

CONVENTION COLLECTIVE DE L'HORLOGERIE

Accord du 6 octobre 2004 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie

PREAMBULE

La profession reconnaît l'absolue nécessité de former ses salariés. La formation professionnelle permet :

- aux salariés de maintenir leur employabilité, de développer leurs compétences, leurs aptitudes professionnelles, leurs savoirs-faire et leurs savoir-être,
- aux entreprises de maintenir et de développer leur compétitivité et l'emploi, de fidéliser les salariés grâce à une politique de gestion des relations humaines dynamique et valorisante, et de s'assurer du transfert des compétences.

De même, afin de favoriser l'insertion professionnelle des jeunes de moins de 26 ans et la réinsertion professionnelle des demandeurs d'emploi, les partenaires sociaux ont décidé la mise en place du contrat de professionnalisation s'appuyant sur une personnalisation des parcours de formation, une alternance entre périodes de formation, dans ou en dehors de l'entreprise, et exercice d'une ou plusieurs activités professionnelles, en lien avec la ou les qualifications recherchées, une certification des connaissances, des compétences et aptitudes professionnelles acquises.

Le contrat de professionnalisation a pour objectif de permettre à son bénéficiaire d'acquérir un diplôme ou un titre à finalité professionnelle, une qualification professionnelle établie par la CPNEFP ou que qualification professionnelle reconnue dans les classifications de la convention collective de l'Horlogerie.

La formation professionnelle est un enjeu et une priorité commune. Elle est source d'enrichissement personnel et collectif.

La mise en œuvre de la formation tout au long de la vie professionnelle des salariés implique un véritable dialogue entre les salariés et l'employeur que les partenaires sociaux s'engagent à promouvoir et à développer. C'est ce qu'il résulte de l'accord national interprofessionnel du 20 septembre 2003, consolidé par l'accord du 5 décembre 2003, et 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, mis en œuvre, au sein de la convention collective de l'Horlogerie, par le présent accord

CHAMP D'APPLICATION DE L'ACCORD

Le présent accord s'applique à l'ensemble des salariés et des entreprises définies à l'article 1^{er} de la Convention collective de l'Horlogerie, ainsi qu'aux voyageurs représentants de commerce et placiers (VRP) à défaut de dispositions particulières conclues dans le cadre des accords nationaux professionnels qui leur sont applicables.

DURÉE DE L'ACCORD

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée à compter de la date de son entrée en vigueur. Il est placé en annexe des dispositions générales de la Convention collective de l'Horlogerie.

Toute organisation syndicale représentative au plan national au sens de l'article L 132-2 du code du travail qui n'est pas partie au présent accord, peut adhérer à cet accord, selon les dispositions prévues à l'article L 132-9 du code du travail.

Conformément à l'article L 132-8 du code du travail, le présent accord pourra être dénoncé isolément à toute époque avec un préavis de trois mois.

DEPOT

Le présent accord national, établi en vertu des articles L 132-1 et suivants du code du travail, est fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour remise à chacune des organisations signataires et dépôt dans les conditions prévues par l'article L 132-10 du code du travail.

ENTREE EN VIGUEUR

Les dispositions du présent accord entreront en vigueur le lendemain du dépôt de l'accord à la Direction départementale du Travail, de l'Emploi et de la Formation professionnelle. La Fédération de l'Horlogerie accomplira les formalités nécessaires tant pour le dépôt que pour l'extension.

CHAPITRE 1 – LES OBJECTIFS ET PRIORITES DE LA FORMATION

Afin de contribuer plus efficacement au maintien et au développement de l'emploi, d'accompagner en tant que de besoin les conversions ou le développement d'activités accessoires ou connexes rendues nécessaires par l'évolution du marché, de la concurrence, des technologies et de l'organisation du travail, de favoriser l'employabilité et la mobilité des salariés, les partenaires sociaux considèrent qu'il est primordial pour la profession de promouvoir la formation, tant au niveau du plan de formation défini par le chef d'entreprise, que des périodes de professionnalisation et du droit individuel à la formation qui relève de l'initiative du salarié, et répondant aux objectifs suivants :

- acquisition, entretien et perfectionnement d'une qualification, des compétences ou des connaissances,
- élargissement du champ professionnel d'activité du salarié,
- adaptation aux évolutions de l'emploi, aux mutations de l'activité, à l'évolution des technologies, des méthodes de vente, d'organisation du travail,
- développement de la promotion.

Dans cette perspective, ils jugent essentielles et prioritaires les formations suivantes :

➤ **formations techniques**

- horlogerie,
- électronique,
- gravure,
- sertissage,
- polissage,
- et autres formations techniques du secteur bijouterie-joaillerie (dont dessins à main levée, dessin technique et croquis, maquette cire, fonte à cire perdue, résines élastomères),
- gemmologie,
- logistique.

➤ **formations liées à l'informatique**

- logiciels de communication dont par exemple Photoshop, Illustrator et Xpress

- logiciels de création dont par exemple CAO, PAO,
- logiciels de gestion,
- logiciels de présentation des produits de l'entreprise.

➤ **formations tertiaires**

- langues étrangères,
- formalités douanières pour l'import et l'export,
- juridique,
- management,
- merchandising,
- reprise de l'entreprise par le salarié.

➤ **formations commerciales**

- techniques de vente, connaissance du produit,
- accueil et conseil du client,
- télévente, vente sur Internet.

La définition de ces formations prioritaires fait l'objet d'un examen régulier par la CPNEFP de la branche, 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 créé dans la branche et par accord du 1^{er} juillet 2004.

CHAPITRE 2 – LA FORMATION PROFESSIONNELLE TOUT AU LONG DE LA VIE

SECTION 1 – LA FORMATION PROFESSIONNELLE DES SALARIES DE L'ENTREPRISE

ARTICLE 1 – LE DROIT INDIVIDUEL A LA FORMATION

1-1- Public éligible

Conformément à l'article 6 de l'accord national interprofessionnel du 20 septembre 2003 relatif à l'accès des salariés à la formation tout au long de la vie professionnelle, tout salarié à temps plein, d'une ancienneté minimale d'un an dans l'entreprise au 1^{er} mai de chaque année, embauché sous contrat à durée indéterminée, bénéficie chaque année d'un droit individuel à la formation (DIF) d'une durée de 21 heures. Le DIF peut avoir une durée supérieure par accord d'entreprise.

