

Brochure n° 3252

Convention collective nationale

IDCC : 1539. – **COMMERCES DE DÉTAIL DE PAPETERIE,
FOURNITURES DE BUREAU,
DE BUREAUTIQUE ET INFORMATIQUE,
DE MATÉRIEL, MACHINES ET
MOBILIER DE BUREAU
ET COMMERCES DE LIBRAIRIE**

ACCORD PROFESSIONNEL DU 20 AVRIL 2007
RELATIF À LA FORMATION PROFESSIONNELLE TOUT AU LONG DE LA VIE
NOR : ASET0750720M

PRÉAMBULE

Le présent accord intervient en application de l'accord national inter-professionnel du 5 décembre 2003 relatif à la formation professionnelle et de la loi du 4 mai 2004 portant réforme de la formation professionnelle tout au long de la vie.

Il a pour objet de rappeler, de déterminer et de préciser, en les complétant de façon adaptée aux métiers concernés par branche d'activité, les modalités de mise en œuvre, d'organisation et de fonctionnement des dispositions légales et conventionnelles.

Certaines dispositions sont améliorées au bénéfice des salariés, marquant ainsi la volonté des entreprises de la branche à dynamiser la mise en œuvre de la réforme.

Champ d'application

La présente convention règle, dans les départements français de la métropole et d'outre-mer, les rapports entre employeurs et salariés des entreprises dont l'activité principale est constituée par une ou plusieurs des activités suivantes :

- 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 de la présente convention.

A titre indicatif, de manière non exhaustive et sous réserve de répondre au champ d'application ci-dessus défini, les codes APE les plus souvent visés sont : 524R, 524Z, 518G, 518H.

Article 1^{er}

Entretien professionnel

1.1. Tout salarié ayant au moins 2 années d'activité dans une même entreprise bénéficie, au minimum tous les 2 ans, d'un entretien professionnel. Cet entretien donne l'occasion au salarié d'exprimer ses projets et souhaits d'évolution, lui permettant ainsi de participer activement à son parcours professionnel.

Cet entretien n'est pas un simple entretien sur l'activité du salarié mais constitue une démarche de projection vers l'avenir : l'entretien professionnel a 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. Il appartient à chaque entreprise de faire en sorte que cet entretien puisse être assuré par la personne la plus apte à disposer d'une connaissance précise du salarié et d'une bonne vision des perspectives offertes dans l'entreprise. Il s'agira d'un membre de la hiérarchie, de préférence du responsable hiérarchique direct ou d'une personne des ressources humaines.

1.2. L'entretien professionnel se déroule dans les modalités définies par le chef d'entreprise

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

- informer les instances représentatives du personnel, dans les délais légaux et lorsqu'elles existent, sur le déroulement et les objectifs 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 cosigné par les deux parties est remis au salarié.

Les partenaires sociaux encouragent la direction et l'encadrement à occuper un rôle moteur dans la définition d'actions de formation répondant tant aux besoins de l'entreprise qu'à ceux du salarié ; dans cette perspective, l'encadrement est formé à la conduite de l'entretien professionnel et est informé des dispositifs de formation.

Dans le cas où le chef d'entreprise souhaiterait compléter les modalités prévues ci-dessus, son projet fera l'objet d'une information des institutions représentatives du personnel lorsqu'elles existent.

D'autre part, il est demandé à la CPNEFP d'établir une matrice type de l'entretien professionnel, mise à disposition des entreprises.

Article 2

Le 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. »

(Avenant du 20 juillet 2005 à l'accord national interprofessionnel du 5 décembre 2003 relatif à l'accès des salariés à la formation tout au long de la vie).

« 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. » (art. L. 900-2 ; ANI, 5 déc. 2003, art. 2-52).

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.

« Après 20 ans d'activité professionnelle et, en tout état de cause, à compter de son 45^e anniversaire, tout salarié bénéficie à son initiative et sous réserve d'une ancienneté minimum de 1 an de présence dans l'entreprise qui l'emploie, d'un bilan de compétences mis en œuvre en dehors du temps de travail et d'une priorité d'accès à une validation des acquis de l'expérience. La prise en charge financière du bilan de compétences est assurée, en priorité et à la demande du salarié, par le dispositif du congé individuel de formation ou par celui du droit individuel à la formation ».

« Ces actions de bilan contribuent à l'élaboration, par le salarié concerné, d'un projet professionnel pouvant donner lieu, le cas échéant, à la réalisation d'actions de formation, prises en charge notamment dans le cadre de la période de professionnalisation ».

