimum d’insertion (RMI) et de l’allocation de parent isolé (API) dans les départements d’outre-mer (DOM), à Saint-Barthélemy, Saint-Martin et Saint-Pierre-et-Miquelon.

Toute action, notamment en liaison avec Pôle emploi et les autres services de l’Etat, visant le recrutement de demandeurs d’emploi en contrat de professionnalisation est vivement encouragée.

5.1.3. Durée du contrat

Le contrat de professionnalisation peut être conclu pour une durée déterminée ou une durée indéterminée.

Lorsque le contrat est à durée déterminée, il est conclu pour une durée comprise entre 6 et 12 mois et sa durée est alors au moins égale à la durée du contrat de professionnalisation. L’objet du CDD est alors la professionnalisation.

Lorsque le contrat est à durée indéterminée, la durée minimale de la professionnalisation, durant laquelle sont mises en œuvre les actions de professionnalisation, est comprise entre 6 et 12 mois.

Afin de renforcer la professionnalisation des emplois dans les entreprises relevant de la branche de la librairie, les parties signataires décident que, outre les personnes mentionnées par les dispositions de l’article L. 6325-11 du code du travail, la durée des contrats à durée déterminée ou de l’action de professionnalisation des contrats à durée indéterminée peut être de 24 mois lorsque la qualification visée est inscrite au RNCP (diplôme d’Etat, titre à finalité professionnelle, certificat de qualification professionnelle inscrit ou non au RNCP...) ou pour des publics spécifiques, notamment des jeunes sortis du système éducatif sans qualification professionnelle reconnue.

La durée de la formation est comprise entre 15 % et 25 % de la durée totale du contrat à durée déterminée, sans pouvoir être inférieure à 150 heures, ou de l’action de professionnalisation du contrat à durée indéterminée.

Toutefois, cette durée peut être portée jusqu’à 50 % de la durée de l’action de professionnalisation :

- lorsque la qualification visée est inscrite au RNCP : diplôme d’Etat, un titre à finalité professionnelle, un certificat de qualification professionnelle inscrit ou non au RNCP... ;
- ou pour des publics spécifiques, notamment des jeunes sortis du système éducatif sans qualification professionnelle reconnue.

Dans l’optique de l’engagement de la branche en matière d’alternance, les parties signataires de l’accord engagent vivement les entreprises ayant eu recours au contrat de professionnalisation à conclure un CDI à l’expiration du CDD (en proposant notamment les postes sous CDI vacants au sein de l’entreprise et correspondant à la qualification acquise par le salarié), ou à favoriser l’insertion du salarié au sein d’une autre entreprise de la branche.

Il est rappelé que l’accord du 17 juin 2010 portant création de la CPNEFP prévoit que celle-ci aura notamment pour mission d’assurer le suivi des contrats de professionnalisation.

5.1.4. Rémunération des salariés titulaires d’un contrat de professionnalisation

Le salarié titulaire d’un contrat de professionnalisation perçoit, pendant la durée du contrat, une rémunération calculée en pourcentage du Smic.

Ce montant varie selon l’âge du bénéficiaire et le niveau de sa formation.

Afin de favoriser le développement des contrats de professionnalisation et l’intégration des jeunes dans la vie professionnelle, la branche a majoré le montant de la rémunération dans les cas suivants :

- qualification inférieure à celle d’un bac professionnel pour les salariés de moins de 21 ans et pour les salariés de 21 ans à 25 ans ;

- lors de la deuxième année des contrats de professionnalisation d’une durée de 24 mois, quels que soient l’âge et le niveau du salarié.

	ÂGE DU SALARIÉ				
	Salariés de moins de 21 ans		Salariés de 21 ans à 25 ans		Salariés de 26 ans et plus
	Au premier jour du mois suivant où le titulaire du contrat atteint l'âge indiqué				
	Qualification inférieure à celle d'un bac professionnel	Qualification au moins égale à celle d'un bac professionnel	Qualification inférieure à celle d'un bac professionnel	Qualification au moins égale à celle d'un bac professionnel	
1 ^{re} année	60 % du Smic	65 % du Smic	75 % du Smic	80 % du Smic	85 % de la rémunération mini- male conventionnelle, sans pouvoir être inférieur au Smic
2 ^e année	70 % du Smic	75 % du Smic	80 % du Smic	90 % du Smic	100 % de la rémunération mi- nimale conventionnelle, sans pouvoir être inférieur au Smic

Lorsque le salarié atteint 21 ans en cours de contrat, la rémunération est automatiquement réévaluée à compter du premier jour du mois suivant sa date anniversaire.

Lorsque le salarié atteint 26 ans en cours de contrat, cela n’a pas d’incidence sur le bénéfice de l’exonération de charges qui reste acquis pour la durée du contrat.

5.1.5. Prise en charge

La CPNEFP détermine annuellement les orientations de prise en charge des coûts pédagogiques, d’accompagnement et des frais relatifs aux contrats de professionnalisation.

