

Travail temporaire personnels intérimaires

BROCHURE JO 3212

IDCC 2378

ACCORDS NATIONAUX

Champ d'application des accords collectifs du travail temporaire Accord du 20 décembre 1995

[Étendu par arrêté du 17 juillet 1996, JO 27 juillet 1996]

Article 1

Définition du champ d'application

L'ensemble des accords collectifs conclus, antérieurement ou postérieurement au présent accord, par les organisations professionnelles et les organisations syndicales de salariés du travail temporaire s'appliquent, sauf disposition contraire :

— aux entreprises de travail temporaire au sens de l'article L. 124-1 du code du travail, dont l'activité exclusive est de mettre à la disposition provisoire d'utilisateurs des salariés qu'en fonction d'une qualification convenue elles embauchent et rémunèrent à cet effet ;

— aux entreprises d'intérim d'insertion au sens de l'article L. 322-4-16 du code du travail, dont l'activité exclusive consiste, au moyen de la conclusion de contrats de travail temporaire, à faciliter l'insertion, par l'exercice d'une activité professionnelle, de personnes sans emploi rencontrant des difficultés particulières d'insertion,

installées sur le territoire français, métropole et départements d'outre-mer, répertoriées sous le code NAF 74-5 B.

Article 2

Date d'entrée en application

Le présent accord entrera en application le premier jour suivant la parution au Journal Officiel de l'arrêté d'extension.

Annexe

Liste des accords en vigueur dans le travail temporaire au 20 décembre 1995

9 juin 1983 : convention portant création du FAF-TT (modifié par les accords du 18 décembre 1991, 22 novembre 1994 et 20 janvier 1995).

9 juin 1983 : relatif à la prise en charge par les employeurs du coût partiel des titres de transport domicile-travail dans le périmètre couvert par les "transports parisiens".

1^{er} juillet 1983 : statuts du FAF-TT (modifié par les accords du 18 décembre 1991, 22 novembre 1994 et 20 janvier 1995).

8 novembre 1984 : sur le droit syndical (modifié par l'accord du 14 juin 1995, en cours d'extension).

22 janvier 1986 : relatif aux salariés permanents des entreprises de travail temporaire (complété par l'avenant du 23 octobre 1987 relatif au personnel d'encadrement).

2 décembre 1986 : sur les conditions de détachement des salariés temporaires à l'étranger.

27 octobre 1988 : sur la représentation du personnel des entreprises de travail temporaire.

9 janvier 1991 : relatif à la désignation de la caisse de retraite complémentaire du travail temporaire et son avenant du 31 janvier 1991.

15 octobre 1991 : relatif à la formation professionnelle des salariés des entreprises de travail temporaire.

24 juin 1992 : sur les préoccupations sociales des salariés temporaires.

2 décembre 1992 : sur la protection sociale des salariés temporaires et son avenant du 7 juin 1993.

22 novembre 1994 : relatif à la collecte et à la gestion paritaire des fonds de la formation professionnelle continue des entreprises de travail temporaire (complété par l'avenant du 20 janvier 1995).

16 décembre 1994 : sur les salaires minima des salariés permanents.

Bulletin de paye

Élaboration et lecture des bulletins de paye

Accord d'orientation du 26 février 1985

[Non étendu]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

P.R.O.M.A.T.T. ;

U.N.E.T.T.

Syndicat(s) de salarié(s) :

C.F.D.T. ;

C.F.T.C. ;

C.G.T.-F.O. ;

C.F.E.-C.G.C.

Aux termes de l'article R. 143-2 du code du travail, le bulletin de paye, remis aux salariés en justification du de leur rémunération, porte un certain nombre de mentions obligatoires.

Celles-ci sont rappelées précisément dans le guide de lecture annexé au présent accord.

S'agissant de la paye des salariés temporaires, il est rappelé que des accords d'interprétation ou avis, conclus en commission paritaire d'interprétation portent sur certains des éléments de la rémunération et viennent en préciser les modalités d'attribution et/ou de calcul (indemnité compensatrice de congés payés, indemnité de précarité d'emploi, caisse de retraite complémentaire, régime des acomptes éventuels, etc.). Afin de faciliter la lecture des bulletins de paye et leur compréhension par les salariés temporaires, les parties signataires conviennent des orientations suivantes :

a) Les entreprises de travail temporaire rechercheront une harmonisation aussi précise que possible entre les mentions de même nature figurant à la fois sur le contrat de mission et le bulletin de paye (codes, libellés, détail de la rémunération et des éléments complémentaires, etc.) ;

b) En l'absence de présentation claire et explicite des bulletins et, notamment, de l'existence de libellés en regard de toute mention chiffrée ou codifiée, l'entreprise de travail temporaire remettra aux salariés temporaires un guide de lecture du bulletin de paye élaboré sur la base du modèle annexé ;

c) Lorsque le bulletin de paye, établi pour une période de , recouvre plusieurs missions, les éléments de rémunération correspondant à chacune d'entre elles, notamment l'indemnité de précarité d'emploi, devront être aisément identifiables sur le bulletin par le salarié, par tout moyen à la convenance de l'entreprise.

Annexe

Guide de lecture du bulletin de paye d'un travailleur temporaire

Identification du salarié

Le nom et l'emploi du salarié sont des mentions obligatoires.

Le numéro d'immatriculation à la sécurité sociale peut également figurer à titre facultatif ainsi que l'adresse du salarié.

Identification de l'entreprise

Le nom et l'adresse de l'employeur ou la dénomination de l'établissement et son adresse ou encore la raison sociale de l'entreprise.

La référence de l'organisme auquel l'employeur verse les cotisations de sécurité sociale et le numéro sous lequel ces cotisations sont versées.

Le code APE (7713 pour le travail temporaire) et le numéro SIRET.

L'identification du nom et de l'adresse du garant financier ainsi que la référence à l'article L. 124-8 du code du travail.

Éventuellement, le nom de la caisse de retraite complémentaire à laquelle l'E.T.T. affine ses salariés ainsi que son numéro d'adhérent (cf. engagement du 18 janvier 1984).

Lapaye

La période de travail et la date de paiement de la rémunération ainsi qu'éventuellement le mode (chèque, espèces, virement, etc.).

Le salaire brut doit nécessairement comporter le nombre d'heures normales et, s'il y a lieu :

— le nombre d'heures supplémentaires et les taux de majoration ;

— la nature et le montant des diverses primes telles que prorata du 13^e mois, prime de rendement, prime d'assiduité, prime pour travaux pénibles, etc. ;

— l'indemnité complémentaire en cas de maladie telle que prévue par l'accord du 3 février 1983 (voir l'accord du 2 décembre 1992) ;

— les droits éventuels au repos compensateur, versés dans les conditions de l'accord d'interprétation du 18 janvier 1984 ;

— l'indemnité de précarité d'emploi versée en fin de mission dans les conditions de l'article D. 124-1 du code du travail et de l'avis du 3 juin 1983 (voir l'avis du 28 novembre 1990) ;

— l'indemnité de congés payés (minimum 10 p. 100) également versée en fin de mission et dont l'assiette est composée de la rémunération brute, y compris l'I.P.E.

Cette liste n'a aucun caractère exhaustif mais chacun de ses éléments doit pouvoir être identifié par le salarié.

Le salaire net qui est égal au salaire brut moins les déductions pour charges sociales plus les éléments non imposables.

Les déductions pour charges sociales sont la sécurité sociale (maladie, vieillesse, veuvage), l'Assedic, la retraite complémentaire et, le cas échéant, la retraite des cadres et l'A.P.E.C.

Les éléments non imposables sont les frais professionnels correspondant aux indemnités de panier, de grands déplacements ou de transport.

Du salaire net peuvent également être déduits, le cas échéant, les acomptes versés.

Relevé d'heures

Accord professionnel du 4 avril 1990

[Non étendu]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

P.R.O.M.A.T.T. ;

U.N.E.T.T.

Syndicat(s) de salarié(s) :

C.F.E.-C.G.C. ;

C.F.T.C. ;

C.G.T.-F.O. ;

C.G.T.

Les entreprises de travail temporaire qui pratiquent à ce jour la remise d'un relevé d'heures à destination du salarié temporaire, quelles que soient les modalités retenues, sont invitées à maintenir cette pratique.

Dans les entreprises où il n'y a pas de relevés d'heures à destination du salarié temporaire, le salarié qui croit à une erreur quant au nombre d'heures de travail mentionné sur son bulletin de paye, doit avoir, à sa demande, accès aux éléments justifiant le nombre d'heures qui lui a été payé.

Le salarié temporaire a droit, à sa demande, à une photocopie de l'original du document où figurent ces éléments ou à une copie certifiée par l'entreprise de travail temporaire.

Détachement à l'étranger

Accord du 2 décembre 1986

[Étendu par arrêté du 22 juin 1987, JO 3 juillet 1987]

Article 1 **Champ d'application**

Le présent accord vise le détachement des salariés temporaires à l'étranger.

Article 2 **Principes généraux**

Les parties signataires rappellent que les droits individuels résultant de l'existence du contrat de travail du salarié temporaire sont régis par la loi et les accords collectifs du travail temporaire applicables au lieu du siège de l'entreprise de travail temporaire, cependant que les conditions d'exécution du travail, telles que visées à l'article L. 124-4-6 du code du travail, sont soumises à la loi du lieu de l'établissement utilisateur et aux dispositions qui lui sont propres, sans préjudice des mesures d'ordre public, notamment celles relatives aux conditions d'exercice du travail temporaire dans le pays d'accueil.

En cas de litige, le tribunal compétent est, au choix du salarié, celui dans le ressort duquel se trouve le domicile du salarié temporaire ou le siège de l'entreprise de travail temporaire.

Article 3 **Contrat de mission**

Le contrat de mission du salarié temporaire doit être signé par celui-ci avant son départ effectif pour l'étranger. Cependant, le contrat de mission, établi suivant les dispositions de l'article L. 124-4 du code du travail, pour un salarié temporaire détaché dans une zone frontalière pourra être signé ultérieurement.

Outre les mentions obligatoires prévues à l'article L. 124-4 du code du travail, le contrat doit préciser pour les salariés détachés à l'étranger hors C.E.E. et pays limitrophes de la France :

— le nom de la personne responsable de l'accueil du salarié temporaire dans l'entreprise utilisatrice ;

— le(s) lieu(x) d'exécution du travail et, en tout état de cause, l'adresse du lieu de rattachement administratif du salarié ;

— le montant de la rémunération correspondant à l'horaire de travail prévu, ainsi que ses modalités de versement (en France et dans le pays de détachement, monnaie de paiement...) ;

— les garanties sociales ;

— l'organisation des congés de détente éventuels ;

— le mode de transport et la couverture des frais de voyage aller et retour ;

— les clauses de rapatriement ;

— les conditions d'hébergement du salarié et la couverture des frais de vie.

En l'absence d'accord particulier, le contrat prend effet dès l'entrée en service effectif du salarié sur le poste de travail, sans préjudice des dispositions législatives ou réglementaires relatives aux accidents de trajet.

Article 4 **Rémunération**

Dans le cas de salariés détachés à l'étranger, on se réfère, pour la détermination de la rémunération de référence visée à l'article L. 124-4-2, aux dispositions suivantes :

Lorsque le salarié est mis à la disposition d'une entreprise utilisatrice française qui détache elle-même des salariés à l'étranger, la rémunération de référence mentionnée à l'article L. 124-3 5 est celle que percevrait, après période d'essai, un salarié permanent de même qualification détaché à l'étranger.

Lorsque le salarié est mis à la disposition d'une entreprise utilisatrice française qui ne détache pas de salariés permanents à l'étranger, la rémunération mentionnée à l'article L. 124-3 5 est celle que percevrait, après période d'essai, un salarié permanent de même qualification que celle demandée pour l'étranger, déterminée par référence à la convention collective ou à l'accord d'entreprise auxquels est soumise l'entreprise utilisatrice ; à défaut, elle est déterminée par les parties.

Lorsque le salarié est mis à la disposition d'une entreprise utilisatrice étrangère, la rémunération est établie par accord entre les parties, sans préjudice des dispositions relatives au salaire minimum de croissance.

Article 5 **Garanties sociales**

Un salarié temporaire délégué à l'étranger bénéficie, en matière de maladie, maternité, accident du travail, invalidité, vieillesse, perte d'emploi et, sous réserve des accords internationaux, prestations familiales, soit du régime général attaché à la sécurité sociale française, soit du régime du pays d'accueil (pour les seuls pays membres de la C.E.E.), soit d'un régime globalement comparable à celui de la sécurité sociale française.

La charge de ces garanties est supportée par l'employeur et le salarié dans les proportions habituelles.

Dans tous les cas, le salarié doit être dûment informé des affiliations effectuées pour assurer sa couverture sociale.

Article 6

Indemnisation complémentaire en cas d'arrêt de travail pour maladie ou accident du travail

L'entreprise de travail temporaire est tenue d'assurer au salarié détaché à l'étranger, remplissant les conditions d'ouverture des droits nécessaires, quel que soit le régime d'affiliation, les mêmes prestations que celles résultant de l'accord du 27 mars 1986 relatif à l'indemnisation complémentaire de la maladie et des accidents du travail des salariés temporaires (voir l'accord du 2 décembre 1992) ainsi que toutes autres dispositions conventionnelles applicables en matière de prévoyance.

Article 7

Visite d'embauche

La visite médicale d'embauche ainsi que, le cas échéant, les examens complémentaires relevant de la surveillance médicale spéciale, au sens de la réglementation relative à la médecine du travail, doivent être effectués avant le départ du salarié lorsque celui-ci est détaché dans des conditions ne lui permettant pas de se rendre à une convocation ultérieure.

La prise en charge des frais est assurée conformément aux dispositions de l'article R. 241-53 du code du travail.

Article 8

Frais de voyage

Les frais de voyage, aller et retour, pour le mode de transport prévu au contrat, sont à la charge de l'employeur, sous réserve des dispositions de l'article 9. Le salarié n'a pas à en faire l'avance.

Lorsqu'il s'agit de salariés délégués dans un pays limitrophe de la France, les frais de voyage sont remboursés selon la procédure du « déplacement » au sens de l'A.C.O.S.S.

Article 9

Clauses de rapatriement

Conformément aux dispositions de l'alinéa 5 de l'article L. 124-4 du code du travail, l'entreprise de travail temporaire assure le rapatriement du salarié détaché à l'étranger en cas de rupture du contrat, du fait de l'employeur (période d'essai incluse).

Le rapatriement est également assuré par l'employeur en cas de force majeure, résultant notamment de circonstances politiques graves, dès lors que ce rapatriement est possible par des moyens privés.

L'entreprise de travail temporaire assume la charge, déduction faite des prestations versées au titre des

garanties visées à l'article 5, des frais de rapatriement sanitaire pendant la durée de la mission (prolongation et renouvellement éventuels compris), fondée sur des éléments objectifs d'ordre médical, ainsi que, en cas de décès, les frais de rapatriement du corps et des effets personnels.

Article 10

Formalités avant le départ à l'étranger (hors C.E.E. et pays limitrophes de la France)

L'E.T.T. veille à ce que le salarié soit en règle avec les obligations administratives (passeport, visa, titre de séjour ou de travail) et de contrôle sanitaire (vaccins) qui est à la charge de l'entreprise de travail temporaire, imposées par la réglementation française et celle du pays de destination.

Avant le départ, l'employeur communique au salarié les informations dont il dispose sur le pays de destination, ses lois ou ses coutumes dont l'intéressé devra tenir compte au cours de sa mission et lui signale les sources d'information sur le pays (Acife notamment).

Article 11

Date d'application

Le présent accord entrera en application le premier jour du deuxième mois suivant celui de la publication de l'arrêté d'extension le concernant.

Activité Partielle de Longue Durée (APLD)

Accord du 15 avril 2022

[Étendu par arr. 25 mai 2022, JO 31 mai, applicable à compter du lendemain de la publication au Journal Officiel de son arrêté d'extension et expire 24 mois après son entrée en vigueur]

Mod. par Avenant 7 juill. 2023, étendu par arr. 22 sept. 2023, JO 5 oct., applicable à compter du jour de son extension⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Prism'Emploi.

Syndicat(s) de salariés :

UNSA ;

CFDT ;

FO ;

CFE CGC SNES.

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Prism'Emploi.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFDT ;

CFE-CGC ;

CFTC ;

CGT-FO ;

UNSA.

