

## **Accord professionnel national**

### **MENUISERIES**

#### **ACCORD DU 15 DÉCEMBRE 2004**

RELATIF À LA FORMATION PROFESSIONNELLE TOUT AU LONG DE LA VIE  
DANS LES INDUSTRIES DU BOIS POUR LA CONSTRUCTION ET LA FABRI-  
CATION DE MENUISERIES INDUSTRIELLES

NOR : ASET0550058M

Entre :

La fédération de l'industrie bois construction ;

Le syndicat national des fabricants de menuiseries industrielles,

D'une part, et

La fédération générale force ouvrière bâtiment bois FO ;

La fédération nationale des salariés de la construction et du bois CFDT,

D'autre part,

il est convenu et arrêté les dispositions suivantes :

#### **PRÉAMBULE**

Les signataires conviennent que les dispositions contenues dans ce présent accord annulent et remplacent toutes dispositions contenues dans la convention collective des menuiseries, charpentes, et constructions industrialisées et des portes planes et dans tout accord collectif de branche antérieur ayant même objet.

Le présent accord a pour objet de mettre en œuvre dans les secteurs de la menuiserie industrielle-industries du bois pour la construction les dispositions du titre I<sup>er</sup> de la loi n° 2004-391 du 4 mai 2004 relative à la formation professionnelle tout au long de la vie et au dialogue social, tout en renforçant la politique contractuelle de la formation professionnelle qui a été menée dans la branche depuis de nombreuses années.

Considérant que la formation constitue un enjeu stratégique pour l'emploi et les qualifications, les signataires réaffirment leur volonté de voir mises en œuvre les mesures adaptées pour que les partenaires sociaux au niveau de la branche comme de l'entreprise définissent les conditions d'accès à la formation dès l'entrée des salariés dans la vie active et tout au long de leur vie professionnelle.

Les signataires considèrent en outre que la formation professionnelle est un moyen essentiel pour favoriser :

- le développement durable de l'emploi ;
- l'évolution professionnelle des salariés ;
- le développement économique des entreprises de la profession.

Elles réaffirment essentiellement le rôle primordial de la formation professionnelle comme facteur de développement des connaissances et des compétences personnelles des salariés pour permettre l'adaptation de l'industrie aux profondes mutations du monde de demain, en tenant compte, en particulier, du cadre international.

Les organisations signataires se sont donc attachées à créer l'observatoire prospectif des métiers et qualifications de la menuiserie industrielle/industries du bois pour la construction, à préciser les orientations relatives aux contrats et aux périodes de professionnalisation et la mise en œuvre du droit individuel à la formation.

Les organisations signataires attachent une attention particulière à l'apprentissage et aux problèmes posés par l'évolution des métiers et des techniques, le nécessaire développement de la polyvalence, la recherche de l'égalité de traitement homme/femme dans l'accessibilité à la formation professionnelle, l'insertion des jeunes, l'évolution professionnelle des seniors ainsi que celle des salariés les plus fragilisés.

## TITRE I<sup>er</sup>

### CHAMP D'APPLICATION

Les organisations patronales et syndicales représentatives au niveau national signataires du présent accord rappellent que ce dernier s'applique à toutes les entreprises répondant aux activités suivantes classées sous le code 20.3 Z en application des accords paritaires du 21 décembre 1994 et de ceux du 27 octobre 1995.

- charpentes et structures industrialisées en bois dont fermettes, lamellé-collé, poutres, poutrelles, panneaux-caissons, coffrages, écrans acoustiques ;
- charpentes traditionnelles industrialisées en bois ;
- bâtiments industrialisés dont maisons ossature bois, bâtiments préfabriqués légers ou éléments de ces bâtiments, en bois ;
- éléments d'agencement intérieur en bois ;
- menuiseries industrialisées ;
- portes planes et blocs portes ;
- escaliers en bois.

## Article 1<sup>er</sup>

### *Force obligatoire de l'accord*

Les signataires conviennent que, sauf dispositions plus favorables aux salariés, toute clause dérogatoire au présent accord mentionnée dans un accord d'entreprise ou d'établissement entrant dans le champ d'application ci-dessus défini est réputée non écrite.

## TITRE II

### DISPOSITIONS RELATIVES À L'OBSERVATOIRE PROSPECTIF DES MÉTIERS ET DES QUALIFICATIONS

#### Article 2

Les organisations signataires conviennent de mettre en place, au sein de la commission paritaire nationale de l'emploi de la menuiserie industrielle-industries du bois pour la construction (CPNE), un observatoire prospectif des métiers et des qualifications qui a pour missions essentielles de choisir, en tenant compte des évolutions, notamment technologiques et démographiques, les thèmes de réflexion et les travaux d'observation auxquels la profession doit s'attacher, et de veiller à leur réalisation.

