

TABLEAU RECAPITULATIF

CONVENTION COLLECTIVE

DU PERSONNEL DE L'IMPRESSION NUMERIQUE / REPROGRAPHIE

N°3027 IDCC 706

- DISPOSITIONS SUR LE TEMPS DE TRAVAIL -

SOMMAIRE :

DUREE DU TRAVAIL.....	2
CONGES PAYES.....	2
JOURS FERIES.....	2
REPARTITION HORAIRE COLLECTIF.....	3
MODULATION TEMPS DE TRAVAIL.....	3
RTT.....	3
HEURES SUPPELEMENTAIRES.....	4
TEMPS PARTIEL.....	4
COMPTE EPARGNE-TEMPS.....	4
TRAVAIL EN DOUBLE EQUIPE.....	5
FORFAIT.....	4
TRAVAIL DE NUIT.....	5
TRAVAIL LE DIMANCHE.....	5
TRAVAIL PENDANT LA PAUSE DEJEUNER.....	5

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

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

DUREE DU TRAVAIL

La réduction du temps de travail à 35 heures résulte d'un **accord du 13 juillet 2001 (ARTT)**.

**ART. 6 ET 7
ACCORD ARTT DU
13.07.2001**

Durée quotidienne maximale de **10h**. Elle peut être portée à 12h dans trois cas :

- En cas d'organisation hebdomadaire de travail sur moins de 5 jours et à condition d'obtenir l'accord du salarié. Néanmoins, la durée de 12 heures ne peut excéder deux jours de travail consécutifs en cas d'organisation du travail sur 3 jours.
- En cas de travaux devant être exécutés dans un délai déterminé en raison de leur nature, des charges imposées à l'entreprise ou des engagements contractés par elle.
- En cas de travaux saisonniers.

Il faut noter que les heures effectuées au-delà de 10 heures sont majorées de 25% et cette majoration est cumulable avec les majorations attribuées pour les heures effectuées en dehors des heures dites « normales ». Pour rappel, les heures normales sont celles effectuées entre 6h et 21h ou entre 7h et 22h.

Durée hebdomadaire maximale de **46h par semaine** et 44h en moyenne sur une période de 12 semaines consécutives.

**ART. 8
ACCORD ARTT DU
13.07.2001**

Repos quotidien de **11 heures** minimales. Il peut exceptionnellement être réduit à 10 heures pour les salariés exerçant leur activité par périodes de travail fractionnées ainsi qu'en cas de travaux devant être exécutés dans un délai déterminé en raison de leur nature, des charges imposées à l'entreprise ou des engagements contractés par celle-ci.

Attention, il existe une obligation à la charge de l'employeur : les salariés dont le repos aura été réduit devront bénéficier, dans les 3 mois, d'un repos équivalent au repos supprimé ou, à défaut, d'une contrepartie financière.

CONGES PAYES

Les dispositions relatives aux congés payés figurent dans le texte de base de la convention collective.

- **OUVRIERS** -
ART.309 CCN

- **EMPLOYES** -
ART.410 CCN

- **AGENTS DE MAITRISE
ET CADRES** -
ART.510 CCN

Le congé principal est de 24 jours par an et devient :

- Un mois de date à date après 30 ans d'ancienneté pour les **ouvriers et les employés** ;
- Un mois de date à date après deux ans de présence pour les **agents de maîtrise et les cadres**.

Note - les congés payés ne peuvent légalement pas être inférieurs à 30 jours ouvrables par an.

JOURS FERIES

Les dispositions relatives aux jours fériés figurent dans le texte de base de la convention collective (CCN).

On distingue les jours fériés chômés des jours fériés travaillés :

- **OUVRIERS** -
ART.306 ET 307

- **EMPLOYES** -
ART.403

Jours fériés chômés :

Pour les ouvriers : les jours fériés légaux, à l'exception du 8 mai sont payés, à condition toutefois que l'ouvrier ait été présent la veille et le lendemain du jour férié, sauf autorisation expresse ou raison majeure justifiée par le salarié.

Par exception, cette condition n'est pas exigée pour le 1er mai qui est donc systématiquement payé.

Pour les employés : les jours fériés sont, par principe, chômés. En cas de travail un jour férié, voir ci-dessous.

<p>- OUVRIERS - ART.304 CCN</p> <p>- EMPLOYES - ART.403 CCN</p>	<p><u>Jours fériés travaillés :</u></p> <p><u>Pour les ouvriers</u> : le travail un jour férié emporte une majoration de 100 % applicable aux heures effectuées ce jour-là, majoration qui se cumule à celle applicable aux heures supplémentaires.</p> <p><u>Pour les employés</u> : le travail un jour férié emporte également une majoration de 100% applicable aux heures effectuées ce jour-là.</p>
---	---

REPARTITION HORAIRE COLLECTIF

Accord du 13 juillet 2001 (ARTT).

