

ACCORD NATIONAL DU 7 MAI 2009 RELATIF À DES MESURES URGENTES EN FAVEUR DE L'EMPLOI DANS LA MÉTALLURGIE

PRÉAMBULE

Les signataires du présent accord national réaffirment que seule une industrie forte est en mesure de tirer l'économie nationale vers la croissance et, donc, vers le plein emploi.

Ils considèrent que la dégradation, exceptionnellement grave, de l'économie, notamment dans l'industrie, commande de faire de la défense de l'emploi une priorité absolue, non seulement pour les salariés et les demandeurs d'emploi, mais encore pour permettre aux entreprises d'innover et de produire.

Ils estiment que le maintien des politiques d'insertion professionnelle, notamment par la voie de l'alternance, constitue un enjeu capital, à la fois pour l'industrie et pour les jeunes qui arrivent sur le marché du travail. Les signataires souhaitent, par ailleurs, porter une attention particulière à l'insertion professionnelle des jeunes diplômés, en particulier ceux issus des zones urbaines sensibles.

Les signataires considèrent, en conséquence, qu'il leur appartient d'orienter dans ce sens les actions et les moyens de la branche de la métallurgie, en recherchant, sans préjugés, toutes les solutions envisageables, y compris les plus innovantes. Ils estiment, à cet égard, que les périodes de sous-activité doivent, dans la mesure du possible, être mises à profit pour développer les compétences et les qualifications des salariés, de telle sorte que les entreprises soient prêtes à aborder la reprise économique dans les meilleures conditions.

Les entreprises de la métallurgie et leurs salariés ont toujours cherché à surmonter les crises économiques, par leurs capacités d'adaptation et d'innovation. Une nouvelle fois, les signataires sont résolus à engager tous les moyens utiles pour affronter la crise économique et ses conséquences sociales. Ils expriment leur pleine confiance dans un avenir où ces industries et leurs salariés continueront à jouer un rôle moteur dans le développement économique et social.

I – DISPOSITIONS RELATIVES À L'ACCORD

Article 1 - Champ d'application

Le présent accord national concerne les entreprises définies par l'accord national du 16 janvier 1979 modifié sur le champ d'application des accords nationaux de la métallurgie. Il s'applique sur le territoire métropolitain et dans les départements d'outre-mer.

Article 2 - Durée

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Toutefois les titres II, III et VI du présent accord prendront fin, de plein droit, le 30 juin 2010, et ne continueront pas, après cette échéance, à produire leurs effets comme des dispositions à durée indéterminée.

Article 3 - Portée

Le présent accord a un caractère impératif au sens des articles L. 2252-1, alinéa 1er, et L. 2253-3, alinéa 2, du code du Travail.

Article 4 - Dépôt

Le présent accord, établi en fonction des conditions économiques connues à la date de sa conclusion, a été fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour notification à chacune des organisations représentatives dans les conditions prévues à l'article L. 2231-5 du code du Travail, et dépôt dans les conditions prévues par les articles L. 2231-6 et L. 2231-7 du même code.

Le présent accord sera, en outre, notifié par messagerie électronique aux organisations syndicales de salariés représentatives dans la branche de la métallurgie, conformément à l'article 3 de l'accord national du 25 novembre 2005.

II – DISPOSITIF D'ACTIVITÉ PARTIELLE

Sans préjudice des dispositions spécifiques applicables à certaines catégories de salariés, en fonction du mode de calcul de leur rémunération, les signataires, après avoir recherché une meilleure indemnisation du chômage partiel, reconnaissent l'intérêt de la mise en place du dispositif d'activité partielle dans le cadre d'une convention Etat-Unédic, conclue en application des articles L. 5122-1 à L. 5122-2, D. 5122-30, D. 5122-31 et D. 5122-43 à D. 5122-50 du code du Travail, dont l'objectif est de faciliter le maintien du contrat de travail, de permettre une indemnisation des salariés en chômage partiel à hauteur de 75 % de la rémunération horaire brute, et de réduire le coût de ce chômage partiel à la charge de l'entreprise.

Conformément à l'article D. 5122-46 du code du Travail, l'indemnisation du chômage partiel à hauteur de 75 % devrait être déterminée sur l'assiette de calcul de l'indemnité de congés payés prévue à l'article L. 3141-22 ramenée à un taux horaire sur la base de l'horaire de travail habituellement pratiqué dans l'établissement.

Ces périodes doivent, dans la mesure du possible, être mises à profit pour engager des actions de formation professionnelle.

III – ARTICULATION ENTRE LA FORMATION ET LE CHÔMAGE PARTIEL

Les signataires rappellent l'importance de la formation professionnelle pour le déroulement de carrière des salariés, leur permettant de maintenir et de développer leurs compétences et leurs qualifications, notamment celles nécessaires aux entreprises.

Ils souhaitent ainsi faciliter les possibilités de mettre en œuvre des formations au bénéfice des salariés, pendant ou en dehors du temps du travail, soit pour prévenir le recours au chômage partiel, soit pour combiner au mieux la formation avec la période de chômage partiel. Ils rappellent que les formations mises en œuvre doivent présenter un caractère professionnalisant, et permettre aux salariés de renforcer leur employabilité.