(Avenant du 20 juillet 2005 à l'accord national interprofessionnel du 5 décembre 2003 relatif à l'accès des salariés à la formation tout au long de la vie).

2.1. Mise en œuvre

Départ en bilan de compétences dans le cadre du plan de formation :

Le bilan financé dans le cadre du plan de formation de l'entreprise n'est limité ni par des conditions d'ancienneté ni de durée et aucun délai de franchise ne s'applique.

Le salarié peut enchaîner plusieurs bilans et un salarié nouvellement recruté peut partir en bilan de compétences.

Départ en bilan de compétences à l'initiative du salarié :

Le salarié doit justifier de 5 ans d'ancienneté, consécutifs 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.

Ce congé réalisé à l'initiative du salarié doit avoir l'autorisation d'absence de son employeur. Ce congé est d'une durée de 24 heures de temps de travail effectif, consécutif ou non.

Le bilan de compétences se déroule en dehors de l'entreprise, par un organisme de formation figurant sur une liste arrêtée annuellement par l'OPCA de branche.

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.

2.2. Résultats du bilan de compétences

Les prestataires de bilan 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 de celui-ci, transmis à l'employeur.

Article 3

Passeport formation

Les parties rappellent que le passeport formation est un document personnel que chaque salarié peut établir, s'il le souhaite, en y indiquant les diplômes, titres, certifications, actions de formation, emplois, expériences professionnelles qu'il détient, 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.

Il est demandé à la CPNEFP d'établir un document type.

Article 4

Validation des acquis de l'expérience

4.1. La validation des acquis de l'expérience doit permettre aux salariés de faire valider les acquis de leur expérience, notamment professionnelle, en vue de l'acquisition de tout ou partie d'un diplôme, d'un titre à finalité professionnelle ou d'un certificat de qualification figurant sur une liste établie par la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle de la branche, enregistrés 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.

4.2. Sur demande adressée à l'employeur, le salarié peut bénéficier d'un congé d'une durée de 28 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.

4.3. Conscientes de l'importance de cette disposition, les parties conviennent de confier à la CPNEFP la mission d'élaborer un document de vulgarisation de la validation des acquis de l'expérience destiné aux salariés et aux entreprises de la branche ainsi qu'aux institutions représentatives du personnel, lorsqu'elles existent.

4.4. 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.

Article 5

Le plan de formation

Les signataires rappellent aux entreprises qu'elles peuvent élaborer, chaque année, un programme pluriannuel de formation.

Ils rappellent les 3 types d'actions qui peuvent être mises en œuvre :

- les actions d'adaptation des salariés au poste de travail, qui sont mises en œuvre pendant le temps de travail et rémunérées au taux normal ;
- les actions de formation liées à l'évolution des emplois ou au maintien dans l'emploi des salariés : elles sont mises en œuvre pendant le temps de travail et rémunérées au taux normal. Sous réserve d'un accord d'entreprise ou, à défaut, de l'accord formalisé du salarié, si le départ en formation conduit le salarié à dépasser l'horaire de référence, les heures correspondant à ce dépassement sont rémunérées au taux normal, ne s'imputent pas sur le contingent d'heures supplémentaires ou le quota d'heures complémentaires et ne donnent lieu ni à repos compensateur ni à majoration, dans la limite de 50 heures par année civile et par salarié, sous réserve de l'application des dispositions du code du travail relatives aux temps de repos. Pour les personnels au forfait, défini en jours ou en heures sur l'année, ce temps de formation ne s'impute pas sur leur forfait, dans la limite de 4 % de celui-ci ;
- les actions de formation qui ont pour objet le développement des compétences des salariés doivent participer à l'évolution de leur qualification et donner lieu à une reconnaissance par l'entreprise.

Sous réserve d'un accord formalisé entre le salarié et l'employeur, accord qui peut être dénoncé dans les 8 jours, ces actions peuvent se dérouler en dehors du temps de travail, dans la limite de 80 heures par année civile et par salarié ou, pour les salariés au forfait, dans la limite de 5 % de leur forfait. Il est rappelé ici que les heures de formation réalisées en dehors du temps de travail, donnent lieu au versement par l'entreprise d'une allocation de formation, d'un montant égal à 50 % de la rémunération nette de référence du salarié. Elle est versée au plus tard à la date normale d'échéance de la paie du mois suivant celui pendant lequel les heures de formation ont été effectuées.