<p>ART. 16 ACCORD ARTT DU 13.07.2001</p>	<p>L'horaire hebdomadaire de travail peut être réparti sur 3 à 6 jours.</p> <p>Attention, il existe une interdiction de principe : la répartition de l'horaire de travail entre deux semaines civiles ne peut pas avoir pour effet de faire travailler un même salarié plus de 6 jours consécutifs.</p>
--	--

MODULATION TEMPS DE TRAVAIL

Accord du 13 juillet 2001 (ARTT).

<p>ART. 17 ACCORD ARTT DU 13.07.2001</p>	<p>La <u>période de modulation</u> peut concerner tout ou partie de l'année et au maximum sur 12 mois consécutifs.</p> <p>La <u>durée annuelle</u> de la période de modulation est de 1.600 heures maximum.</p> <p>Des <u>délais de prévenance</u> doivent être respectés :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Pour la programmation au minimum mensuelle : le délai de prévenance est de 15 jours. - Pour le changement de programme : le délai de prévenance est de 7 jours ouvrés. Ce délai peut être réduit à 1 jour ouvré, les heures effectuées en dépassement de la programmation initiale étant alors majorées de 10 %. <p><u>L'amplitude de la modulation</u> peut varier de 0 heure à 46 heures, sans pouvoir excéder 44 heures en moyenne sur 12 semaines consécutives.</p> <p>Lissage de la rémunération sur une base de 152,25 heures.</p> <p>Lorsque le salarié n'a pas accompli la totalité de la période de modulation :</p> <ul style="list-style-type: none"> - La rémunération est régularisée sur la base du temps de travail réellement effectué, sauf en cas de rupture du contrat de travail pour motif économique et en cas de mise à la retraite ; - Les jours (ou parties de jours) restant à prendre sont, à la demande du salarié, soit indemnisés sur la base de la rémunération lissée, soit ajoutés aux jours de congés. <p>En cas d'embauche ou de départ en cours de période de modulation, les jours de repos compensateurs sont régularisés sur la base du temps réel de travail du salarié.</p>
--	---

RTT

Accord du 13 juillet 2001 (ARTT).

<p>ART. 18 ACCORD ARTT DU 13.07.2001</p>	<p>Les jours de repos doivent être pris par journées ou demi-journées avant le terme de la période de référence - période de 12 mois ou année civile selon l'entreprise - et selon un calendrier arrêté en début de période annuelle ou, à défaut, moyennant un délai de</p>
--	---

	<p>prévenance d'un mois.</p> <p>Les jours de repos sont pris pour moitié au choix du salarié et pour moitié au choix de l'employeur.</p> <p>Les dates arrêtées peuvent être modifiées moyennant un délai de prévenance de 7 jours ouvrés. Par exception, ce délai peut être réduit à 1 jour en cas de circonstances exceptionnelles.</p> <p>La rémunération mensuelle est lissée sur la base de 152,25 heures et régularisée en fin de période par rapport à la base annuelle de 1600 heures.</p> <p>Lorsque le salarié n'a pas accompli la totalité de la période, la rémunération est régularisée sur la base du temps de travail réellement effectué.</p> <p>Toutefois, le salarié conserve l'éventuel supplément perçu en cas de rupture du contrat de travail pour motif économique ainsi qu'en cas de mise à la retraite.</p>
--	---

HEURES SUPPLEMENTAIRES

Accord du 13 juillet 2001 (ARTT).

<p>ART. 9 A 11 ACCORD ARTT DU 13.07.2001</p>	<p>Le contingent des heures supplémentaires est de 190 heures par an. Ce contingent est réduit à 130 heures en cas de modulation.</p> <p>Les heures supplémentaires effectuées au-delà de 130 heures et de 115 heures en cas de modulation sont soumises à l'accord du salarié.</p> <p>Voici un récapitulatif des taux de majoration de salaire dans les entreprises composés de 20 salariés ou moins :</p> <ul style="list-style-type: none"> ▶ 36e à 39e incluses : 15 % ▶ 40e à 43e incluses : 25 % ▶ A partir de la 44^e : 50 % <p>Le repos compensateur légal peut être pris dans un délai de 3 mois suivant l'ouverture du droit. L'employeur peut, en accord avec le salarié, remplacer tout ou partie du paiement des heures supplémentaires par un repos de remplacement à prendre par journées ou demi-journées.</p>
---	---

TEMPS PARTIEL

Accord du 13 juillet 2001 (ARTT). Les salariés à temps partiel bénéficient d'une réduction de leur horaire de travail dans les mêmes conditions que celles applicables aux salariés à temps complet.