Les salariés à temps partiel embauchés sous contrat à durée indéterminée, bénéficient également, sous réserve d'une ancienneté minimale d'un an dans l'entreprise au 1^{er} mai de chaque année, d'un DIF dont la durée est calculée au prorata temporis sans que cette durée puisse être inférieure à 10 heures par an.

Les salariés embauchés sous contrat de travail à durée déterminée peuvent bénéficier du DIF au prorata temporis, à l'issue d'une ancienneté de 4 mois au sein de l'entreprise qui les emploie, consécutifs ou non les 12 derniers mois. L'employeur informera par écrit, indépendamment de toute mention éventuelle sur le bulletin de paie, des droits des salariés embauchés sous CDD.

1-2- Modalités de mise en œuvre du DIF

Le cumul des droits ouverts au titre du DIF est de 126 heures sur 6 ans, sauf accord d'entreprise prévoyant un cumul supérieur, et pour les salariés à temps partiel, au montant cumulé des heures calculées chaque année conformément aux dispositions de l'article L933-1 du code du travail, dans la limite de 126 heures.

Conformément à l'article 6 de l'accord national interprofessionnel du 20 septembre 2003, les heures de formation liées au DIF peuvent être réalisées en partie sur le temps de travail des salariés concernés.

Les partenaires sociaux, soucieux de développer la formation professionnelle des salariés en place, tout en reconnaissant que la baisse de la durée légale du travail implique des arbitrages entre la réalisation du travail effectif et la formation professionnelle des salariés en place, décident que les actions de formations liées au DIF pourront être réalisées en partie, après un accord écrit entre l'employeur et le salarié, pendant le temps de travail.

La mise en œuvre du DIF relève de l'initiative du salarié, en accord avec son entreprise. Le choix de l'action de formation suivie dans le cadre du DIF est arrêté, après accord écrit formalisé entre le salarié et l'employeur, en tenant compte notamment des conclusions de l'entretien professionnel réalisé par l'entreprise et des priorités définies par le présent accord, éventuellement complété par accord d'entreprise.

L'accord doit comporter les mentions suivantes : intitulé de l'action, modalités de déroulement de l'action (dont le lieu), date de début et de fin de l'action.

L'entretien professionnel doit avoir lieu au moins tous les 2 ans dès lors que le salarié a au minimum deux ans d'ancienneté dans l'entreprise. L'entretien professionnel peut être réalisé tous les ans au choix de l'entreprise à l'issue de l'entretien annuel faisant le bilan annuel de l'année écoulée. Il sera animé soit par l'employeur, soit par tout responsable hiérarchique sur délégation de l'employeur.

L'absence de réponse de l'employeur dans le délai d'un mois vaut acceptation du choix de la formation au titre du DIF. En cas de refus de l'employeur, le salarié peut renouveler sa demande.

1-3- Actions de formation éligibles au titre du DIF

Les actions de formation éligibles au titre du DIF sont :

- les actions de promotion,
- les actions d'acquisition, d'entretien ou de perfectionnement des connaissances,
- les actions de formation ayant pour objectif l'acquisition d'une qualification professionnelle établie par la CPNE ou d'une qualification professionnelle reconnue dans les classifications de la convention collective de l'Horlogerie.

Chaque action de formation réalisée dans le cadre du DIF s'impute en déduction du contingent d'heures de formation disponibles au titre du DIF dont les droits acquis annuellement peuvent être cumulés sur une durée de 6 ans.

Au terme de ce délai de 6 ans, et à défaut de son utilisation en tout ou partie, le DIF est plafonné à 126 heures. Ce plafond s'applique également aux salariés à temps partiel, quel

que soit le nombre d'années cumulées, sur la base de droits annuels acquis au prorata temporis.

Les frais de formation et d'accompagnement, ainsi que les éventuels frais de transport et de repas correspondant aux droits ouverts au titre du DIF, sont à la charge de l'entreprise et imputables sur sa participation au développement de la formation professionnelle continue.

1-4- Le versement d'une allocation de formation pour les actions de formation réalisées en dehors du temps de travail

Pendant la durée des actions de formation réalisées en dehors du temps de travail, le salarié bénéficie du versement par l'entreprise d'une allocation de formation égale à 50 % de la rémunération mensuelle nette versée au salarié, non soumise à cotisations salariales et patronales.

Le salaire horaire de référence pour le calcul du montant de l'allocation de formation est déterminé par voie réglementaire.

L'allocation de formation est versée par l'employeur à l'issue de la formation, le dernier jour du mois suivant celui où les heures de formation ont été effectuées en dehors du temps de travail. Un document récapitulatif retraçant l'ensemble des heures de formation effectuées et des versements de l'allocation y afférents est remis au salarié. Ce document est annexé au bulletin de paie du mois suivant le dernier mois au cours duquel le salarié a achevé sa formation.

Le montant de cette allocation est imputable sur la participation de l'employeur au titre du développement de la formation professionnelle continue de l'entreprise.

1-5- Transfert du DIF en cas de départ du salarié de l'entreprise

Le DIF est transférable en cas de licenciement sauf pour faute grave ou faute lourde. Dans ce cas, le montant de l'allocation de formation correspondant aux heures acquises au titre du DIF et n'ayant pas donné lieu à utilisation, est valorisé sur la base du salaire net de base perçu par le salarié avant son départ de l'entreprise. Les sommes correspondant à ce montant doivent permettre de financer tout ou partie d'une action de bilan de compétences, de validation des acquis de l'expérience ou de formation, lorsqu'elle a été demandée par le salarié pendant son préavis. A défaut d'une telle demande, le montant correspondant au DIF n'est pas dû par l'employeur.

Dans le document mentionnée à l'article L 122-14-1 du code du travail, l'employeur est tenu, le cas échéant, d'informer le salarié qu'il licencie de ses droits en matière de DIF, notamment la possibilité de demander pendant le préavis à bénéficier d'une action de bilan de compétences, de validation des acquis de l'expérience ou de formation.

