

- de veiller au respect de leur emploi du temps et aux activités qui leur sont confiées ;
- d’assurer la liaison entre les organismes de formation et ces personnes ;
- de contribuer à l’acquisition de connaissances, de compétences et d’aptitudes professionnelles par la personne concernée, au travers d’actions formalisées en situation professionnelle ;
- de participer à l’évaluation des compétences acquises.

Le tutorat présente un intérêt particulier dans la transmission des règles relatives à la sécurité au poste de travail et plus généralement au sein de l’entreprise, en vue de réduire les risques d’accidents du travail, en particulier lorsque qu’il est exercé par un salarié âgé.

Article 39 – Mise en œuvre

Pour permettre aux tuteurs d’exercer correctement leurs missions, les entreprises favorisent la mise en place d’actions préparant à l’exercice de la fonction tutorale et, si nécessaire, des formations spécifiques relatives à cette fonction.

Les entreprises prennent en compte les nouvelles compétences dans le cadre de l’évolution de carrière des tuteurs et des membres des équipes exerçant la fonction tutorale, notamment lorsqu’ils bénéficient de ces préparations ou formations.

Elles veillent à adapter la charge de travail des salariés concernés pour leur permettre d’assumer l’ensemble de leurs missions.

Les entreprises informent les tuteurs de la possibilité d’inscrire sur le passeport orientation et formation visé à l’article 6 du présent accord, les formations suivies ainsi que les compétences acquises à l’occasion de leur activité de tutorat.

Article 40 – Financement

L’OPCAIM prend en charge, au titre de la contribution professionnalisation, les dépenses exposées par les entreprises pour les formations mises en œuvre au bénéfice des tuteurs de salariés en contrat ou période de professionnalisation, dans la limite de 40 heures et dans la limite d’un plafond horaire fixé par le conseil d’administration de l’OPCAIM.

L’OPCAIM peut prendre en charge, dans les conditions fixées par son conseil d’administration, les dépenses engagées par l’entreprise au titre de l’exercice de la fonction tutorale.

TITRE V : FORMATION PROFESSIONNELLE CONTINUE

La formation professionnelle continue des salariés des entreprises de la métallurgie comprend :

1°) des formations organisées à l’initiative des entreprises dans le cadre de leur plan de formation ; les entreprises peuvent prendre en compte, dans ces formations, les demandes individuelles des salariés, notamment celles des salariés visés à l’article L. 6324-2 du code du Travail ;

2°) des formations auxquelles les salariés décident de s’inscrire de leur propre initiative, à titre individuel, en utilisant leur droit au congé individuel de formation ;

3°) des formations organisées, à l’initiative des salariés en accord avec leur employeur, dans le cadre du droit individuel à la formation (DIF).

CHAPITRE 1 – ORIENTATIONS DANS LA BRANCHE

Article 41 – Formations prioritaires

Afin de contribuer au maintien et au développement de l'emploi, d'accompagner en tant que de besoin les adaptations ou conversions rendues nécessaires par l'évolution des technologies et l'organisation du travail, et de favoriser la mobilité interne et externe des salariés, les signataires considèrent qu'il est de l'intérêt général de la profession de promouvoir la formation, dans le cadre du plan de formation des entreprises dont font partie les périodes de professionnalisation, et du droit individuel à la formation, répondant aux objectifs suivants :

- élargissement et acquisition d'une qualification ;
- élargissement du champ professionnel d'activité ;
- adaptation aux évolutions de l'emploi, aux mutations industrielles et à l'évolution du système de production et des technologies ;
- préparation aux métiers industriels prioritaires définis par le groupe technique paritaire « Observatoire ».

Dans cette perspective, ils jugent essentielles les spécialités de formation suivantes :

- technologies industrielles, fondamentales et de transformation ;
- transformations chimiques et apparentées ;
- énergie et génie climatique ;
- autres transformations y compris les spécialités pluri-technologiques des transformations ;
- génie civil et construction ;
- assemblage et maintenance des équipements ;
- transport, manutention, magasinage ;
- achat, vente, négociation commerciale, marketing ;
- finances, comptabilité, gestion ;
- ressources humaines, management et gestion des entreprises, préparation à l'exercice de la fonction tutorale ;
- secrétariat, bureautique, informatique de gestion ;
- informatique, traitement de l'information et réseaux ;
- communication et information ;
- prévention des accidents du travail, des maladies professionnelles, conditions du travail et environnement, éco-conception, risques industriels, risques psycho-sociaux ;
- qualité ;
- développement personnel, alphabétisation ;
- développement des compétences linguistiques.

Article 42 – Suivi

La définition des orientations prioritaires visées à l'article 41 du présent accord fait l'objet d'un examen régulier par la CPNE, ou, par délégation, par le groupe technique paritaire « Qualifications », qui peuvent formuler, à cette occasion, toute proposition susceptible de la compléter ou de l'actualiser, notamment en fonction des études et travaux d'observation conduits par l'*Observatoire prospectif et analytique des métiers et des qualifications*.

CHAPITRE 2 – PLAN DE FORMATION

Article 43 – Priorités dans l'élaboration du plan de formation

Les plans de formation des entreprises s'inscrivent dans leur démarche de gestion prévisionnelle des emplois et compétences, qui permet notamment d'adapter les compétences et les qualifications détenues aux compétences et qualifications requises. Les entreprises veillent à inscrire leur plan de formation dans une perspective pluriannuelle en vue d'anticiper et d'organiser à moyen terme les besoins en formation et en qualification de leurs salariés.