<p>ART. 19 ACCORD ARTT DU 13.07.2001</p>	<p><u>Le travail à temps partiel hebdomadaire ou mensuel</u></p> <p>Toute modification de la répartition de l'horaire de travail à l'intérieur de la semaine ou entre les semaines du mois doit être notifiée au salarié au moins 7 jours ouvrés à l'avance.</p> <p>Ce délai peut être réduit à 3 jours en cas de besoin, les heures effectuées suite à cette réduction de délai étant alors majorées de 10 %.</p> <p>S'agissant de la <u>durée journalière de travail</u>, la période minimale de travail continue est fixée à 2 heures et le nombre d'interruption d'activité à 1 heure ; <u>l'amplitude journalière</u> est limitée à 8 heures et toute heure effectuée au-delà d'une amplitude quotidienne de 10 heures est majorée de 10 %.</p> <p>Les <u>heures complémentaires</u> sont limitées à un maximum représentant 1/3 de la durée hebdomadaire ou mensuelle prévue au contrat du salarié.</p>
---	--

	<p><u>Le travail à temps partiel modulé</u></p> <p>Toute modification de la répartition de l'horaire de travail et la durée journalière de travail est soumise au même régime que le travail à temps partiel hebdomadaire ou mensuel.</p> <p>La modulation du travail est limitée entre 4 heures et 34 heures pour une durée hebdomadaire de travail de référence et entre 18 heures et 148 heures pour une durée mensuelle de référence.</p> <p>La rémunération peut être lissée selon les mêmes modalités que les salariés à temps complet.</p>
--	---

TRAVAIL EN DOUBLE EQUIPE

Accord du 13 juillet 2001 (ARTT).

	<p>Le travail en double équipe peut se matérialiser selon les manières suivantes :</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ Soit 6 jours de 6 h 15 avec un salaire de 6 h 40 ; ○ Soit 5 jours de 7 h 30 avec un salaire de 8 heures ; ○ Soit 5 jours de 8 heures avec un salaire de 8 heures et une pose d'une demi-heure incluse dans les 8 heures. <p>Aucune majoration de salaire n'est applicable pendant les horaires normaux de travail entre 6 h et 21 h ou entre 7 h et 22 h.</p>
--	--

FORFAITS

Accord du 13 juillet 2001 (ARTT).

Note - ces dispositions conventionnelles ne peuvent plus être considérées comme valables après l'évolution des dispositions légales et jurisprudentielles.

<p>ART. 22 ACCORD ARTT DU 13.07.2001</p> <p>CADRES ET ITINERANTS NON-CADRES</p>	<p>Toutes les catégories de cadres peuvent bénéficier, par avenant à leur contrat de travail, d'une convention de forfait en jours :</p> <p>Dans ce cas, le nombre de jours travaillés est limité à 217 par an pour un droit à congés payés complet.</p> <p><i>Les jours de repos sont programmés et pris au cours de l'année civile, pour moitié au choix du salarié et pour moitié au choix de l'employeur.</i></p> <hr/> <p>Toutes les catégories de cadres peuvent bénéficier, par avenant à leur contrat de travail d'une convention de forfait en heures :</p> <p>Dans ce cas, le nombre d'heures travaillées est limité à 1 788 par an.</p> <p><i>La durée du travail est limitée à 12 heures par jour et 48 heures par semaine.</i></p> <hr/> <p>Les salariés non-cadres itinérants commerciaux peuvent, quant à eux, bénéficier d'un forfait annuel en heures identique à celui prévu pour les cadres autonomes.</p>
--	---

TRAVAIL DE NUIT

Accord du 13 juillet 2001 (ARTT).

<p>- OUVRIERS -</p> <p>ACCORD ARTT DU 13.07.2001</p>	<p>En principe, les heures de nuit, effectuées entre 21 h et 6 h ou entre 22 h et 7 h sont majorées de 25 % pour les ouvriers, sauf s'il existe une convention locale contraire justifiée par le climat, ou des nécessités techniques ou habitudes du personnel prises après accord avec les organisations syndicales.</p>
---	--

<p>ET ACCORD DU 14.05.2013 (ART. 2 A 8)</p>	<p><i>Cette majoration se cumule mais ne se multiplie pas avec la majoration pour heures supplémentaires.</i></p> <ul style="list-style-type: none"> ▶ surveillance médicale préalable, renforcée et régulière pour les travailleurs de nuit. ▶ Temps de pause : pause principale de 20 minutes (pour la restauration) + temps de pauses telles que prévues dans le cadre de l'accord ARTT. <p><i>Ces temps de pause ne sont pas considérés comme du temps de travail effectif et ne sont donc pas rémunérés.</i></p> <ul style="list-style-type: none"> ▶ Contrepartie aux heures de nuit sous forme de repos compensateur et à hauteur de 3% du temps de travail effectif des salariés.
---	--

TRAVAIL LE DIMANCHE

Les dispositions relatives au travail le dimanche figurent dans le texte de base de la convention collective (CCN).

<p>- OUVRIERS & EMPLOYES - ART. 304 ET 403 CCN</p>	<p>Pour <u>les ouvriers et les employés</u>, une majoration de 100 % est applicable aux heures effectuées exceptionnellement le dimanche.</p> <p><i>Cette majoration se cumule avec la majoration applicable aux heures supplémentaires et est applicable pour chaque équipe en cas de système de double équipe d'ouvriers.</i></p>
---	--

TRAVAIL PENDANT LA PAUSE DEJEUNER

Accord du 13 juillet 2001 (ARTT).

	<p>Pour les ouvriers, en cas de poursuite du travail pendant la pause du déjeuner alors que la journée comporte normalement 2 séances de travail, une majoration de 25 % est applicable à cette fraction de travail.</p> <p>Cette majoration de 12 % se cumule à la majoration applicable aux heures supplémentaires.</p>
--	---