
Brochure n° 3027 | Convention collective nationale

IDCC : **706** | **PERSONNEL DE LA REPROGRAPHIE**

Brochure n° 3252 | Convention collective nationale

IDCC : **1539** | **COMMERCE DE DÉTAIL DE PAPETERIE, FOURNITURES DE BUREAU, DE BUREAUTIQUE ET INFORMATIQUE**

Accord du 16 mars 2021
relatif au contrat de professionnalisation

NOR : ASET2150440M

IDCC : 706, 1539

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

EBEN,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FNECS CFE-CGC ;

FS CFDT ;

FCS UNSA ;

SNPELAC CFTC,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Dans le cadre d'une fusion administrée par le ministère du travail, la convention collective nationale des commerces de détail de papeterie, fournitures de bureau, bureautique et informatique (IDCC 1539) a accueilli la branche du personnel de la reprographie (IDCC 706).

Compte tenu de l'absence de dispositions relatives au contrat de professionnalisation dans le champ de la reprographie, certains projets de recrutement ne peuvent aboutir. Sans remettre en cause la nécessité de négocier un accord « Formation » global, les partenaires sociaux font le choix, à court terme, d'étendre les dispositions de l'accord de branche du 20 avril 2007, aux entreprises de la reprographie.

Article 1^{er} | *Champ d'application*

Le présent accord concerne l'ensemble des entreprises et des salariés relevant des conventions collectives répertoriées ci-après :

- IDCC 1539 : convention collective nationale des commerces de détail de papeterie, fournitures de bureau, de bureautique et informatique ;
- IDCC 706 : convention collective nationale de la reprographie.

Il est rappelé que dans le cadre de la fusion administrée par le ministère du travail, la convention collective nationale des commerces de détail de papeterie, fournitures de bureau, bureautique et informatique (IDCC 1539) est la branche de rattachement et la convention collective nationale de la reprographie, la branche rattachée.

Article 2 | *Contrat de professionnalisation*

2.1. 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.

2.2. Durée du contrat de professionnalisation

2.2.1. 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.

2.2.2. 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 déter-

minée 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.

2.3. 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.

2.4. 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 correspondant au niveau de l'emploi occupé si ce dernier est supérieur ;
- 65 % du Smic ou du salaire minimum conventionnel garanti correspondant au niveau de l'emploi occupé si ce dernier est supérieur, et 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 correspondant au niveau de l'emploi occupé si ce dernier est supérieur ;
- 75 % du Smic ou du salaire minimum conventionnel garanti correspondant au niveau de l'emploi occupé si ce dernier est supérieur, et 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 correspondant au niveau de l'emploi occupé si ce dernier est supérieur ;
- 80 % du Smic ou du salaire minimum conventionnel garanti correspondant au niveau de l'emploi occupé si ce dernier est supérieur, et 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 correspondant au niveau de l'emploi occupé si ce dernier est supérieur ;
- 90 % du Smic ou du salaire minimum conventionnel garanti correspondant au niveau de l'emploi occupé si ce dernier est supérieur, et 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 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	65 % du Smic	75 % du Smic	80 % du Smic	85 % du salaire mini conventionnel garanti, sans être inférieur au Smic
2 ^e année	70 % du Smic	75 % du Smic	80 % du Smic	90 % du Smic	100 % du salaire mini conventionnel garanti, sans être inférieur au Smic

2.5. 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 une 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 une 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 3 | Dispositions spécifiques aux TPE et PME

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.

Le présent accord ne nécessite pas d'adaptation spécifique en fonction de la taille des entreprises concernées.

Article 4 | Date et durée d'application

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée et entrera en vigueur au 1^{er} jour du mois suivant la date de parution de l'arrêté d'extension.

Il est rappelé que les entreprises ont la possibilité d'appliquer les dispositions de cet accord de manière volontaire sans condition d'extension.

Article 5 | Dépôt et extension

Les parties signataires mandatent le secrétariat de la convention collective, assuré par l'APGEB (Association paritaire pour la gestion de l'équipement du bureau), 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 16 mars 2021.

(Suivent les signatures.)