La nature des actions figurant dans le plan de formation des entreprises de la métallurgie est déterminée par les perspectives économiques, l'évolution prévisible des emplois, des qualifications et des technologies de l'entreprise, et les modifications affectant les organisations du travail, ainsi que par les opportunités de maintien dans l'emploi et d'évolution professionnelle dans l'emploi qu'elles donnent aux salariés.

Ces formations s'appuient sur des méthodes et des modalités d'organisation adaptées aux différentes disciplines et tenant compte prioritairement des spécificités propres aux entreprises, notamment aux petites et moyennes entreprises. Elles comportent l'enseignement des connaissances et de savoir faire, utilement complété par l'expérience et la pratique professionnelle.

Les entreprises veillent, dans le cadre de leur plan de formation, à prendre en compte les besoins en formation des salariés, exprimés notamment à l'occasion des entretiens professionnels visés à l'article 5 du présent accord.

Elles attachent un intérêt particulier au personnel d'encadrement qui exerce une responsabilité directe de formation des salariés et joue un rôle essentiel dans le rapprochement entre les besoins des entreprises et ceux des salariés en matière de formation. Les entreprises veillent à prendre en compte l'exercice de cette mission dans les objectifs du personnel d'encadrement.

Les entreprises s'assurent de donner les mêmes chances d'accès à la formation à tous les salariés, quels que soient leur sexe, leur âge, la nature de leur activité ou leur niveau de responsabilité, en tenant compte, d'une part, des nécessités propres à leur développement, et, d'autre part, des priorités définies ci-dessus, ainsi que de la répartition des catégories professionnelles et des implantations géographiques de l'entreprise.

Elles attachent une attention particulière :

– aux formations contribuant à une plus grande diversité ainsi qu'à une meilleure mixité dans l'emploi, notamment grâce à la prise en compte des contraintes liées à l'exercice de la parentalité ;

– aux travailleurs handicapés, en vue de leur assurer un égal accès aux actions du plan de formation de l'entreprise, notamment en définissant les conditions de mise en œuvre adaptées et en prévoyant un suivi et une évaluation de ces actions.

Article 44 – Nature des actions

La nature des actions de formation proposées par l'employeur dans le cadre du plan de formation de l'entreprise distingue :

1°) les actions d'adaptation du salarié au poste de travail ou liées à l'évolution ou au maintien dans l'emploi dans l'entreprise ;

2°) les actions de développement des compétences du salarié.

Article 45 – Mise en œuvre

Article 45.1 – Actions d’adaptation du salarié au poste de travail ou liées à l’évolution ou au maintien dans l’emploi dans l’entreprise

Les actions d’adaptation du salarié au poste de travail ou liées à l’évolution ou au maintien dans l’emploi dans l’entreprise constituent un temps de travail effectif, et donnent lieu, pendant leur réalisation, au maintien par l’entreprise de la rémunération du salarié.

Article 45.2 – Actions ayant pour objet le développement des compétences

Les actions ayant pour objet le développement des compétences peuvent être organisées en dehors du temps de travail effectif, sous réserve de l’accord du salarié, dans les conditions suivantes :

- soit dans la limite de quatre-vingts heures par an et par salarié ;
- soit, pour les salariés dont la durée du travail est fixée par une convention de forfait en jours ou en heures sur l’année, dans la limite de 5 % du forfait.

Le droit individuel à la formation (DIF) des salariés peut être mis en œuvre pour compléter les actions ayant pour objet le développement des compétences et organisées en dehors du temps de travail effectif.

Les heures de formation effectuées en dehors du temps de travail effectif ouvrent droit au versement, par l’entreprise, de l’allocation de formation visée à l’article L. 6321-10 du code du Travail.

Article 45.3 – Actions mises en œuvre pendant les heures non travaillées au titre du chômage partiel

Par dérogation aux articles 45.1 et 45.2 et afin de contribuer à maintenir le lien contractuel entre l’employeur et le salarié pendant les périodes de sous-activité, peuvent être mises en œuvre, avec l’accord du salarié, en totalité pendant les heures non travaillées au titre du chômage partiel :

- les actions liées à l’évolution ou au maintien dans l’emploi dans l’entreprise, à l’exclusion des actions d’adaptation au poste de travail ;
- les actions de développement des compétences.

Dans ce cas, les heures de formation donnent lieu au versement, par l’entreprise, de l’allocation de formation visée à l’article L. 6321-10 du code du Travail. Ce versement ne peut avoir pour effet de porter la rémunération nette du salarié à un niveau supérieur à celle dont il aurait bénéficié s’il avait travaillé.

Article 46 – Formation des salariés titulaires d’un contrat de travail à durée déterminée

Les salariés titulaires d’un contrat de travail à durée déterminée bénéficient d’un accès à la formation professionnelle au titre du plan de formation, dans des conditions identiques à celles applicables aux salariés titulaires d’un contrat de travail à durée indéterminée.

Les entreprises employant des salariés titulaires d’un contrat de travail à durée déterminée favorisent l’accès de ces salariés à la formation professionnelle continue.

Dans l’objectif de renforcer l’accès de ces salariés à un emploi durable, notamment dans la métallurgie, la branche décide d’efforts particuliers pour la formation professionnelle des salariés titulaires d’un contrat de travail à durée déterminée.