Le montant de l'allocation de formation versée au salarié est imputable sur la participation au développement de la formation professionnelle continue de l'entreprise.

Les parties rappellent que, lorsque le salarié occupe un nouvel emploi, les actions d'adaptation qu'il doit suivre relèvent du premier type d'action de formation du plan.

Article 6

Le droit individuel de formation

6.1. Bénéficiaires, durée

Tout salarié employé à temps plein sous contrat de travail à durée indéterminée et disposant d'une ancienneté d'au moins 1 an dans l'entreprise qui l'emploie, bénéficie du droit individuel à la formation.

Le salarié qui en remplit les conditions d'accès, bénéficie d'un DIF de 20 heures chaque année cumulable sur 6 ans, dans la limite de 120 heures.

Le salarié en CDI à temps partiel dont la durée de travail est inférieure à 80 % de la durée légale du travail bénéficie du droit individuel à la formation calculé *pro rata temporis* des heures réalisées au cours de l'année précédant l'acquisition au droit au DIF.

Toutefois, le salarié en CDI à temps partiel dont la durée du travail est au moins égale à 80 % de la durée légale du travail, bénéficie du droit individuel à la formation, calculé de la même manière que pour le salarié à temps plein.

Le salarié à contrat à durée déterminée bénéficie également du droit individuel à la formation, calculé *pro rata temporis* dès lors qu'il justifie avoir travaillé pendant au moins 4 mois, consécutifs ou non, au cours des 12 derniers mois.

6.2. Application de l'ancienneté requise pour l'utilisation des droits acquis au titre du DIF

Le salarié peut utiliser ces droits acquis, au bout de 1 an de présence dans l'entreprise qui l'emploie. Cette ancienneté s'apprécie au 1^{er} janvier de chaque année.

6.3. Modalités d'acquisition

Le décompte des droits ouverts au titre du DIF se fait sur la base de l'année civile. La date de mise en œuvre de ce mécanisme de décompte est fixée au 1^{er} janvier 2005.

Les salariés embauchés au-delà du 1^{er} janvier d'une année civile donnée bénéficient au 1^{er} janvier de l'année civile suivante des droits acquis *pro rata temporis* de leur présence dans l'entreprise au cours de la 1^{re} année civile donnée, calculée en heures.

Exemple d'un salarié embauché en cours d'année civile

Tout salarié en CDI, embauché en cours d'année N (soit après le 1^{er} janvier de chaque année) acquiert un droit au DIF calculé *pro rata temporis*, dans la limite des dispositions de l'article 6-1, 2^e alinéa, et pourra faire valoir ces droits au DIF le 1^{er} janvier de l'année N+2.

Un salarié embauché le 1^{er} octobre 2006 et présent au 31 décembre 2006 aura acquis le 1^{er} janvier 2007, 5 heures, calculé *pro rata temporis* (20 h/12x3). N'ayant pas 1 an d'ancienneté, il ne peut encore bénéficier de son droit au DIF.

Au 1^{er} janvier 2008, il aura acquis :

- 1^{er} octobre 2006 – année N – embauche ;
- 1^{er} janvier 2007 – année N+1 – 5 h ;
- 1^{er} octobre 2007 – 1 an d’ancienneté ;
- 1^{er} janvier 2008 – année N+2 – 5 h + 20 h = 25 heures de droits au DIF ;
- ayant 1 an de présence depuis le 1^{er} octobre 2007, il peut utiliser ces droits au DIF.

Pour un salarié à temps partiel, le plafond des 120 heures s’applique également, quel que soit le nombre d’années cumulées :

Un salarié travaillant à temps partiel (50 %) acquiert 10 heures de DIF par an.

La limite des 6 ans ne lui est pas applicable. En effet, au bout de 6 ans, il acquiert 60 heures. Le plafond des 120 heures est acquis au bout de 12 ans.

6.4. Dispositions spécifiques aux salariés employés dans l’entreprise au 1^{er} janvier 2005

Les salariés à temps plein, titulaires d’un contrat de travail à durée indéterminée, employés dans l’entreprise au 1^{er} janvier 2005 et ayant au moins 1 an d’ancienneté bénéficient, à cette date, de 20 heures acquises au titre du DIF.

6.5. DIF et temps de travail

Une convention ou un accord collectif de branche ou d’entreprise peut prévoir que le droit individuel à la formation s’exerce tout ou partie pendant le temps de travail. A défaut d’un tel accord, les actions de formations se déroulent en dehors du temps de travail.