En cas de démission, le salarié peut demander à bénéficier de son DIF sous réserve que l'action de bilan de compétences, de formation ou de validation des acquis de l'expérience, soit engagée avant la fin du préavis.

En cas de départ à la retraite, le DIF n'est pas transférable.

1-6- Information sur le DIF

Chaque année au mois de mai, l'employeur informe chaque salarié ayant au minimum un an d'ancienneté dans l'entreprise, par écrit, du nombre d'heures acquises au titre du DIF. Le nombre d'heures acquises au titre du DIF figurera sur le bulletin de paie du mois de mai.

1-7- Consultation des instances représentatives du personnel

Conformément à l'article L 934-4 du code du travail, le comité d'entreprise donne son avis tous les ans sur l'exécution du plan de formation du personnel de l'entreprise de l'année précédente et sur le projet de plan pour l'année à venir. Cette consultation se fait au cours de deux réunions spécifiques.

Ce projet devra tenir compte des orientations de la formation professionnelle dans l'entreprise dont le comité d'entreprise a eu à délibérer, du résultat des négociations avec les organisations syndicales prévues aux articles L 932-1 et L 934-2, ainsi que, le cas échéant, du plan pour l'égalité professionnelle prévue à l'article L 123-4 du code du travail.

Le comité d'entreprise donne en outre son avis sur les conditions de mise en œuvre des contrats et des périodes de professionnalisation ainsi que sur la mise en œuvre du DIF.

Le comité d'entreprise est informé des conditions d'accueil en stage des jeunes en première formation technologique ou professionnelle, ainsi que des conditions d'accueil dans l'entreprise des enseignants dispensant ces formations ou des conseillers d'orientation. Les délégués syndicaux en sont également informés, notamment par la communication, le cas échéant, des documents remis au comité d'entreprise.

Le comité d'entreprise est consulté sur les conditions d'accueil et les conditions de mise en œuvre de la formation reçue dans les entreprises par les élèves et étudiants pour les périodes obligatoires en entreprises prévues dans les programmes des diplômes de l'enseignement technologique ou professionnel, ainsi que sur les conditions d'accueil des enseignants dans l'entreprise et sur les conditions d'exercice du congé pour enseignement prévu à l'article L 931-21. Les délégués syndicaux en sont informés, notamment par la communication des documents remis au comité d'entreprise.

Pour l'application des dispositions de l'article L 934-4 du code du travail, et conformément à l'article D 932-1 du code du travail, le chef d'entreprise communique au comité d'entreprise, ou à défaut aux délégués du personnel, aux délégués syndicaux, et le cas échéant aux membres de la commission prévue à l'article L 434-7, les documents suivants :

- a) les orientations de la formation professionnelle dans l'entreprise telles qu'elles résultent de la consultation prévue à l'article L 934-1 du code du travail
- b) le résultat éventuel des négociations prévues à l'article L 934-2 du code du travail,
- c) la déclaration relative à la participation des employeurs au développement de la formation professionnelle continue, et le cas échéant, la déclaration spéciale concernant le crédit d'impôt formation professionnelle ainsi que les informations sur la formation figurant au bilan social visé à l'article L 438-1,
- d) les conclusions éventuelles des services de contrôle visés à l'article L 991-3 du code du travail sur le caractère libératoire des dépenses imputées sur la participation des entreprises et/ou le caractère éligible des dépenses exposées au titre du crédit d'impôt formation professionnelle,
- e) le bilan des actions comprises dans le plan de formation du personnel de l'entreprise pour l'année antérieure et pour l'année en cours comportant la liste des actions de

formation, des bilans de compétences et des validations des acquis de l'expérience, complétée par les informations relatives :

- . aux organismes de formation et aux organismes chargés de réaliser des bilans de compétences ou des validations des acquis de l'expérience,
 - . à la nature et aux conditions d'organisation de ces actions, au regard notamment des dispositions de l'article L 934-4, alinéa 6 et L 932-1 du code du travail,
 - . aux conditions financières de leur exécution,
 - . aux effectifs concernés, répartis par catégories socioprofessionnelles et par sexe,
- f) les informations, pour l'année antérieure et l'année en cours, relatives aux congés individuels de formation, aux congés de bilan de compétences, aux congés de validation des acquis de l'expérience professionnelle et aux congés pour l'enseignement qui ont été accordés aux salariés de l'entreprise, notamment leur objet, leur durée et leur coût, aux conditions dans lesquelles ces congés ont été accordés ou reportés ainsi qu'aux résultats obtenus,
- g) le bilan, pour l'année antérieure et en cours, des conditions de mise en œuvre des contrats et des périodes de professionnalisation ainsi que la mise en œuvre du droit individuel à la formation. Le bilan porte également sur l'accueil des enseignants et des conseillers d'orientation.
- En ce qui concerne les bénéficiaires des contrats et des périodes de professionnalisation, il précise :
- les conditions dans lesquelles se sont déroulées les actions ou les périodes de professionnalisation, et notamment,
 - . les conditions d'accueil, d'encadrement et de suivi des bénéficiaires des dites actions,
 - . les emplois occupés pendant et à l'issue de leur action ou de leur période de professionnalisation,
 - . les conditions d'organisation des actions de formation et/ou de suivi,
 - les résultats obtenus en fin d'action ou de période de professionnalisation ainsi que les conditions d'appréciation et de validation,
- h) le plan de formation de l'entreprise et les conditions de mise en œuvre des contrats et des périodes de professionnalisation ainsi que la mise en œuvre du DIF, pour l'année à venir, comportant respectivement les informations mentionnées aux alinéas e et g ci-dessus.

La consultation du comité s'effectue au cours de deux réunions.

La première comporte la présentation et la discussion des documents prévus aux alinéas a à g cités ci-dessus et la seconde la délibération relative au plan de formation et aux conditions de mise en œuvre des contrats et des périodes de professionnalisation et à la mise en œuvre du DIF, conformément à l'article D 932-2 du code du travail.