A cette fin, bénéficient d’une prise en charge préférentielle des frais de formation, de bilan de compétences ou de VAE, dans les conditions définies par le conseil d’administration de l’OPCAIM, les actions au profit des salariés titulaires d’un contrat de travail à durée déterminée qui suivent, à leur initiative en accord avec l’employeur, ou à l’initiative de l’employeur :

1°) une action de formation professionnelle ayant pour objet l’obtention d’un CQPM, d’un CQPI, d’un titre ou diplôme à finalité professionnelle, ou d’une autre certification inscrite sur la liste visée à l’article 19 du présent accord ;

2°) une action de validation des acquis de l'expérience (VAE), ou une action de formation complémentaire nécessaire pour l'obtention d'une certification dans le cadre de la VAE ;

3°) une action de bilan de compétences.

Sans préjudice des dispositions ci-dessus, les salariés titulaires d'un contrat à durée déterminée bénéficient de l'indemnité de fin de contrat prévue à l'article L. 1243-8 du code du Travail.

Article 47 – Financement

L'OPCAIM prend en charge, selon les modalités définies par son conseil d'administration, les dépenses liées à la mise en œuvre des actions de formation au titre du plan de formation, comprenant les frais annexes, les salaires et charges et, le cas échéant, l'allocation de formation.

Article 48 – Modalités de prise en compte des acquis de la formation professionnelle continue

Article 48.1 – Formation promotionnelle

Article 48.1.1 – Formation décidée par l'entreprise

Lorsqu'elle a décidé de promouvoir l'un de ses salariés dans un poste disponible d'un niveau ou d'un échelon de classification supérieurs, une entreprise peut être conduite, au préalable, à faire participer l'intéressé à une action de formation professionnelle lui permettant d'acquérir un complément de qualification nécessaire à la tenue de ce nouveau poste. Dans ce cas de formation promotionnelle, si l'intéressé a suivi avec assiduité l'action de formation et s'il a satisfait aux épreuves éventuellement prévues au terme de cette action, l'entreprise s'engage, sous réserve, en cas de formation longue et continue, que le ou les postes correspondants n'aient pas disparu entre-temps pour des motifs imprévisibles au moment du départ en formation, à promouvoir le salarié dans le poste prévu ou à un poste de même niveau et de même échelon, ainsi qu'à lui attribuer le classement correspondant.

Article 48.1.2 – Formation du fait du salarié

Si un salarié de l'entreprise participe, de son propre fait, à une action de promotion professionnelle, mise en œuvre dans le cadre du plan de formation de son entreprise avec l'accord de celle-ci, du droit individuel à la formation ou d'un congé individuel de formation, l'entreprise peut préciser, à la demande de l'intéressé, assisté, s'il le désire, d'un délégué du personnel, les possibilités d'existence, à l'intérieur de l'entreprise, de postes requérant les qualifications acquises au cours de l'action de formation.

En tout état de cause, et sous réserve que son contrat de travail soit toujours en vigueur, l'entreprise réintégrera l'intéressé, au retour de son action de formation, dans sa fonction précédente ou dans un poste disponible dans l'entreprise, d'un niveau et d'un échelon de classification au moins égaux à ceux de la fonction qu'il occupait avant son départ en formation.

L'entreprise fera alors avec l'intéressé le bilan de sa formation. Si l'intéressé a participé avec assiduité à l'action de formation et a satisfait aux épreuves éventuellement prévues à l'issue de cette action, l'entreprise s'engage, en cas de disponibilité dans l'entreprise d'un poste correspondant aux nouvelles qualifications de l'intéressé, à examiner en priorité son projet.

Article 48.2 – Formation d'adaptation, de perfectionnement ou de prévention

Dans le cadre des évolutions technologiques et structurelles de l'entreprise, celle-ci peut être amenée à organiser au bénéfice des salariés des actions de formation ayant respectivement pour objectif :

- de faciliter, par une formation d'adaptation, leur accès à un nouvel emploi ;
- de maintenir ou de parfaire le niveau de compétence nécessaire à leur emploi ;
- d'accroître leur adaptabilité et leurs possibilités d'évolution professionnelle.

Dans ce cadre, lorsqu'un salarié participe, à la demande ou avec l'accord de l'entreprise, à une action de formation répondant à l'un ou l'autre de ces objectifs, à l'extérieur ou à l'intérieur de l'entreprise, celle-ci, à l'issue de la formation et en tant que de besoin, fait avec l'intéressé le bilan de sa formation.

L'entreprise, ou l'organisme de formation, qui organise l'action de formation délivre au salarié, à l'issue de cette action, une attestation de réalisation de la formation, mentionnant ses objectifs, sa nature et sa durée, ainsi que les résultats de l'évaluation des acquis.

Afin de permettre au salarié de mieux faire valoir les formations dont il a bénéficié au cours de sa carrière, les connaissances, les compétences et les aptitudes professionnelles ainsi évaluées sont inscrites, à l'initiative du salarié qui le souhaite, dans le passeport orientation et formation visé à l'article 6 du présent accord.

Article 49 – Consultation du comité d'entreprise

Le comité d'entreprise, ou, à défaut, les délégués du personnel, émet, chaque année, un avis sur l'exécution du plan de formation de l'année précédente et sur le projet de plan de formation de l'entreprise de l'année à venir, au cours de deux réunions spécifiques, dans les conditions prévues aux articles L. 2323-34 et suivants du code du Travail.