Préambule

Les conséquences économiques directes et indirectes des crises consécutives auxquelles sont confrontées les entreprises françaises (Covid-19, guerre en Ukraine, grippe aviaire, difficultés d'approvisionnement notamment liées aux mesures de confinement des pays étrangers fournisseurs ...) affectent et vont affecter pendant une période indéterminée l'activité économique de la France et donc les secteurs utilisateurs auprès desquels les entreprises de travail temporaire et les entreprises de travail temporaire d'insertion (ETT/ETTI) délèguent des salariés intérimaires.

Les entreprises de ces secteurs sont amenées à prendre des mesures afin d'ajuster le temps de travail de leurs salariés aux difficultés, notamment d'approvisionnement, auxquelles elles sont confrontées. Ces mesures, potentiellement durables en raison de la désorganisation des chaînes de valeur, affectent l'emploi des salariés intérimaires délégués dans ces entreprises.

Il en résulte que les incertitudes demeurent fortes pour les entreprises de la branche et fragilisent les emplois des salariés intérimaires, exclusivement dépendants du niveau d'activité des entreprises utilisatrices.

En effet, le travail temporaire est une forme d'emploi particulièrement exposée aux cycles conjoncturels. Depuis une quinzaine d'années, les évolutions heurtées auxquelles les acteurs économiques sont confrontés ont eu un impact marqué sur le travail temporaire. L'année 2020, impactée par la crise sanitaire, a connu une chute du PIB de 8,3 %, entraînant un recul de l'emploi intérimaire de 23,6 %, correspondant à la disparition de près de 185 000 emplois intérimaires en équivalent temps plein.

Pour faire face aux conséquences de la crise sanitaire, le dispositif d'activité partielle, ajusté dès mars 2020, a été le principal levier utilisé pour protéger l'emploi et sauvegarder les compétences des salariés intérimaires où il a joué son rôle d'amortisseur social. En outre, le dispositif FNE-Formation ouvert pendant la crise sanitaire, a permis de renforcer l'employabilité des salariés intérimaires et de développer leurs compétences.

La reprise observée en 2021 a été caractérisée par un redressement lent et progressif. Après des baisses moyennes de l'ordre de -8 % au cours du premier trimestre, la baisse s'est limitée à -4,6 % au second trimestre et en fin d'année l'emploi intérimaire a retrouvé son niveau de 2019 (+0,6 %). Les mois de janvier et février 2022 ont accentué cette dynamique avec une progression moyenne de 7 % comparé à l'avant crise.

Au mois de mars 2022, les anticipations macroéconomiques ont été revues à la baisse par la Banque de France (de l'ordre de 1 point de PIB). Alors même que le ralentissement économique n'est pas perceptible dans les indicateurs économiques de production du premier trimestre, au cours de cette période, le ralentissement attendu s'est immédiatement traduit par une nouvelle correction sur l'intérim.

Dans une note publiée le 6 avril 2022, la Dares indique que fin février 2022 (au moment même du début de la guerre en Ukraine), après six mois consécutifs de hausse, le travail temporaire enregistre déjà une baisse de 20 500 emplois comparé au mois précédent, montrant la synchronisation du travail temporaire avec les anticipations de la production. Dans ce prolongement, les premières tendances pour mars montrent une nouvelle dégradation par rapport au mois de février, rendant urgentes des mesures visant à sécuriser la situation des salariés intérimaires.

Jusqu'à maintenant, dépendantes de l'activité des entreprises utilisatrices, les ETT/ETTI avaient recours au dispositif d'activité partielle. À ce jour, de nombreuses agences se voient refuser certaines de leurs demandes d'autorisation portant sur des périodes postérieures au 31 mars 2022, au motif qu'elles sont déjà arrivées au terme de la durée maximale d'autorisation de 6 mois.

En effet, depuis le 1^{er} juillet 2021, l'autorisation d'activité partielle est accordée pour une période de trois mois, renouvelable dans la limite de six mois sur une période de référence de douze mois consécutifs. À titre dérogatoire et temporaire, pour les périodes d'activité partielle comprises entre le 1^{er} janvier 2022 et le 31 mars 2022, il n'était pas tenu compte des périodes d'autorisation d'activité partielle dont les entreprises avaient pu bénéficier avant le 31 décembre 2021. Ainsi, les entreprises qui avaient atteint la durée maximale d'autorisation d'activité partielle de six mois au 31 décembre 2021 pouvaient continuer à placer leurs salariés en activité partielle jusqu'au 31 mars 2022, sachant qu'une demande d'autorisation ne signifie pas demande d'indemnisation. Une ETT/ETTI peut avoir atteint la durée maximale d'autorisation de 6 mois alors même qu'elle n'aura peut-être pas eu besoin, dans les faits, de placer ses salariés intérimaires en activité partielle plus d'un mois.

La particularité de notre branche, vis-à-vis de cette règle d'autorisation de 6 mois non renouvelable, est liée au fait que les ETT/ETTI travaillent avec des dizaines d'entreprises utilisatrices différentes, et qu'elles ne peuvent ni anticiper, ni intervenir directement, sur la mise en activité partielle des salariés intérimaires décidée par l'entreprise utilisatrice. Ainsi, une demande d'autorisation sur un mois signifie parfois une mise en activité partielle de quelques jours ; mais la demande d'autorisation porte sur le mois car l'ETT/ETTI ne peut absolument pas anticiper la décision de son ou ses clients.

Ainsi, dans une même entreprise utilisatrice, sur une même chaîne de production ou au sein d'une même équipe, des salariés intérimaires peuvent être placés en activité partielle alors que d'autres non, selon que leur ETT/ETTI a ou non atteint la durée maximale d'autorisation d'activité partielle.

Cette situation qui pénalise les ETT/ETTI et les salariés intérimaires est très difficile à justifier, au vu du principe d'égalité de traitement entre salariés perma-

nents de l'entreprise utilisatrice et salariés intérimaires, puisque selon les cas il est possible - ou non - de faire bénéficier les salariés intérimaires de l'activité partielle.

C'est pourquoi, les parties signataires du présent accord souhaitant prioritairement protéger l'emploi et sauvegarder les compétences des salariés intérimaires, conviennent d'instituer, au niveau de la branche, le dispositif d'activité partielle de longue durée (APLD) afin qu'il puisse être mobilisé par les ETT/ETTI qui ne peuvent plus recourir au dispositif d'activité partielle.

Dans cet esprit, le présent accord a pour objet de préciser le cadre juridique permettant le recours au dispositif d'APLD pour les salariés intérimaires en contrat de travail à durée indéterminée intérimaire (CDII) et pour les salariés intérimaires en contrat de travail temporaire (CTT) et de définir les conditions spécifiques de mise en œuvre qui en découlent.

Chapitre I

Modalités de mise en œuvre de l'activité partielle de longue durée pour les salariés intérimaires

Les parties signataires du présent accord soulignent la singularité du travail temporaire, ayant pour objet la mise à disposition d'un salarié par une ETT/ETTI au bénéfice d'une entreprise utilisatrice pour l'exécution d'une mission.

Dans ce contexte, elles s'accordent pour reconnaître que l'APLD nécessite des conditions de mise en œuvre adaptées liées à la spécificité du travail temporaire.

La justification du recours à l'APLD dépend exclusivement de la situation économique et des perspectives d'activité des entreprises utilisatrices dans lesquelles les salariés intérimaires sont mis à disposition.

Ainsi, l'APLD est mobilisable par les ETT/ETTI lorsque leurs entreprises clientes, confrontées à des difficultés affectant leur activité, bénéficient de mesures de soutien public pour faire face aux conséquences économiques et sociales qui en découlent.

Article 1

Élaboration d'un document unilatéral soumis à homologation administrative

En l'absence d'accord collectif d'établissement, d'entreprise ou de groupe, les ETT/ETTI, souhaitant recourir à l'APLD pour leurs salariés intérimaires en application du présent accord, doivent élaborer un document unilatéral conforme aux stipulations du présent accord.

Ce document est soumis à l'homologation de l'autorité administrative dans les conditions prévues par la réglementation en vigueur. Lorsque l'ETT/ETTI est dotée d'un comité social et économique, ce dernier doit être consulté avant l'élaboration du document unilatéral.

La décision d'homologation vaut autorisation d'APLD pour une durée de six mois.

Cette autorisation peut être renouvelée tous les six mois, sous réserve que l'ETT/ETTI adresse à l'autorité administrative, avant l'échéance de chaque période d'autorisation d'activité partielle, un bilan portant sur le respect des engagements en termes d'emploi et de formation professionnelle et sur les modalités d'information des instances représentatives du personnel sur la mise en œuvre du dispositif. Ce bilan doit être accompagné d'un diagnostic actualisé de sa situation économique et de ses perspectives d'activité ainsi que du procès-verbal de la dernière réunion au cours de laquelle son comité social et économique a été informé sur la mise en œuvre de l'APLD.

Le document unilatéral de l'ETT/ETTI peut également être reconduit ou adapté, après homologation de l'administration. La nouvelle demande d'homologation doit être accompagnée du document unilatéral renouvelé ou adapté, ainsi que de l'avis préalable rendu par le comité social et économique.

Article 2

Salariés et activités éligibles à l'APLD

Le présent accord s'applique à l'ensemble des ETT/ETTI de la branche pour les salariés intérimaires qu'elles emploient. Il ne s'applique en aucun cas au personnel permanent des ETT/ETTI.

Quelle que soit l'activité exercée, l'ensemble des salariés intérimaires sont potentiellement éligibles au dispositif d'APLD, à savoir :

- Les salariés intérimaires en contrat de mission tels que visés à l'article L. 1251-1 du Code du travail ;
- Les salariés intérimaires en CDI tels que visés à l'article L. 1251-58-1 du Code du travail.

Le bénéfice de l'APLD pour les salariés intérimaires est possible lorsque les entreprises utilisatrices, dans lesquelles ces salariés sont délégués, sont confrontées à des difficultés affectant leur activité et bénéficient, à ce titre, de mesures de soutien public pour faire face aux conséquences économiques et sociales qui en découlent.

Article 3

Début et durée d'application de l'APLD

Mod. par Avenant 7 juill. 2023, étendu par arr. 22 sept. 2023, JO 5 oct., applicable à compter du jour de son extension⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Prism'Emploi.

Syndicat(s) de salariés :

UNSA ;

CFDT ;

FO ;

CFE CGC SNES.

Le document unilatéral de l'ETT/ETTI définit la date de début et la durée d'application du dispositif d'APLD. (Avenant 7 juill. 2023, étendu) En application du présent accord, la durée totale de recours à l'APLD est limitée à 36 mois, consécutifs ou non, sur une période

de référence de 48 mois consécutifs, à compter du premier jour de la première période d'autorisation d'activité partielle accordée par l'autorité administrative.

En tout état de cause, la date à partir de laquelle est sollicitée l'APLD au titre d'un document unilatéral ne peut être antérieure au premier jour du mois civil au cours duquel la demande d'homologation est transmise par l'ETT/ETTI à l'autorité administrative.

Article 4

Réduction maximale de l'horaire de travail dans le cadre de l'APLD

La réduction de l'horaire de travail ne peut pas être supérieure à 40 % de la durée légale du travail.

Conformément à la réglementation en vigueur, la réduction de l'horaire de travail dans la limite de 40 % s'apprécie par salarié concerné sur la durée de recours totale au dispositif d'APLD prévue par le document unilatéral. Son application peut conduire à la suspension temporaire de l'activité.

S'agissant spécifiquement des salariés intérimaires placés en APLD durant leur contrat de mission, la réduction de leur horaire de travail dans la limite de 40 % s'apprécie en moyenne sur la durée totale du contrat de mission.

Article 5

Indemnisation des salariés

Les salariés intérimaires placés en APLD perçoivent une indemnité horaire correspondant à 70 % du salaire brut servant d'assiette de calcul à l'indemnité de congés payés, sous réserve d'un taux d'indemnisation plus favorable pratiqué dans l'entreprise utilisatrice dans laquelle ils sont mis à disposition en application du principe légal d'égalité de traitement visé aux articles L. 1251-18 et L. 1251-43 du Code du travail.

Ce taux minimum de 70 % est celui fixé par l'article 8 du décret n° 2020-926 du 28 juillet 2020 dans sa rédaction en vigueur à la date de signature du présent accord. Dans le cas où ce taux évoluerait, le nouveau taux s'appliquera de plein droit sans qu'il soit nécessaire de réviser le présent accord.

En tout état de cause, conformément à la réglementation actuellement en vigueur, le taux horaire de l'indemnité versée aux salariés intérimaires placés en APLD ne peut être inférieur au montant du SMIC net horaire.

Enfin, les salariés intérimaires bénéficient du maintien de leurs garanties de frais de santé et de prévoyance mises en place dans la branche pendant les périodes d'APLD, conformément aux stipulations de :

— L'avenant n° 6 à l'accord du 14 décembre 2015 relatif au régime de frais de santé des salariés intérimaires ;

— L'avenant n° 1 à l'accord du 16 novembre 2018 relatif aux garanties prévoyance des salariés intérimaires non-cadres et cadres.

Article 6

Information des salariés

Les salariés intérimaires concernés sont informés individuellement, par tout moyen, de l'instauration du dispositif d'APLD dans l'ETT/ETTI et de la décision d'homologation de l'autorité administrative.

Le document unilatéral de l'ETT/ETTI prévoit les modalités d'information des salariés intérimaires sur leur entrée dans le dispositif et ses modalités de mise en œuvre.

Article 7

Engagements en matière d'emploi

Le recours à l'APLD est subordonné à des engagements en matière de maintien de l'emploi pendant la durée de recours au dispositif d'APLD prévue par le document unilatéral.

Pour les salariés intérimaires placés en APLD durant leur contrat de mission, les ETT/ETTI s'engagent à ne pas procéder à la rupture anticipée de leur contrat en raison de difficultés économiques de l'entreprise utilisatrice au sein de laquelle ils sont mis à disposition.

Les ETT/ETTI s'engagent à proposer prioritairement aux salariés intérimaires bénéficiaires de l'APLD une mission d'une durée équivalente dans une autre entreprise utilisatrice, sous réserve de leur accord et dès lors que celle-ci correspond à leurs qualifications. Dans le cas où l'APLD prend fin avant la fin de sa mission, le salarié intérimaire retrouve sa mission initiale.

S'agissant des salariés intérimaires en CDI placés en APLD, l'application du présent accord interdit leur licenciement pour motif économique, pour l'une des causes énoncées à l'article L. 1233-3 du Code du travail, pendant la durée de recours au dispositif d'APLD prévue par le document unilatéral. Cet engagement de maintien dans l'emploi est prolongé d'une durée supplémentaire de 3 mois.

Article 8

Engagements en matière de formation professionnelle

Les parties signataires du présent accord conviennent de l'importance de recourir à la formation des salariés intérimaires placés en APLD à la fois pour préserver leur employabilité et les accompagner dans l'acquisition des compétences de demain, en mobilisant les moyens existants au sein des entreprises et de la branche.

À ce titre, les parties signataires du présent accord sensibilisent les ETT/ETTI sur l'opportunité de mettre à profit les heures chômées dans cette perspective.

Afin de renforcer l'employabilité des salariés intérimaires placés en APLD, l'ETT/ETTI pourra leur proposer des parcours de formation qualifiants ou certifiants qui concourront à renforcer leurs compétences.

L'ETT/ETTI définit, dans le document unilatéral, ses engagements en matière de formation professionnelle et précise, à cette fin, les dispositifs de formation les plus

adaptés aux périodes d'APLD et mobilisés dans ce cadre.

Article 9
Modalités d'information des instances
représentatives du personnel

Le document unilatéral de l'ETT/ETTI détermine les modalités d'information des institutions représentatives du personnel sur la mise en œuvre du dispositif d'APLD. En particulier, l'ETT/ETTI transmet au comité social et économique les informations suivantes :

- les secteurs utilisateurs et les emplois des salariés intérimaires concernés par le dispositif d'APLD ;
- le nombre de salariés intérimaires en contrat de mission placés en APLD ;
- le nombre de salariés intérimaires en CDI placés en APLD ;
- le nombre mensuel d'heures chômées au titre du dispositif d'APLD ;
- le nombre de salariés intérimaires en contrat de mission ayant bénéficié d'un accompagnement en formation professionnelle et la nature de celui-ci ;
- le nombre de salariés intérimaires en CDI ayant bénéficié d'un accompagnement en formation professionnelle et la nature de celui-ci.