Dans ce cas, le salarié bénéficie du versement par l’employeur de l’allocation de formation définie au III de l’article L. 932-1 du code du travail. Le montant de l’allocation de formation ainsi que les frais de formation correspondant aux droits ouverts sont à la charge de l’employeur et sont imputables sur sa participation au développement de la formation professionnelle continue.

Afin de faciliter et de promouvoir l’accès au DIF, la branche décide qu’il pourra être réalisé en tout ou partie sur le temps de travail, sous condition d’un accord écrit entre l’employeur et le salarié. Si l’action de formation se déroule pendant le temps de travail, ces heures de formation donnent lieu au maintien de la rémunération dans les conditions définies au I de l’article L. 932-1 du code du travail.

Dans les 2 cas, le coût de la formation ainsi que les éventuels frais annexes à l’action mis en œuvre (transport, hébergement et repas) sont à la charge de l’entreprise.

6.6. Actions de formation prioritaires

Les actions de formation prioritaires sont en lien avec les emplois des entreprises.

La CPNEFP est chargée d'établir puis d'actualiser, dès que nécessaire, la liste précisant les domaines ou thèmes de formation prioritaires.

6.7. Mise en œuvre du DIF

La mise en œuvre du DIF résulte de l'initiative du salarié, en accord avec son employeur. Employeur et salarié doivent aboutir à un accord sur le choix de la formation. A défaut d'accord, le DIF ne peut être mis en œuvre.

- les demandes de formation dans le cadre du DIF sont formulées avec un délai de prévenance minimum de 2 mois ;
- la demande du salarié doit être écrite et comporter les mentions obligatoires : nature de l'action envisagée, durée, coût, dénomination de l'organisme ;
- l'employeur examine la demande et dispose d'un délai de 1 mois pour notifier sa réponse, à compter de la date de réception de la demande du DIF. L'absence de réponse de l'employeur vaut acceptation du choix de l'action de formation ;
- en cas d'acceptation, l'employeur doit faire signer au salarié un document écrit ;
- en cas de refus, le salarié sera informé, par écrit, dans un délai de 1 mois, des raisons ayant conduit à cette décision.

Chaque salarié recevra, au cours du 1^{er} trimestre, une information individuelle sur la situation de son DIF idéalement sur le bulletin de salaire ou annexé au bulletin de salaire, arrêtée au 31 décembre précédent.

Le DIF peut s'organiser dans le cadre des moyens d'accès à la formation des salariés : VAE, bilan de compétences, professionnalisation, plan de formation (excepté actions d'adaptation au poste de travail).

Lorsque durant 2 exercices civils consécutifs, le salarié et l'entreprise sont en désaccord sur une même action de formation ou sur une action dont le contenu est similaire, le salarié peut demander à bénéficier d'un congé individuel de formation. Cette demande de prise en charge financière bénéficiera d'une priorité d'instruction sous réserve que l'action de formation corresponde aux priorités et aux critères définis par le FONGECIF.

6.8. Rupture du contrat de travail

En cas de rupture du contrat de travail, le droit du salarié s'apprécie conformément aux dispositions de l'article L. 933-6 du code du travail.

Licenciement :

En cas de licenciement, sauf faute lourde ou faute grave, le salarié est en droit – si sa demande est déposée avant la fin du préavis – d'exercer son DIF. L'employeur doit informer le salarié, dans la lettre de licenciement, de ses droits acquis au titre du DIF et de sa possibilité de demander, pendant le préavis, à bénéficier d'une action de VAE, de bilan de compétences ou de formation.

Dans ce cas, la demande de DIF ne requiert pas l'accord formalisé de l'employeur sur le choix de l'action.

L'action peut se dérouler pendant le préavis ou ultérieurement.

L'employeur est tenu de régler l'équivalent de l'allocation formation correspondant à l'ensemble des droits acquis au titre du DIF et non utilisés par le salarié à la date de rupture de son contrat. Ce montant doit permettre, sur présentation d'une facture en bonne et due forme envoyée par l'organisme de formation, de financer tout ou partie de l'action qui sera réalisée par le salarié. L'entreprise n'est donc tenue de participer financièrement à l'action de formation qu'à hauteur de cette somme. Les coûts éventuellement non couverts sont à la charge du salarié.

