

## **Accord du 25 novembre 2025** relatif aux salaires minima et à la prime d'ancienneté

NOR : ASET2650058M

IDCC : 3013

Entre l'(les) organisation(s) professionnelle(s) d'employeur(s) :

**SLF,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**FS CFTD,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

### **Préambule**

Le présent accord a pour objet de fixer le niveau des rémunérations minimales de la branche de la librairie dans le cadre de la négociation salariale annuelle. Il fixe les rémunérations minimales pour les 12 niveaux issus de l'accord de classification des emplois.

Cet accord revalorise la grille des salaires minimums fixée par le précédent accord de branche signé le 28 novembre 2024, étendu par arrêté du 17 mars 2025 (*Journal officiel* du 29 mars 2025).

Les minima fixés dans cet accord tiennent compte de la situation économique difficile dans laquelle se trouve le secteur de la librairie, sans pour autant bloquer l'évolution de la grille. Cette situation a été examinée au travers des données économiques du secteur et a fait l'objet d'échanges lors des négociations. Elle reflète le compromis entre :

- les difficultés économiques concrètes et réelles du secteur ;
- pour rappel, le marché du livre est encadré par le prix unique du livre par lequel ce sont les éditeurs qui fixent les prix de vente des ouvrages et non les libraires, ceux-ci n'ayant donc pas la possibilité autonome de répercuter la hausse de leurs charges sur leurs prix de vente ;
- du fait d'un rapport de forces commercial très déséquilibré entre les libraires indépendants, très majoritairement des TPE, et de grands groupes d'édition (Hachette – Vivendi, Editis – CMI, Madrigall, Médias participation...), les marges commerciales des libraires sont très faibles alors qu'ils doivent faire face à une rétraction des ventes (aux particuliers comme aux « collectivités » via les marchés publics), à une forte hausse de leurs charges et à une revalorisation des prix fixés par les éditeurs bien inférieure à l'inflation ;

- les frais de personnel représentent 20 % du chiffre d'affaires des librairies et plus de la moitié de leur marge commerciale. C'est donc malheureusement sur ce premier poste de « charges » que les libraires procèdent à des arbitrages pour éviter la cessation des paiements. Ainsi, outre des fermetures de librairies, les tensions économiques relevées dans le secteur ont pour conséquences l'impossibilité de remplacer les départs, des licenciements économiques, des gérants ne se rémunérant pas ou peu, etc. ;
- et la volonté de tous les partenaires sociaux de continuer à faire évoluer la grille des minima de branche en conservant le premier niveau de la grille au-dessus du Smic, et en maintenant les écarts existant entre les niveaux, afin de ne pas accentuer les difficultés des salariés en librairie faisant face à un pouvoir d'achat en baisse.

Lors de cette négociation, la situation des cadres des niveaux 9 à 12 de la grille de classification des emplois a été examinée et débattue. C'est ainsi qu'il a été décidé de leur faire bénéficier d'une grille d'ancienneté sur trois paliers qui, compte tenu de la situation économique rappelée ci-dessus, entrera en vigueur de manière progressive sur 3 années.

La grille d'ancienneté pour les salariés des niveaux 1 à 8 inclus est maintenue. Elle avait été revalorisée dans l'accord de branche du 23 janvier 2023, et un palier supplémentaire d'ancienneté avait été ajouté lors de cette négociation.

Les partenaires sociaux signataires du présent accord rappellent que les salaires fixés par la branche sont des minimums obligatoires et demandent aux employeurs, lorsque cela reste possible économiquement, de prendre en compte la situation des salariés de la branche, essentiels à la qualité de service rendue par les librairies indépendantes, en améliorant ces minima.

## **Article 1<sup>er</sup> | 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 en Guadeloupe, Guyane, Martinique, à Mayotte, La Réunion, 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. À 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 | Principes généraux**

Le barème des salaires minimums garantis et de la prime d'ancienneté des articles 3 et 4 du présent accord, sont fixés pour 35 heures hebdomadaires en moyenne, soit 151,67 heures mensuelles en moyenne.

Pour les salariés à temps partiel, les montants fixés par le présent accord s'appliquent au prorata de leur temps de travail.

Le salaire et les majorations perçus en contrepartie des heures supplémentaires éventuellement réalisées au-delà de 35 heures en moyenne, et, pour les salariés à temps partiel, des heures complémentaires éventuellement réalisées au-delà de leur durée du travail hebdomadaire contractuelle, n'entrent pas dans l'assiette de détermination des salaires minimum garantis par le présent accord.

### Article 3 | *Barème des rémunérations minimum garanties*

À compter de l'entrée en vigueur du présent accord, le montant minimum des rémunérations mensuelles brutes garanties pour chaque niveau sera le suivant :

(En euros.)

Catégories	Niveaux	Emplois repères de la grille de classification de la branche	Rémunération minimum mensuelle brute garantie (pour 151,67 heures en moyenne)
Employés	1	Agent d'entretien Manutentionnaire Caissier/caissière Chauffeur-livreur	1 834
	2	Réceptionnaire Vendeur A Vendeur B Secrétaire comptable	1 848
	3	Comptable A Vendeur C Vendeur D	1 862
	4	Vendeur E	1 876
	5	Comptable B Vendeur F	1 952
Agents de maîtrise	6	Gestionnaire de rayon A	2 037
	7	Gestionnaire de rayon B	2 209
	8	Responsable de secteur Responsable de magasin A	2 426
Cadres	9	Responsable de magasin B Directeur-trice de magasin A	2 635
	10	Directeur-trice de magasin B	3 175
	11		3 620
	12		3 965

## Article 4 | Prime d'ancienneté

### Article 4.1 | Ancienneté des salariés des niveaux 1 à 8 de la grille de classification des emplois

Le barème de la prime d'ancienneté applicable aux salariés des niveaux 1 à 8 de la grille de classification des emplois (art. 18 c) de la convention collective nationale de la librairie (IDCC 3013) est le suivant :

(En euros.)