Cette information du comité social et économique a lieu au moins tous les trois mois.

Chapitre II
Dispositions finales

Article 10
Champ d'application de l'accord

Le présent accord s'applique aux ETT/ETTI situées sur le territoire métropolitain et dans les départements et régions d'outre-mer et collectivités d'outre-mer (DROM-COM).

Le document unilatéral élaboré par l'ETT/ETTI doit être conforme aux stipulations du présent accord.

Article 11
Portée juridique de l'accord

Conformément à l'article L. 2253-3 du Code du travail, les ETT/ETTI peuvent conclure un accord collectif d'établissement, d'entreprise ou de groupe pour mettre en œuvre le dispositif d'APLD, dans le respect des dispositions légales d'ordre public notamment du principe légal d'égalité de traitement tel que rappelé à l'article 5 du présent accord.

En l'absence d'accord d'entreprise, les ETT/ETTI souhaitant recourir au dispositif d'APLD, doivent faire application du présent accord et élaborer, par conséquent, un document unilatéral conforme aux stipulations du présent accord.

Article 12
Durée et entrée en vigueur de l'accord

Mod. par Avenant 7 juill. 2023, étendu par arr. 22 sept. 2023, JO 5 oct., applicable à compter du jour de son extension⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Prism'Emploi.

Syndicat(s) de salariés :

UNSA ;

CFDT ;

FO ;

CFE CGC SNES.

Le présent accord entre en vigueur le lendemain de la publication au Journal officiel de son arrêté d'extension. (Avenant 7 juill. 2023, étendu) Il est conclu pour une durée déterminée et expire 48 mois après son entrée en vigueur.

Le présent accord couvre ainsi les documents unilatéraux des ETT/ETTI transmis à l'autorité administrative pour homologation jusqu'au 31 décembre 2022.

Des documents d'adaptation ou de reconduction des documents unilatéraux des ETT/ETTI peuvent toutefois être transmis à l'autorité administrative après le 31 décembre 2022 pour homologation.

Article 13
Clause de rendez-vous

Dix-huit mois après l'entrée en vigueur du présent accord, les partenaires sociaux de la branche se réuniront en CPPNI pour examiner l'opportunité de prolonger la durée d'application du présent accord, au regard de l'évolution de la situation économique dans la branche, et, le cas échéant, de conclure un avenant de révision.

Article 14
Modalités d'information et de suivi de l'accord

L'ETT/ETTI informe l'ensemble des organisations, syndicales et patronale, reconnues représentatives dans la branche du recours à l'APLD pour leurs salariés intérimaires en transmettant, par voie électronique, le document unilatéral anonymisé.

À cette fin, les parties signataires du présent accord confient à l'OIR le soin de recevoir les documents unilatéraux anonymisés à l'adresse suivante :

apld@observatoire-interim-recrutement.fr

L'OIR met à la disposition de l'ensemble des organisations, syndicales et patronale, reconnues représentatives dans la branche les documents unilatéraux reçus.

Article 15
Dispositions relatives aux entreprises de moins de 50 salariés

En application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les signataires conviennent que le contenu du présent accord ne justifie pas de prévoir les stipulations spécifiques aux entreprises de moins de cinquante salariés, visées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail.

Article 16 **Révision et dénonciation de l'accord**

Le présent accord peut être révisé conformément aux dispositions de l'article 13 et de l'article L. 2261-7 du code du travail.

Il peut être dénoncé dans les conditions prévues aux articles L. 2261-9 et suivants du code du travail.

Article 17 **Dépôt et extension**

Le présent avenant fera l'objet des formalités de dépôt dans les conditions prévues aux articles L. 2231-6, L. 2261-1 et D. 2231-2 du Code du travail ainsi que des formalités nécessaires à son extension.

Droit syndical - Commission technique paritaire

Droit syndical **Accord du 8 novembre 1984**

[Étendu par arrêté du 6 août 1985, JO 15 août 1985, modifié par avenant du 14 juin 1995 étendu par arrêté du 15 février 1996, JO 27 février 1996] (*Voir également accord du 11 juin 2021 sur le financement du paritarisme et du dialogue social*)

Préambule

(modifié par avenant du 14 juin 1995 étendu par arrêté du 15 février 1996, JO 27 février 1996)

Le présent accord sur le droit syndical, qui s'inscrit dans le cadre des accords déjà conclus et dans la perspective d'une convention collective nationale, vise à rechercher les conditions pratiques devant permettre, notamment, aux salariés temporaires des entreprises de travail temporaire et à leurs organisations syndicales de mieux exercer leurs droits syndicaux compte tenu des particularités propres à la profession.

L'ordonnance du 5 février 1982, modifiant la loi du 3 janvier 1972, a introduit certaines dispositions de nature à adapter le droit commun, pour tenir compte de la dispersion des travailleurs temporaires en mission dans les entreprises utilisatrices et de la brièveté du passage dans l'entreprise pour la majorité d'entre eux. Ainsi en est-il, notamment, des conditions de désignation des délégués syndicaux, de la diffusion de l'information syndicale, des possibilités pour les organisations syndicales de saisir les tribunaux en lieu et place des salariés.

Toutefois, un certain nombre de difficultés juridiques et pratiques subsistent.

Par le présent accord, les parties contractantes entendent plus particulièrement :

— rappeler les principes de la liberté syndicale et d'opinion ;

— mettre en oeuvre une information des employeurs et des salariés sur les accords de branche ;

— créer les conditions d'une meilleure circulation de l'information entre les salariés temporaires et leurs organisations syndicales, améliorer l'information des salariés sur le contenu des accords d'entreprise ;

— adapter les modalités d'organisation de la représentation syndicale et de l'exercice du mandat de délégué syndical au statut juridique des travailleurs temporaires ainsi qu'aux conditions d'activité propres aux entreprises de la profession ;

— disposer de structures professionnelles paritaires de concertation, permettant une expression syndicale au niveau de la branche, notamment sur les difficultés inhérentes à la mise en oeuvre des mesures législatives, réglementaires ou conventionnelles ; ces structures doivent, en outre, concourir à la solution des litiges concernant, en particulier, le droit syndical et, le cas échéant, favoriser la résolution de problèmes spécifiques rencontrés par la profession.

Le nécessaire suivi de la mise en oeuvre des accords nationaux dans les différentes instances paritaires et la représentation effective des partenaires sociaux de la branche appellent, en outre, la définition d'une mission nouvelle d'observation et de suivi de la politique conventionnelle pour la C.P.P.N.-T.T.

1. Liberté syndicale et d'opinion

(modifié par avenant du 14 juin 1995 étendu par arrêté du 15 février 1996, JO 27 février 1996)

Les parties contractantes réaffirment le droit des salariés permanents et temporaires des entreprises de travail temporaire, comme des employeurs, à la liberté d'opinion, la liberté de s'associer pour la défense collective des intérêts afférents à leur situation respective, ainsi que celui d'adhérer à un syndicat de leur choix.

L'exercice du droit syndical, défini au livre IV du code du travail et précisé par les présentes dispositions, est réaffirmé dans les entreprises de travail temporaire, dans le respect des droits et libertés garantis par la loi et en particulier de la liberté individuelle du travail visée à l'article L. 412-1.

Les parties contractantes rappellent que, conformément à l'article L. 122-45 du code du travail, il est interdit à tout employeur de prendre en considération pour quiconque, dans les relations de travail au sein de l'entreprise de travail temporaire, le sexe, les moeurs, la situation de famille, l'appartenance à une ethnie, une nation ou une race, les opinions politiques ou philosophiques, les activités syndicales ou mutualistes, les convictions religieuses et, sauf inaptitude constatée par le médecin du travail, l'état de santé ou le handicap.

Elles rappellent qu'il est interdit également aux employeurs de prendre en considération l'appartenance à un syndicat ou l'exercice d'une activité syndicale pour arrêter leurs décisions, en ce qui concerne notamment l'embauchage, la conduite et la répartition du travail, la formation professionnelle, l'avancement, la

rémunération et l'octroi d'avantages sociaux, les mesures de discipline ou de congédiement.

Les chefs d'entreprise s'interdisent, comme ils l'interdisent à leurs représentants, d'exercer une quelconque pression sur les salariés en faveur ou à l'encontre de tel ou tel syndicat.

Si l'application de ces principes est contestée, les organisations syndicales d'employeurs et de salariés s'emploieront à rechercher une solution, notamment par les voies et moyens prévus par le présent accord, sans que cette intervention puisse faire obstacle au droit des parties de recourir aux tribunaux.

2. Sections syndicales

Les organisations syndicales représentatives, au sens de l'article L. 133-2, peuvent constituer, au sein des entreprises ou établissements de travail temporaire, une section syndicale, conformément aux dispositions de l'article L. 412-6 du code du travail.

Les organisations syndicales nationalement représentatives sont de plein droit représentatives au plan de l'entreprise ou de l'établissement.

2.1) Information syndicale

(modifié par avenant du 14 juin 1995 étendu par arrêté du 15 février 1996, JO 27 février 1996)

L'article L. 412-8 du code du travail définit les modalités de l'information syndicale dans l'entreprise et prévoit dans son dernier alinéa que, dans les entreprises de travail temporaire, les communications syndicales, portées sur le panneau d'affichage, doivent être remises aux salariés temporaires en mission ou adressées par voie postale, aux frais de l'entreprise de travail temporaire, au moins une fois par mois.

Les modalités de mise en oeuvre de ce texte sont déterminées dans l'entreprise ou l'établissement par voie d'accord, étant précisé que :

— lorsque les communications syndicales sont adressées par voie postale, un tel accord devrait porter notamment sur la date des envois et leurs modalités de confection, le format et le nombre de feuillets, ainsi que les responsabilités prises par chacune des parties dans cette forme de diffusion ;

— lorsque les communications syndicales sont remises aux salariés temporaires en mission, l'accord devrait déterminer la forme que peut prendre cette remise, les dispositions à prendre à l'égard des salariés qui ne pourraient être atteints par cette remise, ainsi que les responsabilités de chacune des parties dans ce processus de diffusion ;

— l'accord fixant les modalités de diffusion des communications syndicales peut enfin prévoir comment peuvent être conjugués les deux modes de diffusion prévus par l'article L. 412-8, compte tenu des conditions propres à chacune des entreprises ou établissements.

A défaut d'accord sur les modalités de la diffusion des communications syndicales, l'employeur informera par

écrit les organisations syndicales concernées des mesures qu'il entend mettre en oeuvre pour que les salariés temporaires aient en main ces communications, sans préjudice des voies de recours ouvertes aux organisations syndicales.

Les parties signataires considèrent que la mise à disposition de l'information syndicale dans des présentoirs, agréés par la C.N.P.P.N.-T.T., installés dans les agences, constitue l'une des modalités de la remise au salarié de l'information syndicale prévue à l'article L. 412-8 du code du travail. À cet effet, elles demanderont une modification de l'article L. 412-8 clarifiant la possibilité de recourir à ces présentoirs et proposent de compléter le dernier alinéa de cet article par les dispositions suivantes : "la mise à disposition de l'information syndicale dans des présentoirs installés dans les agences constitue l'une des modalités de la remise au salarié de l'information syndicale prévue au présent alinéa" (disposition exclue de l'extension).

Il est convenu, en outre, que :

— lorsqu'il existe une section syndicale dans l'entreprise ou l'établissement et afin que les modalités d'exercice du droit syndical, et en particulier celles concernant l'information syndicale ainsi que l'existence de la commission paritaire professionnelle prévue au présent accord, soient portées à la connaissance de tout salarié temporaire, chacun d'eux reçoit, à l'occasion de sa première mission postérieure à la date d'effet du présent accord et au moins une fois par année civile, une note d'information précisant lesdites modalités d'exercice du droit syndical.

Cette note est remplie par chaque organisation syndicale représentée dans l'entreprise, selon un formulaire établi paritairement au niveau de la profession, qui comporte limitativement les informations suivantes :

- permanences syndicales ;
- mention s'il y a lieu des délégués syndicaux ;
- modalités de diffusion des communications syndicales ;
- réunions syndicales ;
- existence des commissions paritaires professionnelles et coordonnées des organisations qui les composent.

D'autre part, dans le cadre de la négociation d'entreprise et à la demande des organisations syndicales signataires de l'accord d'entreprise, l'employeur informe les salariés du contenu de l'accord conclu, par une note de présentation signée par chacune des organisations syndicales signataires.

— en l'absence de section syndicale dans l'entreprise ou l'établissement, l'employeur diffusera aux salariés temporaires, à l'occasion de leur première mission et au moins une fois par année civile, un document établi par la commission paritaire dans le ressort duquel se trouve l'entreprise ou l'établissement, selon un cadre

défini par la commission nationale, comportant les informations suivantes :

- liste des accords collectifs professionnels dont, conformément aux dispositions de l'article L. 135-7 du code du travail, l'entreprise doit tenir un exemplaire à la disposition des salariés ;
- moyens de saisine de la commission paritaire professionnelle compétente et coordonnées des organisations qui la composent.

Cette diffusion s'effectue au moyen d'un présentoir agréé par la C.P.P.N.-T.T., régulièrement approvisionné, placé de façon visible dans les locaux de passage et d'accueil des intérimaires dans les conditions définies dans l'avenant du 20 septembre 1988.

— en outre, la C.P.P.N.-T.T. établira un document de présentation des accords conclus au niveau de la branche qui sera diffusé aux employeurs et mis à disposition des salariés intérimaires.

La commission paritaire professionnelle nationale visée à l'article 5 du présent accord rappellera chaque année aux employeurs leurs obligations relatives à la diffusion de la note d'information dans les entreprises ou établissements où existe une section syndicale ou à la diffusion de la note d'information dans les entreprises où n'existe pas de section syndicale.

2.2) Locaux syndicaux et lieux de réunion

L'entreprise ou l'établissement qui serait dans l'impossibilité de mettre à la disposition des sections syndicales, les locaux visés aux articles L. 412-9 et L. 412-10 du code du travail, détermine, avec les délégués syndicaux ou, à défaut, avec l'un des membres des sections syndicales, dûment mandaté par son organisation, les modalités permettant, en tant que de besoin, de remédier à cette difficulté, notamment par la mise à disposition d'un local extérieur ou le remboursement des frais supportés par l'organisation syndicale pour cet objet, dans les conditions précisées avec le chef d'entreprise ou d'établissement.

3. Délégués syndicaux

La loi du 28 octobre 1982, modifiant les dispositions relatives aux institutions représentatives du personnel, ainsi que l'ordonnance du 5 février 1982, relative au travail temporaire, ont déterminé les conditions de désignation des délégués syndicaux, leur nombre en fonction de l'effectif de l'entreprise ou de l'établissement, ainsi que le montant des crédits d'heures dont ils disposent pour l'exercice de leur mandat.

En revanche, et lorsqu'il s'agit de salariés temporaires, la législation n'a pas réglé tous les problèmes d'application que pose la situation particulière résultant pour les délégués syndicaux, d'une part, du caractère intermittent des liens contractuels établis avec l'entreprise de travail temporaire, d'autre part, des contraintes spécifiques intervenant dans la détermination de l'offre de travail et les conditions d'exécution de celui-ci, du fait de l'existence d'un tiers, l'entreprise utilisatrice.

Les parties contractantes conviennent en conséquence des mesures suivantes :

3.1) Heures de délégation

(modifié par avenant du 14 juin 1995 étendu par arrêté du 15 février 1996, JO 27 février 1996)

Conformément aux dispositions et selon les modalités prévues à l'article L. 412-20 du code du travail, chaque délégué syndical bénéficie d'un crédit d'heures de délégation pour l'exercice de sa fonction syndicale dans l'entreprise de travail temporaire, fonction qui, dans cette limite, ne peut occasionner pour lui de perte de salaire.