5.2. Contrat d’apprentissage

Comme précisé en introduction de cet article relatif au « développement de l’alternance dans la branche de la librairie », les parties signataires de l’accord marquent leur résolution commune de définir, dans la branche, une politique volontariste en faveur du développement de l’alternance et plus particulièrement à travers l’apprentissage.

5.2.1. Objet du contrat d’apprentissage

Le contrat d’apprentissage est un contrat de type particulier conclu entre un apprenti ou son représentant légal et un employeur.

Il a pour objet de donner à de jeunes travailleurs ayant satisfait à l’obligation scolaire une formation générale, théorique et pratique, en vue de l’obtention d’une qualification professionnelle sanctionnée par un diplôme ou un titre à finalité professionnelle enregistrée au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP).

L’employeur s’engage, outre le versement d’un salaire, à assurer à l’apprenti une formation professionnelle complète, dispensée pour partie en entreprise et pour partie en centre de formation d’apprentis (CFA) ou en section d’apprentissage.

L’apprenti s’oblige, en retour, en vue de sa formation, à travailler pour cet employeur, pendant la durée du contrat, et à suivre cette formation.

Sauf dérogation, l’apprenti doit être âgé de 16 ans au moins à 25 ans au début de l’apprentissage.

Une rencontre devra être organisée dans le cadre du premier semestre du contrat d’apprentissage entre l’employeur, le salarié apprenti et le centre de formation pour faire un premier bilan sur la formation assurée à l’apprenti.

5.2.2. Bilan de l'apprentissage

En 2012, 2 500 salariés ont été embauchés dans la branche (rapport de branche institut I + C, données 2012).

Trente pour cent de ces embauches le sont en tant que premier emploi, soit 750 embauches.

Un tiers de ces 750 embauches concernent, en moyenne, des salariés formés via l'alternance, soit environ 250 salariés. Les formations suivies sont spécifiques à la branche : CAP papeterie librairie, BP de libraire, licence professionnelle de libraire.

Par ailleurs, le taux d'insertion des apprentis de la branche est très favorable. La majorité des apprentis trouvent un emploi 6 mois à 1 an après leur formation.

Les études statistiques menées démontrent que l'apprentissage est une réelle porte d'entrée pour le recrutement et l'insertion des jeunes dans la branche de la librairie. Les formations préparant au métier de libraire sont de niveaux variés (V, IV et III ; CAP, BP et licence professionnelle) et réalisables en apprentissage. Après validation, elles permettent aux bénéficiaires de trouver un emploi pérenne dans le secteur.

5.2.3. Politique de la branche

Dans une optique de renforcement du développement de l'apprentissage, les parties signataires établissent les objectifs ci-dessous.

Objectif quantitatif :

Les parties signataires de l'accord considèrent que le contrat d'apprentissage est une des voies les plus adaptées pour accéder aux diplômes des métiers de la branche (CAP librairie-papeterie-presse, BP de libraire, licence professionnelle de libraire).

Par conséquent, elles incitent les entreprises à ne pas relâcher leurs efforts en matière d'accueil et d'insertion professionnelle des apprentis.

Les entreprises de la branche sont invitées à mettre en place toutes les conditions permettant de pérenniser chaque contrat d'apprentissage conclu en leur sein, notamment au-delà de la période de 2 mois prévue à l'article L. 6222-18 du code du travail.

Pour la période 2015-2020, les parties signataires de l'accord réaffirment leur ambition de poursuivre, dans les entreprises de la branche, si les conditions économiques le permettent, la progression du nombre de contrats en alternance, en vue d'atteindre au moins 300 alternants au 31 décembre 2020.

Objectif qualitatif :

Les parties signataires souhaitent que l'effort quantitatif supplémentaire de la branche pour l'apprentissage soit assorti des objectifs qualitatifs suivants :

1. Le maintien d'un taux faible de rupture anticipée des contrats d'apprentissage ;
2. Le maintien à 90 % du taux de réussite moyen aux examens préparés ;
3. Un taux d'insertion professionnelle, 6 mois après le terme de la formation en alternance, à hauteur de 60 % ;
4. L'accompagnement des maîtres d'apprentissage dans leur rôle de transfert des savoirs et compétences, notamment le rappel aux maîtres d'apprentissage de l'importance de dégager sur leur temps de travail les disponibilités nécessaires à l'accompagnement de l'apprenti et aux relations avec le CFA. Si l'employeur n'est pas le maître d'apprentissage, l'employeur organise le temps de travail du maître d'apprentissage de telle façon qu'il puisse assurer sa mission dans son temps de travail.

5.2.4. Moyens mis en œuvre

Pour favoriser l'insertion des jeunes dans le monde du travail par la voie de l'apprentissage et mobiliser les moyens nécessaires pour prendre en charge des actions collectives de communication sur les métiers et le financement des établissements d'enseignement préparant à ses métiers, les parties signataires décident que :

Conformément à l'article L. 6332-16 du code du travail, et sur demande de la CPNEFP de la branche librairie, l'OPCA de branche peut prendre en charge les dépenses de fonctionnement des centres de formation d'apprentis conventionnés par l'Etat ou les régions selon les modalités prévues par accord négocié annuellement et spécifiquement sur ce sujet par les partenaires sociaux en CPN. Les CFA susceptibles de bénéficier d'un financement de l'OPCA de branche sont ceux qui accueillent au moins un salarié de la branche librairie au 31 décembre de l'année précédant leur demande et préparent à un diplôme de la librairie (CAP librairie-papeterie-presse, BP de libraire, licence professionnelle de libraire).