L'employeur remettra une fois par an au comité d'entreprise ou, à défaut, aux délégués du personnel s'ils existent, un état retranscrivant les modalités du transfert du DIF en cas de départ du salarié de l'entreprise. Cet état, non nominatif, indiquera notamment si le DIF a été utilisé par le salarié à la date de départ de l'entreprise et le type d'action de formation engagée.

1-8- Bilan du DIF

Les partenaires sociaux conviennent, dans le cadre de la CPNEFP de la branche, de dresser le bilan de mise en œuvre du DIF (formations suivies, durée de la formation suivie et périodicité) à l'expiration d'une période de 3 ans de mise en œuvre du DIF. Il s'agit pour les partenaires sociaux de pouvoir appréhender les pratiques du DIF au sein de la branche.

ARTICLE 2- LE PLAN DE FORMATION

2-1- L'incitation à la construction d'un programme pluri-annuel de formation

Les partenaires sociaux incitent les entreprises à élaborer chaque année, un programme annuel, voire pluri-annuel de formation qui tient compte des objectifs et priorités du présent accord, avec ajustement si nécessaire chaque année. Une consultation du comité d'entreprise, ou à défaut des délégués du personnel s'ils existent, est organisée dans le trimestre précédant l'expiration du programme concerné. Les instances représentatives du personnel doivent être informées de la réalisation de ce plan.

2-2- Les différentes actions de formation

2-2-1- Les actions d'adaptation

Les actions d'adaptation au poste de travail sont mises en œuvre pendant le temps de travail et rémunérées au taux normal.

2-2-2- Les actions liées à l'évolution des emplois ou participant au maintien dans l'emploi

Les actions liées à l'évolution des emplois et celles qui participent au maintien dans l'emploi sont mises en œuvre pendant le temps de travail et rémunérées au taux normal.

2-2-3- Les actions de développement des compétences

Les actions participant à l'évolution de la qualification des salariés et donnant lieu à une reconnaissance par l'entreprise, sont mises en œuvre pendant le temps de travail et rémunérées au taux normal.

Elles peuvent toutefois se dérouler en dehors du temps de travail, en application d'un accord écrit entre l'employeur et le salarié, qui peut être dénoncé dans les huit jours suivant sa signature, dans la limite de 80 heures par année civile et par salarié, ou pour les salariés au forfait jour ou en heures sur l'année, dans la limite de 5 % de leur forfait.

L'accord donné par le salarié emporte son engagement à participer avec assiduité aux actions de formation considérées. Le refus du salarié ou la dénonciation dans les huit jours de l'accord formalisé entre le salarié et l'employeur de participer à des actions de formation réalisées dans ces conditions ne constitue ni une faute, ni un motif de licenciement.

Les heures de formation réalisées en dehors du temps de travail donnent lieu au versement par l'entreprise d'une allocation de formation qui correspond à 50 % de sa rémunération nette de référence définie par voie réglementaire et n'est pas soumise aux cotisations légales et conventionnelles dues par l'employeur et le salarié au titre des rémunérations. Le montant de l'allocation de formation versée au salarié est imputable sur la participation au développement de la formation professionnelle continue dans l'entreprise.

L'entreprise définit avec le salarié, avant son départ en formation, la nature des engagements auxquels elle souscrit, si l'intéressé suit avec assiduité la formation et satisfait aux évaluations prévues. Ces engagements portent sur les conditions dans lesquelles le salarié accède en priorité, dans un délai d'un an à l'issue de la formation, aux fonctions disponibles correspondant aux connaissances ainsi acquises et sur l'attribution de la classification correspondant à l'emploi occupé. Ces engagements portent également sur les modalités de prise en compte des efforts accomplis par le salarié.

Au cours d'une même année civile et pour un même salarié, la somme des heures de formation qui :

- en application des dispositions figurant au premier paragraphe du point 2-2-3 ci-dessus, n'affecte pas le contingent d'heures supplémentaires ou le quota d'heures complémentaires et ne donne pas lieu à repos compensateur
- et des dispositions du deuxième paragraphe du point 2-2-3 ci-dessus, est effectuée en dehors du temps de travail, ne peut être supérieure à 80 heures, ou pour les salariés au forfait, à 5 % de leur forfait.

ARTICLE 3 – LA MISE EN ŒUVRE DE LA PERIODE DE PROFESSIONNALISATION POUR LES SALARIES DES ENTREPRISES

Sans préjudice de l'application des autres dispositions prévues dans le présent accord et dans les accords d'entreprise ou d'établissement dont ils bénéficient, les partenaires sociaux décident la mise en place d'une période de professionnalisation dont l'objet est de favoriser le maintien dans l'emploi des salariés sous contrat de travail à durée indéterminée.

3-1- salariés prioritaires

La période de professionnalisation est ouverte :

- aux salariés dont la qualification est insuffisante au regard de l'évolution des technologies et des organisations, conformément aux priorités qui pourront être définies par accord de branche,
- aux salariés qui, après 20 ans d'activité professionnelle et, en tout état de cause, à compter de leur 45^{ème} anniversaire, sous réserve qu'ils justifient d'une ancienneté d'un an minimum dans l'entreprise qui les emploie, souhaitent par cette professionnalisation consolider la seconde partie de leur carrière professionnelle,
- aux salariés qui envisagent la création ou la reprise d'une entreprise,
- aux femmes qui reprennent une activité professionnelle après un congé maternité ou aux hommes et aux femmes après un congé parental,
- aux travailleurs handicapés dans les conditions prévues à l'article 11.1 de l'accord national interprofessionnel du 20 septembre 2003 et de l'accord consolidé du 5 décembre 2003.

Cette période de professionnalisation a pour objectif de permettre à son bénéficiaire :

- d'acquérir un diplôme délivré par l'Education Nationale ou un titre à finalité professionnelle, une qualification professionnelle figurant sur la liste établie par la CPNEFP ou une qualification professionnelle reconnue dans les classifications d'une convention collective de branche,
- ou de participer à une action de formation dont l'objectif de professionnalisation est défini par la CPNEFP de la branche.

Tout salarié des publics prioritaires définis ci-dessus peut, avec l'accord de son employeur, bénéficier d'une période de professionnalisation.