Tenant compte, d'une part de la brièveté de la plupart des missions de travail temporaire et, d'autre part, du fait qu'un délégué syndical en mission exécute son travail dans une entreprise utilisatrice dans laquelle il n'est pas mandaté comme tel et afin de limiter les répercussions que son absence pourrait avoir sur le bon déroulement de sa mission, les parties contractantes conviennent des modalités ci-dessous :

a) Quelle que soit la durée de la (ou des) mission(s) accomplie(s) au cours d'un mois civil, il est convenu que toute période de travail intervenant au cours de ce mois ouvre droit, pour les délégués syndicaux, salariés temporaires, à l'intégralité du crédit d'heures mensuel visé à l'article L. 412-20 du code du travail ;

b) Un délégué syndical en mission, qui entend utiliser des heures de délégation pendant les heures de travail, informe l'entreprise de travail temporaire, afin de lui permettre de prendre les dispositions nécessaires vis-à-vis de l'entreprise utilisatrice, de son intention de s'absenter de son poste de travail et de la durée de cette absence. Sauf cas d'urgence⁽⁷²⁾, l'information de l'employeur doit, en principe (le mot "en principe" est supprimé par avenant du 14 juin 1995 non étendu), être effectuée trois jours avant la prise effective des heures de délégation. Pour assurer le bon déroulement de la mission et prévenir des risques de difficultés dans les propositions de missions, il est souhaitable que les heures de délégation soient prises en dehors de l'exécution de la mission ;

(72) La C.P.P.N.-T.T. sera invitée à définir la notion d'urgence.

c) Les heures prises en dehors du temps de travail sont réputées utilisées conformément à leur objet. Elles sont payées sur bordereau établi par le délégué et rémunérées, en tout état de cause, comme des heures supplémentaires majorées au taux de 25 p. 100 et rattachées au contrat en cours ou au dernier contrat. L'employeur recherchera toute disposition en matière d'organisation du travail pour éviter au délégué syndical, salarié permanent, de connaître une surcharge de travail excessive liée à ses absences pour l'exercice de son mandat.

Lorsque le délégué syndical est un salarié permanent et qu'il est amené, compte tenu des conditions particulières d'activité des entreprises de travail temporaire et notamment de la mobilité du personnel salarié temporaire, à prendre ses heures de délégation en dehors de l'horaire de travail de l'entreprise ou de l'établisse-

ment, les crédits d'heures de délégation, utilisées en dehors des heures de travail, sont majorées en temps de 20 p. 100, ces heures étant payées comme temps de travail au taux normal ou récupérées à l'identique sur les heures de travail, en accord avec le chef d'entreprise.

3.2) Protection du mandat

Dans le travail temporaire, profession caractérisée par l'intermittence des liens contractuels ainsi que par le fait que l'entreprise ne peut fournir du travail que dans la limite des demandes qui lui sont faites par les entreprises utilisatrices, le souci de la protection du mandat de délégué syndical d'un salarié temporaire doit conduire à :

— d'une part, garantir au titulaire du mandat que sa qualité de délégué syndical n'engendre pas, dans les propositions de mission qui lui sont faites, de discrimination ;

— d'autre part, faire en sorte que les périodes comprises entre deux missions ne fassent pas échec à l'exercice du mandat ;

— enfin, préciser la situation d'un délégué syndical qui a pris provisoirement une mission dans une autre entreprise de travail temporaire.

A ces fins, les parties contractantes conviennent des dispositions suivantes :

3.2.1- Mise en oeuvre de la garantie de non-discrimination

(modifié par avenant du 14 juin 1995 étendu par arrêté du 15 février 1996, JO 27 février 1996)

Un délégué syndical ne doit pas subir, du fait de son mandat, de discrimination dans les propositions de mission qui lui sont faites par l'entreprise ou l'établissement de travail temporaire où il a été désigné.

En cas de contestation sur l'observation de ce principe et compte tenu qu'une entreprise de travail temporaire n'est pas en mesure de garantir l'emploi, l'absence de discrimination s'apprécie par rapport à l'activité du salarié avant sa désignation, considérée comme « activité de référence » :

— l'« activité de référence » est définie, d'une part, par un « taux d'activité » apprécié en totalisant les missions effectuées par le salarié au cours de la période de dix-huit mois précédant sa désignation, telle que visée à l'article L. 412-14 du code du travail, d'autre part, par les qualifications dans lesquelles le salarié a été détaché et par le périmètre à l'intérieur duquel il a effectué ses missions au cours de cette période, enfin par la répartition dans le temps des missions durant cette même période ;

— l'activité du salarié, depuis qu'il a été désigné comme délégué, s'apprécie globalement en tenant compte des missions qu'il a effectuées dans sa qualification ou les qualifications les plus voisines et dans un périmètre de détachement habituel ainsi que des missions auxquelles il n'a pas donné suite, qu'il a refusées

ou abandonnées après période d'essai sans motif légitime, enfin de la répartition dans le temps des missions depuis sa désignation ;

— au cas où, postérieurement à sa désignation, le délégué syndical constaterait une détérioration significative de son activité par rapport à « l'activité de référence », l'une et l'autre étant définies comme ci-dessus, le chef d'entreprise ou d'établissement communiquera (par écrit) au délégué, sur sa demande, les éléments d'information, notamment l'évolution de l'activité de l'entreprise ou de l'établissement constatée entre-temps, justifiant que cette détérioration ne résulte pas d'une discrimination ;

— s'il y a désaccord, l'une ou l'autre des parties a la faculté de soumettre ce différend à la commission compétente prévue au présent accord qui devra se réunir dans les plus brefs délais et au plus tard dans un délai maximum d'un mois à compter de sa saisine, sans préjudice des voies de recours contentieux définies par les textes.

Pour la mise en oeuvre de ces dispositions, le délégué syndical est considéré, au terme d'une mission, comme sollicitant une nouvelle mission et se tient prêt à accepter une mission proposée par l'entreprise de travail temporaire, sauf s'il a informé par écrit celle-ci qu'il entend bénéficier d'une suspension provisoire des propositions de mission.

Lorsque, sans motif légitime, un délégué syndical n'a pas donné suite ou a abandonné — après une période d'essai — sa mission ou a refusé successivement trois propositions de mission répondant aux critères ci-dessus, il est réputé renoncer au bénéfice des dispositions du présent article.

3.2.2- Périodes comprises entre deux missions

Malgré la cessation du contrat de travail et sous réserve des périodes de suspension prévues ci-dessus et des dispositions relatives à l'extinction du mandat de délégué syndical, les périodes comprises entre deux missions n'interrompent pas l'exercice du mandat.

Lorsque le délégué n'a effectué aucune mission au cours d'un mois civil, il garde néanmoins le bénéfice de son crédit d'heures mensuel. Ces heures, réputées utilisées conformément à leur objet, sont payées sur bordereau et rémunérées au taux normal du salaire horaire du dernier contrat de mission auquel elles sont réputées rattachées.

Les périodes de suspension visées à l'avant-dernier alinéa du paragraphe 3.2.1 n'engendrent pas de crédit d'heures de délégation.

3.2.3- Périodes de travail effectuées dans une autre entreprise de travail temporaire

(modifié par avenant du 14 juin 1995 étendu par arrêté du 15 février 1996, JO 27 février 1996)

Dans le cas où un délégué syndical accepte une ou plusieurs missions dans une ou plusieurs autres entreprises de travail temporaire sur une période n'excédant pas une durée totale de trois mois appréciée sur une

période de douze mois consécutifs, l'organisation syndicale, qui l'a désigné et qui ne l'a pas remplacé entre-temps, est dispensée d'avoir à notifier à nouveau la désignation du délégué, qui retrouve son mandat lorsqu'il se remet à la disposition de l'entreprise.

Le bénéfice de cette disposition est subordonné à la demande initiale écrite par le salarié d'une suspension des propositions de mission pendant cette période, ainsi qu'à une notification écrite lorsqu'il se remet à la disposition de l'entreprise.

3.2.4- Formation économique, sociale et syndicale

(ajouté par avenant du 14 juin 1995 étendu par arrêté du 15 février 1996, JO 27 février 1996)

L'article L. 451-1 du code du travail ouvre droit pour l'ensemble des salariés à participer à des stages ou sessions de formation économique et sociale ou de formation syndicale.

Une réflexion paritaire sera menée ultérieurement concernant les modalités d'utilisation des 0,08 pour mille prévus à l'article L. 451-1 du code du travail en faveur de la formation économique, sociale et syndicale.

3.2.5- Formation spécifique des délégués syndicaux

(ajouté par avenant du 14 juin 1995 étendu par arrêté du 15 février 1996, JO 27 février 1996)

Afin de permettre aux délégués syndicaux de remplir au mieux leur fonction, ces derniers doivent pouvoir bénéficier effectivement de formations appropriées, en ce qui concerne notamment les accords conventionnels du travail temporaire.

Ces formations, d'une durée maximum de deux semaines, effectuées par un organisme agréé figurant sur la liste des centres et instituts dont les stages ouvrent droit au congé de formation syndicale et/ou par des organismes agréés à cet effet par la C.P.N.E., sont financées sur les fonds affectés au C.I.F. activités sociales si le salarié remplit les conditions requises, avec un plafond de 1 p. 100 des contributions versées au F.A.F.-T.T. au titre du C.I.F.

3.2.6- Déroulement de carrière

(ajouté par avenant du 14 juin 1995 étendu par arrêté du 15 février 1996, JO 27 février 1996)

Une responsabilité syndicale ne doit pas avoir pour effet de compromettre le déroulement de carrière des intéressés.

Ainsi, le mandat exercé par un intérimaire ne doit pas constituer un frein à l'obtention de missions en rapport avec sa qualification professionnelle ou d'accès à la formation professionnelle continue.

Chaque délégué syndical aura la possibilité, au cours d'un entretien individuel annuel, de discuter des difficultés rencontrées à cet égard.

Tout délégué syndical peut bénéficier, à sa demande ou à celle de l'employeur, d'une formation lui permettant, si nécessaire, de mettre à jour ses capacités professionnelles. Ces formations peuvent être éligibles au capital de temps de formation ou au C.I.F. si l'intéressé remplit les conditions requises.

3.2.7- Déplacements des délégués syndicaux⁽⁷³⁾

Accord d'interprétation du 15 janvier 1997 relatif à l'article 3.2.7 de l'accord du 8 novembre 1984

Signataires :

Organisations patronales :

PROMATT ;

UNETT.

Syndicats de salariés :

CFDT ;

CFTC ;

CFE-CGC ;

CGT-FO.

Les parties signataires du présent accord conviennent des dispositions suivantes concernant la prise en charge des frais de déplacement des délégués syndicaux salariés des entreprises de travail temporaire à l'occasion des réunions de négociations d'entreprise issues d'une obligation légale ou conventionnelle.

Article 1

Le montant des frais de déplacement visés à l'article 3.2.7 de l'accord du 8 novembre 1984 complété par l'avenant du 14 juin 1995 est arrêté par l'employeur.

Article 2

Si aucun barème de remboursement n'existe dans l'entreprise, l'employeur doit le définir.

Article 3

La négociation d'un accord préélectoral entre dans le cadre des obligations légales ou conventionnelles visées à l'article 3.2.7.

Article 4

Les modalités de remboursement des frais de déplacement sont effectuées conformément aux règles en vigueur dans l'entreprise, que ces règles soient définies par l'employeur ou par accord d'entreprise.

Les parties considèrent que le remboursement des frais devrait s'effectuer dans les 15 jours suivant la remise de justificatifs de frais.

(ajouté par avenant du 14 juin 1995 étendu par arrêté du 15 février 1996, JO 27 février 1996)

Les temps de trajet des délégués syndicaux pour se rendre aux réunions initiées par l'employeur ne doivent pas entraîner de perte de rémunération.

Les frais des déplacements sont à la charge de l'employeur selon les modalités définies dans l'entreprise pour les réunions initiées par lui et en particulier à l'occasion des réunions de négociation d'entreprise issues d'une obligation légale ou conventionnelle.

3.2.8- Extinction du mandat

Le mandat prend fin par décision de l'organisation syndicale qui a désigné le délégué ou à l'initiative de celui-ci.

Le délégué syndical est présumé ne plus vouloir conclure de nouveau contrat de travail temporaire avec l'entreprise et, par voie de conséquence, vouloir renoncer à son mandat dès lors qu'il n'a, de son fait, effectué aucune mission au cours d'une période de six mois, sous réserve des périodes de suspension visées à l'avant-dernier alinéa du paragraphe 3.2.1.

Ces dispositions s'entendent sans préjudice de l'application de l'article L. 412-18 du code du travail.

4. Difficultés d'application et conflits

Les difficultés soulevées par l'application des dispositions ci-dessus et plus généralement du livre IV du code du travail, relatif au droit syndical, pourront être soumises à la commission paritaire professionnelle prévue au paragraphe 5 du présent accord qui pourra également être saisie à l'occasion des conflits individuels ou collectifs qui pourraient en résulter.

5. Commissions paritaires professionnelles

(modifié par avenant du 14 juin 1995 étendu par arrêté du 15 février 1996, JO 27 février 1996)

Les caractéristiques de la profession du travail temporaire — dispersion des lieux de travail, mobilité et rotation du personnel temporaire — militent en faveur de la création de structures paritaires de concertation, capables d'appréhender au niveau approprié la solution de difficultés individuelles ou collectives et d'assurer également une plus grande continuité de l'expression syndicale dans la profession.

A ces fins, les parties contractantes conviennent d'instituer une commission paritaire nationale professionnelle et des commissions paritaires professionnelles régionales ou locales, qui seront mises en place progressivement, à l'initiative et sous l'autorité de la commission nationale, en fonction de l'expérience et des besoins qui se feront jour.

L'importance de la politique conventionnelle de la profession et le nécessaire suivi de la mise en oeuvre des accords nationaux dans les différentes instances de la branche du travail temporaire invitent à disposer d'une instance de suivi et d'observation de la politique conventionnelle de la branche.

Les attributions et les modalités de fonctionnement de ce dispositif sont précisées en annexe au présent accord.

6. Procédure de révision

Le présent accord peut être révisé par avenant conclu par les organisations professionnelles contractantes.

Une demande de révision du présent accord peut être effectuée par l'une quelconque des parties contractantes.

La demande de révision devra être portée, par lettre recommandée avec avis de réception, à la connaissance des parties contractantes.

La partie demandant la révision de l'accord devra accompagner sa lettre de notification d'un nouveau projet d'accord sur les points sujets à révision. Les discussions devront commencer dans les trois mois suivant la lettre de notification.

Le présent accord restera en vigueur jusqu'à l'application du nouvel accord signé par suite d'une demande de révision.

Aucune demande de révision du présent accord ne pourra être introduite dans le délai d'un an suivant sa

date d'entrée en application ni dans les six mois suivant la mise en vigueur de la dernière révision.

7. Date d'application et durée de l'accord

Le présent accord entrera en vigueur au jour de la parution au *Journal officiel* de l'arrêté ministériel l'étendant à l'ensemble de la profession.

Il est conclu pour une durée indéterminée.

Il pourra être dénoncé dans les conditions prévues à l'article L. 132-8 du code du travail.

8. Champ d'application

(ajouté par avenant du 14 juin 1995 étendu par arrêté du 15 février 1996, JO 27 février 1996)

Le présent accord est applicable aux entreprises de travail temporaire au sens de l'article L. 124-1 du code du travail et aux entreprises d'intérim d'insertion au sens de l'article L. 322-4-16, 3^e alinéa du code du travail exerçant leur activité sur le territoire métropolitain et dans les départements d'outre-mer.

Avis d'interprétation du 18 mars 1998 relatif aux délégués syndicaux - Salariés permanents d'une ETT

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

PROMATT ;

UNETT.

Syndicat(s) de salarié(s) :

Fédération des services-CFDT ;

CFE-CGC-FNECS ;

CFTC-FECTAM ;

CGT-FO.

L'accord du 8 novembre 1984 relatif au droit syndical dans le travail temporaire modifié par l'avenant du 14 juin 1995 comporte des dispositions visant à permettre aux salariés permanents des ETT titulaires d'un mandat syndical de concilier leur activité professionnelle avec l'exercice de leur mandat syndical.

Les signataires du présent accord souhaitent rappeler les dispositions spécifiques concernant ces salariés et les préciser si nécessaire :

Article 1

Dispositions relatives à l'organisation du travail

L'employeur doit rechercher toute disposition en matière d'organisation du travail pour éviter au délégué syndical de connaître une surcharge de travail excessive liée à ses absences pour l'exercice de son mandat.

Par surcharge de travail excessive il convient d'entendre un niveau d'activité professionnelle notablement plus élevé, compte tenu des heures de délégation,

que sur la période précédant la désignation du salarié en qualité de délégué syndical.