Quand l'action est réalisée pendant le préavis, l'employeur est tenu également de verser au salarié sa rémunération pour les heures se déroulant sur le temps de travail, et/ou l'allocation formation pour les heures réalisées hors temps de travail.

Démission :

En cas de démission, le salarié peut demander à bénéficier de son DIF pour suivre une action de VAE, de bilan de compétences ou de formation. L'employeur et le salarié doivent s'accorder, pendant le préavis, sur le choix de l'action suivie au titre du DIF. A défaut d'accord, le DIF est perdu. En cas d'accord, la formation doit débuter avant la fin du préavis. Elle peut donc se terminer après le préavis, en dehors du contrat de travail.

Retraite :

En cas de départ à la retraite, les droits acquis au titre du DIF sont perdus. Le montant de l'allocation de formation correspondant aux heures acquises au titre du DIF est également perdu. Aucune valorisation financière n'est donc possible.

Article 7

Le contrat de professionnalisation

7.1. Objet du contrat de professionnalisation

Le dispositif du contrat de professionnalisation a pour objet de favoriser l'insertion ou la réinsertion professionnelle des jeunes et des adultes demandeurs d'emploi ; il est accessible :

- à tous les jeunes de moins de 26 ans, qui désirent compléter leur formation, ou acquérir une qualification, quel qu'en soit le niveau, pour pouvoir accéder aux métiers souhaités ;
- aux demandeurs d'emploi âgés de 26 ans et plus, lorsqu'une professionnalisation s'avère nécessaire pour favoriser leur retour vers l'emploi.

Il a pour objectif de permettre à son bénéficiaire d'acquérir :

- un diplôme ou un titre à finalité professionnelle ;
- ou une certification inscrite au RNCP (Répertoire national des certifications professionnelles) ;
- ou un certificat de qualification professionnelle (CQP) ;
- ou une qualification professionnelle reconnue dans la classification de la convention collective ;
- ou une qualification professionnelle figurant sur la liste établie par la CPNEFP ;

- de favoriser son intégration dans l’entreprise en lui donnant les connaissances et les compétences professionnelles nécessaires à son activité.

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.

7.2. Durée du contrat de professionnalisation

7.2.1. La loi prévoit que le contrat de professionnalisation peut être à durée déterminée ou à durée indéterminée. Si le contrat est à durée déterminée, il est conclu pour une durée comprise entre 6 et 12 mois. L’objet du CDD est alors la professionnalisation. Les signataires de l’accord incitent 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 de favoriser l’insertion du salarié au sein d’une autre entreprise de la branche.

Si 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.

7.2.2. Afin de renforcer la professionnalisation des emplois dans les entreprises relevant de la convention collective, les parties signataires décident que la durée des contrats à durée déterminée ou de l’action de professionnalisation des contrats à durée indéterminée peut être de 24 mois pour :

- des jeunes sortis du système éducatif sans qualification professionnelle ;
- un certificat de qualification professionnelle (CQP) ;
- toute action visant un diplôme, une certification inscrite au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) reconnu dans les classifications de la branche et des certifications professionnelles ;
- tout autre public ou action définie par la CPNEFP et validée par la branche.

7.3. Durée de la formation au sein du contrat de professionnalisation

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

Les signataires décident que cette durée peut être portée jusqu’à 40 % de la durée du contrat ou de l’action de professionnalisation :

- pour les jeunes n’ayant pas achevé un second cycle d’enseignement secondaire ou non titulaires d’un diplôme technologique ou professionnel ;
- pour ceux qui visent des formations diplômantes ;
- ou lorsque la nature des qualifications l’exige ;
- ou pour une qualification professionnelle figurant sur la liste établie par la CPNEFP et validée par la branche et dont le contenu exige cette dérogation.

7.4. Rémunération du contrat de professionnalisation

Les parties signataires décident que les rémunérations minimales sont fixées de la façon suivante :

a) Pour les bénéficiaires âgés de moins de 21 ans :

Lors de la 1^{re} année :

- 60 % du SMIC ou du salaire minimum conventionnel garanti si ce dernier est supérieur ;
- 65 % du SMIC ou du salaire minimum conventionnel garanti si ce dernier est supérieur ;
- correspondant au niveau de l'emploi occupé, s'ils sont titulaires d'une qualification au moins égale à celle d'un baccalauréat professionnel ou d'un titre ou diplôme à finalité professionnelle de même niveau.