La CPNE est tenue régulièrement informée de l'exécution des études, des recherches et des travaux d'observation ainsi conduits, dans le cadre des cahiers des charges que ladite commission a définis.

#### 2.1. Travaux

Les études, recherches et travaux d'observation de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications sont confiés à l'OPCIBA pour réalisation par les services adéquats de l'ASSIBA dans le cadre de son mandat. Ils sont présentés, aux échéances qu'elle a fixées, à la CPNE notamment afin de lui permettre de formuler toute proposition susceptible de compléter ou d'actualiser la définition des orientations prioritaires de la profession et, en particulier, de celles visées à l'article 14 du présent accord.

L'observatoire prospectif des métiers et des qualifications prendra en compte toutes sources d'informations pour mener à bien sa mission.

#### 2.2. Diffusion des travaux et études

La CPNE décide de la diffusion des études et des travaux réalisés pour le compte de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications.

#### 2.3. Périodicité et conditions de tenue des réunions

L'observatoire prospectif des métiers et des qualifications se réunit au moins 1 fois par an et autant que nécessaire à l'accomplissement de sa mission. Le fonctionnement de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications est identique à celui de la CPNE tel que prévu au chapitre II de l'accord du 27 octobre 1995 portant création de la CPNE.

#### 2.4. Composition de l'observatoire

Il est composé paritairement de 2 représentants par organisation syndicale de salariés représentative au plan national signataire du présent accord et d'un nombre égal de représentants de la partie patronale. La présidence et la vice-présidence sont inversées par rapport à celles de la CPNE, c'est-à-dire que lorsque la partie patronale exerce la présidence de la CPNE, celle-ci exerce la vice-présidence de l'observatoire et réciproquement pour la partie salariée.

## TITRE III

### DISPOSITIONS RELATIVES AUX CONTRATS DE PROFESSIONNALISATION

#### Article 3

##### 3.1. Conditions d'éligibilité

Le contrat de professionnalisation est ouvert aux personnes âgées de 16 à 25 ans révolus qui souhaitent compléter leur formation initiale, ainsi qu'aux demandeurs d'emploi âgés de 26 ans ou plus. L'action de professionnalisation, que le contrat de professionnalisation prévoit, soit fait l'objet d'un contrat de travail à durée déterminée, soit se situe au début d'un contrat de travail à durée indéterminée.

##### 3.2. Durée de l'action de professionnalisation

Les organisations signataires conviennent que la durée de l'action de professionnalisation qui fait l'objet du contrat de professionnalisation conclu pour une durée déterminée, ou la durée de l'action de professionnalisation qui se situe au début d'un contrat conclu pour une durée indéterminée, est comprise entre 6 et 12 mois. Toutefois, à titre dérogatoire, les organisations signataires conviennent que la durée de l'action de professionnalisation qui fait l'objet du contrat de professionnalisation conclu pour une durée déterminée, ou la durée de l'action de professionnalisation qui se situe au début d'un contrat conclu pour une durée indéterminée, peut être étendue. Cette extension est portée, si besoin est, jusqu'à une durée de 24 mois :

- d'une part, pour permettre l'embauche et la professionnalisation de certaines personnes, et, en particulier, des demandeurs d'emploi âgés de 26 ans ou plus, des femmes et des hommes reprenant une activité après une période d'interruption, et des personnes qui ne sont pas titulaires d'un diplôme à finalité professionnelle qui souhaitent préparer une qualification professionnelle figurant sur la liste établie par la CPNE dans les conditions définies à l'article 24 du présent accord, et,
- d'autre part, pour tenir compte des difficultés de recrutement, dans certains secteurs professionnels de la menuiserie industrielle/industrie du bois pour la construction, dans certains métiers et dans certains bassins d'emploi.

Il sera également tenu compte des perspectives démographiques.

##### 3.3. Objet du contrat

L'objet du contrat de professionnalisation est prioritairement l'acquisition d'une qualification professionnelle figurant sur la liste établie par la CPNE dans les conditions définies à l'article 24 du présent accord, ou une qualification professionnelle reconnue dans les classifications d'emplois figurant dans l'accord paritaire du 28 juin 2002.