La direction générale et les responsables hiérarchiques concernés s'emploient à adapter, si nécessaire, les postes de travail des intéressés, en concertation avec eux, ainsi que l'organisation de l'équipe à laquelle ils appartiennent.

De leur côté, dans l'utilisation de leur crédit d'heures, les délégués syndicaux s'efforceront de concilier les nécessités de leur emploi avec les impératifs de leur mandat.

Article 2

Déroulement de carrière

Une responsabilité syndicale ne doit pas avoir pour effet de compromettre le déroulement de carrière des intéressés.

Chaque délégué syndical aura la possibilité, au cours d'un entretien individuel annuel, de discuter des difficultés rencontrées à cet égard.

Tout délégué syndical peut bénéficier à sa demande ou à celle de l'employeur d'une formation lui permettant, si nécessaire, de mettre à jour ses capacités professionnelles. Ces formations peuvent être éligibles au capital temps de formation⁽¹⁾

(1)

Le capital temps de formation n'est pas applicable dans le travail temporaire à la date de signature du présent accord.

ou au CIF si l'intéressé remplit les conditions requises.

En conséquence il est demandé aux entreprises de faciliter l'accès de leurs permanents délégués syndicaux aux actions de formation financées soit par les Fongecifs soit par leur plan de formation.

En fin de mandat, pour le délégué syndical qui disposait de plus de 50 % de son temps pour l'exercice de ses mandats, un plan de formation de nature à faciliter sa réadaptation ou réorientation professionnelle lui est proposé si la situation le nécessite. La nature et la durée de la formation sont définies par la direction générale en concertation avec l'intéressé.

Commission technique paritaire

Constitution de la commission

Accord du 18 janvier 1984

[Étendu par arrêté du 6 août 1985, JO 15 août 1985]

À la suite du bilan de l'activité de la commission technique paritaire d'interprétation, établi lors de la réunion du 16 novembre 1983, les organisations signataires sont convenues de réviser l'accord du 16 novembre 1982 instituant ladite commission et ce dans les termes suivants, annulant et remplaçant le texte de l'accord initial :

Article 1

Les organisations signataires conviennent de constituer une commission technique paritaire d'interprétation de la législation sur le travail temporaire au sens de l'article L. 124-1 et suivants du code du travail et des accords conclus dans le cadre de la commission mixte du travail temporaire.

Cette commission a un caractère transitoire.

Article 2

Le rôle de cette commission consiste à permettre une interprétation commune des textes législatifs, réglementaires et conventionnels relatifs au travail temporaire, dans la limite des responsabilités propres des entreprises de travail temporaire.

Elle aura à connaître des difficultés rencontrées dans la mise en oeuvre des textes en ce qui concerne l'interprétation générale des règles posées par ceux-ci.

Article 3

La commission aura une action effective :

— par la conclusion « d'accords d'interprétation » de portée générale lorsque l'interprétation des textes sera commune à l'ensemble des organisations représentées ;

— par l'émission d'avis lorsque l'interprétation paritaire des textes ne sera pas commune à l'ensemble des organisations représentées dans chaque collège ;

— par la soumission à la commission mixte paritaire nationale de certains problèmes en vue d'aboutir à la conclusion d'accords collectifs ;

— par la conclusion d'engagement des organisations professionnelles d'employeurs d'adresser des recommandations particulières à leurs adhérents.

Article 4

La commission est composée paritairement, sur la base de deux délégués par organisation syndicale de salariés.

Elle se réunit tous les deux mois, sauf réunions extraordinaires. Elle établit l'ordre du jour des réunions suivantes.

Les remboursements de frais de transport et des pertes de salaires relatifs à la participation de ces deux délégués aux réunions seront identiques aux modalités définies pour les salariés permanents des organisations syndicales et des salariés d'entreprises par l'accord du 16 novembre 1982 de la commission mixte nationale ou tout accord le remplaçant ou le modifiant.

Article 5

Les accords d'interprétation, avis et engagements sont transmis aux organisations signataires.

Ils sont transmis par les organisations d'employeurs aux entreprises de travail temporaire et, si le contenu le nécessite, aux organisations des entreprises utilisatrices.

Article 6

La commission établit annuellement un bilan de son activité.

Attributions et modalités de fonctionnement des commissions paritaires professionnelles

Annexe du 8 novembre 1984

[Étendue par arrêté du 6 août 1985, JO 15 août 1985, modifié, en dernier lieu, par avenant du 14 juin 1995 étendu par arrêté du 15 février 1996, JO 27 février 1996]

1. Commission paritaire nationale professionnelle

a) Attributions

(modifié par avenant du 14 juin 1995, étendu par arrêté du 15 février 1996, JO 27 février 1996)

La commission nationale a compétence dans les domaines suivants :

1.1. Application des textes législatifs, réglementaires ou conventionnels intéressant le travail temporaire.

Sur ce point, la commission nationale professionnelle exerce les attributions de la commission technique paritaire d'interprétation créée par l'accord du 16 novembre 1982 modifié (voir l'accord du 18 janvier 1984).

1.2. Différends d'ordre collectif ou individuel, nés de l'application de ces textes, lorsqu'ils n'ont pas trouvé de solution dans l'entreprise et en l'absence de commission régionale ou locale notamment, en ce qui concerne, le cas échéant, la diminution de l'activité des délégués syndicaux intérimaires par rapport à leur activité de référence.

Lorsqu'il s'agit d'un différend individuel ne portant pas sur l'exercice du droit syndical, la commission a compétence pour en délibérer si les deux parties ont été d'accord pour le lui soumettre.

1.3. Information des employeurs et des salariés sur les accords conclus au niveau de la branche.

1.4. Observation et suivi de la politique conventionnelle de la branche.

1.5. Création de commissions régionales ou locales.

b) Composition

La commission nationale est composée :

— pour le collège des salariés, par deux représentants de chacune des organisations syndicales représentatives au plan national, signataires du présent accord ;

— pour le collège des employeurs, par un nombre égal de représentants désignés par les organisations professionnelles d'employeurs représentatives au plan national, signataires du présent accord.

Les membres seront nommés par chacune des organisations syndicales d'employeurs ou de salariés, au plus

tard dans les trois mois suivant la date d'entrée en vigueur du présent accord.

Les membres du collège salariés pourront être choisis parmi les salariés permanents ayant une ancienneté d'au moins un an dans l'entreprise de travail temporaire ou parmi les travailleurs temporaires présentant une ancienneté d'au moins 1 600 heures de travail ou équivalentes dans la profession, sur une période de vingt-quatre mois précédant leur nomination en qualité de membre de la commission.

Dans les entreprises où auront été désignés des délégués syndicaux, les organisations syndicales s'efforceront de choisir parmi ces derniers leurs représentants à la commission.

Les organisations syndicales pourront également choisir leurs représentants à la commission parmi leurs responsables en fonction de la connaissance qu'ont ces derniers de la profession du travail temporaire.

2. Commissions régionales ou locales

Au terme d'une période d'expérimentation qui ne saurait excéder quinze mois et au vu du bilan qui sera établi de son action, la commission nationale procédera à la création de commissions régionales ou locales, permanentes ou temporaires, en fonction de la concentration géographique des entreprises de travail temporaire ou de l'émergence locale de problèmes particuliers.

Lorsqu'une commission régionale ou locale est créée, elle exerce dans son champ de compétence géographique les attributions prévues au paragraphe a, 1.2, ci-dessus, à la place de la commission nationale.

La commission nationale, qui assure en la matière un rôle pilote, peut, d'autre part, mandater une commission régionale ou locale pour l'étude ou la résolution de problèmes d'application des textes législatifs, réglementaires ou conventionnels ayant une incidence particulière au plan régional ou local ou de questions intéressant la profession à ce niveau, telles que l'évolution du marché de l'emploi ou les orientations prioritaires en matière de formation professionnelle.

3. Fonctionnement des commissions

a) Actes de la commission nationale

En matière d'application des textes législatifs, réglementaires ou conventionnels, l'activité de la commission se traduit par les actes définis par l'accord du 16 novembre 1982 modifié ci-joint (voir l'accord du 18 janvier 1984).

Lorsqu'elle est appelée à se prononcer sur un différend d'ordre individuel ou collectif, la commission nationale formule une proposition émise à la majorité par collège des membres présents ou représentés.

En l'absence de majorité dans les conditions définies ci-dessus ou en cas de carence, un procès-verbal de carence est établi et approuvé dans les mêmes conditions.

Le recours à la commission ne prive pas les parties des voies de recours judiciaires.

La création d'une commission régionale ou locale fait l'objet d'un accord conclu à la majorité par collège des membres présents ou représentés.

Cet accord détermine les attributions, le champ de compétence et les modalités de fonctionnement de la commission régionale ou locale.

b) Saisine

La commission nationale est saisie, par l'une ou l'autre des organisations signataires, des questions relevant de l'interprétation ou de l'application des textes, qui doivent être adressées au secrétariat de la commission.

S'agissant d'un différend d'ordre individuel ou collectif — sous la réserve prévue, en ce qui concerne les différends d'ordre individuel au paragraphe 1, a — la demande est introduite par l'une ou l'autre des parties au conflit. Cette demande, adressée par lettre recommandée au secrétariat de la commission, doit exposer succinctement la nature du différend constaté.

Le secrétariat de la commission est assuré par l'une ou l'autre des organisations patronales signataires.

c) Réunions

La commission nationale se réunit en séance ordinaire une fois tous les deux mois pour statuer sur les problèmes d'interprétation ou d'application des textes qui lui ont été soumis et au plus tard dans le délai de trente jours suivant la saisine en matière de conflit individuel ou collectif. Elle est convoquée en séance extraordinaire dans le plus bref délai possible si elle est saisie à l'occasion d'un conflit collectif présentant un caractère de gravité ou d'urgence.

La présidence de la commission est exercée à tour de rôle par un représentant des employeurs et par un représentant des salariés dans les conditions prévues au règlement intérieur qui sera établi dès la première réunion de la commission.

d) Information et publicité

Les accords conclus par la commission nationale sur les questions d'interprétation et d'application des textes font l'objet de la procédure de dépôt et de publicité prévue par le code du travail.

La commission nationale pourra établir un bilan annuel de son activité qui fera l'objet, si les parties en conviennent, d'une diffusion aux salariés des entreprises de travail temporaire par l'intermédiaire de ces dernières, conformément aux dispositions arrêtées dans l'entreprise pour l'information syndicale.

Les commissions régionales ou locales établissent annuellement un rapport d'activité à l'intention de la commission nationale. Celle-ci détermine également les modalités d'information des salariés des entreprises de travail temporaire sur l'activité de ces commissions.

e) Exercice du mandat

Sur justification de leur participation effective aux réunions, les membres des commissions, salariés permanents et temporaires des entreprises de travail temporaire, bénéficient d'autorisations d'absences pour participer aux travaux des commissions. Sauf circonstances exceptionnelles, ces autorisations doivent être demandées quinze jours au moins avant la date de la réunion.

Le temps de présence aux réunions des commissions est rémunéré comme temps de travail par l'entreprise avec laquelle le membre d'une commission est lié par un contrat de travail ou à défaut par l'entreprise avec laquelle a été conclu le contrat de mission précédent.

Les membres des commissions bénéficient, en dehors du temps de travail, pour la préparation des réunions, d'un contingent de cinq heures par mois, rémunérées, sur bordereau, comme temps de travail, au taux des heures normales. Lorsqu'il s'agit d'un salarié temporaire, cette rémunération est payée par l'entreprise avec laquelle il est lié par un contrat de mission ou, à défaut, par l'entreprise avec laquelle a été conclu le contrat de mission précédent.

Les frais de déplacement engagés pour leur participation aux réunions sont remboursés aux membres des commissions sur la base des dispositions prises en cette matière pour le fonctionnement de la commission mixte et payés dans les mêmes conditions que précisées ci-dessus.

f) Protection des membres des commissions

Afin de tenir compte de la spécificité des conditions de travail des salariés temporaires, il est admis, pour ceux d'entre eux qui ne seraient pas délégués syndicaux d'entreprise ou d'établissement, qu'ils bénéficient, pendant la durée de leur mandat auprès de la commission, de mesures de protection semblables à celles prévues au paragraphe 3.2.1 de l'accord.

Étant donné, toutefois, qu'un membre de commission, salarié temporaire, qui n'est pas délégué syndical, n'est pas, comme ce dernier, attaché par son mandat à une entreprise ou un établissement déterminé, il est convenu que ces mesures s'appliqueront dans les entreprises ou établissements où il a effectué une ou plusieurs missions pendant une durée cumulée au moins égale à un mois au cours des vingt-quatre mois précédant sa nomination, retenus comme période de référence au sens du paragraphe 3.2.1 de l'accord.

Ce régime particulier de protection ne se cumule pas avec celui dont les membres de commissions pourraient bénéficier au titre d'un mandat de délégué syndical d'entreprise ou d'établissement.

Pour la mise en oeuvre de ces dispositions :

— l'organisation syndicale notifie, par lettre recommandée avec accusé de réception, la nomination du membre de la commission aux entreprises dans lesquelles il satisfait à cette condition d'ancienneté ;

— chaque fois qu'il souhaite faire l'objet de propositions de mission, le salarié temporaire membre d'une commission en informe par écrit les entreprises dans lesquelles il souhaite bénéficier de ces mesures de protection. Dès lors qu'il a accepté une mission dans l'une de ces entreprises, il demande par écrit la suspension des propositions de la part de celles dans lesquelles il s'est porté candidat.

La commission nationale examinera les difficultés d'application éventuelles de ces dispositions.

En cas de détérioration significative de l'activité d'un membre de la commission, salarié temporaire, par rapport à son activité de référence, l'intéressé pourra saisir, par l'intermédiaire de son organisation syndicale, la commission nationale qui examinera les éléments d'appréciation qui lui seront fournis. Après examen de ces éléments et au cas où cette détérioration serait confirmée, les organisations d'employeurs devront mettre en oeuvre tous moyens appropriés dont elles peuvent disposer pour remédier à cette détérioration par des propositions de mission.

Compte tenu du caractère original de ces mesures, une évaluation de l'application du système de protection des salariés temporaires, membres de commission, qui ne sont pas délégués syndicaux, pourra être effectuée à l'issue d'une période de trois ans suivant l'entrée en vigueur du présent accord.

g) Frais engagés pour le fonctionnement des commissions

(modifié par avenant du 14 juin 1995 étendu par arrêté du 15 février 1996, JO 27 février 1996)

L'ensemble des dépenses engagées par les entreprises de travail temporaire, au titre du maintien de la rémunération des membres des commissions, de la préparation des réunions et des frais de déplacement, leur est remboursé par le secrétariat de la commission nationale.

En outre, la commission paritaire professionnelle nationale assure aux organisations signataires d'employeurs et de salariés une indemnité forfaitaire annuelle lui permettant d'assurer la mission de suivi des accords de branche tel que prévu au paragraphe II de l'article 5 de l'accord du 8 novembre 1984 modifié.

h) Contribution des entreprises

(titre ajouté par avenant du 14 juin 1995 étendu par arrêté du 15 février 1996, JO 27 février 1996)

Pour permettre à la commission d'assurer ses fonctions, chaque entreprise de travail temporaire alloue à la commission nationale une contribution déterminée dans les conditions suivantes :

Elle est établie pour chaque entreprise sur la base d'un contingent d'heures mensuel déterminé en fonction de son effectif dans les conditions ci-dessous, évalué à raison de 1,5 fois le S.M.I.C. horaire en vigueur à la date d'exigibilité fixée par la commission :

Moins de 150 salariés : 3 heures ;

De 151 à 500 salariés : 5 heures ;

De 501 à 1 000 salariés : 10 heures ;

De 1 001 à 6 000 salariés : 20 heures ;

Au-dessus de 6 000 salariés : 50 heures.

L'effectif à considérer est obtenu en ajoutant au nombre de salariés permanents le nombre moyen par jour ouvrable des salariés sous contrat de travail temporaire, conformément aux dispositions du deuxième alinéa de l'article L. 442-1 du code du travail.

Les modalités de recouvrement et d'utilisation des fonds collectés, au titre de cette contribution, sont déterminées par le règlement intérieur de la commission nationale. En tout état de cause, les entreprises de travail temporaire entrant dans le champ de l'accord devront s'acquitter de cette obligation avant le 31 décembre de chaque année.