Conformément à l'article L. 2325-26 du code du Travail, dans les entreprises de 200 salariés et plus, le comité d'entreprise constitue une commission de la formation chargée notamment de préparer les délibérations du comité d'entreprise relatives à la formation professionnelle. A cette fin, l'entreprise recueille les demandes exprimées par la commission en ce qui concerne le plan de formation des salariés et les orientations de cette formation à plus long terme, de telle sorte que le projet de plan de formation présenté au comité d'entreprise au cours des deux réunions de fin d'année puisse tenir compte éventuellement de celles de ces demandes qui s'articulent avec les projets de l'entreprise.

Afin de préparer les réunions relatives au plan de formation, l'entreprise communique, aux membres du comité d'entreprise, ou, à défaut, aux délégués du personnel, et, le cas échéant, aux membres de la commission de la formation, au moins trois semaines avant leurs réunions respectives, une information circonstanciée sur les orientations générales de l'entreprise en matière de formation.

CHAPITRE 3 – PERIODES DE PROFESSIONNALISATION

Article 50 – Publics prioritaires

Les périodes de professionnalisation visées aux articles L. 6324-1 et suivants du code du Travail ont pour objet de favoriser le maintien dans l'emploi ou l'évolution professionnelle de salariés titulaires d'un contrat de travail à durée indéterminée, notamment :

- les salariés dont la qualification est insuffisante au regard de l'évolution des technologies et de l'organisation du travail, et, en particulier, les salariés dont l'emploi est menacé ;
- les salariés comptant 20 ans d'activité professionnelle, ou âgés d'au moins 45 ans et disposant d'une ancienneté minimum d'un an dans l'entreprise qui les emploie, avec une attention particulière pour les salariés âgés de plus de 47 ans ;
- les salariés envisageant la création ou la reprise d'une entreprise ;
- les salariés reprenant leur activité professionnelle après un congé de maternité ou d'adoption, ou après un congé parental d'éducation ;
- les salariés bénéficiaires de l'obligation d'emploi mentionnés à l'article L. 5212-13 du code du Travail ;
- les salariés reprenant une activité professionnelle après une absence de longue durée pour cause de maladie ou d'accident.

Article 51 – Objet

L'objet de la période de professionnalisation est prioritairement l'acquisition d'un CQPM ou d'un CQPI. La période de professionnalisation a également pour objet la participation à des actions de formation dont l'objectif est défini par le groupe technique paritaire « Qualifications », par délégation de la CPNE. Ce groupe technique établit et actualise la liste des domaines de formation répondant à cet objectif, en tenant compte des orientations générales définies à l'article 41 du présent accord.

La période de professionnalisation peut également avoir pour objet l'acquisition d'un diplôme ou d'un titre à finalité professionnelle. La validation des acquis de l'expérience (VAE) peut être un mode d'acquisition de ces différentes qualifications.

Article 52 – Mise en œuvre

Les périodes de professionnalisation sont mises en œuvre dans les conditions définies à l'article 45 du présent accord.

Les parcours de formation faisant l'objet des périodes de professionnalisation sont, prioritairement, organisés selon le processus suivant :

1°) une phase d'évaluation préalable des connaissances et savoir-faire, prenant en compte l'expérience des bénéficiaires permettant la personnalisation des parcours ;

2°) une phase de réalisation des actions de formation ;

3°) une phase d'évaluation des acquis et, le cas échéant, une phase de certification des parcours de formation.

Article 53 – Durée

En application de l'article 36 de l'accord national interprofessionnel du 5 octobre 2009, la durée minimale des parcours de formation mis en œuvre dans le cadre des périodes de professionnalisation est de :

– 70 heures sur 12 mois calendaires pour les entreprises de plus de 250 salariés ;

– 35 heures sur 12 mois calendaires pour les entreprises de 250 salariés ou moins.

Cette durée minimale n'est pas applicable :

1°) aux entreprises de moins de 50 salariés ;

2°) aux actions de bilan de compétences ;

3°) aux actions de validation des acquis de l'expérience, ainsi qu'aux actions de formation complémentaires nécessaires pour l'obtention d'une certification dans le cadre de la VAE ;

4°) aux actions de formation industrielle personnalisée, telles que celles mises en œuvre dans le cadre des îlots de formation technique individualisée (IFTI) ;

5°) aux actions de formation ayant pour objet l'obtention d'une certification professionnelle inscrite sur l'une des listes visées aux articles 8 et 19 du présent accord ;

6°) aux parcours de formation mis en œuvre au bénéfice des salariés d'au moins 45 ans.

Article 54 – Financement

Les dépenses liées aux actions d'évaluation des connaissances et savoir-faire et de prise en compte de l'expérience, aux actions de formation et aux actions de certification, exposées par les entreprises au titre des périodes de professionnalisation, sont prises en charge, par l'OPCAIM, sur la base de forfaits dont le montant est spécifique à chacune de ces actions.

Le montant des dépenses liées aux actions d'évaluation des connaissances et de prise en compte de l'expérience, pris en charge par l'OPCAIM, est compris entre 200 euros et 400 euros.

Le montant des dépenses liées aux actions de formation, pris en charge par l'OPCAIM, est déterminé sur la base d'un forfait de remboursement plafonné à 80 % du coût réel dans la limite de 32 euros de l'heure.

Le montant des dépenses liées aux actions de certification, pris en charge par l'OPCAIM, est compris entre 300 euros et 500 euros.

Le montant des forfaits visés aux alinéas 2 et 4 du présent article peut faire l'objet d'une modulation de plus ou moins 30 %, en fonction de la nature et du coût des actions. Il peut être actualisé, en tant que de besoin, par la CPNE.