##### 3.4. Durée de la formation

La durée de la formation est comprise entre 15 %, sans être inférieure à 150 heures, et 25 % de la durée du contrat de professionnalisation lorsque ce dernier est conclu pour une durée déterminée ou de l'action de professionnalisation en cas de contrat conclu pour une durée indéterminée, quelle que soit la durée du contrat ou de l'action de professionnalisation.

Toutefois, dans l'objectif permanent, d'une part, de permettre l'embauche et la professionnalisation de certaines personnes et, en particulier, de celles visées à l'alinéa 1 du présent article, et, d'autre part, pour tenir compte des difficultés de recrutement dans certains secteurs professionnels de la menuiserie industrielle/industries du bois pour la construction, dans certains métiers et dans certains bassins d'emploi, les organisations signataires conviennent que la durée de la formation est comprise entre 15 % sans être inférieure à 150 heures, et 50 % de la durée du contrat de professionnalisation lorsque ce dernier est conclu pour une durée déterminée ou de l'action de professionnalisation en cas de contrat conclu pour une durée indéterminée, quelle que soit la durée du contrat ou de l'action de professionnalisation.

## Article 4

### *Financement des contrats de professionnalisation Prise en charge. – Rémunération*

Le financement des contrats de professionnalisation et le mode de prise en charge par l'OPCIBA se feront conformément aux dispositions du décret n° 2004-968 du 13 septembre 2004 relatif aux conditions de mise en œuvre du contrat et de la période de professionnalisation. En ce qui concerne les rémunérations des salariés celles-ci seront fixées selon le barème suivant :

ÂGE	DIPLOME OU TITRE À FINALITÉ professionnelle < bac pro (1)	DIPLOME OU TITRE À FINALITÉ professionnelle > bac pro (2)
< 21 ans	65 % du SMIC	75 % du SMIC
21-26 ans	80 % du SMIC	90 % du SMIC
> 26 ans	100 % du SMIC ou 85 % du salaire professionnel de la classification figurant au contrat du bénéficiaire pendant la durée du CDD ou de l'action de professionnalisation du CDI	

(1) Niveau IV de la nomenclature de l'éducation nationale.

(2) La rémunération s'appliquant sera la plus favorable au salarié.

## TITRE IV

### **DISPOSITIONS RELATIVES AUX PÉRIODES DE PROFESSIONNALISATION**

## Article 5

### *Conditions d'éligibilité et public*

Les parties signataires considèrent que les entreprises entrant dans le champ d'application du présent accord doivent s'attacher tout particulièrement à la mise en place des périodes de professionnalisation visées aux articles L. 982-1 et suivants du code du travail, dont l'objet est de favoriser le maintien dans l'emploi ou la conversion des salariés suivants titulaires d'un contrat de travail à durée indéterminée :

- salariés dont la qualification est insuffisante ou insuffisamment adaptée au regard de l'évolution des technologies et de l'organisation du travail, et, en particulier, salariés dont l'emploi est menacé ;
- salariés comptant 20 ans d'activité professionnelle, ou âgés d'au moins 45 ans et disposant d'une ancienneté minimum de 1 an de présence dans l'entreprise qui les emploie, avec une attention particulière pour les salariés âgés de plus de 50 ans ;
- salariés envisageant la création ou la reprise d'une entreprise ;
- salariés reprenant leur activité professionnelle après un congé de maternité ou d'adoption ;
- salariés reprenant leur activité professionnelle après un congé parental d'éducation ;
- salariés bénéficiaires de l'obligation d'emploi, mentionnés à l'article L. 323-3 du code du travail ;
- salariés reprenant une activité professionnelle après une absence de longue durée pour cause de maladie ou d'accident quelle qu'en soit la nature, l'origine ou la cause.

## **Article 6**

### *Objet*

L'objet de la période de professionnalisation est prioritairement l'acquisition d'une qualification professionnelle figurant sur la liste établie par la commission paritaire nationale de l'emploi dans les conditions définies à l'article 24 du présent accord ou la préparation d'une action de formation dont l'objectif est défini par la commission paritaire nationale de l'emploi notamment en tenant compte des orientations générales définies à l'article 14 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 peut être un mode d'acquisition de ces différentes qualifications.

## **Article 7**

### *Financement des périodes de professionnalisation Prise en charge*

Le financement des périodes de professionnalisation et le mode de prise en charge par l'OPCIBA, sous réserve des disponibilités financières, se feront conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.