L'OPCA désigné est chargé du versement des fonds aux CFA sur décision de la CPNEFP et du suivi de l'exécution de cette décision.

Par ailleurs, les parties signataires invitent toutes les entreprises de la branche à verser leur taxe d'apprentissage à l'OPCA de branche, AGEFOS-PME, qui va demander son habilitation pour être organisme collecteur de la taxe d'apprentissage (OCTA) dès la collecte réalisée au 28 février 2016.

La branche communiquera sur la voie de l'apprentissage par le biais de ses outils dédiés à l'emploi et à la formation professionnelle, et à l'occasion des événements consacrés à ces sujets.

La CPNEFP de la librairie est tenue informée, annuellement, du suivi des présentes dispositions sur l'apprentissage.

5.2.5. Maître d'apprentissage

Missions du maître d'apprentissage

Dans le cadre du contrat d'apprentissage, le maître d'apprentissage a pour mission de contribuer à l'acquisition par l'apprenti des compétences nécessaires à l'obtention du titre ou du diplôme préparé, en liaison avec le CFA.

L'apprenti est obligatoirement suivi par un maître d'apprentissage. Celui-ci est soit l'employeur, soit l'un des salariés de l'entreprise.

Choix du maître d'apprentissage

Le maître d'apprentissage est choisi, sur la base du volontariat, parmi les salariés qualifiés de l'entreprise justifiant d'au moins 2 ans d'ancienneté dans le métier et dans une qualification en rapport avec l'objectif de professionnalisation visé.

L'employeur peut aussi assurer lui-même les missions de maître d'apprentissage s'il remplit les conditions de qualification et d'expérience.

L'employeur doit informer l'organisme chargé de l'enregistrement des contrats d'apprentissage de tout changement concernant le maître d'apprentissage désigné.

Formation du maître d'apprentissage

Afin que l'entreprise puisse bénéficier des financements réglementaires accompagnant la formation des maîtres d'apprentissage, le maître d'apprentissage doit avoir obligatoirement bénéficié, au préalable, d'une formation spécifique, éventuellement renouvelée tous les 5 ans.

Les coûts relatifs à la préparation et à la formation des maîtres d'apprentissage sont pris en charge par l'OPCA de la branche sur la base des montants forfaitaires déterminés chaque année.

Disponibilité du maître d'apprentissage

Le tuteur salarié ne peut suivre simultanément que deux salariés en contrat d'apprentissage. Le maître d'apprentissage employeur ne peut assurer simultanément sa fonction de maître d'apprentissage que pour deux salariés en contrat d'apprentissage.

Pour permettre les missions du maître d'apprentissage tout en continuant à exercer son emploi dans l'entreprise, le tuteur doit disposer du temps nécessaire et d'une charge de travail adaptée au suivi du titulaire du contrat ou de la période de professionnalisation. Il est demandé aux employeurs de veiller particulièrement à ce que la fonction de maître d'apprentissage n'ait pas d'impact négatif sur l'ensemble des éléments composant la rémunération. La branche encourage les employeurs à faire entrer dans l'appréciation professionnelle le fait qu'un salarié se voit confier la mission de maître d'apprentissage, au regard de la qualité avec laquelle cette mission doit être assurée.

Article 6

Compte personnel formation

6.1. Droit au compte personnel de formation

Un compte personnel de formation (CPF) est instauré, à compter du 1^{er} janvier 2015, au bénéfice de chaque personne âgée d'au moins 16 ans, qu'elle soit salariée (dont les apprentis) ou demandeur d'emploi.

Il vient en remplacement du droit individuel à la formation (DIF).

Le CPF permet d'acquérir des heures en fonction des périodes travaillées en tant que salarié.

Les heures inscrites sur le compte demeurent acquises en cas de changement de situation professionnelle ou de perte d'emploi de son titulaire. Ces heures permettent au salarié ou au demandeur d'emploi de suivre une formation éligible certifiante ou qualifiante.

Le compte est fermé lorsque la personne est admise à faire valoir l'ensemble de ses droits à la retraite.

6.2. Alimentation du compte et suivi des heures

L'alimentation du CPF se fait à hauteur de 24 heures par année de travail à temps complet jusqu'à l'acquisition d'un crédit de 120 heures, puis de 12 heures par année de travail à temps complet, dans la limite d'un plafond total de 150 heures.

Lorsque le salarié n'a pas effectué une durée de travail à temps complet sur l'ensemble de l'année, l'alimentation est calculée à due proportion du temps de travail effectué.