3-2- Mise en œuvre de la période de professionnalisation

3-2-1- Les principes de la mise en œuvre

Cette période de professionnalisation est mise en œuvre sur la base des principes suivants :

- une personnalisation des parcours de formation, en fonction des connaissances et des expériences de chacun des bénéficiaires,
- une alternance alliant des séquences de formation professionnelle, dans ou hors de l'entreprise, et l'exercice d'une ou plusieurs activités professionnelles en liaison avec la ou les qualifications recherchées,
- une évaluation des compétences et des aptitudes professionnelles recherchées.

La période de professionnalisation peut donner lieu, en préalable à sa mise en œuvre, à une action de valorisation des acquis de l'expérience réalisée pendant le temps de travail. Cette possibilité est mise en œuvre d'un commun accord entre l'employeur et le salarié.

3-2-2- Diplômes, titres à finalité professionnelle, qualifications professionnelles ou objectifs de professionnalisation

La période de professionnalisation a pour objectif de permettre à son bénéficiaire :

- d'acquérir un diplôme ou un titre à finalité professionnelle, une qualification professionnelle figurant sur la liste établie par la CPNE ou une qualification professionnelle reconnue dans les classifications de la convention collective de l'Horlogerie,
- ou de participer à une action de formation dont l'objectif de professionnalisation est défini par la CPNE du commerce de gros de l'horlogerie.

3-2-3- Forfait horaire de prise en charge

Les partenaires sociaux décident que la prise en charge se fera sur la base d'un forfait horaire de 9.15 euros pour toutes actions effectuées au titre de la période de professionnalisation.

Un bilan sera réalisé à l'issue de la première année de fonctionnement de la période de professionnalisation. En fonction des résultats de ce bilan, les signataires ajusteront, si nécessaire, le forfait horaire. Par la suite, ces forfaits seront révisés annuellement en cas de besoin.

3-2-4- Autres conditions de mise en œuvre

Le bénéfice de la période de professionnalisation est subordonné :

- à la prise en compte, par l'entreprise ou l'établissement, de conditions relatives au nombre de salariés simultanément absents pour cause de formation afin que le pourcentage de ces salariés ne dépasse pas, sauf accord du chef d'entreprise ou du responsable de l'établissement, 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 de la période de professionnalisation peut être différé, à l'initiative du chef d'entreprise ou du responsable d'établissement lorsqu'il aboutit à l'absence

simultanée, au titre de la professionnalisation, d'au moins deux salariés. Ces modalités ne sont pas applicables en cas de reclassement dans l'entreprise d'un salarié déclaré inapte à son emploi.

La demande de période de professionnalisation ainsi différée à la demande du chef d'entreprise ou du responsable de l'établissement, ne peut l'être plus de deux fois consécutives. Le salarié concerné serait prioritaire l'année suivante.

- à la décision financière de l'OPCA concerné de refuser ou d'accepter, en tout ou partie, la demande de financement des actions d'accompagnement et de formation liées à cette période de professionnalisation, demande présentée par l'entreprise conformément au protocole élaboré par l'OPCA concerné. Ces dispositions ne sont pas applicables au salarié déclaré inapte à son emploi avec reclassement au sein de l'entreprise.

3-2-5- Déroulement des heures de formation

Ces heures de formation peuvent aussi se dérouler en tout ou partie en dehors du temps de travail à l'initiative soit du salarié en application du DIF. Elles peuvent également se dérouler à l'initiative de l'employeur, dans le cadre du plan de formation de l'entreprise, après accord formalisé par écrit du salarié, pendant le temps de travail au titre des actions de formation liées à l'évolution des emplois, et pendant ou en partie en dehors du temps de travail au titre des actions de développement des compétences dans les conditions prévues à l'article 2-2-3 de l'article 2, section 1 du chapitre 2 du présent accord. Dans ces deux cas, l'entreprise définit avec le salarié, avant son départ en formation, la nature des engagements auxquels elle souscrit, si l'intéressé suit avec assiduité la formation et satisfait aux évaluations prévues.

Par accord formalisé par écrit entre le salarié et l'employeur, les heures de formation réalisées 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 DIF, dans la limite de 80 heures sur un même exercice civil (1^{er} janvier/31 décembre). Dans ce cas, l'entreprise définit avec le salarié, avant son départ en formation, la nature de engagements auxquels elle souscrit, si l'intéressé suit avec assiduité la formation et satisfait aux évaluations prévues. Ces engagements portent sur les conditions dans lesquelles le salarié accède en priorité, dans un délai d'un an à l'issue de la formation, aux fonctions disponibles correspondant aux connaissances ainsi acquises et sur l'attribution de la classification correspondant à l'emploi occupé. Ces engagements portent également sur les modalités de prise en compte des efforts accomplis par le salarié pendant sa période de professionnalisation.

3-3- Incidences sur la rémunération

Les heures passées par le salarié au suivi d'actions de formation liées à la période de professionnalisation, mises en œuvre pendant le temps de travail, donnent lieu au maintien par l'entreprise de la rémunération du salarié.

Les heures de formation réalisées en dehors du temps de travail donnent lieu au versement par l'entreprise d'une allocation de formation qui correspond à 50 % de sa rémunération nette de référence définie par voie réglementaire, et n'est pas soumise aux cotisations légales et conventionnelles dues par l'employeur et le salarié au titre des rémunérations. Le montant de l'allocation de formation versée au salarié est imputable sur la participation au développement de la formation professionnelle continue de l'entreprise.

SECTION 2 - CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION POUR LES JEUNES ET LES DEMANDEURS D'EMPLOI

ARTICLE 1 – PUBLICS VISES

Peuvent bénéficier d'un contrat de professionnalisation :

- les jeunes de moins de 26 ans sans qualification professionnelle,
- les jeunes de moins de 26 ans qui veulent compléter leur formation initiale, quel qu'en soit le niveau, pour pouvoir accéder aux métiers souhaités,
- aux demandeurs d'emploi de plus de 26 ans, dès leur inscription à l'ANPE, lorsqu'une professionnalisation s'avère nécessaire pour favoriser leur retour vers l'emploi.