## **Article 8**

### *Modalités de mise en œuvre*

Conformément à l'article L. 982-3 du code du travail, le pourcentage de salariés simultanément absents au titre de la période de professionnalisation ne peut, sauf accord du chef d'entreprise ou du responsable de l'établissement, dépasser 2 % du nombre total de salariés de l'entreprise ou de l'établissement. Dans l'entreprise ou l'établissement de moins de 50 salariés, le bénéfice d'une période de professionnalisation peut être différé lorsqu'il aboutit à l'absence simultanée au titre des périodes de professionnalisation d'au moins 2 salariés.

Conformément aux dispositions de l'article L. 982-4 du code du travail, les actions de la période de professionnalisation peuvent se dérouler pour tout ou partie en dehors du temps de travail à l'initiative soit du salarié dans le cadre du droit individuel à la formation tel que défini au titre VIII du présent accord, soit de l'employeur, après accord écrit du salarié. Dans les deux cas, l'employeur définit avec le salarié avant son départ en formation la nature des engagements auxquels l'entreprise souscrit si l'intéressé suit avec assiduité la formation et satisfait aux évaluations prévues.

Les actions de formation mises en œuvre pendant la période de professionnalisation et pendant le temps de travail donnent lieu au maintien par l'employeur de la rémunération du salarié.

Par accord écrit entre le salarié et l'employeur, les heures de formation effectuées en dehors du temps de travail dans le cadre d'une période de professionnalisation peuvent excéder le montant des droits ouverts par le salarié au titre du droit individuel à la formation dans la limite de 80 heures sur une même année civile. Dans ce cas, les dispositions du IV de l'article L. 932-1 du code du travail sont applicables. Pendant la durée de ces formations, le salarié bénéficie de la législation de la sécurité sociale relative à la protection en matière d'accidents du travail et de maladies professionnelles.

## **TITRE V**

### **DISPOSITIONS RELATIVES À LA FONCTION TUTORALE**

#### **Article 9**

##### *Modalités de mise en œuvre*

Pour chaque titulaire des contrats de professionnalisation et pour les salariés en période de professionnalisation, l'employeur peut choisir un tuteur parmi les salariés qualifiés de l'entreprise. A cet égard, le tuteur devra avoir une classification supérieure à celle visée par le salarié en formation. La personne choisie pour être tuteur doit être volontaire et justifier d'une expérience professionnelle d'au moins 2 ans dans une qualification en rapport avec l'objectif de professionnalisation visé.

Une attention particulière sera portée par l'employeur aux salariés qui manifesteront le souhait de s'inscrire dans la démarche tutorale.

L'employeur peut aussi assurer lui-même le tutorat s'il remplit les conditions de qualification et d'expérience.

Le comité d'entreprise ou à défaut les délégués du personnel seront tenus informés des salariés choisis comme tuteurs.

#### **Article 10**

##### *Missions du tuteur*

Le tuteur a pour mission d'accueillir, d'aider, d'informer et de guider le bénéficiaire du contrat ou de la période de professionnalisation pendant la durée de l'action ou de la période de professionnalisation et de veiller au respect de son emploi du temps. Il assure la liaison avec l'organisme ou le service de formation chargé de mettre en œuvre les actions ou les périodes de professionnalisation et participe à l'évaluation du suivi de la formation. L'employeur lui permet de disposer du temps nécessaire pour exercer ses fonctions et se former.

## **Article 11**

### *Conditions d'exercice de la fonction de tuteur*

Lorsqu'il est salarié, le tuteur ne peut exercer simultanément ses fonctions à l'égard de plus de 2 salariés bénéficiaires de contrats de professionnalisation ou d'apprentissage ou de périodes de professionnalisation.

L'employeur ne peut assurer simultanément le tutorat à l'égard de plus de 2 salariés bénéficiaires desdits contrats ou de périodes de professionnalisation.

Les signataires du présent accord incitent les entreprises à promouvoir et à valoriser la fonction tutorale en instituant par négociation d'entreprise, par exemple, une prime de tutorat, des congés, etc.

## **Article 12**

### *Prise en charge financière*

L'OPCIBA, sous réserve des disponibilités financières, pourra prendre en charge les dépenses exposées pour chaque salarié ou pour tout employeur de moins de 10 salariés qui bénéficie d'une action de formation en qualité de tuteur chargé d'accueillir et de guider dans l'entreprise les bénéficiaires des contrats et des périodes de professionnalisation, dans la limite d'un plafond de 15 € par heure de formation et d'une durée maximale de 40 heures ; ces dépenses comprennent les frais pédagogiques, les rémunérations, les cotisations et contributions sociales légales et conventionnelles ainsi que les frais de transport et d'hébergement.