En cas de litige sur le recouvrement des contributions dues par les entreprises de travail temporaire, le tribunal compétent est celui dans le ressort duquel se trouve le siège de la commission paritaire professionnelle nationale du travail temporaire (disposition exclue de l'extension).

Indemnisation des délégués des syndicats de salariés À l'occasion des réunions de la commission mixte Accord du 16 novembre 1982

[Étendu par arrêté du 6 août 1985, JO 15 août 1985]

Mod. par Avenant n° 2, 13 mai 1987, étendu par arr. 25 avr. 1991, JO 8 mai

Accord 20 avr. 1993, étendu par arr. 27 oct. 1993, JO 2 nov.

Avenant n° 4, 6 juill. 2007, non étendu

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

PRISME.

Syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

CGT-FO ;

USI CGT.

(Voir aussi avenant du 18 décembre 1990)

Article 1

Nombre de délégués

Le nombre de délégués, convoqués à la commission mixte, pouvant être indemnisés, est de deux délégués au maximum par délégation, le nombre pouvant être porté à trois par délégation, dans la limite de douze délégués indemnisés au total.

Article 2 **Compensation de perte de salaire**

2.1

La participation d'un délégué salarié d'une entreprise aux séances de travail de la commission mixte ne devra causer aucune perte de salaire pour l'intéressé. La rémunération est maintenue par l'employeur, qui peut se faire rembourser à due concurrence par l'organisation professionnelle d'employeurs, partie à la négociation.

2.2

Au cas où cette formule présenterait des difficultés d'application, les organisations d'employeurs s'engagent à trouver les voies et moyens pour aboutir à un résultat identique, avec le concours de l'organisation syndicale de salariés concernée.

2.3

Les autorisations d'absence correspondantes, variables selon l'éloignement du domicile ou du lieu de travail, seront accordées sous réserve d'être demandées à l'entreprise de travail temporaire huit jours avant la date de réunion.

Article 3 (d'origine) **Frais de déplacement**

(Modifié en dernier lieu par accord du 20 avril 1993, étendu par arrêté du 27 octobre 1993, JO 2 novembre 1993)

3.1

Transports : les frais de transport Paris-province sont remboursés par les organisations professionnelles d'employeurs aux délégués, salariés ou permanents représentant l'organisation syndicale de salariés, sur présentation des justificatifs communiqués à l'issue de la séance ou au plus tard lors de la séance suivante sur la base du prix du billet S.N.C.F. et R.A.T.P., en deuxième classe.

3.2

Nourriture et hébergement :

1° La compensation des frais de nourriture et d'hébergement pour les délégués, salariés d'entreprise de travail temporaire ou permanents d'organisation syndicale de salariés, venant de province, est assurée par le versement d'une indemnité journalière globale et forfaitaire de 304 F (valeur au 1^{er} janvier 1993).

2° Pour les délégués salariés bénéficiant d'un équipement collectif de restauration au sein de leur entreprise et pour qui il n'est pas envisageable d'utiliser cet équipement, en raison de la durée de certaines réunions paritaires, une compensation pour frais de repas sera assurée, sur justificatifs, par le versement d'une indemnité au plus égale à 72 F à compter du 1^{er} janvier 1993.

Article 3 (nouveau) **Frais de déplacement**

Mod. par Avenant n° 4, 6 juill. 2007, non étendu

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

PRISME.

Syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

CGT-FO ;

USI CGT.

3-1

Transports

3-1-1

Trajet : domicile - gare - lieu de réunion

♦Trajet domicile - gare

Dans le cas où le délégué justifie que son domicile n'est desservi par aucun transport en commun, sont remboursés sur présentation de l'original détaillé du justificatif précisant les lieux et horaires de prise en charge et de dépôt, les trajets en taxi allant du domicile du délégué à la gare de départ correspondant au trajet «aller» du déplacement dont le remboursement est demandé.

Ceci est également le cas pour les trajets en taxi allant de la gare au domicile du délégué à l'issue du trajet «retour» de ce même déplacement.

Ces remboursements sont limités à 30 € par trajet, soit 60 € au total.

Dans le cas où le délégué justifie que son domicile est trop éloigné de la gare pour s'y rendre en transport en commun ou en taxi, peuvent lui être également remboursés les frais kilométriques qu'il aura pris en charge pour se rendre et revenir de la gare.

Ces frais seront remboursés dans la limite de 300 km «aller-retour» conformément au barème fiscal en vigueur plafonné à 5 chevaux et sur présentation d'une attestation sur l'honneur que le délégué a bien utilisé son véhicule, à ses frais, pour se rendre à la réunion concernée. Le kilométrage domicile - gare est calculé sur la base de l'itinéraire le plus court proposé par un guide/indicateur routier reconnu (Mappy, Michelin...) et sur présentation d'un document officiel justifiant de la catégorie du véhicule utilisé ainsi que d'une copie du certificat d'assurance en cours.

Les frais de parking entraînés par le stationnement du véhicule du délégué à proximité de la gare correspondant au trajet «aller-retour» en train sont également remboursés, sur présentation d'un justificatif et à concurrence de 60 €.

Les frais de péage, supportés par le délégué, au cours de ce trajet en voiture lui seront remboursés, sur présentation de justificatifs originaux les attestant.

Le délégué bénéficiant d'une de ces procédures est tenu d'informer le Prisme de toutes modifications concer-

nant sa domiciliation ainsi que des modifications des conditions de desserte offerte par le réseau de transports en commun pour se rendre à la gare la plus proche de son domicile.

◆Trajet gare - lieu de réunion

Les frais de transport Paris-Provence sont remboursés aux délégués salariés d'entreprises de travail temporaire ou permanents d'organisations syndicales de salariés, sur présentation des justificatifs communiqués à l'issue de la séance ou au plus tard lors de la séance suivante, sur la base du prix du billet S.N.C.F. et R.A.T.P., en 2^{ème} classe.

3-1-2

Trajet : domicile - lieu de réunion

◆Domicile - lieu de réunion

Dans le cas où le délégué utilise son véhicule pour se rendre à la réunion, peuvent lui être également remboursés les frais kilométriques qu'il aura pris en charge pour se rendre et revenir du lieu de la réunion.

Ces frais sont remboursés dans la limite de 300 km «aller-retour» conformément au barème fiscal en vigueur plafonné à 5 chevaux et sur présentation d'une attestation sur l'honneur que le délégué a bien utilisé son véhicule, à ses frais, pour se rendre à la réunion concernée. Le kilométrage domicile - lieu de réunion est calculé sur la base de l'itinéraire le plus court proposé par un guide/indicateur routier reconnu (Mappy, Michelin...) et sur présentation d'un document officiel justifiant de la catégorie du véhicule utilisé ainsi que d'une copie du certificat d'assurance en cours.

Les frais de parking entraînés par le stationnement du véhicule du délégué à proximité du lieu de réunion sont également remboursés, sur présentation d'un justificatif et à concurrence de 60 €.

Les frais de péage, supportés par le délégué, au cours de ce trajet en voiture lui seront remboursés, sur présentation de justificatifs originaux les attestant.

Le délégué bénéficiant d'une de ces procédures est tenu d'informer le Prisme de toutes modifications concernant sa domiciliation ainsi que des modifications des conditions de desserte offerte par le réseau de transports en commun pour se rendre à la gare la plus proche de son domicile.

3-2

Nourriture et hébergement

◆Salariés venant de province

La compensation des frais d'hébergement et de restauration, entraînés par une réunion de la commission mixte paritaire, pour les délégués salariés d'entreprises de travail temporaire ou permanents d'organisations syndicales de salariés venant de province est assurée, sur présentation de justificatifs originaux. Ce rembourse-

ment est limité à 130 € et correspond à la nuit d'hôtel, au petit déjeuner et à la restauration.

◆Salariés résidant en Ile de France

La compensation des frais de restauration, entraînés par une réunion de la commission mixte paritaire, pour les délégués salariés d'entreprises de travail temporaire ou permanents d'organisations syndicales de salariés résidant en Ile de France est assurée, sur présentation de justificatifs originaux. Ce remboursement est limité à 20 € et correspond à un repas.

**Article 4
Justification**

Seuls les délégués qui seront physiquement présents aux séances de travail de la commission mixte, et qui auront signé la feuille de présence, pourront bénéficier de ces indemnités.

Chaque organisation syndicale de salariés établira, après chaque séance, un bordereau comportant : nom, prénoms, nom de l'entreprise, lieu de départ de chaque délégué pouvant être rémunéré conformément à l'article 2.

**Article 5
Durée**

Le présent accord est valable à compter du 14 septembre et jusqu'à la fin des travaux de la commission mixte.

**Article 6 (d'origine)
Révision**

(Modifié par avenant n° 2 du 13 mai 1987, étendu par arrêté du 25 avril 1991, JO 8 mai 1991)

L'indemnité prévue à l'article 3.2 fera l'objet d'une révision annuelle en étant majorée, au 1^{er} janvier, d'un pourcentage égal à celui de l'évolution du barème A.C.O.S.S. au 1^{er} janvier de chaque année.

**Article 6 (nouveau)
Révision**

Mod. par Avenant n° 4, 6 juill. 2007, non étendu

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

PRISME.

Syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

CGT-FO ;

USI CGT.

À compter du 1^{er} juillet 2008, les indemnités prévues à l'article 3-2 feront l'objet d'une révision annuelle et seront majorées au 1^{er} juillet de chaque année, d'un pourcentage égal à celui de l'évolution du «minimum garanti» valeur au 1^{er} juillet de chaque année (référence publiée par l'INSEE).

À l'occasion des groupes de travail créés par la commission mixte Avenant du 18 décembre 1990

[Étendu par arrêté du 4 juillet 1991, JO 17 juillet 1991]

Les dispositions de l'accord du 16 novembre 1982 modifié et complété s'appliquent aux délégués des syndicats de salariés à l'occasion des réunions des groupes de travail créés par la commission mixte.

Financement du paritarisme et du dialogue social Accord du 11 juin 2021

[Étendu par arr. 4 févr. 2022, JO 10 févr., applicable au lendemain de son dépôt]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

PRISM Emploi.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FO ;

FNECS CFE-CGC ;

FS CFTD ;

UNSA FCS ;

CFTC Intérim ;

CGT Intérim.

Préambule

Rappel du contexte

Les partenaires sociaux de la branche du Travail Temporaire ont institué deux contributions destinées au financement d'actions paritaires :

— La contribution CPPN-TT par l'annexe à l'accord sur le droit syndical du 8 novembre 1984 ;

— L'allocation de 0,004 % destinée au financement du paritarisme du FASTT par l'accord du 24 novembre 2000 relatif à l'utilisation de la contribution de 0,3 % instituée par l'accord national interprofessionnel du 24 mars 1990.

La contribution CPPN-TT est destinée à financer le fonctionnement de la commission paritaire professionnelle nationale (CPPN-TT). Elle finance également le versement «aux organisations signataires d'employeurs et de salariés», participant à cette commission, d'une «indemnité forfaitaire annuelle» leur permettant d'une part, «d'assurer la mission de suivi des accords de branche», en application de l'annexe à l'accord du 8 novembre 1984, d'autre part, de «couvrir les frais qu'elles engagent au titre du fonctionnement des commissions», en application du règlement intérieur de la CPPN-TT du 16 octobre 1985.

Afin de collecter et gérer cette contribution, les partenaires sociaux de la branche ont créé, par accord du 19

mai 2017, une association de gestion des fonds de la CPPN-TT dénommée l'AGF-CPPNTT.

L'allocation de 0,004 % est destinée, en application de l'accord du 24 novembre 2000, «au financement du paritarisme pour les organisations représentatives au plan national, des employeurs et des salariés, signataires de l'accord, du protocole relatif au FASTT et des statuts du FASTT, pour leur permettre d'assurer l'information des salariés ainsi que la préparation et le suivi des actions du FASTT».

Objet du présent accord

Les partenaires sociaux de la branche rappellent leur volonté de poursuivre le développement d'un dialogue social, ouvert, constructif et responsable, dans l'intérêt des entreprises et des salariés de la branche. Pour ce faire, les organisations syndicales de salariés représentatives et l'organisation professionnelle d'employeurs représentative conviennent de revoir le dispositif de financement du paritarisme et du dialogue social pour la branche, pour le consolider et le moderniser. Un financement est indispensable pour leur donner les moyens financiers d'assurer la mise en œuvre de la politique conventionnelle de la profession, le suivi des accords collectifs dans les différentes instances paritaires de la branche, de faire face aux besoins de fonctionnement des instances paritaires et de financer des actions de promotion de la branche.

La reconnaissance de la représentativité d'une sixième organisation syndicale de salariés, par l'arrêté ministériel du 5 octobre 2017, a conduit les partenaires sociaux de la branche à prendre des décisions spécifiques relatives à la répartition de l'indemnité forfaitaire annuelle CPPN-TT et de l'allocation de 0,004 % FASTT.

Un nouveau cycle de représentativité s'ouvrant en 2021, les partenaires sociaux de la branche souhaitent, à cette occasion, moderniser, adapter et pérenniser les règles relatives au montant, à la répartition et au versement des dotations financières attribuées à l'ensemble des organisations reconnues représentatives dans la branche.

À cet effet, le présent accord institue une globalisation des deux sources de financement du paritarisme et du dialogue social existantes, au bénéfice des organisations professionnelles et syndicales représentatives dans la branche, en vue de leur utilisation et leur répartition mutualisées, et tenant compte des possibles évolutions dans la représentativité des organisations bénéficiaires. La condition tenant à la signature des accords de branche sus mentionnés (accord du 8 novembre 1984 et accord du 24 novembre 2000) par les organisations bénéficiaires est supprimée par le présent accord.

Dans ce cadre, les parties signataires mentionnent, dans le présent accord, ces deux sources de financement actuelles, la contribution CPPN-TT et l'allocation de 0,004 % FASTT, sans en modifier ni le montant ni l'assiette de calcul. De plus, chacune de ces contributions et allocation reste collectée respectivement par l'AGF-CPPNTT et le FASTT.

Article 1
Sources de financement du paritarisme et du dialogue social dans la branche du travail temporaire

Article 1.1
Contribution CPPN-TT

(Voir également Avenant du 8 avril 2022)

Article 1.1.1
Financement

Pour permettre à la commission paritaire professionnelle nationale (CPPN-TT) d'assurer ses fonctions, chaque entreprise de travail temporaire verse à l'AGF-CPPNTT une contribution déterminée dans les conditions suivantes :

Cette contribution est établie pour chaque entreprise, sur la base d'un contingent d'heures mensuel déterminé en fonction de son effectif dans les conditions ci-dessous, évalué à raison de 1,5 fois le SMIC horaire en vigueur à la date d'exigibilité de la contribution.

Calcul de l'effectif

L'effectif à considérer, apprécié sur l'année civile précédente, est obtenu en ajoutant au nombre de salariés permanents le nombre moyen par jour ouvrable de salariés intérimaires liés à l'ETT.

Contingent d'heures mensuel

- Moins de 150 salariés : 3 heures
- De 151 à 500 salariés : 5 heures
- De 501 à 1000 salariés : 10 heures
- De 1001 à 6000 salariés : 20 heures
- Au-dessus de 6000 salariés : 50 heures

Recouvrement et date limite de versement de la contribution

La contribution CPPN-TT est collectée par l'AGF-CPPNTT une fois par an au mois de juin.

Le délai de paiement de la contribution est fixé au 31 août de chaque année. Les sommes non acquittées dans ce délai font l'objet d'une majoration de 5 % par mois de retard.

Le montant de la contribution CPPN-TT dû par chaque entreprise est déterminé par elle-même, à partir d'une déclaration de ses effectifs de l'année civile précédente.

Dans le cas d'une création d'entreprise en cours d'année, la contribution due sera régularisée lors de l'appel à contribution du mois de juin de l'année civile suivante.

Dans le cas d'une radiation en cours d'année, la contribution est due prorata temporis. Toutefois, tout montant versé au titre d'une année complète est définitivement acquis à la CPPN-TT.

En cas de litige sur le recouvrement de la contribution due par les ETT, le tribunal compétent est celui dans le ressort duquel se trouve le siège de l'AGF-CPPNTT.