ARTICLE 2– NATURE ET MISE EN ŒUVRE DU CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION

Le contrat de professionnalisation a pour objectif de permettre à son bénéficiaire d'acquérir un diplôme ou un titre à finalité professionnelle, une qualification professionnelle établie par la CPNEFP ou une qualification professionnelle reconnue dans les classifications de la convention collective.

Ce contrat est mis en œuvre selon les principes suivants :

- une personnalisation des parcours de formation, en fonction des connaissances et des expériences de chacun des bénéficiaires,
- une alternance alliant des séquences de formation professionnelle, dans ou hors de l'entreprise, et l'exercice d'une ou plusieurs activités professionnelles, en lien avec la ou les qualification(s) recherchée(s),
- une certification des connaissances, des compétences et des aptitudes professionnelles acquises,
- la réinsertion professionnelle.

Le contrat de professionnalisation est à durée déterminée ou à durée indéterminée.

Lorsque le contrat est à durée déterminée, il est conclu, dans le cadre des dispositions de l'article L 122-2 ou L 124-21 du code du travail, pour une durée de 6 à 12 mois.

Lorsque le contrat est à durée indéterminée, la durée de la période de professionnalisation durant laquelle sont mises en œuvre les actions de professionnalisation visées ci-après, est comprise entre 6 et 12 mois.

Ces durées peuvent être portées jusqu'à 24 mois pour :

- pour les jeunes de moins de 26 ans sans qualification professionnelle reconnue, ou n'ayant pas achevé un second cycle de l'enseignement secondaire et non titulaires d'un diplôme de l'enseignement technologique ou professionnel,
- ainsi que pour les actions visant les certifications ou formations préparant un diplôme de l'Education Nationale ou un titre à finalité professionnelle, une qualification professionnelle figurant sur la liste établie par la CPNEFP ou une qualification professionnelle reconnue dans les classifications de la convention collective.

L'employeur s'engage, pendant la durée du contrat à durée déterminée ou de la période de professionnalisation du contrat à durée indéterminée, à fournir au titulaire du contrat une

activité professionnelle en relation avec l'objectif de professionnalisation et à lui assurer une formation qui lui permette d'accéder à une qualification professionnelle.

Le titulaire du contrat s'engage à travailler pour le compte de son employeur et à suivre la formation prévue au contrat.

Tout contrat de professionnalisation peut donner lieu, dès sa conclusion, à une évaluation du salarié qui a pour objectif de définir les actions d'accompagnement et de formation adaptées au profil du bénéficiaire du contrat.

L'employeur détermine avec le titulaire, au cours d'un entretien auquel participe le tuteur et en liaison avec l'organisme de formation, les objectifs, le programme ainsi que les conditions d'évaluation et de validation de la formation.

Dans un délai de 2 mois à compter de la date de signature du contrat, l'employeur examine avec le titulaire du contrat et le tuteur l'adéquation entre le programme de formation et les acquis professionnels du salarié mis en œuvre en situation professionnelle. En cas d'inadéquation, l'employeur et le titulaire du contrat peuvent conclure un avenant au contrat initial modifiant la durée de la formation ; cette modification ne prend toutefois effet qu'après accord de prise en charge décidé par l'OPCA de la branche qui participe au financement des actions d'évaluation, d'individualisation, d'accompagnement et de formation liées au contrat.

ARTICLE 3 - DUREE DE LA FORMATION

La durée de formation dépend de la qualité du bénéficiaire du contrat de professionnalisation ainsi que de la possession ou non d'une qualification professionnelle en relation directe ou indirecte avec l'emploi disponible au sein de l'entreprise.

Tout contrat de professionnalisation peut donner lieu, à sa conclusion, à une évaluation des compétences du salarié, dans l'objectif de définir les actions d'accompagnement et de formation adaptées à son profil.

Les actions d'évaluation, de personnalisation du parcours de formation, d'accompagnement externe et de formation, ont une durée au minimum égale à 15 % de la durée du contrat ou de la période de professionnalisation, sans pouvoir être inférieure à 150 heures.

Cette durée pourra être étendue pour les actions visant un diplôme ou un titre à finalité professionnelle, dans le respect des durées de formation définies par les pouvoirs publics, un CQP et toute action définie par la CPNEFP. Dans les cas où cette durée devra être portée au-delà de 25 % de la durée du contrat, il est rappelé que la prise en charge des contrats se fera sous réserve des financements nécessaires au FORCO.

ARTICLE 4- FORFAIT HORAIRE DE PRISE EN CHARGE/FINANCEMENT DES CONTRATS

Les partenaires sociaux décident que la prise en charge se fera sur la base d'un forfait horaire de 9.15 euros pour toutes actions effectuées au titre du contrat de professionnalisation.

Un bilan sera réalisé à l'issue de la première année de fonctionnement du contrat de professionnalisation. En fonction des résultats de ce bilan, les signataires ajusteront, si nécessaire, le forfait horaire. Par la suite, ces forfaits seront révisés annuellement en cas de besoin.

Les partenaires sociaux décident que l'OPCA dénommé FORCO assurera la gestion et le financement de ces contrats en application des dispositions législatives, réglementaires et conventionnelles en vigueur à la date de signature des contrats.

ARTICLE 5 – LA REMUNERATION DU TITULAIRE DU CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION

5-1- Les titulaires du contrat de professionnalisation âgés de moins de 26 ans

5-1-1- Jeunes de moins de 26 ans non 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

Les titulaires du contrat de professionnalisation âgés de moins de 26 ans perçoivent, pendant la durée du contrat à durée déterminée ou de la période de professionnalisation du contrat à durée indéterminée, une rémunération minimum établie sur une base annuelle qui ne peut être inférieure à :

- 70 % du SMIC pour les bénéficiaires âgés de moins de 21 ans,
- 85 % du SMIC pour les bénéficiaires âgés de 21 ans et plus.

5-1-2- Jeunes de moins de 26 ans 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

Les rémunérations citées ci-dessus ne peuvent être inférieures au SMIC dès lors que le bénéficiaire est titulaire d'une qualification au moins égale à celle d'un baccalauréat professionnel ou d'un titre ou diplôme à finalité professionnelle de même niveau.