Les périodes d'absence du salarié pour un congé de maternité, des congés de paternité et d'accueil de l'enfant, un congé d'adoption, un congé parental d'éducation, un congé de présence parentale, un congé de soutien familial ou une maladie professionnelle ou accident du travail sont intégralement prises en compte pour le calcul des heures acquises sur le CPF.

Chaque titulaire d'un CPF a connaissance du nombre d'heures créditées sur son compte en accédant à un service dématérialisé gratuit administré par la Caisse des dépôts et consignations (<http://www.moncompteformation.gouv.fr/>). Les heures acquises au cours d'une année sont inscrites au CPF directement par la Caisse des dépôts et consignations.

6.3. Transition DIF – CPF

Le solde des heures de DIF est arrêté au 31 décembre 2014 et est reporté sur le compte personnel de formation. Il appartient au salarié de saisir cette information sur le site du CPF (www.moncompteformation.gouv.fr) sur la base de l'information qu'il a reçue de la part de l'employeur.

Les heures inscrites au titre du DIF sont mobilisables dans les mêmes conditions que celles du CPF jusqu'au 31 décembre 2020. Elles seront utilisées en priorité lors des demandes, et ce jusqu'à épuisement du compteur DIF. Les droits acquis au titre du DIF et non consommés au 31 décembre 2020 seront définitivement perdus.

6.4. Modalités de mise en œuvre du CPF par le salarié

Le compte ne peut être mobilisé qu'avec l'accord exprès de son titulaire. Le refus du titulaire de mobiliser son compte ne constitue pas une faute.

La mobilisation du CPF sur le temps de travail est soumise à l'accord de l'employeur tant sur le calendrier que sur le contenu de formation, à l'exception des formations portant sur l'acquisition du socle de connaissances et de compétences, sur l'accompagnement d'une VAE, pour lesquelles l'accord de l'employeur n'est requis que sur le calendrier et à l'exception de l'abondement correctif obtenu pour non-respect des obligations liées à l'entretien professionnel.

Le salarié doit solliciter l'employeur :

- 60 jours avant le début de la formation pour une formation de moins de 6 mois ;
- 120 jours avant le début de la formation pour une formation d'une durée supérieure ou égale à 6 mois.

A compter de la réception de la demande, l'employeur dispose d'un délai de 30 jours calendaires pour notifier sa réponse au salarié, qui doit être motivée en cas de refus.

L'absence de réponse de l'employeur dans le délai vaut acceptation de la demande.

Les heures de formation réalisées sur le temps de travail avec l'accord de l'employeur donnent lieu au maintien de la rémunération du salarié.

Si la formation financée dans le cadre du CPF est suivie hors du temps de travail, elle n'est pas soumise à autorisation de l'employeur sauf si l'employeur participe au financement de cette action de formation par un abondement en heures. Les heures de formation n'ouvrent pas droit à l'allocation de formation.

6.5. Actions de formation éligibles

Les actions de formation éligibles au compte personnel de formation sont :

- les formations permettant d'acquérir le socle commun de connaissances et de compétences professionnelles, et ce conformément à l'article L. 6323-6 du code du travail ;
- l'accompagnement à la VAE mentionné à l'article L. 6313-11 du code du travail ;
- les formations sanctionnées par une certification inscrite au RNCP ;
- les formations sanctionnées par un CQP ;
- les formations sanctionnées par une certification inscrite à l'inventaire mentionné au dixième alinéa du II de l'article L. 335-6 du code de l'éducation.

Les trois dernières catégories sont éligibles si elles figurent sur au moins une des listes établies par :

- la CPNEFP de la branche librairie ;
- le COPANEF ;
- le COPAREF de la région dans laquelle travaille le salarié.

Les parties signataires de l'accord confient à la CPNEFP le soin d'établir et de mettre à jour régulièrement, dans le respect des dispositions législatives et réglementaires, la liste des formations éligibles au CPF pour les salariés de la branche.

L'information sur les formations éligibles au CPF pour les salariés de la branche figure sur le service dématérialisé administré par la Caisse des dépôts et consignations (<http://www.moncompteformation.gouv.fr/>).

6.6. Abondement du compte personnel de formation

Les parties signataires de l'accord s'entendent sur le caractère prioritaire du CPF pour les salariés et les entreprises de la branche librairie.

A ce titre la branche souhaite promouvoir le compte personnel de formation dans le cadre d'une politique associant besoins du salarié et des entreprises ressortissantes et s'inscrivant dans une logique de dynamique de développement des compétences et des qualifications.

Des abondements peuvent être mobilisés pour permettre au salarié de réaliser une formation dont la durée est supérieure au nombre d'heures dont il dispose au titre du CPF. Ainsi, le financement des heures manquantes peut être obtenu en mobilisant des dispositifs comme le congé individuel de formation, la période de professionnalisation et le plan de formation selon les disponibilités financières des organismes financeurs.

Les parties signataires confient à la CPNEFP le soin de fixer une politique d'abondement au titre du CPF et en particulier de décider :

- des formations prioritaires éligibles à l'abondement parmi les formations figurant sur la liste établie par la CPNEFP de la branche ;
- le cas échéant, des publics bénéficiaires ;
- le cas échéant, de la durée de l'abondement consenti ;
- du budget à y consacrer et de la nature des fonds à mobiliser.