Lors de la 2^e année :

- 70 % du SMIC ou du salaire minimum conventionnel garanti si ce dernier est supérieur ;
- 75 % du SMIC ou du salaire minimum conventionnel garanti si ce dernier est supérieur ;
- correspondant au niveau de l'emploi occupé, s'ils sont titulaires d'une qualification au moins égale à celle d'un baccalauréat professionnel ou d'un titre ou diplôme à finalité professionnelle de même niveau.

b) Pour les bénéficiaires âgés de 21 ans à 25 ans :

Lors de la 1^{re} année :

- 75 % du SMIC ou du salaire minimum conventionnel garanti si ce dernier est supérieur ;
- 80 % du SMIC ou du salaire minimum conventionnel garanti si ce dernier est supérieur ;
- correspondant au niveau de l'emploi occupé, s'ils sont titulaires d'une qualification au moins égale à celle d'un baccalauréat professionnel ou d'un titre ou diplôme à finalité professionnelle de même niveau.

Lors de la 2^e année :

- 80 % du SMIC ou du salaire minimum conventionnel garanti si ce dernier est supérieur ;
- 90 % du SMIC ou du salaire minimum conventionnel garanti si ce dernier est supérieur ;
- correspondant au niveau de l'emploi occupé, s'ils sont titulaires d'une qualification au moins égale à celle d'un baccalauréat professionnel ou d'un titre ou diplôme à finalité professionnelle de même niveau.

c) Pour les salariés âgés de 26 ans et plus :

Lors de la 1^{re} année :

- 85 % du salaire minimum conventionnel garanti si ce dernier est supérieur, sans pouvoir être inférieur au SMIC.

Lors de la 2^e année :

- 100 % du salaire minimum conventionnel garanti correspondant au niveau de l'emploi occupé, sans pouvoir être inférieur au SMIC.

	Salariés de – 21 ans		Salariés de 21 à 25 ans		Salariés de 26 ans et +
	Au 1 ^{er} jour du mois suivant où le titulaire du contrat atteint l'âge indiqué				
	< bac	> bac	< bac	> bac	
1 ^{re} année	60 % du SMIC	70 % du SMIC	75 % du SMIC	80 % du SMIC	85 % du salaire minimum conventionnel garanti, sans être inférieur au SMIC
2 ^e année	65 % du SMIC	75 % du SMIC	80 % du SMIC	90 % du SMIC	100 % du salaire minimum conventionnel garanti, sans être inférieur au SMIC

7.5. Renouvellement du contrat de professionnalisation

Les contrats de professionnalisation à durée déterminée et les actions de professionnalisation des contrats à durée indéterminée peuvent être renouvelés 1 fois dans les conditions suivantes :

- en cas d'échec aux épreuves d'évaluation de la formation suivie, le contrat ou l'action de professionnalisation peut être renouvelé pour permettre au salarié qui n'a pu obtenir la qualification envisagée d'aboutir à l'obtention de cette qualification.

Dans ce cas, le contrat ou l'action de professionnalisation renouvelé ne pourra pas dépasser 12 mois.

Les contrats de professionnalisation à durée déterminée et les actions de professionnalisation des contrats à durée indéterminée peuvent être renouvelés 1 fois dans les conditions suivantes :

- en cas de maternité, maladie, accident du travail ou encore maladie professionnelle entraînant une absence de plus de 2 mois pour les contrats de 6 mois ;
- en cas de maternité, maladie, accident du travail ou encore maladie professionnelle entraînant une absence de plus de 3 mois pour les contrats supérieurs à 6 mois ;
- ou en cas de défaillance de l'organisme de formation ;

Dans ces cas, le contrat ou l'action de professionnalisation renouvelé pourra dépasser 12 mois si les besoins de la formation l'exigent.

Article 8

La période de professionnalisation

8.1. Bénéficiaires

Les parties décident que la période de professionnalisation, dont l'objet est de favoriser le maintien dans l'emploi de salariés sous contrat à durée indéterminée, est ouverte :

1. Aux salariés dont la qualification est insuffisante au regard de l'évolution des technologies et de l'organisation du travail ;
2. Aux salariés qui, après 20 ans d'activité professionnelle ou à compter de leur 45^e anniversaire, sous réserve qu'ils justifient d'une ancienneté minimum de 1 an de présence dans l'entreprise ou dans la branche, souhaitent par cette professionnalisation, consolider la 2^e partie de leur carrière professionnelle ;
3. Aux salariés qui envisagent la création ou la reprise d'une entreprise ;
4. Aux femmes qui reprennent leur activité professionnelle après un congé de maternité ou aux hommes et aux femmes après un congé parental d'éducation ;
5. Aux bénéficiaires de l'obligation d'emploi mentionnés à l'article L. 323-3 du code du travail ;
6. Aux salariés qui reviennent dans l'entreprise après une absence pour maladie de plus de 6 mois consécutifs ;
7. Aux salariés ayant fait l'objet d'un détachement qui reviennent dans l'entreprise après une absence de plus de 6 mois ;
8. Aux salariés déclarés inaptes à un poste de travail par la médecine du travail.