Dans ce cadre, tous les dispositifs de formation doivent pouvoir être mobilisés, en priorité le plan de formation, mais également la période de professionnalisation et/ou le droit individuel à la formation.

Enfin, les signataires conviennent de mettre en place les moyens et l'organisation permettant, aux salariés et aux entreprises de la branche, d'accéder, dès leur entrée en vigueur, aux mesures sociales d'urgence en faveur de l'emploi et de la formation professionnelle prises par l'Etat et les partenaires sociaux dans le cadre de la lutte contre la crise.

Article 5 - Prévention du chômage partiel

a) Mise en œuvre du DIF sur le temps de travail

En application du quatrième alinéa de l'article 18 de l'accord national du 20 juillet 2004, le droit individuel à la formation est mis en œuvre en dehors du temps de travail. Seul un accord d'entreprise peut prévoir que les heures liées au droit individuel à la formation se réalisent sur le temps de travail.

Afin de permettre, notamment aux salariés des TPE-PME, d'exercer leur droit individuel à la formation pendant ou en dehors du temps de travail, mais aussi aux entreprises de prévenir le recours au chômage partiel, le droit individuel à la formation peut, par exception au quatrième alinéa de l'article 18 de l'accord national du 20 juillet 2004, être mis en œuvre pendant le temps de travail, par accord entre le salarié et l'employeur intervenu au plus tard le 30 juin 2010, y compris si la formation est réalisée après cette date.

Lorsqu'une entreprise met en œuvre le DIF sur le temps de travail en application des dispositions du présent article, elle en informe le comité d'entreprise, ou, à défaut, les délégués du personnel. L'application de ces dispositions fait l'objet d'un suivi devant ces mêmes instances.

b) Maintien et développement des compétences

Les signataires encouragent la réalisation d'actions de formation dans le cadre du plan de formation, de la période de professionnalisation et du droit individuel à la formation.

A cette fin, les signataires demandent au conseil d'administration de l'organisme paritaire collecteur agréé visé à l'article 18 de l'accord national du 8 novembre 1994 de prévoir la prise en charge, par ledit organisme, d'une partie des rémunérations des salariés qui réalisent, non seulement une des certifications professionnelles ou un des parcours de professionnalisation qui figurent sur les première et deuxième listes établies par la commission paritaire nationale de l'emploi, mais également, soit une action de formation visant à l'obtention du socle de compétences industrielles minimales, soit un parcours de formation proposé par une entreprise, notamment une TPE ou une PME.

La commission paritaire nationale de l'emploi de la métallurgie, ou, par délégation, un groupe technique paritaire mis en place en son sein, définit le socle de compétences industrielles minimales et valide les parcours de formation, visés au précédent alinéa. Ces parcours de formation ne peuvent avoir une durée inférieure à 70 heures.

L'organisme paritaire collecteur agréé visé à l'article 18 de l'accord national du 8 novembre 1994 définit les priorités, les critères et les conditions de la prise en charge prévue par l'alinéa 2 du présent paragraphe b, conformément aux articles 32 et 33 de l'accord national du 20 juillet 2004.

Les dispositions des quatre alinéas précédents sont applicables pour toute action de formation engagée au plus tard le 30 juin 2010.

Article 6 – Mise en œuvre de la formation pendant une période de chômage partiel

a) Incitation au recours à la formation

Les signataires rappellent qu'une période de chômage partiel peut permettre la mise en œuvre, en dehors du temps de travail, d'une action de formation, de bilan de compétences ou de validation des acquis de l'expérience, dans le cadre du plan de formation, des périodes de professionnalisation et du droit individuel à la formation.

Sans remettre en cause le principe de codécision qui préside à la réalisation d'une action dans le cadre de ces dispositifs de formation hors temps de travail, les signataires encouragent la mise en œuvre de l'ensemble de ces dispositifs, et particulièrement du DIF, pendant une période de chômage partiel.

Les entreprises sont incitées à mettre en œuvre les formations permettant aux salariés d'acquérir une qualification professionnelle.

b) Indemnisation d'une formation réalisée pendant une période de chômage partiel

Compte tenu du dernier alinéa du présent article, les signataires demandent aux Pouvoirs publics, lorsqu'une action de formation est mise en œuvre pendant les heures non travaillées au titre du chômage partiel, de limiter le versement par l'entreprise de l'allocation de formation visée à l'article L. 6321-10 du code du Travail, de telle sorte que son cumul, « lissé », pendant la période de chômage partiel, avec l'indemnisation versée au salarié au titre du chômage partiel, n'excède pas la rémunération que le salarié aurait perçue s'il avait travaillé.

Pour la même raison, les signataires conviennent que, lorsqu'une action ayant pour objet le développement des compétences est mise en œuvre pendant les heures non travaillées au titre du chômage partiel, dans le cadre du plan de formation ou de la période de professionnalisation, l'indemnisation versée, le cas échéant, par les entreprises de la métallurgie, au titre de la réalisation de cette action, est limitée, de telle sorte que son cumul, « lissé », pendant la période de chômage partiel, avec l'indemnisation versée au salarié au titre du chômage partiel, n'excède pas la rémunération que le salarié aurait perçue s'il avait travaillé.