Les abondements ainsi effectués n'entrent pas en compte dans les modes de calcul des heures qui sont créditées sur le CPF chaque année, ni dans le plafond des 150 heures pouvant être mobilisées.

6.7. Financement des actions de formation

Les frais occasionnés par la formation suivie par le salarié au titre des heures inscrites sur son CPF sont pris en charge par l'OPCA de la branche, au titre des fonds provenant de la collecte des contributions légales dédiés au financement du CPF.

Le financement du CPF porte sur les coûts pédagogiques, les frais annexes et les rémunérations selon les critères définis par le conseil d'administration de l'OPCA.

L'AGEFOS-PME fournit chaque année à la CPNEFP de la branche librairie un bilan chiffré des prises en charge.

Article 7

Période de professionnalisation

La période de professionnalisation a pour objet de favoriser le maintien dans l'emploi des salariés qui y ont accès par des actions de formation qualifiantes ou certifiantes. Elle est fondée sur l'alternance entre activité professionnelle et périodes de formation.

7.1. Salariés prioritaires

La période de professionnalisation est ouverte aux salariés en CDI, ou aux bénéficiaires d'un CUI CDI ou CDD.

Les parties signataires de l'accord conviennent qu'au sein de la branche de la librairie la période de professionnalisation s'adresse en priorité :

- aux salariés qui, après 20 ans d'activité et, en tout état de cause, à compter de leur 45^e anniversaire, sous réserve qu'ils justifient d'une ancienneté minimale de 1 an de présence dans l'entreprise qui les emploie, souhaitent par cette professionnalisation consolider la seconde partie de leur carrière professionnelle ;
- aux salariés qui envisagent la création ou la reprise d'une entreprise ;
- aux femmes qui reprennent leur activité professionnelle après un congé maternité ou aux salariés après un congé parental ;
- aux travailleurs handicapés.

7.2. Objet des formations suivies dans le cadre de la période de professionnalisation

La formation suivie dans le cadre de la période de professionnalisation doit permettre à son bénéficiaire :

- d’acquérir une qualification enregistrée au RNCP, reconnue dans la classification de la convention collective de la branche ou ouvrant droit à un certificat de qualification professionnelle ;
- d’accéder au socle de connaissances et de compétences ;
- d’accéder à une certification inscrite à l’inventaire mentionné au dixième alinéa du II de l’article L. 335-6 du code de l’éducation.

7.3. Durée de la formation

La durée de la période de professionnalisation est égale à la durée de la formation prévue pour atteindre la qualification visée.

La durée minimale pour chaque salarié bénéficiaire d’une période de professionnalisation est fixée à 70 heures, réparties sur une période maximale de 12 mois calendaires. Ainsi, pour une période de professionnalisation d’une durée supérieure, les 70 premières heures doivent impérativement être réalisées dans les 12 premiers mois de la formation.

Cette durée ne s’applique pas aux :

- actions permettant aux travailleurs de faire valider les acquis de leur expérience ;
- formations financées par la période de professionnalisation dans le cadre de l’abondement du CPF ;
- formations permettant l’accès aux certifications inscrites à l’inventaire mentionné au dixième alinéa du II de l’article L. 335-6 du code de l’éducation.

7.4. Rémunération

Les actions de formation de la période de professionnalisation se déroulent, en principe, pendant le temps de travail.

Les actions de formation mises en œuvre pendant la période de professionnalisation et pendant le temps de travail donnent lieu au maintien par l’employeur de la rémunération du salarié.

Les actions peuvent se dérouler pour tout ou partie en dehors du temps de travail à l’initiative :

- soit du salarié dans le cadre du CPF ;
- soit de l’employeur, après accord écrit du salarié, dans le cadre du plan de formation dans la limite de 80 heures par an et par salarié.

Article 8

Plan de formation

Les parties signataires du présent accord réaffirment leur volonté de développer l’accès des salariés à des actions de formation professionnelle conduites tout au long de leur vie professionnelle dans le cadre du plan de formation.

Dans ce cadre, les signataires du présent accord rappellent aux entreprises qu’elles ont la possibilité d’élaborer un plan de formation et qu’elles doivent, en tout état de cause, dès lors qu’elles sont tenues de mettre en place un comité d’entreprise, procéder aux consultations prévues s’agissant du plan de formation.

Le plan de formation contient l’ensemble des actions de formation retenues par l’entreprise en fonction des besoins de l’entreprise et des évolutions technologiques auxquelles elle doit faire face.

Les signataires rappellent que le plan de formation est à l’initiative de l’entreprise, qu’il relève de son pouvoir de gestion et qu’il constitue un outil essentiel au service des objectifs stratégiques de l’entreprise.

Dans ce cadre, il permet la mise en place d'actions de formation qui peuvent avoir un des objets suivants :

- l'adaptation au poste de travail, l'évolution ou le maintien dans l'emploi ;
- le développement des compétences ou l'acquisition de nouvelles compétences.