Les montants de rémunération mentionnés ci-dessus sont calculés à compter du premier jour du mois suivant le jour où le titulaire du contrat à durée déterminée ou de la période de professionnalisation pour le contrat à durée indéterminée atteint l'âge indiqué.

5-2- Les titulaires du contrat de professionnalisation âgés d'au moins 26 ans

Pendant la durée du contrat à durée déterminée ou de la période de professionnalisation du contrat à durée indéterminée, les titulaires du contrat de professionnalisation âgés d'au moins 26 ans perçoivent, sous réserve de la rémunération plancher que représente le SMIC, un salaire minimum particulier applicable au contrat de professionnalisation pour les personnes âgées d'au moins 26 ans, salaire qui ne peut être inférieur à 85 % de la rémunération minimale prévue par les dispositions de la convention collective de l'Horlogerie.

Tableau récapitulatif des rémunérations à verser

Jeunes de moins de 26 ans	Jeunes de 26 ans et plus
Sans qualification au moins égale à un bac pro ou à un titre ou diplôme à finalité professionnelle de même niveau Rémunération ne pouvant être inférieure à : <ul style="list-style-type: none">- 70 % du SMIC pour les bénéficiaires de moins de 21 ans,- 85 % du SMIC pour les bénéficiaires de 21 ans et plus	Quel que soit leur niveau de qualification Rémunération au moins égale à 85 % du salaire minimum conventionnel sans pouvant être inférieure au SMIC
Avec qualification au moins égale à un bac pro ou à un titre ou diplôme à finalité professionnelle de même niveau Rémunération au moins égale au SMIC	

ARTICLE 6 – CERTIFICATION DES CONNAISSANCES, DES COMPETENCES ET DES APTITUDES PROFESSIONNELLES ACQUISES

A l'issue du contrat ou de la période de professionnalisation, l'employeur, en liaison avec l'organisme signataire de la convention, s'assure de la présentation du titulaire du contrat aux épreuves prévues.

Le titulaire du contrat est tenu de se présenter aux épreuves d'évaluation et de validation de la qualification visée.

Les parties signataires recommandent que soient mis en œuvre les moyens propres à favoriser l'embauche, dans les entreprises de la branches professionnelle ou du bassin d'emploi concerné, des titulaires d'un contrat de professionnalisation, lorsque la relation contractuelle ne se poursuit pas à l'issue du contrat de travail à durée déterminée.

SECTION 3- DEVELOPPEMENT DU TUTORAT

Les partenaires sociaux reconnaissent la nécessité de développer la fonction tutorale tant pour l'accueil des jeunes dans l'entreprise au titre de l'insertion professionnelle que du transfert des compétences, surtout techniques.

Le tuteur est désigné par l'employeur, sur la base du volontariat, parmi les salariés qualifiés de l'entreprise, en tenant compte de leur emploi et de leur niveau de qualification qui devront être en adéquation avec les objectifs retenus pour l'action de formation. Il sera également tenu compte des qualités pédagogiques des salariés volontaires à la fonction tutorale.

L'exercice de la fonction tutorale ne doit pas être source de surcharge de travail ni entraîner une baisse de la rémunération – notamment sur ses éléments variables ou primes-.

La fonction tutorale a pour objet :

- d'accompagner le salarié dans l'élaboration et la mise en œuvre de son projet professionnel,
- d'aider, d'informer et de guider les salariés de l'entreprise qui participent à des actions de formation dans le cadre des contrats ou des périodes de professionnalisation,
- de contribuer à l'acquisition des connaissances, de compétences et d'aptitudes professionnelles par le salarié concerné, au travers d'actions de formation en situation professionnelle,
- de participer à 'évaluation des qualifications acquises dans le cadre du contrat ou de la période de professionnalisation.

Pour favoriser l'exercice de cette fonction tutorale, le salarié doit avoir préalablement bénéficié d'une formation spécifique. La CPNEFP de la branche engagera une réflexion en la matière afin de proposer un module de formation adéquate.

Un tuteur ne peut accompagner plus de deux personnes, que celles-ci soit en apprentissage ou en période de professionnalisation.

Les coûts liés à l'exercice de la fonction tutorale peuvent être pris en charge par le FORCO.

Les partenaires sociaux se reconnaissent également de droit de rechercher d'autres financements pour le développement de la fonction tutorale.

SECTION 4 – LE PASSEPORT FORMATION DU SALARIE

Afin de favoriser sa mobilité interne ou externe, chaque salarié doit être en mesure d'identifier et de faire certifier ses connaissances, ses compétences et ses aptitudes professionnelles, acquises soit par la formation initiale ou continue, soit du fait de ses expériences professionnelles.

Dans cette perspective, les partenaires sociaux recommandent à chaque salarié d'établir, à son initiative, son « passeport formation » qui reste sa propriété et dont il garde la responsabilité d'utilisation.

Ce « passeport formation » recense notamment :

- les diplômes et titres obtenus au cours du cursus de formation initiale,
- les expériences professionnelles acquises lors des périodes de stage ou de formation en entreprise,
- les certifications à finalité professionnelle délivrées sous forme de diplôme, de titre ou de certificat de qualification, obtenus dans le cadre de la formation continue ou de la validation des acquis de l'expérience,
- la nature et la durée des actions de formation suivies au titre de la formation professionnelle continue,

- le ou les emplois tenus dans une même entreprise dans le cadre d'un contrat de travail et les connaissances, les compétences et les aptitudes professionnelles mises en œuvre dans le cadre de ces emplois,
- dans une annexe et avec l'accord du salarié, les décisions en matière de formation qui seraient prises lors d'entretiens professionnels et de bilans de compétences dont il a bénéficié.

Les conditions de mises en œuvre de ce « passeport formation », ainsi que les modalités de son financement, seront définies par un accord national interprofessionnel.

A l'issue des négociations nationales interprofessionnelles engagées sur le passeport formation du salarié, la CPNEFP examinera la nécessité d'élaborer ou non un canevas/lignes directrices de passeport.