Dans le cas où l'indemnisation au titre de la réalisation d'une action de formation hors temps de travail serait limitée dans les conditions visées aux deux alinéas précédents, et afin de préserver les moyens mutualisés dans la branche pour financer un plus grand nombre d'actions de formation au bénéfice des salariés de la métallurgie, la prise en charge par l'organisme paritaire collecteur agréé visé à l'article 18 de l'accord national du 8 novembre 1994 ne pourra excéder l'indemnisation effectivement versée par l'entreprise au titre de la réalisation de la formation en dehors du temps de travail.

IV – ACTION TERRITORIALE ET RÉGIONALE

Article 7 - Commissions régionales professionnelles

L'article 35 de l'accord national du 20 juillet 2004 relatif à la formation professionnelle avait incité les organisations territoriales à la mise en place de commissions régionales professionnelles. Aux termes de cet accord, ces commissions ont des missions identiques à celles dévolues aux CPTE en matière de formation. Elles fonctionnent alors en lieu et place des CPTE pour les seules questions de formation.

Toutefois, les problématiques d'emploi et de formation sont étroitement liées. Par ailleurs, l'échelon régional a acquis une plus grande pertinence comme niveau de concertation pour les instances paritaires traitant de l'emploi et de la formation, au regard, notamment, des missions des instances publiques régionales.

Les signataires conviennent donc de la nécessité de créer une instance paritaire de concertation au niveau régional, afin de traiter des problèmes d'emploi et de formation. Cette instance régionale permettra d'assurer le traitement des sujets transversaux qui dépassent le cadre départemental.

En conséquence, après l'article 2 de l'accord national du 12 juin 1987 modifié sur les problèmes généraux de l'emploi, il est inséré un article 2-1 ainsi rédigé :

« Article 2-1 - Commissions paritaires régionales de l'emploi et de la formation professionnelle

a) Mise en place

Une commission paritaire régionale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPREFP) est mise en place, dans chaque région de programme, à l'initiative de l'UIMM régionale ou des chambres syndicales territoriales d'une même région, après avis des représentants des organisations syndicales de salariés appartenant aux commissions territoriales de l'emploi concernées, et adoption d'un règlement intérieur fixant les règles de son fonctionnement.

Ces commissions régionales devront se mettre en place le plus tôt possible et au plus tard avant la fin de l'année 2010.

Dès leur constitution, les CPREFF se substituent aux commissions paritaires territoriales de l'emploi mises en place en application de l'article 2, ainsi qu'aux commissions régionales mises en place au titre de l'accord national du 20 juillet 2004 compétentes pour les seules questions de formation. La constitution d'une CPREFF entraîne la dissolution des CPTE comprises dans le champ territorial de cette CPREFF. Toutefois, les membres des CPTE considérées pourront décider le maintien de celles-ci et leur attribuer les missions qu'ils estiment demeurer pertinentes à ce niveau.

Les missions en matière d'emploi et de formation confiées aux CPTE créées en application de l'article 2 et aux commissions régionales professionnelles mises en place au titre de l'article 35 l'accord du 20 juillet 2004 sont transférées et confiées aux CPREFF, et réécrites dans les missions définies au paragraphe f du présent article 2-1.

b) Composition

La CPREFF est composée :

- *au moins de deux représentants titulaires et de deux suppléants par région pour chacune des organisations syndicales représentatives de salariés ;*
- *d'un nombre de représentants patronaux égal au nombre total des membres des organisations syndicales de salariés.*

Les membres amenés à siéger dans la CPREFF sont désignés, respectivement, par les fédérations nationales des organisations syndicales de salariés, et par les UIMM départementales composant la CPREFF.

Les membres suppléants siègent uniquement pour suppléer l'absence des membres titulaires.

c) Réunions

La CPREFF tient au moins deux réunions par an, ainsi que des réunions extraordinaires en cas de besoin.

La CPREFF se réunit, sans périodicité précise, soit à l'initiative du secrétariat de la commission, soit à la demande de la moitié au moins des membres titulaires des organisations syndicales représentant les salariés, ou de la moitié au moins des représentants des employeurs. Les demandeurs doivent indiquer la question qu'ils souhaitent porter à l'ordre du jour.

d) Ordre du jour

L'ordre du jour de la CPREFF est arrêté paritairement.

e) Secrétariat et comptes rendus

Le secrétariat matériel de la CPREFF est assuré par la délégation patronale régionale.

Dans un délai d'un mois à compter de la réunion, un compte rendu est rédigé par le secrétariat de la commission sous forme de projet, et adressé à l'ensemble des participants à la réunion. Ils disposent d'un délai de 15 jours pour apporter des observations.

Le compte rendu est définitivement adopté, après observations éventuelles, lors de la réunion suivante.