Actions d'adaptation au poste de travail ou liées à l'évolution ou au maintien dans l'emploi

Ces formations doivent permettre au salarié de tenir l'emploi et faciliter la prise en compte des évolutions en cours, technologiques ou organisationnelles.

Toute action de formation suivie par un salarié pour assurer son adaptation au poste de travail ou liée à l'évolution ou au maintien dans l'emploi dans l'entreprise constitue un temps de travail effectif et donne lieu pendant sa réalisation au maintien par l'entreprise de la rémunération.

Les actions de formation liées à l'évolution ou au maintien dans l'emploi ne doivent pas conduire le salarié à dépasser la durée légale ou conventionnelle du travail.

En cas de dépassement, l'employeur devra payer des heures supplémentaires.

Actions liées au développement des compétences des salariés

Ces actions peuvent permettre au salarié d'acquérir de nouvelles compétences, dont la mise en œuvre n'est pas requise dans le cadre du poste de travail qu'il occupe ni de l'emploi qu'il tient, mais qui pourraient lui être utiles dans le cadre d'un changement de poste ou d'une évolution professionnelle.

Par accord entre le salarié et l'employeur, des actions de formation ayant pour objet le développement des compétences des salariés peuvent se dérouler en dehors du temps de travail effectif dans la limite de 80 heures par an et par salarié ou, pour les salariés dont la durée de travail est fixée par une convention de forfait en jours ou de forfait en heures sur l'année, dans la limite de 5 % de leur forfait.

Le refus du salarié de participer à de telles actions ne constitue ni une faute ni un motif de licenciement. Le salarié a la possibilité de revenir sur son accord dans les 8 jours.

Si l'action se déroule en tout ou partie en dehors du temps de travail, le temps consacré aux formations de développement de compétences n'est pas considéré comme du temps de travail effectif et ouvre droit pour le salarié à une allocation de formation égale, pour chaque heure de formation suivie en dehors du temps de travail, à 50 % du salaire horaire de référence.

Les parties signataires s'accordent dans la définition d'orientations et d'actions prioritaires déterminées en fonction des besoins évolutifs des entreprises, du contexte socio-économique, des dispositions légales et réglementaires en vigueur et des orientations stratégiques déterminées par la branche professionnelle.

Les orientations de prise en charge qui en découlent sont définies au moins une fois par an par la CPNEFP de la branche.

Article 9

Entretien professionnel et état des lieux récapitulatif des parcours

9.1. Entretien professionnel

Tout salarié bénéficie tous les 2 ans d'un entretien professionnel à l'initiative de l'employeur.

Le premier entretien professionnel doit avoir lieu au plus tard avant le 8 mars 2016 pour l'ensemble des salariés embauchés avant le 7 mars 2014. Pour les salariés recrutés après le 7 mars 2014, l'entretien devra se réaliser au plus tard dans les 2 ans suivant l'embauche.

Il doit également être proposé systématiquement au salarié qui reprend une activité à l'issue d'un congé de maternité, d'un congé parental d'éducation, d'un congé de soutien familial, d'un congé

d'adoption, d'un congé sabbatique, d'une période de mobilité volontaire sécurisée mentionnée à l'article L. 1222-12 du code du travail, d'une période d'activité à temps partiel au sens de l'article L. 1225-47 du même code, d'un arrêt longue maladie prévue à l'article L. 324-1 du code de la sécurité sociale ou à l'issue d'un mandat syndical.

Cet entretien donne l'occasion au salarié d'exprimer ses besoins en formation, ses projets et souhaits d'évolution, lui permettant ainsi de participer activement à son parcours professionnel.

Cet entretien a pour objet de déterminer :

- les moyens d'accès à l'information sur les dispositifs d'orientation professionnelle et de formation tout au long de la vie ;
- les objectifs de professionnalisation qui pourraient être définis au bénéfice du salarié pour lui permettre d'améliorer ses compétences ou de renforcer sa qualification ;
- le ou les dispositifs de formation auxquels il pourrait être fait appel en fonction des objectifs retenus ;
- les initiatives du salarié pour l'utilisation de son CPF ;
- les conditions de réalisation de la formation, notamment au regard du temps de travail et des engagements réciproques qui peuvent en découler.

Cet entretien a donc pour finalité de permettre à chaque salarié d'élaborer un projet professionnel à partir de ses aptitudes, de ses souhaits d'évolution, et compte tenu des besoins de l'entreprise.

Cet entretien sera assuré par un membre de la hiérarchie, de préférence du responsable hiérarchique direct ou d'une personne des ressources humaines.

L'entretien professionnel est distinct de l'entretien d'évaluation et doit donc être dissocié de ce dernier. En effet, l'entretien d'évaluation fait le bilan de l'activité professionnelle de l'année passée avec les résultats obtenus par le salarié et définit les objectifs à atteindre pour l'année à venir.

L'entretien professionnel se déroule dans le respect des textes selon les modalités précisées par le chef d'entreprise.