Les contributions des entreprises visées aux articles 19 et 20 du présent accord peuvent être destinées au financement des dépenses liées à l'exercice du tutorat dans la limite d'un plafond de 230 € par mois et par bénéficiaire pour une durée maximale de 6 mois.

## **TITRE VI**

### **DISPOSITIONS GÉNÉRALES RELATIVES À LA FORMATION PROFESSIONNELLE CONTINUE**

## **Article 13**

### *Généralités*

La formation professionnelle continue des salariés des entreprises entrant dans le champ du présent accord comprend :

- 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. 982-1 du code du travail ;
- 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 ;
- des formations organisées à l'initiative des salariés en accord avec leur employeur dans le cadre du droit individuel à la formation.

## **Article 14**

### *Formations prioritaires*

Afin de contribuer plus efficacement au développement de l'emploi, d'accompagner et d'anticiper les mutations rendues nécessaires par l'évolution à



la fois démographique et des technologies et l'organisation du travail, de favoriser l'employabilité des salariés et leur polyvalence, les organisations 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 en rapport avec le champ d'activité de l'entreprise ;
- élargissement du champ de compétence et évolution professionnelle des salariés en rapport avec le secteur d'activité de l'entreprise ;
- adaptation aux évolutions de l'emploi, aux mutations industrielles et à l'évolution du système de production et des technologies.

Dans cette perspective, elles jugent prioritaires les spécialités de formation suivantes :

- préparation à l'exercice de la fonction tutorale ;
- technologies industrielles, fondamentales et de transformation ;
- génie civil et construction ;
- assemblage et maintenance des équipements ;
- transport, manutention, magasinage ;
- qualité, environnement, risques industriels ;
- informatique, traitement de l'information et réseaux ;
- achat, vente, négociation commerciale, marketing ;
- management et gestion des entreprises ;
- développement des compétences linguistiques.

La définition de ces actions de formation prioritaires fait l'objet d'un examen régulier par la CPNE dans les conditions définies à l'article 24 du présent accord, qui peut 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 des métiers et des qualifications visé au titre II du présent accord.

## TITRE VII

### DISPOSITIONS RELATIVES AU PLAN DE FORMATION

#### Article 15

##### *Dispositions générales*

La nature des formations figurant dans le plan de formation des entreprises entrant dans le champ du présent accord est déterminée par les perspectives économiques, l'évolution prévisible des emplois, des qualifications et des technologies de l'entreprise et les modifications affectant l'organisation du travail ainsi que par les opportunités de maintien dans l'emploi et d'évolution professionnelle dans l'emploi qu'elles donnent aux salariés et, dans toute la mesure du possible, par les besoins exprimés par les salariés. Ces formations s'appuient sur des méthodes et des modalités d'organisation adaptées aux différentes disciplines et tenant compte 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 assurer, en tenant compte, d'une part, des nécessités propres à leur développement. Elles s'assurent, d'autre part, des priorités définies à l'article L. 14 du présent accord, ainsi que de la répartition des catégories professionnelles, et veillent à ce que soient accordées les mêmes chances d'accès à la formation à tous les salariés, quels que soient leur sexe, la nature de leur activité, leur niveau de responsabilité ou le type de contrat de travail.

Les organisations signataires soulignent l'importance pour les entreprises de tenir compte des travailleurs handicapés, en vue de leur assurer un égal accès aux actions de leur plan de formation, notamment, en définissant les conditions de mise en œuvre adaptées et en prévoyant un suivi et une évaluation de ces actions, notamment dans le cadre de partenariats conclus avec les organismes habilités. Elles invitent les entreprises à mettre en œuvre les mesures adaptées pour favoriser les formations contribuant à une meilleure mixité des emplois, notamment, grâce à la prise en compte des contraintes liées à l'exercice de la parentalité :

En outre, les organisations signataires souhaitent que, dans le cadre du plan de formation des entreprises, une attention particulière soit portée aux salariés comptant 20 ans d'activité professionnelle ou âgés d'au moins 45 ans. A cette fin, elles rappellent l'intérêt du bilan de compétences pour ces personnes

## TITRE VIII

### DISPOSITIONS RELATIVES AU DROIT INDIVIDUEL À LA FORMATION

#### Article 16

##### *Date anniversaire pour l'appréciation de l'ancienneté*

Les organisations signataires conviennent que, pour l'ouverture du droit individuel à la formation (DIF) visé aux articles L. 933-1 et suivants du code du travail, l'ancienneté des salariés titulaires d'un contrat de travail à durée indéterminée s'apprécie au 1<sup>er</sup> janvier de chaque année.