Article 1.1.2
Utilisation

Les sommes collectées au titre de la contribution CPPN-TT sont affectées notamment, sans que cette liste soit exhaustive :

— au remboursement des ETT assurant le maintien de rémunération des membres au titre de la préparation des réunions des commissions paritaires de la branche, en application du paragraphe e) de l'annexe à l'accord du 8 novembre 1984 ;

— au remboursement des frais de déplacement aux membres participant aux commissions paritaires de la branche, à l'exception de la CPPNI, en application du paragraphe e) de l'annexe à l'accord du 8 novembre 1984 ;

— aux frais de secrétariat de la CPPN-TT ;

— au versement de la quote-part de la contribution CPPN-TT visée à l'article 2 du présent accord.

Article 1.2
Allocation de 0,004 % FASTT

Les parties signataires du présent accord conviennent de modifier le premier alinéa de l'article 1 de l'accord du 24 novembre 2000 relatif à l'utilisation de la contribution de 0,3 %, portant spécifiquement sur le 0,004 %.

Cet alinéa est modifié comme suit :

- «0,004 % au financement du paritarisme pour les organisations représentatives dans la branche, des employeurs et des salariés, pour leur permettre d'assurer l'information des salariés ainsi que la préparation et le suivi des actions du FASTT».

Les parties signataires du présent accord conviennent également de modifier le dernier alinéa de l'article 1 de l'accord du 24 novembre 2000 relatif à l'utilisation de la contribution de 0,3 %.

Cet alinéa est modifié comme suit :

Dans le cadre de la mise en œuvre de ce qui précède, les sommes collectées au titre du 0,004 % affecté au financement du paritarisme pour le suivi des actions du FASTT sont reversées par le FASTT à l'AGF-CPPNTT.

Article 2
Montant des dotations financières attribuées aux organisations reconnues représentatives dans la branche du travail temporaire

Les parties signataires du présent accord conviennent de créer, à compter du 1^{er} janvier 2021, au sein des comptes de l'AGF-CPPNTT un budget annuel global regroupant l'ensemble des ressources versées aux organisations syndicales et professionnelles, reconnues représentatives dans la branche, sous forme de dotations financières, en vue de leur permettre d'accomplir leurs missions liées au paritarisme et au dialogue social de la branche auxquelles elles contribuent.

Cette ligne budgétaire est intitulée «dotations financières aux organisations représentatives».

Cette ligne budgétaire est alimentée par :

- l'allocation de 0,004 % FASTT ;
- une quote-part de la contribution CPPN-TT, qui se substitue à l'indemnité forfaitaire annuelle prévue par l'annexe à l'accord sur le droit syndical du 8 novembre 1984.

Cette ligne budgétaire est fixée chaque année à 58 % de la collecte annuelle globale de l'allocation 0,004 % et de la contribution CPPN-TT sans pouvoir être inférieure à 1 625 000 €.

Si le montant de la collecte annuelle globale ne permet pas d'atteindre ce montant minimum de dotations financières à verser aux organisations représentatives, l'écart sera financé par un prélèvement sur les réserves de l'AGF-CPPNTT.

Article 3

Répartition des dotations financières entre les organisations reconnues représentatives dans la branche du travail temporaire

Le budget annuel global dénommé «dotations financières aux organisations représentatives dans la branche» est réparti en deux parts :

- 25 % du budget constituent la dotation financière attribuée à la ou les organisations professionnelles d'employeurs représentatives. En cas de pluralité d'organisations professionnelles représentatives, cette part est répartie, entre elles, au prorata du poids de chacune dans la branche, tel que déterminé par l'arrêté ministériel de représentativité.
- 75 % du budget constituent les dotations financières attribuées aux organisations syndicales de salariés représentatives. Cette part destinée aux organisations syndicales de salariés représentatives est répartie également entre elles.

Article 4

Versement annuel des dotations financières aux organisations reconnues représentatives dans la branche du travail temporaire

Les dotations financières, telles que réparties selon les modalités prévues à l'article 3 du présent accord, sont versées annuellement par l'AGF-CPPNTT à chacune des organisations représentatives en deux échéances :

- 60 % au début du second trimestre de l'année,
- 40 % à la fin du troisième trimestre de l'année.

Article 5

Utilisation des dotations financières attribuées aux organisations reconnues représentatives

Les dotations financières attribuées aux organisations reconnues représentatives permettent la prise en charge des frais liés au dialogue social de la branche supportés par celles-ci dans le cadre de la participation de ces organisations à la CPPN-TT (CPNE et CPNSST) ainsi qu'à la préparation et au suivi des actions du FASTT auxquelles elles contribuent.

Article 5.1

Dotation dévolue aux organisations syndicales de salariés reconnues représentatives

La dotation financière versée à chaque organisation syndicale de salariés représentative a également pour objet de financer notamment, sans que cette liste soit exhaustive :

- les frais d'information, d'animation, de communication et d'accompagnement de l'action syndicale au titre de la politique conventionnelle de la branche, ainsi que des moyens propres à mettre en œuvre ces actions ;
- les frais relatifs à la promotion de la branche et de ses accords ;
- la participation aux frais de gestion et de structure des organisations permettant de renforcer l'expression syndicale dans la branche ;
- les frais d'étude et de rapports pour des parties ne concernant que les organisations syndicales de salariés représentatives.

Article 5.2

Dotation dévolue à la ou les organisations professionnelles d'employeurs reconnues représentatives

La dotation financière versée à chaque organisation professionnelle d'employeurs représentative a également pour objet de financer notamment, sans que cette liste soit exhaustive :

- les frais de préparation, de communication, d'information, et de développement de ses actions en faveur du développement du paritarisme dans la branche ;
- les frais liés à l'organisation matérielle des réunions de la CPPNI ;
- les frais relatifs à la promotion de la branche et de ses accords ;
- les frais d'étude et de rapports pour des parties ne concernant que la ou les organisations professionnelles d'employeurs représentatives.

Article 6

Incidences de la perte ou de la reconnaissance de représentativité dans la branche du travail temporaire

Article 6.1

Incidences pour la ou les organisations professionnelles d'employeurs représentatives

Reconnaissance de la représentativité

La reconnaissance de représentativité d'une organisation professionnelle d'employeurs lui ouvre droit au versement prorata temporis de la dotation financière annuelle, telle que déterminée à l'article 3 du présent accord, à compter du premier jour du mois qui suit la date de publication au Journal officiel de l'arrêté ministériel fixant la liste des organisations professionnelles d'employeurs reconnues représentatives dans la branche du travail temporaire.

À compter de l'année civile suivante, la dotation financière attribuée aux organisations professionnelles d'employeurs représentatives, est répartie, entre elles, au prorata du poids de chacune dans la branche, tel que déterminé par l'arrêté ministériel.

Perte de la représentativité

La perte de représentativité d'une organisation professionnelle d'employeurs réduit prorata temporis le montant de la dotation financière annuelle qui lui est dévolue à compter du premier jour du mois qui suit la date de publication au Journal officiel de l'arrêté ministériel fixant la liste des organisations professionnelles d'employeurs reconnues représentatives dans la branche du travail temporaire.

Article 6.2

Incidences pour les organisations syndicales de salariés représentatives

Reconnaissance de la représentativité

La reconnaissance de représentativité d'une organisation syndicale de salariés lui ouvre droit au versement prorata temporis de la dotation financière annuelle à compter du premier jour du mois qui suit la date de publication au Journal officiel de l'arrêté ministériel fixant la liste des organisations syndicales reconnues représentatives dans la branche du travail temporaire.

La fraction de dotation annuelle à laquelle la nouvelle organisation syndicale représentative peut prétendre pour la période courant entre le premier jour du mois qui suit la publication au Journal officiel et le 31 décembre de la même année, est financée par l'AGF-CPPNTT en sus du budget annuel mentionné à l'article 1 du présent accord. La reconnaissance d'une nouvelle organisation représentative n'a pas pour effet de diminuer le montant de la dotation financière versée aux autres organisations syndicales de salariés déjà reconnues représentatives.

À compter de l'année civile suivante, les règles de répartition et de versement fixées aux articles 2 et 3 du présent accord s'appliquent aux organisations syndicales de salariés reconnues représentatives dans la branche du travail temporaire.

Perte de la représentativité

La perte de représentativité dans la branche du travail temporaire d'une organisation syndicale de salariés, réduit prorata temporis le montant de la dotation financière annuelle qui lui est dévolue à compter du premier jour du mois qui suit la date de publication au Journal officiel de l'arrêté ministériel.

Toutefois, en cas de publication de l'arrêté ministériel fixant la liste des organisations syndicales reconnues représentatives dans la branche du travail temporaire après la date du versement de la seconde fraction (40 %) telle que mentionnée à l'article 3 du présent accord, l'organisation syndicale qui perd sa représentativité

conserve le montant intégral de la dotation financière versé au titre de l'année civile en cause, qui lui reste ainsi acquis.

À compter de l'année civile suivante, les règles de répartition et de versement fixées aux articles 2 et 3 du présent accord s'appliquent aux organisations syndicales de salariés reconnues représentatives dans la branche du travail temporaire.

Article 7

Champ d'application de l'accord

Le présent accord s'applique aux ETT/ETTI situées sur le territoire métropolitain et dans les départements et régions d'outre-mer et collectivités d'outre-mer (DROM-COM).

Article 8

Clause de rendez-vous

Les partenaires sociaux de la branche du travail temporaire conviennent de se réunir en CPPNI, tous les cinq ans, en vue notamment de réexaminer le montant minimum de dotations financières à verser aux organisations représentatives dans la branche, fixé à l'article 2 du présent accord.

Article 9

Dispositions relatives aux entreprises de moins de 50 salariés

En application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les signataires conviennent que le contenu du présent accord ne justifie pas de prévoir les stipulations spécifiques aux entreprises de moins de cinquante salariés, visées à l'article L. 2232-10-1 du Code du travail.

Article 10

Force obligatoire

Le présent accord, qui a pour objet la mutualisation des fonds du financement du paritarisme, s'inscrit dans le cadre des dispositions de l'article L. 2253-1 du Code du travail fixant les matières dans lesquelles les stipulations de l'accord de branche prévalent sur une convention d'entreprise conclue antérieurement ou postérieurement à la date de son entrée en vigueur, sauf lorsque la convention d'entreprise assure des garanties au moins équivalentes. Cette équivalence des garanties s'apprécie par ensemble de garanties se rapportant à la même matière.

Article 11

Entrée en vigueur de l'accord - Durée - Dépôt et extension

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée et entre en vigueur le lendemain de son dépôt.

Le présent accord fera l'objet des formalités de dépôt dans les conditions prévues aux articles L. 2231-6, L. 2261-1 et D. 2231-2 du Code du travail ainsi que des formalités nécessaires à son extension.

Article 12

Conséquences liées à l'entrée en vigueur de l'accord

En application de l'article L. 2261-8 du code du travail, le présent accord révisé et se substitue de plein droit, à compter de sa date d'entrée en vigueur :

— aux stipulations du paragraphe g («Frais engagés pour le fonctionnement des commissions») du point 3 («fonctionnement des commissions») de l'annexe à l'accord du 8 novembre 1984 relatives à l'indemnité forfaitaire annuelle, qui sont supprimées ;

— aux stipulations du paragraphe h («Contribution des entreprises») du point 3 («Fonctionnement des commissions») de l'annexe à l'accord du 8 novembre 1984 qui sont supprimées ;

— aux stipulations de l'article 4 («financement») du règlement intérieur de la CPPN-TT du 16 octobre 1985, qui sont supprimées ;

— aux stipulations de l'article 3 («les modalités de répartition de l'allocation versée au titre du paritarisme») du protocole du 24 novembre 2000 relatif au FASTT, qui sont supprimées.

Article 13

Révision et dénonciation de l'accord

Le présent accord peut être révisé conformément aux dispositions de l'article L. 2261-7 du code du travail.

Il peut être dénoncé dans les conditions prévues aux articles L. 2261-10 et suivants du code du travail.

Accord du 19 novembre 2021

[Étendu par arr. 1^{er} avr. 2022, JO 14 avr., applicable à compter du 1^{er} jour du mois qui suit son dépôt]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Prism'Emploi.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFE ;

CGT-FO ;

CFTC ;

UNSA.

Avenant n° 1, 8 avr. 2022, non étendu, applicable à compter du 1^{er} jour du mois qui suit son dépôt⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Prism'emploi.

Syndicat(s) de salariés :

CGT INTERIM ;

CFDT - Fédération des services ;

UNSA - Fédération commerce et services ;

FO ;

CFTC - INTERIM ;

CFE - CGC - FNECS.

Préambule

Les partenaires sociaux de la branche du travail temporaire ont signé le 11 juin 2021 un accord visant à consolider et à moderniser le dispositif de financement du paritarisme et du dialogue social dans la branche en rappelant que ce financement est indispensable pour leur donner les moyens financiers d'assurer la mise en œuvre de la politique conventionnelle de la profession, le suivi des accords collectifs dans les différentes instances paritaires de la branche, de faire face aux besoins de fonctionnement des instances paritaires et de financer des actions de promotion de la branche.

En parallèle, les partenaires sociaux de la branche ont identifié un second volet dans la négociation, le fonctionnement du paritarisme et du dialogue social dans la branche. Dans cette perspective, ils ont débuté leurs travaux par la mise en place de groupes de travail paritaires autour d'un état des lieux sur les modalités d'exercice des mandats en branche au sein des différentes instances paritaires.

Par ailleurs, dans un contexte de réformes successives et dans un monde du travail en permanente mutation, il est constaté ces dernières années par les partenaires sociaux de la branche l'extrême diversité des sujets de négociation, devenus de plus en plus techniques. Dans ce contexte, la question de rétablir le dispositif de financement de la formation spécifique des acteurs syndicaux, prévue par l'accord de branche du 8 novembre 1984, s'est posée suite à la disparition du CIF au 1^{er} janvier 2019.

Cette phase préalable d'évaluation a donc permis d'identifier les pistes d'évolution possibles en vue de la négociation.

Par le présent accord, les parties signataires conviennent d'attribuer des moyens supplémentaires aux organisations syndicales de salariés représentatives dans la branche et à leurs représentants, en vue de leur permettre d'exercer au mieux leur mandat au sein de la branche et de permettre plus globalement à la branche d'assurer ses missions dans le cadre d'un dialogue social de qualité. Ces moyens supplémentaires complètent les dispositions conventionnelles de branche actuellement en vigueur. Ainsi, les parties signataires du présent accord réaffirment leur volonté de poursuivre le développement d'un dialogue social, ouvert, constructif et responsable, dans l'intérêt des entreprises et des salariés de la branche.

Article 1

Périmètre de l'accord

Les parties signataires du présent accord conviennent d'attribuer aux organisations syndicales de salariés représentatives dans la branche et à leurs représentants des moyens supplémentaires définis aux articles 2 et 3 du présent accord.

Pour l'application du présent accord, sont visés les représentants syndicaux de branche participant à l'une des réunions :

- des différentes commissions paritaires instituées par la branche (CPNE, CPPN-TT, CPNSSST et CPPNI) ;
- des groupes de travail paritaires mandatés par ces commissions paritaires.

Article 2

Formation spécifique des représentants syndicaux de branche

Avenant n° 1, 8 avr. 2022, non étendu, applicable à compter du 1^{er} jour du mois qui suit son dépôt⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Prism'emploi.

Syndicat(s) de salariés :

CGT INTERIM ;

CFDT - Fédération des services ;

UNSA - Fédération commerce et services ;

FO ;

CFTC - INTERIM ;

CFE - CGC - FNECS.

Article 2.1 (d'origine)

Objet de la formation spécifique

Dans un contexte de multiplicité et de complexité des thèmes de négociation, le renforcement du dialogue social et d'une négociation collective de qualité dans la branche du travail temporaire passent par la formation des représentants des organisations syndicales de salariés représentatives dans la branche.

Afin de leur permettre de remplir au mieux leurs fonctions dans les différentes commissions paritaires de la branche, les représentants syndicaux de branche doivent pouvoir bénéficier d'une formation appropriée, en ce qui concerne notamment la connaissance et l'appropriation des accords conventionnels du travail temporaire.

Cette formation spécifique est d'une durée maximum de 2 semaines par année civile et doit être dispensée par un organisme figurant sur la liste, arrêtée par l'autorité administrative, des centres, instituts et organismes spécialisés agréés dont les stages ou sessions ouvrent droit aux congés de formation économique, sociale et syndicale.