CHAPITRE 4 – DROIT INDIVIDUEL A LA FORMATION (DIF)

Le droit individuel à la formation (DIF) a pour objet de permettre au salarié, en accord avec son employeur, d'être acteur de son parcours professionnel. A défaut d'accord d'entreprise, le DIF est mis en œuvre dans les conditions définies ci-après.

Section 1 : Salariés en contrat de travail à durée indéterminée

Article 55 – Calcul des droits

Article 55.1 – Modalités de calcul

Les salariés titulaires d'un contrat de travail à durée indéterminée bénéficient, chaque année, d'un droit individuel à la formation (DIF) d'une durée de 20 heures.

Les salariés à temps partiel bénéficient, chaque année, d'un DIF calculé à due proportion de leur temps de travail.

Les heures acquises, chaque année, au titre du DIF se cumulent, dans la limite d'un plafond fixé à 120 heures.

La durée du DIF acquis par les salariés titulaires d'un contrat de travail à durée indéterminée est calculée au 1^{er} janvier de chaque année.

Les périodes de suspension du contrat de travail, au titre du congé de maternité ou d'adoption, du congé de présence parentale, du congé de soutien familial ou du congé parental d'éducation, sont prises en compte pour le calcul de la durée du DIF.

Pour les salariés embauchés en cours d'année, sous contrat de travail à durée indéterminée, le DIF est calculé, au 1^{er} janvier de l'année suivante, *prorata temporis*.

Article 55.2 – Majorations des droits

Les salariés qui utilisent le DIF durant la suspension du contrat de travail résultant d'un des congés visés au 5^e alinéa de l'article 55.1 bénéficient, au 1^{er} janvier de l'année suivante, d'une majoration des heures de DIF acquises égale à la moitié des heures utilisées durant ce congé.

A l'issue d'un contrat de professionnalisation à durée déterminée ou d'un contrat d'apprentissage, le salarié qui conclut, avec la même entreprise ou avec une entreprise du même groupe au sens de l'article L. 2331-1 du code du Travail, un contrat de travail à durée indéterminée bénéficie, au 1^{er} janvier de l'année qui suit la conclusion de son contrat à durée indéterminée, d'un DIF calculé au prorata de la durée de son contrat de professionnalisation ou d'apprentissage, dans la limite de 20 heures, sans préjudice des droits acquis au titre du contrat à durée indéterminée.

Les dispositions du présent article sont mises en œuvre sans préjudice de l'application du plafond mentionné à l'alinéa 3 de l'article 55.1.

Article 56 – Objet

Le DIF peut être utilisé pour suivre une action de formation professionnelle continue entrant, à la fois :

- 1°) dans le champ de la formation professionnelle continue ;
- 2°) dans les orientations de la formation professionnelle définies par l'entreprise en application de l'article L. 2323-33 du code du Travail ;
- 3°) et, prioritairement, dans les orientations générales visées à l'article 41 du présent accord.

Le DIF peut également être mis en œuvre pour suivre une action de bilan de compétences ou une action de validation des acquis de l'expérience (VAE).

Les formations organisées par les organisations syndicales de salariés et d'employeurs et ayant pour objet l'amélioration de la connaissance des accords professionnels peuvent être mises en œuvre dans le cadre du DIF.

Article 57 – Mise en œuvre

Article 57.1 – Initiative

La mise en œuvre du DIF relève de l'initiative du salarié, en accord avec son employeur.

Elle donne lieu à un accord passé entre l'employeur et le salarié, notamment dans le cadre de l'entretien professionnel visé à l'article 5 du présent accord, ou à une demande écrite du salarié.

L'accord ou la demande d'exercice du DIF comportent les mentions suivantes : nature de l'action de formation ; intitulé de l'action ; modalités de déroulement de l'action ; durée de l'action ; dates de début et de fin de l'action ; coût de l'action ; dénomination du prestataire de formation pressenti.

Lorsque l'accord ou la demande d'exercice du DIF porte sur une action de bilan de compétences, ils doivent comporter les mentions suivantes : dates et durée du bilan de compétences; dénomination de l'organisme prestataire.

Lorsque l'accord ou la demande d'exercice du DIF porte sur une action de VAE, ils doivent comporter les mentions suivantes : diplôme, titre ou certificat de qualification postulé ; dates, nature et durée des actions permettant de faire valider les acquis de l'expérience ; dénomination de l'autorité ou de l'organisme délivrant la certification.

La demande du salarié doit être déposée au moins 2 mois avant le début de l'action.

Article 57.2 – Réponse de l'employeur

L'employeur dispose d'un délai d'un mois pour notifier sa réponse, l'absence de réponse valant acceptation.

Lorsque la réponse est positive, le salarié formalise, par écrit, son accord pour suivre l'action qui fait l'objet de la convention de formation professionnelle, de bilan de compétences ou de VAE, conclue entre l'employeur et le prestataire de formation.

Lorsque la réponse est négative, elle est faite par écrit et précise les motifs de refus.

Lorsque, durant deux exercices civils consécutifs, le salarié et l'employeur ne parviennent pas à un accord, le salarié est orienté vers le Fongecif dont relève l'entreprise. Lorsque le Fongecif a pris une décision positive de prise en charge de la demande de congé individuel de formation (CIF) du salarié, l'employeur lui verse :

- 1°) une somme égale au montant de l'allocation de formation correspondant au nombre d'heures prises en charge par le Fongecif, dans la limite du nombre d'heures acquises par le salarié au titre du DIF ;

- 2°) le montant des frais de formation calculés conformément à l'article L. 6323-12 du code du Travail.