Les salariés titulaires d'un contrat de travail à durée indéterminée, à l'exclusion des contrats d'apprentissage mentionnés au titre I<sup>er</sup> du livre I<sup>er</sup> et les contrats de professionnalisation mentionnés au chapitre 1<sup>er</sup> du titre VIII du livre IX du code du travail, qui justifient, au 1<sup>er</sup> janvier 2005, de 1 année d'ancienneté dans l'entreprise qui les emploie bénéficient, à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2005, du droit individuel à la formation à hauteur de 20 heures.

Pour les salariés sous contrat de travail à durée indéterminée à temps partiel, leur droit individuel à la formation est calculé, au 1<sup>er</sup> janvier 2005, *pro rata temporis*.

Les salariés sous contrat de travail à durée déterminée, conformément à l'article L. 931-20-2 du code du travail, peuvent bénéficier du DIF, *pro rata temporis*, à l'issue du délai de 4 mois prévu au b de l'article L. 931-15 du code du travail.

#### Article 17

##### *Modalités de mise en œuvre*

Le DIF peut être utilisé pour suivre une action de formation professionnelle continue entrant, à la fois, dans le champ du livre IX du code du

travail, dans les formations prioritaires visées à l'article 14 du présent accord et dans celles définies par l'entreprise en application de l'article L. 934-1 du code du travail, ou encore pour suivre une action de bilan de compétences ou une action de validation des acquis de l'expérience.

#### 17.1. Conditions d'éligibilité

Sous réserve de disposer des conditions d'ancienneté requises dans l'entreprise telles que mentionnées dans l'article 16 du présent accord, le DIF est, pour les salariés titulaires d'un contrat de travail à durée indéterminée à temps plein, de 20 heures par an. La durée du droit individuel à la formation est, pour les salariés titulaires d'un contrat de travail à durée indéterminée à temps partiel ou pour les salariés titulaires d'un contrat de travail à durée déterminée, calculée *pro rata temporis*.

#### 17.2. Capitalisation des heures. – Plafond

Les heures, qui ne sont pas utilisées, en tout ou partie, au cours de l'année, par les salariés titulaires d'un contrat de travail à durée indéterminée, sont capitalisées, le nombre d'heures auquel s'élève le droit individuel à la formation étant plafonné à 120 heures. Ce plafond de 120 heures s'applique également aux salariés titulaires d'un contrat de travail à durée indéterminée à temps partiel, quel que soit le nombre d'années cumulées, sur la base du nombre annuel d'heures acquises *pro rata temporis*.

#### 17.3. Périodes d'exercice du DIF

Le droit individuel à la formation s'exerce en dehors du temps de travail. Il donne lieu à un versement par l'entreprise d'une « allocation de formation » telle que définie dans son montant et ses modalités de calcul et de versement par le décret 2004-871 du 25 août 2004.

Après accord entre le salarié et son employeur, les heures liées au droit individuel à la formation peuvent se réaliser en tout ou partie pendant le temps de travail.

#### 17.4. Information du salarié

Au 1<sup>er</sup> janvier de chaque année, l'employeur ou son représentant informe chaque salarié, par écrit, du nombre d'heures auquel s'élève son droit individuel à la formation.

#### 17.5. Une initiative du salarié

La mise en œuvre du droit individuel à la formation est de l'initiative du salarié en accord avec son employeur.

#### 17.6. Accord nécessaire employeur/salarié

La mise en œuvre du droit individuel à la formation donne lieu à un accord passé entre l'employeur et le salarié sur demande écrite du salarié.

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

L'employeur dispose d'un délai de 1 mois pour notifier par écrit sa réponse, l'absence de réponse valant acceptation.

Lorsque la réponse est positive, l'employeur et le salarié concluent la convention de formation professionnelle continue visée à l'article L. 920-1 du code du travail.

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 l'organisme paritaire collecteur agréé au titre du congé individuel de formation, dont relève l'entreprise.

Lorsque l'organisme paritaire collecteur agréé au titre du congé individuel de formation a pris une décision positive de prise en charge de la demande de congé individuel de formation du salarié, l'employeur est tenu de verser, audit organisme, une somme égale :

- au montant de l'allocation de formation correspondant au nombre d'heures prises en charge par l'organisme paritaire collecteur agréé au titre du congé individuel de formation, dans la limite du nombre d'heures annuelles cumulées acquises par le salarié au titre de son droit individuel à la formation ;
- au montant des frais de formation calculés sur la base des dispositions législatives et réglementaires au pro rata des heures acquises par le salarié au titre du DIF.