En tout état de cause, l'entreprise s'emploie à :

- informer les instances représentatives du personnel concernées et, lorsqu'elles existent, sur les modalités d'organisation de cet entretien, au moins 2 semaines avant son déroulement ;
- informer les salariés sur le déroulement et les objectifs de cet entretien, au moins 10 jours avant son déroulement ;
- réaliser l'entretien dans un lieu adapté, en dehors de toute présence de tiers, et le rémunérer au même titre que du travail effectif ;
- formaliser les conclusions de l'entretien, en particulier les actions de formation envisagées, comme les éventuels engagements pris par l'entreprise, sur un document établi en double exemplaire où le salarié peut inscrire les observations qu'il juge utiles. Un double du document signé des deux parties est remis au salarié. En cas de désaccord sur les conclusions de l'entretien, le salarié pourra formuler ses questions par écrit. Le responsable de l'entretien disposera d'un délai de 15 jours pour y répondre en exposant son argumentaire par écrit. Le salarié peut également, en cas de désaccord, demander un entretien avec le supérieur hiérarchique du responsable ayant conduit l'entretien.

9.2. Etat des lieux récapitulatif du parcours professionnel

Tous les 6 ans, l'entretien professionnel fait un état des lieux récapitulatif du parcours professionnel du salarié.

Le premier état des lieux récapitulatif doit avoir lieu au plus tard avant le 8 mars 2020 pour l'ensemble des salariés embauchés avant le 7 mars 2014.

A cette occasion, doivent être listés sur les 6 années passées :

- les dates des entretiens professionnels réalisés ;
- les actions de formation suivies ;
- les éléments de certification obtenus par la formation ou la VAE ;
- les progressions salariales et/ou professionnelles dont le salarié a bénéficié.

L'entretien professionnel et l'état des lieux récapitulatif du parcours professionnel du salarié concernent toutes les entreprises, quelle que soit leur taille.

Article 10

Bilan de compétences

Tout salarié peut demander à bénéficier d'un bilan de compétences mis en œuvre dans le cadre d'une démarche individuelle pendant ou en dehors du temps de travail.

Il a pour objet de permettre aux salariés d'analyser leurs compétences tant professionnelles que personnelles ainsi que leurs aptitudes et leurs motivations, afin de définir un projet professionnel et éventuellement un projet de formation.

Il peut être suivi à l'initiative du salarié, dans le cadre d'un congé pour bilan de compétences ou à l'initiative de l'employeur dans le cadre du plan de formation. Le refus du salarié de suivre un bilan de compétences ne constitue pas une faute.

Pour bénéficier d'un congé de bilan de compétences, le salarié titulaire d'un contrat à durée indéterminée doit justifier de 5 années d'activité salariée, consécutives ou non, dont 12 mois dans l'entreprise qui l'emploie, et respecter un délai de franchise de 5 ans après un précédent bilan, sauf s'il a changé d'employeur.

Pour bénéficier d'un congé de bilan de compétences, le salarié titulaire d'un contrat à durée déterminée doit justifier de 24 mois d'ancienneté, en qualité de salarié, au cours des 5 dernières années, dont 4 mois sous contrat de travail à durée déterminée au cours des 12 derniers mois, et respecter un délai de franchise de 5 ans après un précédent bilan, sauf s'il a changé d'employeur.

Lorsque le salarié sollicite la réalisation du congé, il doit avoir l'autorisation d'absence de son employeur.

Le congé de bilan de compétences est d'une durée de 24 heures de temps de travail effectif, consécutif ou non.

L'accord du salarié est nécessaire, que le bilan se déroule à l'initiative du salarié ou à l'initiative de l'employeur.

Si l'employeur souhaite financer le bilan de compétences sur le budget de formation de l'entreprise, il doit présenter au salarié la convention tripartite (salarié, employeur, prestataire de formation), comprenant les modalités de réalisation de la prestation et recueillir son consentement.

Le salarié dispose de 10 jours pour se prononcer par écrit. Son absence de réponse équivaut à un refus, lequel ne peut être considéré comme une faute.

Les prestataires de bilans de compétences sont tenus au secret professionnel et le bénéficiaire du bilan est seul destinataire des résultats. Ce document n'est pas, sauf accord exprès du salarié, transmis à l'employeur.

Article 11

Passeport orientation et formation

Les parties rappellent que le passeport formation est un document personnel que chaque salarié peut établir, s'il le souhaite, en y indiquant notamment, conformément aux dispositions du code du travail, les diplômes, titres, certifications, actions de formation, emplois, expériences professionnelles qu'il détient et susceptibles d'aider à l'orientation, ainsi que les décisions en matière de formation prises lors d'entretiens professionnels ou de bilans de compétences.

Le passeport formation est la propriété du salarié et reste sous sa responsabilité d'utilisation.

Afin d'éviter toute discrimination, en particulier à l'embauche, il est convenu que l'initiative de présenter le passeport formation appartient au seul salarié.

Les parties signataires à l'accord préconisent à chaque salarié de recourir, à sa seule initiative, au passeport orientation et formation dématérialisé disponible sur le site du CPF géré par la Caisse des dépôts et consignment (www.moncompteformation.gouv.fr), qui reste sa propriété et dont il garde la responsabilité d'utilisation.