SECTION 5 – DISPOSITIONS FINANCIERES

A compter du 1^{er} janvier 2004, la contribution des entreprises au développement de la formation professionnelle est :

ARTICLE 1- ENTREPRISES DE 10 SALARIES ET PLUS

Les entreprises employant au moins 10 salariés doivent consacrer chaque année 1.6 % de la masse salariale brute de l'année de référence, au financement des actions de formations professionnelles continues. Dans le cadre de cette contribution, elles versent 0.2% de la masse salariale brute de l'année de référence au FONGECIF dont elles relèvent.

Pour les autres contributions :

- Les entreprises versent au FORCO 0.5 % des rémunérations de l'année de référence, pour le financement ;
 - . des actions liées aux périodes ou aux contrats de professionnalisation,
 - . des actions de préparation et d'exercice de la fonction tutorale,
 - . des frais pédagogiques des actions de formations liées au DIF reconnues prioritaires par la branche sur proposition de la CPNEFP,

sous réserve des dispositions financières de l'OPCA et des modalités de prise en charge des obligations légales par les textes en vigueur.

- Les entreprises affectent 0.9 % des rémunérations de l'année de référence au financement :
 - . des actions de formations mises en œuvre dans le cadre du plan de formation ou dans celui du DIF,
 - . des frais de transport, de repas et d'hébergement ainsi que des rémunérations et des charges sociales légales et conventionnelles correspondant à la durée des actions mises en œuvre dans le cadre du contrat de professionnalisation, s'il s'agit d'un CDD, ou de la période de professionnalisation, s'il s'agit d'un CDI, pour les jeunes et les demandeurs d'emploi,
 - . du montant de l'allocation versée au salarié pendant la mise en œuvre d'actions réalisées en dehors du temps de travail,
 - . des actions menées dans le cadre des congés de formation, de bilan de compétences et de validation des acquis de l'expérience.

Chaque entreprise verse au FORCO un minimum de 10 % du montant du 0.9 %, chaque année et au plus tard le 28 février. Si elle le souhaite, l'entreprise peut confier au FORCO l'intégralité de son 0.9 ou une part de celui-ci supérieure à 10 %. Elle verse en outre au FORCO l'intégralité des sommes correspondant au reliquat disponible au 31 décembre de chaque année. La notion de reliquat est entendue comme étant la différence entre le montant du 0.9 et celui des dépenses qu'elle a réalisées avant le 31 décembre de chaque année.

ARTICLE 2- ENTREPRISES DE MOINS DE 10 SALARIES

Les entreprises de moins de 10 salariés versent au FORCO l'intégralité de leur contribution fixée à :

- 0.40 % du montant des rémunérations 2004 (versement au 28 février 2005)
- 0.55 % du montant des rémunérations versées à compter du 1^{er} janvier 2005 (versement à partir du 28 février 2006).

Les dépenses sont affectées ainsi :

- 0.15 % pour le financement :
 - . des actions liées aux contrats ou périodes de professionnalisation,
 - . les actions de préparation et d'exercice de la fonction tutorale,
 - . des frais pédagogiques des actions de formations liées au DIF reconnues prioritaires par la branche sur proposition de la CPNEFP,

sous réserve des dispositions financières de l'OPCA et des modalités de prise en charge des obligations légales par les textes en vigueur.

- le solde pour le financement :
 - . des actions mises en œuvre dans le cadre du plan de formation ;
 - . du DIF,
 - . des actions menées dans le cadre des congés de formation, de bilan de compétences et de validation des acquis de l'expérience,
 - . du montant de l'allocation versée au salarié pendant la mise en œuvre d'actions réalisées en dehors du temps de travail.

Les partenaires sociaux conviennent de faire le bilan de la répartition du financement des différentes actions de formation, chaque année à compter de la date d'entrée en vigueur du

présent accord. Ils se réservent ainsi le droit de définir, par accord de branche, si besoin et en fonction des contraintes budgétaires communiquées par l'OPCA de la branche, des actions de formation prioritaires au titre du DIF qui seraient ainsi seules financées par la contribution de 0.5 % versée par les entreprises de 10 salariés et plus et par la contribution de 0.15 % versée par les entreprises de moins de 10 salariés.

SECTION 6- – DISPOSITIONS FINALES

Article 1- Révision de certains articles de la Convention collective

L'article 45 bis de la convention collective de l'Horlogerie relatif à la formation professionnelle est supprimé.

L'avenant n° 8 du 30 mars 1995 portant accord sur la formation professionnelle, est modifié comme suit :

- Article 3 – Contribution des entreprises de 10 salariés et plus à verser au FORCO

Est remplacé par l'article 1 de la section V chapitre 2 du présent accord.

- Article 4 – Contribution des entreprises de moins de 10 salariés à verser au FORCO

Est remplacé par l'article 2 de la section V chapitre 2 du présent accord.

- Article 5 – Du capital de temps de formation

Cet article est supprimé, le dispositif du capital de temps de formation ayant été supprimé.

- Article 7 – Engagement de négociation

Cet article est désormais rédigé comme suit :

« En application des accords nationaux interprofessionnels des 20 septembre et 5 décembre 2003 et de la loi n° 2004-391 du 4 mai 2004, les parties signataires conviennent de se revoir pour négocier sur la formation professionnelle tous les 3 ans ».

Article 2 – Prochaines négociations

Les partenaires sociaux engageront prochainement des négociations sur :

- L'égalité hommes/femmes à l'accès à la formation professionnelle,
- la validation des acquis de l'expérience,
- le bilan de compétences,
- l'entretien professionnel.

Article 3 – Hiérarchisation des normes

Les partenaires sociaux décident que tous accords de groupe, d'entreprise ou d'établissement conclus en matière de formation professionnelle ne pourront déroger au présent accord que dans un sens plus favorable aux salariés.

Paris, le 6 octobre 2004

Pour la Fédération de l'Horlogerie
Mme Patricia Béchu

Pour la Fédération des Services CFDT
Mme Marie-Christine Dussaux

Pour la Fédération CSFV/CFTC
Mme Jacqueline Mallet

Pour la FNECS/C.G.C
M. Nicolas Desbacq

Pour la FEC-F.O.

Pour la C.G.T.