#### 17.7. Conditions de formes

L'ACCORD OU LA DEMANDE D'EXERCICE du droit individuel à la formation porte sur une action de	L'ACCORD OU LA DEMANDE D'EXERCICE du droit individuel à la formation doit comporter les mentions suivantes
Formation telle que définie au présent article	<ul style="list-style-type: none"> <li>- nature de l'action de formation ;</li> <li>- intitulé de l'action ;</li> <li>- modalités de déroulement de l'action ;</li> <li>- durée de l'action ;</li> <li>- dates de début et de fin de l'action ;</li> <li>- coût pédagogique prévisionnel de l'action ;</li> <li>- dénomination du prestataire de formation pressenti</li> </ul>
Bilan de compétences	<ul style="list-style-type: none"> <li>- dates et durée du bilan de compétences ;</li> <li>- dénomination de l'organisme prestataire pressenti</li> </ul>
Validation des acquis de l'expérience	<ul style="list-style-type: none"> <li>- diplôme ;</li> <li>- titre ou certificat de qualification postulé ;</li> <li>- dates, nature et durée des actions permettant de faire valider les acquis de l'expérience ;</li> <li>- dénomination de l'autorité ou de l'organisme délivrant la certification.</li> </ul>

## 17.8. En cas de départ du salarié

En cas de licenciement du salarié, sauf pour faute grave ou faute lourde : l'exercice du droit individuel à la formation, dès lors que la demande d'exercice du droit revêt les conditions de forme du paragraphe 17.7 du présent accord et est déposée avant l'expiration de la moitié du délai-congé, est de droit conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.

A compter du 1<sup>er</sup> janvier 2005, l'employeur est tenu, dans le document mentionné à l'article L. 122-14-1 du code du travail, d'informer le salarié du nombre d'heures auquel s'élève son droit individuel à la formation et de la possibilité pour celui-ci de demander, pendant le délai-congé, à bénéficier d'une action de formation, de bilan de compétences ou de validation des acquis de l'expérience.

En cas de démission : l'exercice du droit individuel à la formation est de droit sous réserve que l'action de formation ou de bilan de compétences ou de validation des acquis de l'expérience soit engagée avant la fin du délai-congé, conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.

## 17.9. Transférabilité

Les partenaires sociaux détermineront, au sein d'un même groupe ; selon les dispositions de l'article L. 439-1 du code du travail, les modalités de transférabilité du DIF pour les salariés des entreprises relevant du présent accord.

## Article 18

### *Prise en charge financière*

Le financement du DIF et le mode de prise en charge par l'OPCIBA, sous réserve des disponibilités financières, se feront conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur et notamment dans le cadre des contributions visées aux articles 19 et 20 du présent accord.

## TITRE IX

### DISPOSITIONS FINANCIÈRES

Les signataires rappellent que, compte tenu de l'importance que revêt la formation professionnelle et conformément aux dispositions du code du travail, les taux de contributions visés aux articles 19 et 20 du présent accord constituent des minima.

Nonobstant les obligations complémentaires de versement définies par la loi (CIF), les entreprises entrant dans le champ d'application défini au titre 1<sup>er</sup> du présent accord doivent verser auprès de l'OPCIBA les contributions suivantes destinées au financement des actions de formation professionnelle.

## **Article 19**

### *Entreprises de 10 salariés et plus*

Les entreprises devront verser la contribution de 0,50 % de leur masse salariale brute prévue à l'article L. 951-1 du code du travail au titre du financement des contrats et des périodes de professionnalisation définis au titre VIII du livre IX du code du travail et du droit individuel à la formation prévu à l'article L. 933-1 du code du travail.

Les reliquats des sommes dues au titre du 0,9 % de la masse salariale brute non utilisés sur l'année n pourront être versés à l'OPCIBA. Dans ce cas, ce versement interviendra au plus tard le 1<sup>er</sup> mars de l'année n + 1.

## **Article 20**

### *Entreprises de moins de 10 salariés*

Les entreprises devront verser, conformément aux dispositions de l'article L. 952-1 du code du travail :

- la contribution correspondant à 0,15 % de leur masse salariale brute relevant de la participation au développement de la formation professionnelle, due par les entreprises employant moins de 10 salariés, qui sont affectés au financement et dépenses liés aux contrats et périodes de professionnalisation définis au titre VIII du livre IX du code du travail et du droit individuel à la formation prévu à l'article L. 933-1 du code du travail ;
- la contribution correspondant à 0,25 % de leur masse salariale brute relevant de la participation au développement de la formation professionnelle (taux porté à 0,40 %, à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2005), due par les entreprises employant moins de 10 salariés.