Les comptes rendus sont envoyés à la Commission paritaire nationale de l'emploi, qui se réunit deux fois par an et qui dresse un bilan des réunions des commissions régionales ainsi tenues.

f) Missions de la CPREFF

En matière d'emploi, la CPREFF a notamment pour mission au niveau régional :

- *de permettre l'information réciproque des membres de la commission sur la situation de l'emploi dans le ressort professionnel et territorial ;*
- *d'étudier la situation de l'emploi, son évolution au cours des mois précédents et son évolution prévisible ;*

- de susciter, ou de proposer à l'observatoire prospectif et analytique des métiers et des qualifications de la métallurgie, des études permettant une meilleure connaissance des réalités de l'emploi au niveau régional, en veillant à ne pas faire double emploi avec les études déjà menées ;
- d'examiner les conditions de mise en œuvre des moyens de reclassement, de réadaptation et de formation mis en place par les entreprises ;
- d'examiner les moyens susceptibles d'accompagner les mobilités professionnelles et géographiques liées aux besoins des entreprises ;
- d'assurer une veille économique et d'emploi, et d'être une force d'anticipation et d'innovation en matière d'emploi.

La CPREFP est destinataire des projets de licenciement pour motif économique de dix salariés et plus, envisagés par les entreprises.

En matière de formation professionnelle, la CPREFP a notamment pour mission au niveau régional :

- de suivre l'application, dans son ressort, des dispositions conventionnelles de branche relatives à la formation professionnelle ;
- plus particulièrement, de faire le bilan de l'application, dans son ressort, des dispositions relatives aux contrats d'apprentissage et aux contrats de professionnalisation ;
- de définir les orientations à donner aux actions de formation à promouvoir dans son ressort ;
- de contribuer à la préparation et au suivi des contrats d'objectifs territoriaux et des contrats d'objectifs et de moyens visant au développement de l'apprentissage ;
- de formuler toutes observations et toutes propositions utiles au développement de la formation, au regard, notamment, des besoins en recrutement identifiés dans son ressort ;
- de suivre la mise en œuvre, dans son ressort, des actions concourant à la qualification ou à la requalification des salariés ou des demandeurs d'emploi, cofinancée par le Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels, et qui donneront lieu à contractualisation dans la branche.

Les missions de la CPREFP seront actualisées, dans le cadre de la négociation portant sur les problèmes généraux de l'emploi et sur la formation professionnelle dans la branche, prévue, d'ici la fin de 2009, par le relevé paritaire de discussion du 24 novembre 2008.

g) Champ de compétence géographique

Le champ de compétence géographique de la CPREFP correspond au champ de compétence de la région administrative dont relèvent les chambres syndicales territoriales de l'UIMM concernées.

h) Règlement intérieur de la CPREFP

La CPREFP adopte un règlement intérieur fixant les règles de son fonctionnement selon un modèle établi par la CPNE.

Les modalités d'indemnisation des membres de la CPREFP seront fixées dans le cadre de la négociation portant sur les voies et moyens du dialogue social dans la branche, prévue, d'ici la fin de 2009, par le relevé paritaire de discussion du 24 novembre 2008.

V – PRÊT DE MAIN-D'ŒUVRE

Les signataires rappellent que, selon l'article L. 8241-2 du code du Travail, la convention par laquelle une entreprise met certains de ses salariés à la disposition d'une autre entreprise, lorsque cette mise à disposition constitue l'objet exclusif de la convention, est licite, à condition que l'opération soit réalisée dans un but non lucratif.

Cette mise à disposition de personnel, désignée aussi par l'expression « prêt de main-d'œuvre », implique donc que l'entreprise prêteuse ne facture à l'entreprise utilisatrice que la stricte valeur, des

salaires versés au salarié pendant la mise à disposition, des charges sociales afférentes, ainsi que, s'il y a lieu, des frais professionnels remboursés à l'intéressé au titre de la mise à disposition.

En période de difficulté affectant une entreprise, le fait pour certains de ses salariés d'être mis à la disposition d'une autre entreprise peut permettre, aux intéressés comme à l'entreprise prêteuse, d'éviter les conséquences d'une mesure de chômage partiel, voire d'un licenciement pour motif économique.

La mise à disposition de personnel entre entreprises améliore, en outre, l'expérience professionnelle des salariés concernés et favorise ainsi leur employabilité.

Enfin et en tout état de cause, cette mise à disposition permet, d'une part, à l'entreprise prêteuse, de conserver les compétences des intéressés, et, d'autre part, à l'entreprise utilisatrice, de bénéficier du concours de salariés compétents et immédiatement opérationnels.

Les signataires considèrent que, dans la mesure où le prêt de main-d'œuvre peut constituer un palliatif au chômage partiel, voire un moyen d'éviter des licenciements pour motif économique, cette forme de travail doit être facilitée et sécurisée pour toutes les parties concernées, afin de permettre, aux entreprises de la branche et à leurs salariés, de faire face aux difficultés actuelles et de retrouver rapidement une pleine activité lors du retour de la croissance.

C'est dans cette perspective que les signataires conviennent des dispositions ci-après.

Un point sera fait paritairement, avant le 30 juin 2010, sur les effets des dispositions du présent titre, et les éventuelles modifications, adaptations et ou suppressions qu'il conviendrait de décider.

Article 8 - Situation des parties

Lors d'un prêt de main-d'œuvre, le salarié est placé, par son employeur – l'entreprise prêteuse –, sous l'autorité de l'entreprise utilisatrice.

Pendant cette période, le contrat de travail qui lie le salarié à l'entreprise prêteuse n'est ni rompu, ni suspendu.

