



Les sociétés GROUPE L.I.P. et L.I.P. formant l'UES L.I.P.

# ACCORD PARCOURS PROFESSIONNEL INTÉRIMAIRE

08/02/2024

TZ JB VC

## Table des matières

PRÉAMBULE .....	3
ARTICLE 1. CHAMP D'APPLICATION DE L'ACCORD.....	3
ARTICLE 2. FINALITÉ DE L'ENTRETIEN PROFESSIONNEL.....	3
ARTICLE 3. PÉRIODICITÉ DE L'ENTRETIEN PROFESSIONNEL.....	4
ARTICLE 4. LES MODALITÉS DE MISE EN ŒUVRE DE L'ENTRETIEN PROFESSIONNEL.....	4
ARTICLE 5. CALCUL DE LA RÉMUNÉRATION VERSÉE PENDANT UN CONTRAT DE MISSION-FORMATION OU D'UNE LETTRE DE MISSION-FORMATION .....	5
ARTICLE 6 : DURÉE ET PUBLICITÉ DE L'ACCORD .....	5
ARTICLE 7 : RÉVISION DE L'ACCORD .....	5
ARTICLE 8 : DÉNONCIATION DE L'ACCORD .....	6

*Je*

*TC VC*

**ENTRE**

**La Société GROUPE L.I.P.**, ayant son siège social sis 18, Impasse de l'Asphalte - 69366 LYON - Cedex 7, immatriculée au RCS LYON sous le n° 494 460 769,

**La Société LES INTÉRIMAIRES PROFESSIONNELS – L.I.P.**, ayant son siège social sis 18, Impasse de l'Asphalte - 69366 LYON - Cedex 7, immatriculée au RCS LYON sous le n° 879 428 050,

**Formant ensemble,**

**L'UES L.I.P.**, représentée par Monsieur Thierry LABALME, Directeur Général, dûment habilité à l'effet des présentes,

D'une part,

**ET :**

Les organisations syndicales représentatives au sein de l'UES L.I.P., représentées respectivement par leur délégué syndical, à savoir :

**Madame Virginie CHAUMET**  
Déléguée Syndical CFDT

**Madame Jodie GABRIELE**  
Déléguée Syndical CFE-CGC

D'autre part,

SB VC  
TL

## PRÉAMBULE

Pour faire face aux évolutions économiques et technologiques, les entreprises de l'UES L.I.P. souhaitent mettre en œuvre les moyens nécessaires à l'adaptation des compétences de leurs salariés intérimaires et à l'évolution de leur emploi.

Constatant aujourd'hui que des évolutions et transformations des métiers, à court et moyen terme, associées à de nouveaux besoins de compétences sont nécessaires, les entreprises de l'UES L.I.P. cherchent donc à renforcer leur employabilité en permettant à chaque salarié d'avoir un poste adapté à ses qualifications et compétences.

Créé par la loi n°2014-288 du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale, l'entretien professionnel est ainsi consacré aux perspectives d'évolution professionnelle du salarié, notamment en termes de qualifications et d'emploi.

En ce sens, le 29 novembre 2019, les partenaires sociaux de la branche ont conclu un accord en faveur du développement des compétences et des qualifications des salariés de la branche du travail temporaire tout au long de leur vie professionnelle.

Conformément aux dispositions de l'accord de branche, un entretien professionnel doit être proposé aux salariés intérimaires justifiant dans la même entreprise d'une ancienneté de 1600 heures sur deux années dont au moins 800 heures la deuxième année civile.

Les salariés intérimaires titulaires d'un contrat à durée indéterminée bénéficient quant à eux d'un entretien professionnel dans les conditions légales en vigueur.

Selon ses dispositions, l'entretien professionnel doit être proposé aux salariés intérimaires justifiant dans la même entreprise d'une ancienneté de 1600 heures sur deux années dont au moins 800 heures la deuxième année civile.

Les salariés intérimaires titulaires d'un contrat de travail à durée indéterminée bénéficient quant à eux d'un entretien professionnel tous les deux ans, dans les conditions légales en vigueur.

Constatant que la périodicité de l'entretien professionnel n'était pas adaptée, les parties se sont ainsi réunies afin de négocier une autre périodicité qui concilie organisation interne de l'entreprise et droit des salariés à bénéficier d'un temps d'écoute privilégié sur leurs perspectives d'évolution professionnelle.

## ARTICLE 1. CHAMP D'APPLICATION DE L'ACCORD

Le présent accord s'applique à l'ensemble des salariés intérimaires détachés par les entreprises composant l'UES L.I.P.

La notion de « *salariés intérimaires* » s'entend non seulement de ceux liés par un contrat de travail temporaire mais également de ceux liés par un contrat de travail à durée indéterminée intérimaire.

## ARTICLE 2. FINALITÉ DE L'ENTRETIEN PROFESSIONNEL

L'entretien professionnel a pour objectif d'aborder les évolutions professionnelles envisageables en termes d'emploi et de qualification.

Il doit permettre au salarié intérimaire de faire le point sur :

- Ses compétences actuelles,
- Ses souhaits d'évolution,
- Les moyens d'accès à la formation,
- Ses souhaits d'utilisation du compte personnel de formation,
- Les éventuels freins périphériques à l'emploi (notamment mobilité, logement, garde d'enfants).

### ARTICLE 3. PÉRIODICITÉ DE L'ENTRETIEN PROFESSIONNEL

Conformément aux dispositions de l'accord de branche, un entretien professionnel doit être proposé aux salariés intérimaires justifiant dans la même entreprise d'une ancienneté de 1600 heures sur deux années dont au moins 800 heures la deuxième année civile.