8.2. Les formations au sein de la période de professionnalisation

Les formations recouvrent 3 axes :

- l'adaptation des compétences :
 - acquisition d'une qualification spécifique ;
 - évolution des technologies ;
 - évolution du métier.
- le développement de parcours professionnels :
 - développement des responsabilités ;
 - reprise d'entreprise.
- autres :
 - emplois menacés ;
 - changement de métier.

La CPNEFP actualisera les axes de formation.

La période de professionnalisation a pour objet de permettre à son bénéficiaire d'acquérir une des qualifications prévues à l'article L. 900-3, c'est-à-dire :

- soit enregistrée dans le RNCP ;
- soit reconnue dans les classifications de la convention collective nationale de branche ;
- soit figurant sur une liste établie par la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle de la branche professionnelle ;
- soit reconnue comme action de formation dont l'objectif est défini en CPNEFP.

8.3. Déroulement des temps de formation

Les actions en formation de la période de professionnalisation se déroulent :

- prioritairement pendant le temps de travail avec maintien de la rémunération du salarié ;
- ou en tout ou partie hors temps de travail, soit à l'initiative du salarié (dans le cadre du DIF), soit à l'initiative de l'employeur (après accord du salarié). Dans le second cas, l'entreprise fixe, avant la formation, la nature des engagements auxquels elle souscrit si l'intéressé suit avec assiduité la formation et satisfait aux évaluations prévues.

8.4. Temps minimum de formation

La période de professionnalisation devra être constituée d'un temps adapté de formation.

Il est demandé à l'OPCA de vérifier qu'il s'agit bien d'une démarche adaptée et ciblée envers les publics précédemment définis. Il ne pourrait s'agir d'une simple action de formation que suivrait par ailleurs tout autre salarié, dont le financement viendrait grever les fonds de la professionnalisation.

Afin de faciliter l'accès au dispositif du plus grand nombre d'entreprises et de salariés, tant en termes de temps de formation, d'habilitation de l'organisme de formation, et de coûts de formation, l'OPCA de la branche :

- examine les demandes exprimées ;
- vérifie la conformité de ces demandes avec les priorités de la branche définies par la CPNEFP ;
- valide le montant des prises en charge défini paritairement et préconisé par la CPNEFP ;
- répartit les fonds disponibles ;
- effectue les opérations de prise en charge ;
- passe les conventions de prise en charge avec les entreprises.

Article 9

Le tutorat

9.1. Missions du tuteur

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

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

9.2. 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.

Le tuteur est désigné par l'employeur qui doit tenir compte de son emploi et de son niveau de qualification, qui devra être en adéquation avec les objectifs retenus pour l'action de formation.

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.

9.3. 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.

Le tuteur doit bénéficier d'une formation dans un organisme de formation différent de celui qui dispense l'action de professionnalisation.

Les signataires demandent à la CPNEFP d'élaborer un contenu de formation servant de référence et d'en assurer le développement.

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.

9.4. Disponibilité du tuteur

Le tuteur salarié ne peut suivre simultanément que 3 salariés en contrat de professionnalisation ou période de professionnalisation ou en apprentissage.

Le tuteur employeur, ne peut assurer simultanément sa fonction de tuteur que pour 2 salariés en contrat de professionnalisation ou période de professionnalisation ou en apprentissage.

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 10

Rôle et missions de l'encadrement

Les salariés, agents de maîtrise ou cadres, qui ont en charge l'encadrement d'autres salariés ou un rôle moteur à jouer dans la détection des besoins de formation individuelle et/ou collective ainsi que dans l'information sur les dispositifs de formation et dans l'accompagnement et l'élaboration des projets professionnels.