## **Article 21**

### *Date de versement*

Les entreprises sont tenues de verser à l'OPCIBA les contributions visées aux articles 19 et 20 du présent accord avant le 1<sup>er</sup> mars de chaque année.

## **Article 22**

### *Mutualisation*

La participation de chaque entreprise sera mutualisée au niveau national auprès de l'OPCIBA et gérée par la section professionnelle paritaire pour les industries lourdes du bois et les industries du bois pour la construction selon les règles applicables aux différents types de formations professionnelles.

## **Article 23**

### *Missions de la section professionnelle paritaire*

La section professionnelle paritaire de l'OPCIBA a pour rôle les actions définies par l'accord du 21 décembre 1994 et ses avenants, ses statuts et son règlement intérieur.

## TITRE X

### DISPOSITIONS PARTICULIÈRES

#### Article 24

##### *Missions complémentaires confiées à la CPNE*

Les parties signataires confient à la CPNE les missions complémentaires suivantes :

- élaboration d’une réflexion relative à la mise en place du principe de validation des acquis de l’expérience ;
- mise en place et orientations des travaux de l’observatoire prospectif des métiers et des qualifications tel que défini à l’article 1<sup>er</sup> du présent accord ;
- établissement de la liste de qualifications prioritaires dans le cadre des contrats de professionnalisation, notamment, et examen périodique des priorités de la formation continue, élaboration d’une réflexion relative au développement de l’apprentissage ;
- élaboration d’une réflexion relative à la mise en place d’une charte tutorale au cours du 1<sup>er</sup> semestre de l’année 2005.

Ces dispositions s’ajoutent à celles de l’article 3 de l’accord national du 27 octobre 1995 portant création d’une CPNE dans la branche de la menuiserie industrielle/industries du bois pour la construction.

L’ensemble des propositions et réflexions issues des travaux de la CPNE seront systématiquement soumises pour accord aux partenaires sociaux.

#### Article 25

##### *Entretien individuel professionnel*

L’entretien individuel professionnel prévu à l’article 4 de l’accord paritaire du 28 juin 2002 sera également l’occasion de :

- dresser un bilan des résultats obtenus par chaque salarié, sur la façon dont l’emploi est tenu, d’après des blocs de compétences clairement identifiés ;
- évaluer les compétences pour une recherche de la meilleure adéquation dans l’emploi occupé ;
- fixer des objectifs assortis d’un plan d’action pour mettre en œuvre des actions de formations ;
- s’efforcer de prendre en compte les souhaits de changement d’emploi des salariés.

Les parties signataires conviennent d’ouvrir des négociations dans le courant de l’année 2005 en vue de la rédaction d’un guide méthodologique relatif à l’entretien individuel professionnel.

## TITRE XI

### DISPOSITIONS DIVERSES

#### **Article 26**

##### *Entrée en vigueur*

Le présent accord s'appliquera à compter de sa date de dépôt auprès des services compétents du ministère du travail.

#### **Article 27**

##### *Clause de dénonciation*

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il peut être dénoncé par l'une ou l'autre des parties signataires avec un préavis de 3 mois. La dénonciation est notifiée par son auteur aux autres signataires de l'accord par lettre recommandée avec avis de réception et doit donner lieu à dépôt.

#### **Article 28**

##### *Clause de sauvegarde*

En cas de modification des dispositions législatives ou réglementaires qui rendrait inapplicable une quelconque disposition du présent accord, des négociations s'ouvriraient sur l'initiative de la partie la plus diligente pour examiner les possibilités d'adapter le présent accord à la situation nouvelle ainsi créée.

#### **Article 29**

##### *Dépôt*

Les parties signataires conviennent d'effectuer le dépôt du présent accord auprès des services compétents du ministère du travail en confiant les démarches aux fédérations d'employeurs signataires en vue de son extension. Une copie du récépissé de dépôt sera adressée dans les 15 jours à tous les signataires.

#### **Article 30**

##### *Adhésion*

Les organisations professionnelles ou syndicales représentatives au plan national qui ne sont pas signataires du présent accord pourront y adhérer, conformément notamment aux dispositions de l'article L. 132-7 du code du travail, en le notifiant par courrier recommandé avec accusé de réception auprès des signataires. Copie de la notification sera déposée conformément à la loi.

Fait à Paris, le 15 décembre 2004.

(Suivent les signatures.)