Dans ce cas, le nombre d'heures de la formation ainsi réalisée est déduit des heures de DIF acquises par le salarié.

Article 57.3 – Temps de travail

Article 57.3.1 – Mise en œuvre

Le DIF s'exerce en dehors du temps de travail.

Toutefois, il peut être mis en œuvre, en tout ou partie, sur le temps de travail, par accord d'entreprise ou par accord entre l'employeur et le salarié.

Les heures de DIF mises en œuvre pendant le temps de travail donnent lieu au maintien de la rémunération du salarié.

Les heures de DIF réalisées en dehors du temps de travail ouvrent droit au versement, par l'employeur, de l'allocation de formation prévue à l'article L. 6323-14 du code du Travail.

Article 57.3.2 – Salariés titulaires d'une convention de forfait en jours sur l'année

Pour les salariés dont le temps de travail est décompté dans le cadre d'une convention de forfait en jours sur l'année, le DIF est mis en œuvre dans les conditions visées à l'article 57.3.1 du présent accord.

Sauf accord d'entreprise prévoyant des modalités de mise en œuvre différentes, le DIF s'exerce :

- au cours des journées ou demi-journées de repos ou de congés lorsqu'il est mis en œuvre en dehors du temps de travail ;
- au cours des journées travaillées lorsqu'il est mis en œuvre sur le temps de travail.

Article 58 – Information du salarié

Au cours du mois de janvier de chaque année, l'employeur informe chaque salarié, par écrit, sur support papier ou informatique, du nombre d'heures acquises et non utilisées au titre du DIF.

Section 2 : Salariés en contrat de travail à durée déterminée

Article 59 – Ouverture et calcul des droits

Les salariés titulaires d'un contrat à durée déterminée bénéficient du DIF à due proportion de la durée de leur contrat et de leur temps de travail, dès lors qu'ils justifient de 4 mois en contrat de travail à durée déterminée, consécutifs ou non, au cours des 12 derniers mois.

Article 60 – Information du salarié

Lors de la conclusion du contrat de travail à durée déterminée, l'employeur informe le salarié, par écrit, de ses conditions d'ouverture et d'acquisition du DIF.

Article 61 – Mise en œuvre

Le DIF des salariés titulaires d'un contrat à durée déterminée est mis en œuvre selon les modalités prévues à l'article 57 du présent accord.

Conformément à l'article L. 6323-3 du code du Travail, le Fongecif dont relève l'entreprise assure la prise en charge des frais de formation, de transport et d'hébergement, ainsi que l'allocation de formation due à ces salariés.

Section 3 : Portabilité du DIF

Article 62 – Mutation du salarié au sein du groupe

En cas de mutation d'un salarié entre deux entreprises incluses dans le champ d'application d'un même accord collectif de groupe, ou, à défaut d'un tel accord, en cas de mutation d'un salarié dans une entreprise appartenant au même groupe au sens de l'article L. 2331-1 du code du Travail, l'intéressé conserve, chez son nouvel employeur, les heures acquises, avant sa mutation, au titre du DIF.

Article 63 – Licenciement

En cas de licenciement du salarié, sauf pour faute lourde, l'employeur est tenu, dans la lettre de licenciement, d'informer le salarié, s'il y a lieu, du nombre d'heures auquel s'élève son DIF et de la possibilité pour l'intéressé de demander, pendant le préavis, à bénéficier d'une action de formation, de bilan de compétences ou de validation des acquis de l'expérience.

L'employeur ne peut pas refuser la demande d'exercice du DIF, dès lors qu'elle intervient avant la fin du préavis, et qu'elle comporte les mentions visées à l'article 57.1 du présent accord.

La participation de l'employeur au financement de l'action demandée par le salarié est alors plafonnée au produit du nombre d'heures acquises et non utilisées au titre du DIF par le montant forfaitaire visé à l'article D.6332-87 du code du Travail.

Article 64 – Démission

En cas de démission, l'employeur ne peut pas refuser la demande d'exercice du DIF, dès lors que l'action de formation, de bilan de compétences ou de VAE est engagée avant la fin du préavis.

La participation de l'employeur au financement de l'action demandée par le salarié est alors plafonnée au produit du nombre d'heures acquises et non utilisées au titre du DIF par le montant forfaitaire visé à l'article D. 6332-87 du code du Travail.

Article 65 – Rupture ouvrant droit à assurance chômage

Sans préjudice de l'application des articles 63 et 64, les salariés dont la rupture du contrat de travail ouvre droit au bénéfice de l'assurance chômage, y compris au titre du terme échu d'un contrat de travail à durée déterminée, peuvent mobiliser les heures acquises et non utilisées au titre du DIF, pendant la période de prise en charge par le régime d'assurance chômage ou dans les deux ans qui suivent leur embauche dans une nouvelle entreprise, dans les conditions prévues à l'article L. 6323-18 du code du Travail.

Section 4 : DIF des représentants du personnel

Article 66 – Actions de formation pour l'exercice du mandat

L'article 17 de l'accord national du 26 avril 2010 sur les voies et moyens du dialogue social dans la métallurgie prévoit des dispositions spécifiques applicables à la formation des salariés mandatés, en particulier, dans le cadre du DIF.

Section 5 : Financement

Article 67 – Modalités

Les dépenses exposées par les entreprises dans le cadre du DIF sont prises en charge, par l'OPCAIM, dans les conditions définies par son conseil d'administration, au titre de la contribution de 0,50 % visée à l'article R. 6331-9 du code du Travail et des contributions visées aux articles 69 et 70, 2°, du présent accord.