Paliers d'ancienneté (niveaux 1 à 8 de la grille de classification)	Montant brut de la prime d'ancienneté (pour 151,67 heures en moyenne)
3 ans	30
6 ans	50
9 ans	60
12 ans	80
15 ans	100
20 ans	120

### Article 4.2 | Ancienneté des salariés des niveaux 9 à 12 de la grille de classification des emplois

Une prime d'ancienneté applicable aux salariés des niveaux 9 à 12 de la grille de classification des emplois de la branche est mise en place à compter de l'entrée en vigueur du présent accord. Cette mise en place se fera progressivement, sur trois années, à partir de la date d'entrée en vigueur du présent accord telle que déterminée à l'article 7 ci-après.

Le barème de la prime d'ancienneté applicable aux salariés des niveaux 9 à 12 de la grille de classification des emplois de la branche est le suivant :

(En euros.)

Paliers d'ancienneté (niveaux 9 à 12 de la grille de classification)	À compter de la date d'entrée en vigueur du présent accord (année N)	À compter d'un an après la date d'entrée en vigueur du présent accord (année N + 1)	À compter de deux ans après la date d'entrée en vigueur du présent accord (année N + 2)
	Montant brut de la prime d'ancienneté (pour 151,67 heures en moyenne)		
12 ans	26	53	80
15 ans	33	66	100
20 ans	40	80	120

## Article 5 | Entreprises de moins de 50 salariés

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

Toutefois, la taille des entreprises de la branche, très majoritairement de moins de 50 salariés, ainsi que l'objet du présent accord, qui instaure la garantie d'un salaire minimum au bénéfice de l'ensemble des salariés de la branche, justifie que l'accord ne comporte pas de stipulations

spécifiques pour les entreprises de moins de cinquante salariés et ne nécessite pas d'adaptation en fonction de la taille des entreprises.

## **Article 6 | Égalité hommes/femmes**

Les signataires du présent accord accordent un intérêt particulier au respect de l'égalité entre les femmes et les hommes, et insistent notamment sur l'égalité salariale à responsabilités équivalentes, ainsi qu'en matière d'évolution professionnelle.

Le diagnostic issu du dernier rapport social de branche montre que la profession est à grande majorité féminine avec 2/3 de femmes salariées contre 1/3 d'hommes. Les données relatives aux salaires ne font pas apparaître de difficultés particulières en matière d'écarts de salaires entre les femmes et les hommes. En revanche, les données montrent que la proportion de femmes et d'hommes dans les derniers niveaux de la grille s'inversent, laissant apparaître un phénomène dit du « plafond de verre ».

En 2025, une étude sur le sujet a été réalisée par l'OPCO des entreprises de proximité (OPCO EP) pour le compte et à la demande de la branche de la librairie confirmant ces tendances.

Conformément à l'article L. 2241-11 du code du travail, les partenaires sociaux rappellent la nécessité de remédier aux écarts de rémunération entre les femmes et les hommes. Les parties signataires demandent aux entreprises de la branche de mettre en œuvre toutes mesures destinées à remédier aux écarts de rémunération afin d'atteindre l'objectif d'égalité professionnelle dont l'égalité des rémunérations. En effet, conformément aux dispositions de l'article L. 3221-2 du code du travail, tout employeur assure, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes.

Les entreprises doivent s'assurer, notamment à l'occasion de la négociation annuelle obligatoire sur les salaires, du respect du principe d'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes dès lors qu'il s'agit d'un même travail effectué dans une situation similaire ou d'un travail de valeur égale, à ancienneté et expériences égales, et dont les résultats sont équivalents.

Un accord étendu du 9 juillet 2019 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la branche de la librairie traite de ce sujet de manière approfondie.

La branche, au travers de cet accord et des actions qu'elle met en œuvre au sein de l'OPCO EP via sa CPNEFP et la section paritaire professionnelle qu'elle préside, promeut tant dans le contenu que dans l'accès, les formations continues et initiales de haut niveau et qualité pour permettre un accès plus important aux salariés et notamment aux femmes vers les postes les plus élevés de la grille des emplois.

## **Article 7 | Entrée en vigueur**

Il est expressément convenu entre les parties que le présent accord entrera en vigueur dans les entreprises et établissements de la branche de la librairie le 1<sup>er</sup> jour du mois suivant la date de publication au *Journal officiel* de l'arrêté d'extension.

Dans le cas où l'arrêté d'extension serait publié après le 15<sup>e</sup> jour du mois, l'entrée en vigueur sera reportée au 1<sup>er</sup> jour du 2<sup>e</sup> mois suivant.

Le présent accord constitue un accord de révision des précédents accords sur les salaires minimums de la branche de la librairie.

## **Article 8 | Durée. Révision. Dénonciation**

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il pourra être révisé ou dénoncé dans les conditions prévues par le code du travail.

## Article 9 | Dépôt

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

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

*Fait à Paris, le 25 novembre 2025.*

(Suivent les signatures.)