Entre l'entreprise utilisatrice et le salarié mis à la disposition de celle-ci, il n'existe pas de convention particulière, et, en particulier, pas de contrat de travail.

Entre l'entreprise prêteuse et l'entreprise utilisatrice, il existe une convention de mise à disposition de personnel.

Le prêt de main-d'œuvre entraîne une dissociation des deux pouvoirs inhérents à la qualité d'employeur : le pouvoir de direction et le pouvoir de discipline. Pendant le prêt de main-d'œuvre, le pouvoir de direction est exercé par l'entreprise utilisatrice, tandis que le pouvoir de discipline est exercé exclusivement par l'entreprise prêteuse, laquelle demeure juridiquement l'employeur.

Article 9 - Recours au prêt de main-d'œuvre

Le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel de l'entreprise prêteuse sont informés et consultés préalablement à la mise en œuvre d'un prêt de main-d'œuvre.

Le CHSCT de l'entreprise prêteuse est informé lorsque, à l'occasion d'un prêt de main-d'œuvre, le poste qui sera occupé, dans l'entreprise utilisatrice, par le salarié mis à disposition, présentera des caractéristiques particulières, et si ce poste figure sur la liste de ceux présentant des risques particuliers pour la santé ou la sécurité des salariés prévue à l'article L. 4154-2, du code du Travail.

Le comité d'entreprise et le CHSCT ou, à défaut, les délégués du personnel de l'entreprise utilisatrice sont informés et consultés préalablement à l'accueil de salariés mis à la disposition de celle-ci dans le cadre d'un prêt de main-d'œuvre.

Article 10 - Période probatoire

Le prêt de main-d'œuvre ne peut, en aucun cas, être soumis à une période d'essai.

Toutefois, l'entreprise prêteuse et le salarié peuvent convenir que le prêt de main-d'œuvre sera soumis à une période probatoire. Cette période probatoire est obligatoire lorsque le prêt de main-d'œuvre entraîne la modification d'un élément essentiel du contrat de travail. La cessation du prêt de main-d'œuvre, à l'initiative de l'une ou l'autre des parties, avant la fin de la période probatoire, ne peut, sauf faute grave du salarié, constituer un motif de sanction ou de licenciement. Cette cessation a seulement pour effet de replacer le salarié à son poste de travail dans l'entreprise prêteuse.

Article 11 - Sort du contrat de travail

Le prêt de main-d'œuvre ne constitue pas, en soi, une modification du contrat de travail, dès lors qu'il n'entraîne pas de modification de l'un des éléments essentiels dudit contrat.

Il s'ensuit que, lorsque le prêt de main-d'œuvre implique la modification de l'un des éléments essentiels du contrat de travail, il est soumis à l'accord exprès et préalable du salarié. Le refus par le salarié du prêt de main-d'œuvre, lorsque celui-ci entraîne la modification d'un élément essentiel du contrat de travail, ne peut constituer une cause de sanction ou de licenciement.

a) Prêt de main-d'œuvre sans modification du contrat de travail

Lorsque le prêt de main-d'œuvre n'entraîne pas de modification d'un élément essentiel du contrat de travail, il donne lieu, de la part de l'entreprise prêteuse, à une notification écrite au salarié, comportant les informations suivantes :

- le nom et l'adresse de l'entreprise utilisatrice, ainsi que le ou les lieux d'exécution du travail ;
- la durée prévisible du prêt de main-d'œuvre ;
- le travail confié au salarié par l'entreprise utilisatrice ;
- la durée et les horaires de travail en vigueur dans l'entreprise utilisatrice ;
- les caractéristiques particulières du poste de travail à pourvoir, et, le cas échéant, l'indication qu'il figure sur la liste des postes présentant des risques particuliers pour la santé ou la sécurité des salariés prévue à l'article L. 4154-2, du code du Travail ;
- la nature des équipements de protection individuelle que le salarié doit utiliser ;
- les conditions dans lesquelles l'entreprise prêteuse remboursera, s'il y a lieu, au salarié les frais exposés par lui pour se rendre dans l'entreprise utilisatrice et y exécuter son travail ;
- le rappel de ce que, durant le prêt de main-d'œuvre, le contrat de travail n'est pas suspendu, et que le salarié recevra, aux échéances habituelles et dans les conditions habituelles, tous les éléments de sa rémunération ;
- le rappel de ce que, durant le prêt de main-d'œuvre, le salarié continue de bénéficier des conventions et accords collectifs, des garanties individuelles, ainsi que des usages et engagements unilatéraux, applicables dans l'entreprise prêteuse ;
- le rappel de ce que, durant le prêt de main-d'œuvre, l'ancienneté du salarié continue à courir ;
- le rappel de ce que, durant le prêt de main-d'œuvre, les périodes de travail effectif ouvrent droit, pour le salarié, à congés payés dans les conditions en vigueur dans l'entreprise prêteuse ;
- le rappel de ce que, durant le prêt de main-d'œuvre, le salarié a accès, dans l'entreprise utilisatrice, dans les mêmes conditions que les salariés de cette entreprise, aux moyens de transport collectifs et aux installations collectives, notamment de restauration, dont peuvent bénéficier ces salariés ;
- le rappel de ce que, à l'issue du prêt de main-d'œuvre, le salarié retrouvera, de plein droit, son poste de travail dans l'entreprise prêteuse.