Article 12

Validation des acquis de l'expérience (VAE)

La VAE permet au salarié de faire valider l'expérience acquise au cours de la vie professionnelle afin d'obtenir un diplôme, un titre à finalité professionnelle ou un certificat de qualification figurant sur une liste établie par la CPNEFP de la branche, enregistré dans le répertoire national des certifications professionnelles.

Le salarié doit avoir exercé pendant une durée, continue ou non, de 3 ans des activités en rapport avec la validation demandée.

La VAE peut être effectuée à l'initiative du salarié, dans le cadre d'un congé de VAE ou à l'initiative de l'employeur dans le cadre du plan de formation.

La VAE est ouverte à tout salarié titulaire d'un contrat à durée indéterminée sans condition d'ancienneté et à tout titulaire d'un contrat à durée déterminée justifiant de 24 mois d'ancienneté, en qualité de salarié, au cours des 5 dernières années, dont 4 mois sous contrat de travail à durée déterminée au cours des 12 derniers mois.

Sur demande adressée à l'employeur, le salarié peut bénéficier d'un congé d'une durée de 24 heures maximum, consécutives ou non, au titre de l'accompagnement à la préparation de la validation des acquis de l'expérience et de la participation aux épreuves de la validation.

Cette démarche, à l'initiative du salarié ou sur proposition de l'employeur, ne peut être réalisée qu'avec le consentement du salarié. Le refus d'un salarié de consentir à une validation des acquis de l'expérience ne constitue pas une faute.

La prise en charge financière de la VAE s'effectue conformément aux dispositions légales.

Article 13

Tutorat

Article 13.1

Missions du tuteur

Dans le cadre du contrat et de la période de professionnalisation, le tuteur a pour missions :

- de contribuer à l'acquisition de connaissances, de compétences et d'aptitudes professionnelles visées pour le salarié concerné : cela progressivement et au travers d'actions de formation en situation professionnelle en lien avec le programme de formation en centre ;

- d’accueillir, d’informer et d’accompagner le salarié dans l’élaboration et la mise en œuvre de son projet professionnel ;
- de contribuer à la connaissance par le salarié du contexte spécifique à l’entreprise, de son environnement de travail, de ses droits et de ses devoirs ;
- d’assurer la liaison avec le ou les organismes chargés des actions d’évaluation, de formation et d’accompagnement des bénéficiaires à l’extérieur de l’entreprise.

Dans le cadre d’un contrat de professionnalisation, le tutorat est une obligation.

Les parties signataires demandent aux entreprises de mettre en place les conditions nécessaires à l’exercice de leur mission conformément à la réglementation en vigueur.

Article 13.2

Choix du tuteur

Le tuteur est choisi, sur la base du volontariat, parmi les salariés qualifiés de l’entreprise justifiant d’au moins 2 ans d’ancienneté dans le métier et dans une qualification en rapport avec l’objectif de professionnalisation visé.

L’employeur peut aussi assurer lui-même le tutorat s’il remplit les conditions de qualification et d’expérience, pour des entreprises employant jusqu’à 30 salariés.

Article 13.3

Formation du tuteur

Afin que l’entreprise puisse bénéficier des financements réglementaires accompagnant la formation des tuteurs, le tuteur doit avoir obligatoirement bénéficié, au préalable, d’une formation spécifique, éventuellement renouvelée tous les 5 ans.

Les coûts relatifs à la préparation et à la formation des tuteurs ainsi qu’à l’exercice de la fonction tutorale sont pris en charge par l’OPCA de la branche sur la base des montants forfaitaires déterminés chaque année.

Article 13.4

Disponibilité du tuteur

Le tuteur salarié ne peut suivre simultanément que deux salariés en contrat de professionnalisation ou en période de professionnalisation. Le tuteur employeur ne peut assurer simultanément sa fonction de tuteur que pour deux salariés en contrat de professionnalisation ou en période de professionnalisation.

Pour permettre les missions du tuteur tout en continuant à exercer son emploi dans l’entreprise, le tuteur doit disposer du temps nécessaire et d’une charge de travail adaptée au suivi du titulaire du contrat ou de la période de professionnalisation. Il est demandé aux employeurs de veiller particulièrement à ce que la fonction tutorale n’ait pas d’impact négatif sur l’ensemble des éléments composant la rémunération. La branche encourage les employeurs à faire entrer dans l’appréciation professionnelle le fait qu’un salarié se voit confier un tutorat, au regard de la qualité avec laquelle cette mission doit être assurée.

Article 14

Date d’application

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Le présent accord est applicable aux entreprises et groupes adhérents à une des organisations syndicales patronales signataires de l’accord à compter de sa signature.

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

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

Article 15

Dépôt et extension

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

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

Fait à Paris, le 16 septembre 2015.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

SLF.

Syndicats de salariés :

FNECS CFE-CGC ;

FS CFDT ;

FCCS CFE-CGC.