A défaut de prise en charge par l'OPCAIM, pour leur totalité, des dépenses exposées par les entreprises au titre du DIF, le solde reste à la charge de l'entreprise.

TITRE VI : FINANCEMENT DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE CONTINUE

CHAPITRE 1 – PARTICIPATION DES ENTREPRISES AU DÉVELOPPEMENT DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE CONTINUE

Section 1 : Entreprises employant moins de 10 salariés

Article 68 – Versements obligatoires à l'OPCAIM

Les entreprises employant moins de 10 salariés sont tenues de verser à l'OPCAIM, avant le 1^{er} mars de chaque année, la contribution de 0,55 % des rémunérations versées au cours de l'année précédente, visée à l'article L. 6331-2 du code du Travail, comprenant :

1°) la contribution professionnalisation au moins égale à 0,15 %, visée à l'article R. 6331-2, 1°, du code du Travail ;

2°) la contribution plan de formation, visée à l'article R. 6331-2, 2°, du code du Travail.

Article 69 – Financement du droit individuel à la formation

Une part de 0,10 % est prélevée par l'OPCAIM sur la contribution plan de formation, et affectée, en priorité, au financement des dépenses exposées dans le cadre du droit individuel à la formation.

Section 2 : Entreprises employant 10 salariés et plus

Article 70 – Versements obligatoires à l'OPCAIM

Les entreprises employant 10 salariés et plus sont tenues de verser à l'OPCAIM, avant le 1^{er} mars de chaque année :

1°) la contribution professionnalisation de 0,50 % des rémunérations versées au cours de l'année précédente, visée à l'article R. 6331-9, 2°, du code du Travail ;

2°) une contribution égale à 0,10 % des rémunérations versées au cours de l'année précédente, correspondant à une part de la contribution plan de formation ; cette part est destinée, en priorité, au financement des dépenses exposées dans le cadre du droit individuel à la formation ;

3°) une contribution égale à 0,10 % des rémunérations versées au cours de l'année précédente, correspondant à une part de la contribution plan de formation ; cette part est destinée, en priorité, au financement des dépenses liées à la sécurisation des parcours professionnels ;

4°) un versement correspondant à la part de la contribution plan de formation, qui n'a pas fait l'objet d'une exonération directe conformément aux dispositions de l'article R. 6332-47 du code du Travail.

Les dispositions du présent article ne font pas obstacle à l'application des dispositions de l'article L. 6331-14 du code du Travail, relatives aux entreprises employant de 10 à moins de 20 salariés, et de celles des articles L. 6331-15 à L. 6331-18 du code du Travail, relatives à la prise en compte d'un accroissement d'effectif.

Section 3 : Dispositions communes à toutes les entreprises

Article 71 – Provision comptable et fiscale au titre du droit individuel à la formation

Dans le cas où une obligation de provision comptable et fiscale au titre du droit individuel à la formation serait mise à la charge des entreprises, les signataires conviennent d'ouvrir une négociation pour examiner l'évolution des parts, égales à 0,10 %, visées à l'article 69 et au 2° de l'article 70 du présent accord.

CHAPITRE 2 – SECURISATION DES PARCOURS PROFESSIONNELS

Dans le prolongement de l'accord national du 5 octobre 2009, les signataires conviennent de renforcer et de développer l'accès à la formation professionnelle des salariés et des demandeurs d'emploi, pour lesquels une formation pourrait concourir à leur entrée, leur maintien, leur évolution ou leur retour dans un emploi.

Section 1 : Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP)

Article 72 – Répartition des sommes versées au FPSPP

Les signataires rappellent que, pour assurer ses missions, le fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP) mentionné à l'article L. 6332-18 du code du Travail dispose, notamment, des ressources suivantes :

1°) les sommes correspondant au pourcentage mentionné à l'article L. 6332-19 du code du Travail, compris entre 5 % et 13 %, des obligations légales des employeurs de moins de 10 salariés ;

2°) les sommes correspondant au pourcentage mentionné à l'article L. 6332-19 du code du Travail, compris entre 5 % et 13 %, des obligations légales des employeurs de 10 salariés et plus.

Les sommes visées au 1° et 2° sont versées par l'intermédiaire de l'OPCAIM.

L'OPCAIM applique la répartition de ces sommes, entre la contribution professionnalisation et la contribution plan de formation, dans les conditions définies par les articles ci-après.

Article 72.1 – Entreprises de moins de 10 salariés

Les sommes à verser au FPSPP au titre de la participation due par les entreprises de moins de 10 salariés sont calculées comme suit :

Les sommes à verser au FPSPP sont prélevées, en priorité, sur les sommes dues par les entreprises de moins de 10 salariés au titre de la contribution professionnalisation. Ces sommes sont prélevées dans la limite de 13 % de la contribution professionnalisation due par ces entreprises.

Le solde des sommes à verser par les entreprises de moins de 10 salariés au FPSPP est prélevé sur les sommes dues par ces entreprises au titre de la contribution plan de formation, dans la limite de 13 % de cette contribution.