b) Prêt de main-d'œuvre avec modification du contrat de travail

Lorsque le prêt de main-d'œuvre entraîne la modification d'un élément essentiel du contrat de travail, il est soumis à l'acceptation expresse et préalable du salarié, sous la forme d'un avenant au contrat de travail, ou bien d'une lettre-avenant dont le double, daté et signé par le salarié, aura été retourné à

l'employeur. Le prêt de main-d'œuvre est proposé au salarié par écrit, avec l'indication du ou des éléments essentiels de son contrat de travail modifiés. Le salarié dispose d'un délai de huit jours pour accepter ou refuser, son refus ne pouvant justifier ni une sanction, ni un licenciement. Le silence du salarié au terme de ce délai est considéré comme un refus.

Outre la ou les modifications d'éléments essentiels du contrat de travail, convenues entre les parties, l'avenant (ou la lettre-avenant) devra comporter les informations énumérées au paragraphe a) ci-dessus.

Article 12 - Garanties collectives et individuelles

Pendant le prêt de main-d'œuvre, le salarié continue d'appartenir au personnel de l'entreprise prêteuse. A ce titre, il bénéficie de toutes les dispositions résultant des conventions et accords collectifs – de branche, d'entreprise, d'établissement ou de groupe, – des usages et engagements unilatéraux d'entreprise, ainsi que des garanties individuelles, dont il aurait bénéficié s'il avait exécuté son travail dans l'entreprise prêteuse.

Le prêt de main-d'œuvre ne peut avoir pour conséquence de limiter l'évolution de carrière et de rémunération du salarié concerné, ni son accès à la formation professionnelle.

Article 13 - Situation des salariés au regard de la représentation du personnel

Les salariés mis à disposition dans le cadre d'un prêt de main-d'œuvre sont pris en compte dans les effectifs de l'entreprise utilisatrice, dans les conditions applicables aux salariés mis à disposition prévues à l'article L. 1111-2, 2°, du code du Travail. Ils sont pris en compte dans l'électorat et pour l'éligibilité dans l'entreprise utilisatrice, en vue des élections des délégués du personnel et des membres du comité d'entreprise, dans les conditions prévues aux articles L. 2314-18-1 et L. 2324-17-1 du même code.

Les salariés mis à disposition dans le cadre d'un prêt de main-d'œuvre ont accès, dans l'entreprise utilisatrice, dans les mêmes conditions que les salariés de cette entreprise, aux moyens de transport collectifs et aux installations collectives, notamment de restauration, dont peuvent bénéficier ces salariés. Lorsque des dépenses supplémentaires incombent, de ce fait, au comité d'entreprise de l'entreprise utilisatrice, celles-ci lui sont remboursées suivant des modalités définies dans la convention de mise à disposition. Si l'entreprise prêteuse ou l'entreprise utilisatrice n'est pas soumise au présent accord national, l'entreprise relevant de la branche de la métallurgie introduit, dans le contrat de mise à disposition, les clauses permettant au salarié de bénéficier des dispositions du présent alinéa.

Les salariés mis à disposition dans le cadre d'un prêt de main-d'œuvre peuvent faire présenter leurs réclamations individuelles et collectives, intéressant celles des conditions d'exécution du travail qui relèvent du chef de l'entreprise utilisatrice, par les délégués du personnel de cette entreprise.

Article 14 - Santé et sécurité au travail

Conformément à l'article L. 4111-5 du code du Travail, les dispositions législatives et réglementaires en matière de santé et de sécurité au travail, applicables à l'entreprise utilisatrice, s'appliquent, de plein droit, aux salariés mis à la disposition de celle-ci dans le cadre d'un prêt de main-d'œuvre.

Article 15 - Convention de mise à disposition

Le prêt de main-d'œuvre fait l'objet d'une convention écrite de mise à disposition, entre l'entreprise prêteuse et l'entreprise utilisatrice.

La convention de mise à disposition contient les dispositions suivantes :

- la durée prévisible du prêt de main-d'œuvre ;
- l'identité et la qualification du salarié mis à disposition ;

- le travail confié au salarié par l'entreprise utilisatrice ;
- la durée et les horaires de travail en vigueur dans l'entreprise utilisatrice ;
- le ou les lieux d'exécution du travail ;
- les caractéristiques particulières du poste de travail à pourvoir, et, le cas échéant, l'indication qu'il figure sur la liste des postes présentant des risques particuliers pour la santé ou la sécurité des salariés prévue à l'article L. 4154-2, du code du Travail ;
- la nature des équipements de protection individuelle que le salarié doit utiliser ;
- les salaires, charges sociales et frais professionnels, concernant le salarié mis à disposition, et qui seront facturés à l'entreprise utilisatrice par l'entreprise prêteuse ;
- le cas échéant, les clauses visées à l'article 13, alinéa 2, du présent accord.