Les salariés intérimaires titulaires d'un contrat de travail à durée indéterminée bénéficient quant à eux d'un entretien professionnel tous les deux ans, dans les conditions légales en vigueur.

Le présent accord a pour objet de définir une périodicité de l'entretien professionnel harmonisée et adaptée à l'organisation interne de l'entreprise, qui tient ainsi compte de :

- l'importante mobilisation des agences dans cette démarche,
- la nécessité de rendre cet entretien propice à l'écoute et la mise en œuvre d'éventuelles actions concrètes, destinées à favoriser l'évolution professionnelle du salarié.

Ainsi, un entretien professionnel pourra être proposé aux salariés intérimaires justifiant d'une ancienneté de 455 heures.

Pour les salariés intérimaires en contrat de mission, l'ancienneté s'apprécie en totalisant les périodes pendant lesquelles il a été lié à l'entreprise par un contrat de mission.

### ARTICLE 4. LES MODALITÉS DE MISE EN ŒUVRE DE L'ENTRETIEN PROFESSIONNEL

Soucieuse de permettre à ses salariés intérimaires de bénéficier d'entretiens professionnels, les entreprises de l'UES L.I.P. ont fait le choix de réaliser ces entretiens en dehors du temps de travail pendant la mission ou à l'issue de cette dernière.

Un(e) contrat/lettre de mission-formation sera établi(e) pour chaque salarié qui sera, préalablement convoqué par écrit.

L'entretien professionnel se déroulera en physique au sein de l'agence de rattachement ou par visioconférence ou par téléphone, et donnera lieu à l'établissement d'un formulaire signé par l'agence et contresigné par le salarié.

Les entreprises de l'UES L.I.P. s'engagent à verser au salarié intérimaire une indemnisation forfaitaire globale égale à 1,5 heures du salaire de base, calculé sur le salaire de la dernière mission.

## ARTICLE 5. CALCUL DE LA RÉMUNÉRATION VERSÉE PENDANT UN CONTRAT DE MISSION-FORMATION OU D'UNE LETTRE DE MISSION-FORMATION

Pour déterminer le salaire de la dernière mission versée pendant la période de formation, il y a lieu de prendre en compte, le salaire brut horaire de base, les primes présentant un caractère de généralité, de constance et de fixité (par exemple la prime du 13<sup>ème</sup> mois) ainsi que, le cas échéant, les primes et indemnités liées à la durée du travail.

Ne sont pas prises en compte :

- Les primes et indemnités liées aux conditions de travail (par exemple : travail de nuit, prime de froid, travail en équipe),
- L'indemnité de fin de mission,
- L'indemnité compensatrice de congé payés,
- Les remboursements de frais professionnels.

L'indemnité compensatrice de congés payés est versée à la fin du contrat de mission-formation dans les conditions prévues à l'article L.1251-19 du code du travail.

L'indemnité de fin de mission n'est pas due en application de l'article L.1251-33 du code du travail.

## ARTICLE 6 : DURÉE ET PUBLICITÉ DE L'ACCORD

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Dans l'hypothèse d'une modification de la réglementation, les parties signataires conviennent de se réunir afin d'analyser les effets des réformes intervenues et de convenir des adaptations éventuelles nécessaires.

Le présent accord sera déposé à la DREETS (Directions Régionales de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités) ainsi qu'au secrétariat-greffe du conseil des prud'hommes accompagné des pièces mentionnées à l'article D2231-7 du Code du travail.

Un exemplaire original de l'accord sera remis aux parties signataires.

Un autre sera également disponible au service Juridique.

Il sera, par ailleurs, affiché sur les sites des entreprises.

Le présent accord entrera en vigueur à partir du jour qui suit son dépôt auprès du service compétent.

## ARTICLE 7 : RÉVISION DE L'ACCORD

Toute demande de révision sera obligatoirement accompagnée d'une proposition de rédaction nouvelle et sera notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception à chacune des autres parties signataires.

Le plus rapidement possible et, au plus tard, dans un délai de 3 mois à partir de l'envoi de cette lettre, les parties devront s'être rencontrées en vue de la conclusion éventuelle d'un avenant de révision.

Les dispositions faisant l'objet de la demande de révision resteront en vigueur jusqu'à la conclusion d'un tel avenant.

## ARTICLE 8 : DÉNONCIATION DE L'ACCORD

Le présent accord pourra être dénoncé par l'une ou l'autre des parties signataires.

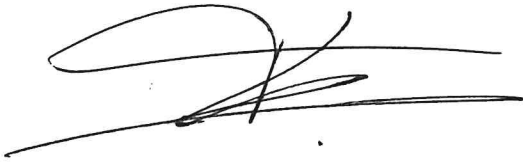
La dénonciation doit être notifiée, par lettre recommandée, avec accusé de réception, à chacune des autres parties signataires de l'accord. La durée de préavis est de 3 mois.

L'accord continuera à s'appliquer jusqu'à ce qu'un nouvel accord lui ait été substitué et au plus tard pendant un an à compter de l'expiration de la durée de préavis.


La dénonciation doit donner lieu à dépôt auprès de la DREETS.  
Un exemplaire doit être remis au greffe du Conseil de prud'hommes.

*Fait à Lyon, le 8 février 2024*

**Pour les sociétés de l'UES L.I.P.,**  
Monsieur Thierry LABALME  
Directeur Général



**Pour les Organisations Syndicales,**

Déléguée Syndical CFDT	
Déléguée Syndical CFE-CGC	