Article 72.2 – Entreprises de 10 salariés et plus

Les sommes à verser au FPSPP au titre de la participation due par les entreprises de 10 salariés et plus sont calculées comme suit :

1°) les sommes à verser au FPSPP sont prélevées, en priorité, sur les sommes dues par les entreprises au titre de la contribution sécurisation des parcours professionnels visée au 3° de l'article 70 du présent accord ;

2°) lorsque les sommes à verser au FPSPP sont supérieures à celles dues par les entreprises au titre de la contribution sécurisation des parcours professionnels, le solde est prélevé sur les sommes dues par les entreprises au titre de la contribution professionnalisation, dans la limite de 13 % de cette contribution ;

3°) lorsque les sommes à verser au FPSPP sont supérieures à celles dues par les entreprises au titre de la contribution sécurisation des parcours professionnels, majorées de 13 % des sommes dues au titre de la professionnalisation, le solde est prélevé sur les sommes versées par les entreprises au titre du plan de formation.

Après versement des sommes dues au FPSPP dans les conditions visées ci-dessus, la contribution sécurisation des parcours professionnels peut être affectée à la prise en charge des frais de formation au bénéfice de salariés, notamment ceux titulaires d'un contrat de travail à durée déterminée, dans les conditions définies par le conseil d'administration de l'OPCAIM.

Article 72.3 – Modalités de suivi

Les conditions et les résultats de la mise en œuvre des dispositions du présent article sont examinés annuellement par la CPNE. En fonction de cet examen, les signataires du présent accord conviennent d'engager, en tant que de besoin, une négociation d'adaptation.

Section 2 : Contractualisation et cofinancement des formations concourant à la qualification et à la requalification des salariés et des demandeurs d'emploi

Article 73 – Définition des orientations

Dans le cadre des accords nationaux de la métallurgie, la CPNE est chargée de définir les orientations et les objectifs des conventions-cadres – nationales ou territoriales – concourant à la qualification et à la requalification des salariés et des demandeurs d'emploi.

Au niveau territorial, les CPREFP s'assurent de la mise en œuvre des orientations et des objectifs définis par la CPNE.

Article 74 – Modalités de mise en œuvre

Au niveau national, les conventions-cadre peuvent être signées entre, d'une part, l'UIMM, et, d'autre part, selon le cas, l'État, les Régions, Pôle emploi, ou tout autre partenaire.

Au niveau territorial, les conventions-cadres peuvent être signées entre, d'une part, les Chambres syndicales territoriales, et, d'autre part, selon le cas, l'État, les Régions, Pôle emploi ou tout autre partenaire.

Article 75 – Modalités de cofinancement

Le conseil d'administration paritaire de l'OPCAIM décide de son engagement et définit les modalités de son information préalable à la conclusion de telles conventions, ainsi que les modalités de la participation de l'OPCAIM à ces conventions.

Les conventions-cadre visées aux articles 73 et 74 peuvent prévoir un engagement financier de la part, selon le cas, du FPSPP, des Fongecif, de l'État, des Régions, de Pôle emploi, ou de tout autre partenaire.

Article 76 – Modalités de suivi

Au niveau national, la CPNE est tenue informée, annuellement, de la conclusion et de la mise en œuvre des conventions-cadres visées aux articles 73 et 74 du présent accord.

Sans préjudice des dispositions de l'accord national du 12 juin 1987 modifié sur les problèmes généraux de l'emploi, une délégation restreinte de la CPNE est chargée d'analyser annuellement les conditions de mise en œuvre des conventions-cadres, d'en suivre l'exécution ainsi que d'en évaluer les résultats.

Cette délégation est composée :

– de 2 représentants pour chacune des organisations représentatives de salariés au niveau national dans la branche ;

– d'un nombre de représentants patronaux égal au nombre total des membres des organisations représentatives de salariés.

Au niveau territorial, les CPREFP sont tenues informées des conventions-cadres conclues dans leur ressort. Elles sont chargées d'en suivre l'exécution.

TITRE VII : ORGANISME PARITAIRE COLLECTEUR AGRÉÉ DES INDUSTRIES DE LA METALLURGIE (OPCAIM)

Section 1 : Désignation en tant qu'organisme collecteur paritaire

Article 77 – Champ d'intervention en matière de formation professionnelle continue

L'association dénommée ci-après « Organisme paritaire collecteur agréé des industries de la métallurgie » ou « OPCAIM » constitue, au plan national et professionnel, l'organisme collecteur paritaire au sens de l'article L. 6332-1 du code du Travail, dont relèvent les entreprises comprises dans le champ d'application du présent accord.

L'association OPCAIM, dotée de la personnalité morale, est régie par la loi du 1^{er} juillet 1901.

Article 78 – Rapprochement avec d'autres organismes collecteurs

Dans l'hypothèse où un rapprochement de l'OPCAIM avec un OPCA relevant d'une organisation professionnelle représentative d'un autre secteur industriel serait envisagé pour gérer les fonds de la formation, les signataires conviennent de mettre en place un groupe de travail paritaire composé de l'UIMM et des organisations syndicales représentatives au niveau national dans la branche signataires du présent accord, chargé d'examiner l'opportunité et les conditions de ce rapprochement. Les conclusions de ce groupe sont transmises, pour avis, au conseil d'administration de l'OPCAIM.

Dans le cas où un rapprochement avec un autre OPCA serait envisagé, les signataires du présent accord conviennent de se réunir, dans les meilleurs délais, afin d'adapter les dispositions du présent titre.

Section 2 : Missions

Article 79 – Missions générales

En application des accords nationaux et dans le cadre des orientations définies par la CPNE, l'OPCAIM a pour mission générale de contribuer à la mise en œuvre d'une politique incitative de développement de l'alternance et de la formation professionnelle au bénéfice des salariés et des demandeurs d'emploi.