VI – MESURES SPÉCIFIQUES POUR L'EMPLOI DES JEUNES

Les jeunes, et particulièrement les moins qualifiés ou ceux n'ayant pas une qualification adaptée aux besoins des entreprises, peuvent rencontrer des difficultés, d'une part, d'insertion sociale, résultant notamment de problèmes de mobilité et d'accès au logement, et, d'autre part, d'insertion professionnelle, nécessitant souvent un accompagnement en amont d'un contrat de travail afin d'obtenir les savoirs de base indispensables à une prise de poste.

Les signataires rappellent leur attachement aux contrats de travail en alternance (contrat d'apprentissage ou de professionnalisation), qui constituent une réponse adaptée à l'insertion professionnelle des jeunes dans l'entreprise. Pour préparer la reprise, ils souhaitent particulièrement accompagner l'insertion professionnelle des intéressés dans les métiers industriels, quelles que soient, par ailleurs, les difficultés rencontrées par les entreprises.

Ils estiment, par ailleurs, qu'un effort particulier doit être réalisé en faveur de l'insertion professionnelle des jeunes diplômés issus des zones urbaines sensibles.

Article 16 – Objectifs de la branche en matière d'alternance

Les signataires constatent que le nombre de jeunes salariés en contrat d'apprentissage ou de professionnalisation au sein des entreprises de la métallurgie s'est élevé, en 2007 et 2008, à environ 35 000.

Malgré la conjoncture économique particulièrement difficile pour l'emploi des jeunes, les signataires ont pour ambition de maintenir le nombre de contrats en alternance au même niveau que les années précédentes.

Un groupe de travail paritaire composé des organisations signataires du présent accord est mis en place afin de formuler, avant le 1er juin 2009, des propositions visant à atteindre cette ambition, voire à l'améliorer.

Article 17 - Renforcement de l'attractivité des contrats en alternance

Selon l'article 225 du CGI, la taxe d'apprentissage est majorée de 20 % pour les entreprises de 250 salariés et plus qui n'emploient pas un nombre de salariés en contrat d'apprentissage ou de professionnalisation au moins égal à 3 % de leur effectif.

Les signataires constatent que certaines entreprises optent pour le paiement de la majoration de la taxe d'apprentissage, plutôt que d'investir dans l'alternance. C'est pourquoi ils demandent aux Pouvoirs publics, à titre expérimental pour la taxe due au titre des années 2009 et 2010, de déterminer la majoration de la taxe d'apprentissage proportionnellement au nombre moyen d'alternants présents dans les entreprises.

Article 18 - Amélioration de l'accès au contrat d'apprentissage

Les signataires constatent, à l'occasion des journées « portes ouvertes » organisées par les centres de formation d'apprentis de l'industrie, que les jeunes et leurs familles sont, de plus en plus, attirés par ce mode d'éducation alternée. Or nombre de jeunes risquent, à la rentrée 2009, de ne pas se voir proposer de contrats d'apprentissage. Pour répondre aux besoins de qualification et d'insertion dans la profession, il est pourtant indispensable de permettre aux jeunes motivés d'accéder aux diplômes et titres à finalité professionnelle qui préparent aux métiers industriels.

Dans le cadre des réflexions engagées entre les partenaires sociaux et les Pouvoirs publics, et sans préjudice du dispositif de « Préparation Opérationnelle à l'Emploi » prévu par l'article 21 de l'accord national interprofessionnel du 7 janvier 2009 sur la formation professionnelle, les signataires souhaitent trouver des solutions pour l'emploi des jeunes qui désirent s'orienter vers l'alternance, notamment l'apprentissage.

Ils estiment que tous les moyens doivent être recherchés pour que les jeunes motivés qui n'ont pas trouvé d'entreprise d'accueil suivent un parcours de formation professionnalisant et qualifiant. Ils proposent, à titre expérimental et pour une durée limitée à une année scolaire, que les candidats à l'apprentissage dans les métiers industriels soient accueillis dans les centres de formation, afin d'engager un parcours pré-professionnalisant. Des solutions seront recherchées avec les Pouvoirs publics pour que ces jeunes obtiennent temporairement un statut leur permettant d'être affiliés au régime général de sécurité sociale, et d'obtenir, éventuellement, une indemnisation.

Les signataires demandent, en outre, aux Pouvoirs publics d'assouplir le délai de conclusion du contrat d'apprentissage, prévu à l'article L. 6222-12 du code du Travail.

Afin de prévenir les ruptures anticipées de contrats d'apprentissage conclus avec des jeunes de moins de 18 ans, et d'écourter la période d'incertitude pesant sur les conditions de formation des apprentis susceptibles d'intervenir sur certains équipements de travail, les signataires demandent aux Pouvoirs publics de diminuer le délai de deux mois, mentionné à l'article R. 4153-44 du code du Travail, durant lequel l'inspecteur du travail doit se prononcer sur une demande d'autorisation à utiliser ces équipements.

Article 19 - Maintien et diversification de la formation pratique des apprentis en entreprise

Les signataires constatent que les entreprises confrontées à une baisse de charge d'activité, notamment lorsqu'elles sont contraintes de recourir au chômage partiel, ne peuvent plus assurer, dans les meilleures conditions, la formation pratique de l'apprenti en entreprise.