En conséquence, les entreprises doivent permettre au personnel d'encadrement d'assumer son rôle, notamment en :

- l'informant sur les dispositifs de formation et de validation des acquis de l'expérience ;
- assurant sa formation à la conduite des entretiens professionnels.

Article 11

Egalité entre les femmes et les hommes

Afin de respecter l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, les parties signataires décident de prendre des dispositions concrètes permettant, en matière de formation professionnelle, d'obtenir cette égalité.

Chaque entreprise de la branche devra respecter le même accès aux mêmes formations (qu'il s'agisse de contrat de professionnalisation, de formation dans le cadre du plan, d'accords sur le DIF ou de périodes de professionnalisation) à postes équivalents.

Les formations suivies par les femmes dans une entreprise devront être de niveau équivalent à celles suivies par les hommes. Pour les formations qualifiantes, elles déboucheront sur le même niveau de classification.

Le suivi de cette disposition sera assuré par les instances représentatives du personnel lorsqu'elles existent dans l'entreprise et/ou par la CPNEFP.

Article 12

Dispositions relatives aux très petites entreprises (TPE) et petites et moyennes entreprises (PME)

Les parties, conscientes des difficultés rencontrées par les « petites et moyennes entreprises » et surtout par les « très petites entreprises » pour organiser la formation de leurs salariés, rappellent que les entreprises de 49 salariés au plus bénéficient d'une aide pour remplacer les salariés partis en formation pendant leur temps de travail.

Cette aide au remplacement qui fait l'objet d'une convention entre l'employeur et l'Etat (DDTEFP) interviendra sur la base d'un forfait horaire égal à 50 % du taux horaire du SMIC en vigueur au 1^{er} janvier de l'année en cours.

En outre, les parties demandent à l'OPCA de la branche de développer les actions collectives de formation – définies par la CPNEFP – afin de soulager les PME-TPE de toutes les démarches relatives :

- à la construction ou à la recherche d'actions de formation ;
- à la recherche d'organismes susceptibles de dispenser les formations souhaitées ;
- au règlement administratif et financier des formations réalisées.

De même, les parties demandent à l'OPCA d'organiser ces actions collectives de formation au plus près des PME-TPE.

Article 13

L'observatoire prospectif des métiers et des qualifications

13.1. Objectif

Les partenaires sociaux, conscients de la nécessité pour la branche de se doter d'un outil permettant, par des travaux d'étude et d'analyse, d'identifier les facteurs sociaux, économiques, et technologiques, susceptibles de faire évoluer les emplois, et par conséquent les axes de formation, décident de créer un observatoire prospectif des métiers et des qualifications des commerces de détail de papeterie, fournitures de bureau, de bureautique et d'informatique.

13.2. Mission

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. Il doit donner des éléments d'information relatifs aux métiers et aux qualifications de la branche à la CPNEFP, et apporter aux acteurs de la formation professionnelle des éléments de connaissance quant à l'avenir des métiers et des qualifications de la branche.

Afin de rendre opérationnel l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications, les partenaires sociaux décident de missionner un comité paritaire de pilotage, que la CNEFP est chargée de faire vivre.

13.3. Désignation

Les partenaires sociaux de la branche confient à l'OPCA la mise en œuvre des missions de l'observatoire. La gestion de son fonctionnement et son financement feront l'objet d'une convention entre la branche et l'OPCA.

13.4. Financement

L'OPCA prend en charge les dépenses faites pour le fonctionnement de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications dans la limite de 2 % des collectes encaissées au titre du 0,5 % de la professionnalisation pour les entreprises de plus de 10 salariés et du 0,15 % pour les entreprises de moins de 10 salariés, visées aux articles L. 951.1 et L. 952.1 du code du travail. L'activité inter branches de l'OPCA permettra des financements mutualisés.

Article 14

OPCA de branche

Les parties signataires rappellent que, par accord du 16 décembre 1994, elles ont choisi pour OPCA de la branche les AGEFOS-PME.

Article 15

Portée du présent accord

Aucun accord de quelque niveau et de quelque nature que ce soit ne pourra déroger, en tout ou partie, au présent accord, sauf par des dispositions plus favorables aux salariés.

Article 16

Date d'application

L'accord entrera en application à partir du 1^{er} jour du mois suivant la parution de l'arrêté d'extension du présent accord au *Journal officiel*.

Fait à Paris, le 20 avril 2007.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

FEB.

Syndicats de salariés :

Fédération des services CFDT ;

CFTC ;

FNECS CFE-CGC ;

FEC CGT-FO.