Les signataires souhaitent donc que les CFAI puissent réorganiser le rythme de l'alternance, afin de tenir compte des difficultés rencontrées par les entreprises.

Par ailleurs, ces périodes peuvent constituer une opportunité, pour les apprentis, de compléter leur expérience professionnelle, en réalisant une période de formation pratique dans une ou plusieurs autres entreprises.

A cette fin, les signataires encouragent les entreprises à recourir aux conventions visées aux articles R. 6223-10 et suivants du code du Travail, qui permettent la mise en œuvre de ce complément de formation pratique dans une ou plusieurs autres entreprises.

Ils demandent aux Pouvoirs publics d'assouplir les conditions de recours à ce type de conventions pour les entreprises confrontées à une période de chômage partiel, dès lors que toutes les garanties pédagogiques, notamment en termes de suivi de l'apprenti, sont assurées.

Si cette proposition est retenue, un bilan des mises à disposition d'apprentis sera présenté aux commissions paritaires régionales de l'emploi et de la formation professionnelle, ou, à défaut, aux commissions paritaires territoriales de l'emploi.

Article 20 - Tutorat des salariés en contrat de professionnalisation

Les signataires considèrent que le tutorat en entreprise constitue un moyen privilégié d'insertion des salariés dans le monde du travail, particulièrement pour les jeunes les moins qualifiés.

Les employeurs choisissent un tuteur, ou une équipe tutorale, pour les salariés de moins de vingt-six ans en contrat de professionnalisation, afin de les accueillir, les informer, les guider dans l'entreprise, et de contribuer à l'acquisition des savoir-faire professionnels, notamment du socle de compétences industrielles minimales.

A cette fin, l'organisme paritaire collecteur agréé visé à l'article 18 de l'accord national du 8 novembre 1994 modifié prend en charge, au-delà des forfaits visés à l'article 4 de l'accord national du 20 juillet 2004, les coûts liés à l'exercice de la fonction tutorale, engagés par les entreprises pour les salariés de moins de vingt-six ans en contrat de professionnalisation non qualifiés ou titulaires d'un diplôme ou titre à finalité professionnelle de niveau égal ou inférieur au niveau V, dans la limite de 200 euros par mois et par contrat de professionnalisation, pendant 6 mois au plus.

Les dispositions de l'alinéa précédent sont applicables pour tout contrat de professionnalisation remplissant les conditions mentionnées audit alinéa et conclu au plus tard le 30 juin 2010.

Article 21 - Coordination des aides à la mobilité existantes

Les signataires constatent qu'il existe plusieurs aides, notamment financières, à la mobilité, mais qu'elles sont peu connues de leurs bénéficiaires potentiels.

A ce titre, ils estiment que Pôle emploi et les missions locales doivent jouer un rôle central, afin de susciter des mobilités, à la fois dans les propositions faites aux jeunes, y compris en dehors du département ou de la région, et dans leur orientation ou réorientation vers les métiers qui connaissent des besoins en recrutement.

Ils souhaitent que le service public de l'emploi puisse également s'impliquer dans la coordination des aides à la mobilité (transport, logement, restauration) déjà prévues par l'Etat, les régions ou les départements.

Article 22 - Encouragement à la mobilité géographique et professionnelle des jeunes

Pour faire face aux besoins de recrutement dans certains métiers et bassins d'emplois industriels, les signataires souhaitent encourager la mobilité professionnelle et géographique des jeunes pour les accompagner vers un premier emploi.

Ils souhaitent ainsi développer, dans l'industrie, la « Préparation Opérationnelle à l'Emploi » prévue par l'accord national interprofessionnel du 7 janvier 2009, qui permet d'acquérir au moins le socle de compétences professionnelles minimales nécessaires pour occuper un poste de travail identifié.

De même, ils souhaitent promouvoir les initiatives, de nature à susciter et accompagner la mobilité géographique des jeunes (aide au déménagement, à l'accès au logement, à l'obtention du permis de conduire, etc.).

Dans ce cadre, la profession pourra mobiliser, dans les 12 mois qui suivent l'entrée en vigueur du présent accord, les financements nécessaires, en tenant compte des difficultés de recrutement dans certains métiers et bassins d'emplois industriels.

Les signataires incitent, par ailleurs, à promouvoir les dispositifs du « 1% logement », proposant des solutions de prêt ou de facilités pour le logement des salariés, notamment en situation de mobilité.

Article 23 - Encouragement à la création et à la promotion des GEIQ

Les signataires estiment que les groupements d'employeurs pour l'insertion et la qualification (GEIQ) constituent une solution adaptée aux problématiques d'insertion des jeunes dans l'entreprise.

En effet, la mise à disposition de salariés, notamment en contrat de professionnalisation, dans les différentes entreprises constitutives du GEIQ, permet aux salariés d'acquérir une qualification et d'enrichir leur expérience professionnelle, et à l'entreprise d'être accompagnée dans la gestion administrative et le suivi professionnel et social des salariés, tout en diversifiant ses recrutements.

Les signataires considèrent que la constitution de GEIQ doit être particulièrement encouragée par tous les moyens que la profession pourra mobiliser dans les 12 mois qui suivent l'entrée en vigueur du présent accord.