Le financement de la formation spécifique des représentants syndicaux de branche comprend :

- Les coûts pédagogiques de la formation ;
- Les frais annexes engagés, le cas échéant, pendant la formation, selon les modalités arrêtées par le Conseil d'administration du Fonds professionnel pour l'Emploi dans le Travail Temporaire (FPE-TT) ;
- Le salaire dans les conditions fixées à l'article 2.2 du présent accord.

Ce financement est conditionné à la participation attestée à, au moins, une des réunions paritaires de la branche visées à l'article 1, au cours des 12 mois qui précèdent le démarrage de la formation.

2.1 (nouveau)

(Avenant n° 1, 8 avr. 2022, non étendu) - Objet de la formation spécifique

Dans un contexte de multiplicité et de complexité des thèmes de négociation, le renforcement du dialogue social et d'une négociation collective de qualité dans la branche du travail temporaire passent par la formation des représentants des organisations syndicales de salariés représentatives dans la branche.

Afin de leur permettre de remplir au mieux leurs fonctions dans les différentes commissions paritaires de la branche, les représentants syndicaux de branche doivent pouvoir bénéficier d'une formation appropriée, en ce qui concerne notamment la connaissance et l'appropriation des accords conventionnels du travail temporaire.

Cette formation spécifique est d'une durée maximum de 2 semaines par année civile et doit être dispensée par un organisme de formation détenant un numéro de déclaration d'activité.

Le financement de la formation spécifique des représentants syndicaux de branche comprend :

- *Les coûts pédagogiques de la formation ;*
- *Les frais annexes engagés, le cas échéant, pendant la formation, selon les modalités arrêtées par le Conseil d'administration du Fonds professionnel pour l'Emploi dans le Travail Temporaire (FPE-TT) ;*
- *Le salaire dans les conditions fixées à l'article 2.2 du présent accord.*

Ce financement est conditionné à la participation attestée à, au moins, une des réunions paritaires de la branche visées à l'article 1, au cours des 12 mois qui précèdent le démarrage de la formation.

Article 2.2

Modalités de mise en œuvre de la formation spécifique

Article 2.2.1

Pour les représentants syndicaux de branche sous contrat de travail

a

Salarié permanent

Lorsque la formation spécifique se déroule pendant le temps de travail, le représentant syndical de branche, salarié permanent d'une ETT/ETTI, bénéficie d'une autorisation d'absence avec maintien de sa rémunération par l'employeur.

b

Salarié intérimaire

Lorsque la formation spécifique se déroule pendant le temps de travail, le représentant syndical de branche, salarié intérimaire, est titulaire d'un contrat de mission-formation ou d'une lettre de mission-formation pour celui en contrat à durée indéterminée, établi dans les conditions visées à l'article L. 1251-7 du code du travail.

Pour le salarié intérimaire en contrat de mission, la rémunération versée durant la formation correspond au salaire de la mission en cours.

Pour le salarié intérimaire en contrat à durée indéterminée, la rémunération versée durant la formation correspond au salaire de la mission en cours ou de la dernière mission sans pouvoir être inférieure à la rémunération mensuelle minimale garantie.

Pour la détermination du salaire de la dernière mission ou de la mission en cours, il est fait application des dispositions mentionnées au paragraphe D) de l'article 63 de l'accord du 29 novembre 2019 en faveur du développement des compétences et des qualifications des salariés de la branche du travail temporaire tout au long de leur vie professionnelle.

Article 2.2.2

Pour les représentants syndicaux de branche hors contrat de travail

Lorsque la formation spécifique s'insère entre des missions de travail temporaire, le représentant syndical de branche, élu ou désigné dans le cadre d'un mandat de représentant du personnel dans l'ETT/ETTI avec laquelle a été conclu le dernier contrat de mission, est titulaire d'un contrat de mission-formation visé à l'article L. 1251-7 du code du travail. Il perçoit, à ce titre, une rémunération correspondant au salaire de la dernière mission ou au moins égale au salaire minimum de croissance (SMIC) à défaut de mission dans les douze derniers mois.

Pour la détermination du salaire de la dernière mission, il est fait application des dispositions mentionnées au paragraphe D) de l'article 63 de l'accord du 29 novembre 2019 en faveur du développement des compétences et des qualifications des salariés de la branche du travail temporaire tout au long de leur vie professionnelle.

Article 2.3

Financement et gestion de la formation spécifique

Le financement de la formation spécifique des représentants syndicaux de branche, tel que précisé à l'article 2.1 du présent accord, est assuré par l'Association de gestion des fonds de la CPPN-TT (AGF-CPPNTT) sur les fonds collectés au titre de la contribution CPPN-TT, dans la limite d'une enveloppe budgétaire annuelle de 300 000 €.

Par ailleurs, l'AGF-CPPNTT confie la gestion de la prise en charge de la formation spécifique des représentants syndicaux de branche au FPE-TT, dans le cadre d'une convention ad hoc conclue entre ces deux instances paritaires. À ce titre, le FPE-TT perçoit une dotation annuelle de l'AGF-CPPNTT.

Dans le cas où l'enveloppe budgétaire de 300 000 € ne serait pas, en totalité, consommée sur l'année civile en cours, le reliquat sera reporté sur l'année civile suivante.

Article 3

Moyens organisationnels supplémentaires attribués aux organisations syndicales de salariés représentatives dans la branche

Des moyens supplémentaires sont attribués à chacune des organisations syndicales de salariés représentatives dans la branche, sous la forme d'un forfait annuel d'heures, destinés à prendre en charge globalement et forfaitairement :

— le temps de préparation des réunions de leurs représentants ;

— le temps de trajet de leurs représentants pour se rendre à ces réunions ou en revenir.

À cette fin, un forfait annuel de 288 heures est octroyé à chacune des organisations syndicales.

Il revient, par conséquent, à chaque organisation syndicale le soin de préciser au secrétariat de la commission paritaire de branche concernée, le nombre d'heures du forfait utilisé individuellement par l'un ou l'autre de ses représentants participant à la réunion.

Pour ce faire, l'attestation de présence remise à chaque représentant syndical à l'issue d'une réunion paritaire de la branche, justifiant de sa participation effective à cette réunion, mentionne, outre les horaires de la réunion, le nombre d'heures utilisé au titre du forfait.

Ces heures mentionnées sur l'attestation de présence sont à la charge de l'ETT/ETTI et indemnisées au taux normal par cette dernière avec laquelle le représentant syndical est lié par un contrat de travail ou, à défaut, avec laquelle a été conclu le contrat de mission précédent. Dans ce dernier cas, les heures sont indemnisées au taux normal du salaire horaire du dernier contrat de mission.

L'octroi de ce forfait annuel d'heures ne remet en cause ni les règles relatives à la compensation des pertes de salaires ou au maintien de ceux-ci, en faveur des représentants syndicaux participant aux réunions paritaires de la branche, ni l'indemnisation des frais de déplacement, en application de dispositions conventionnelles ou d'usages déjà existants, au niveau de la branche ou de l'entreprise.

Article 4

Conséquences liées à l'entrée en vigueur de l'accord

En application de l'article L. 2261-8 du code du travail, le présent accord révisé et se substitue de plein droit, à compter de sa date d'entrée en vigueur :

— À l'article 3.2.5 «formation spécifique des délégués syndicaux» de l'accord du 8 novembre 1984 sur le droit syndical dans le travail temporaire, qui est supprimé ;

— aux stipulations du paragraphe e («Exercice du mandat») de l'annexe à l'accord du 8 novembre 1984, relatives au contingent de 5 heures par mois pour la préparation des réunions des commissions, qui sont supprimées.

Article 5**Champ d'application de l'accord**

Le présent accord s'applique aux ETT/ETTI situées sur le territoire métropolitain et dans les départements et régions d'outre-mer et collectivités d'outre-mer (DROM-COM).

Article 6**Entrée en vigueur de l'accord**

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée et entre en vigueur le premier jour du mois qui suit son dépôt.

En conséquence, le mois de décembre de l'année 2021 ouvre droit, à chacune des organisations syndicales représentatives dans la branche, au forfait annuel d'heures visé à l'article 3, calculé prorata temporis, soit à un forfait de 24 heures (soit 288/12).

Article 7**Suivi de l'accord**

Les partenaires sociaux de la branche du travail temporaire conviennent de se réunir en CPPNI, tous les trois ans, en vue d'assurer le suivi de l'accord y compris sa dimension budgétaire.

Article 8**Dispositions relatives aux entreprises de moins de 50 salariés**

En application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les parties signataires conviennent que le contenu du présent accord ne justifie pas de prévoir des stipulations spécifiques aux entreprises de moins de cinquante salariés, visées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail.

Article 9**Révision et dénonciation de l'accord**

Le présent accord peut être révisé conformément aux dispositions de l'article L. 2261-7 du code du travail.

Il peut être dénoncé dans les conditions prévues aux articles L. 2261-9 et suivants du code du travail.

Article 10**Dépôt et extension**

Le présent accord fera l'objet des formalités de dépôt dans les conditions prévues aux articles L. 2231-6, L. 2261-1 et D. 2231-2 du code du travail ainsi que des formalités nécessaires à son extension.

Avenant du 8 avril 2022

[Étendu par arr. 14 nov. 2022, JO 23 nov., applicable rétroactivement depuis la date d'entrée en vigueur de l'accord du 11 juin 2021]

Signataires :

[Organisation\(s\) patronale\(s\) :](#)

Prism'emploi.

[Syndicat\(s\) de salarié\(s\) :](#)

CGT Intérim ;

CFDT ;

UNSA ;

FO ;

CFTC Intérim ;

CFE - CGC - FNECS.

Préambule

Par accord de branche du 11 juin 2021 étendu par arrêté ministériel du 4 février 2022, les partenaires sociaux de la branche ont souhaité revoir et moderniser le dispositif de financement du paritarisme et du dialogue social dans la branche, en rappelant que ce financement est indispensable pour leur donner les moyens financiers d'assurer la mise en œuvre de la politique conventionnelle de la profession, le suivi des accords collectifs dans les différentes instances paritaires de la branche, de faire face aux besoins de fonctionnement des instances paritaires et de financer des actions de promotion de la branche.

Cet accord du 11 juin 2021 a globalisé les deux sources existantes de financement du paritarisme et du dialogue social, la contribution CPPN-TT et l'allocation de 0,004 % destiné au financement du paritarisme du FASTT, au bénéfice des organisations professionnelles et syndicales représentatives, en vue de leur utilisation et leur répartition mutualisées, et tenant compte des possibles évolutions dans la représentativité des organisations bénéficiaires.

S'agissant de la contribution CPPN-TT, chaque entreprise de travail temporaire doit, conformément à l'accord du 11 juin 2022, verser cette contribution une fois par an, pour permettre à la commission paritaire professionnelle nationale du travail temporaire (CPPN-TT) d'assurer ses fonctions.

Cet accord prévoit le paiement de la contribution, au plus tard, le 31 août de chaque année. Son montant dépend d'un contingent d'heures mensuelles déterminé en fonction de l'effectif de l'entreprise de travail temporaire. La valeur de l'heure est fixée à 1,5 fois le SMIC horaire en vigueur à la date d'exigibilité de la contribution CPPN-TT.

Par accord du 19 mai 2017, les partenaires sociaux de la branche ont décidé de créer une association dénommée Association de gestion des fonds de la commission professionnelle paritaire nationale du travail temporaire (AGF-CPPNTT), en charge de recevoir et de gérer la contribution versée par les entreprises de travail temporaire pour le fonctionnement de la CPPN-TT.

Face aux erreurs de compréhension et afin de tenir compte des demandes d'éclaircissement exprimées par les partenaires sociaux sur les obligations des entreprises de travail temporaire pour le paiement de leur contribution CPPN-TT, les parties signataires ont souhaité confirmer le sens qu'elles ont entendu donner à l'article 1.1.1 de l'accord du 11 juin 2021.

Article 1 **Interprétation de l'article 1.1.1 de l'accord du 11 juin 2021**

L'accord du 11 juin 2021 relatif au financement du paritarisme et du dialogue social dans la branche du travail temporaire stipule en son article 1.1.1 - Financement :

Pour permettre à la commission paritaire professionnelle nationale (CPPN-TT) d'assurer ses fonctions, chaque entreprise de travail temporaire verse à l'AGF-CPPNTT une contribution déterminée dans les conditions suivantes :

Cette contribution est établie pour chaque entreprise, sur la base d'un contingent d'heures mensuel déterminé en fonction de son effectif dans les conditions ci-dessous, évalué à raison de 1,5 fois le SMIC horaire en vigueur à la date d'exigibilité de la contribution.

Calcul de l'effectif

L'effectif à considérer, apprécié sur l'année civile précédente, est obtenu en ajoutant au nombre de salariés permanents le nombre moyen par jour ouvrable de salariés intérimaires liés à l'ETT.

Contingent d'heures mensuel

- Moins de 150 salariés : 3 heures
- De 151 à 500 salariés : 5 heures
- De 501 à 1000 salariés : 10 heures
- De 1001 à 6000 salariés : 20 heures
- Au-dessus de 6000 salariés : 50 heures

Recouvrement et date limite de versement de la contribution

La contribution CPPN-TT est collectée par l'AGF-CPPNTT une fois par an au mois de juin.

Le délai de paiement de la contribution est fixé au 31 août de chaque année. Les sommes non acquittées dans ce délai font l'objet d'une majoration de 5 % par mois de retard.

Le montant de la contribution CPPN-TT dû par chaque entreprise est déterminé par elle-même, à partir d'une déclaration de ses effectifs de l'année civile précédente.

Dans le cas d'une création d'entreprise en cours d'année, la contribution due sera régularisée lors de l'appel à contribution du mois de juin de l'année civile suivante.

Dans le cas d'une radiation en cours d'année, la contribution est due prorata temporis. Toutefois, tout montant versé au titre d'une année complète est définitivement acquis à la CPPN-TT.

En cas de litige sur le recouvrement de la contribution due par les ETT, le tribunal compétent est celui dans le ressort duquel se trouve le siège de l'AGF-CPPNTT.

Les parties signataires rappellent que le montant de la contribution CPPN-TT dû par chaque entreprise de travail temporaire est déterminé par elle-même, à partir d'une déclaration de son effectif de l'année civile précédente. L'effectif à considérer, apprécié sur l'année

civile précédente, est obtenu en ajoutant au nombre de salariés permanents le nombre moyen par jour ouvrable de salariés intérimaires liés à l'ETT.

La contribution CPPN-TT est établie pour chaque entreprise de travail temporaire, sur la base d'un contingent d'heures mensuelles déterminé en fonction de son effectif :

- Moins de 150 salariés : 3 heures
- De 151 à 500 salariés : 5 heures
- De 501 à 1000 salariés : 10 heures
- De 1001 à 6000 salariés : 20 heures
- Au-dessus de 6000 salariés : 50 heures

La valeur de l'heure est fixée à 1,5 fois le SMIC horaire en vigueur à la date d'exigibilité de la contribution.

La contribution CPPN-TT est collectée par l'AGF-CPPNTT une fois par an au mois de juin. Le délai de paiement de la contribution est fixé au 31 août de chaque année. Les contributions non acquittées font l'objet d'une majoration de 5 % par mois de retard.

Par le présent avenant, les parties signataires entendent confirmer que chaque entreprise de travail temporaire a, en application de l'article 1.1.1 de l'accord de branche étendu du 11 juin 2021, deux obligations à respecter :

- Déclarer son effectif de l'année civile précédente dont les modalités de calcul sont précisées à l'article 1.1.1 de l'accord ;
- Payer, au plus tard, le 31 août de chaque année le montant de sa contribution correspond à son effectif.

La déclaration de l'effectif par l'entreprise de travail temporaire est nécessaire déterminer le contingent d'heures applicable et, de ce fait, le montant de la contribution dû par l'entreprise.

En conséquence, les parties signataires entendent également confirmer que la déclaration de l'effectif doit être effectuée par l'entreprise de travail temporaire lors du paiement de sa contribution à l'AGF-CPPNTT.

Article 2 **Date d'effet et durée**

Le présent avenant, qui a pour seul objet de préciser le sens de l'article 1.1.1 de l'accord du 11 juin 2021 a un caractère interprétatif. En conséquence, il s'applique rétroactivement depuis la date d'entrée en vigueur de ces dernières dispositions qu'il interprète.

Il est conclu pour une durée indéterminée.

Article 3 **Dépôt et extension**

Le présent avenant fera l'objet des formalités de dépôt dans les conditions prévues aux articles L. 2231-6, L. 2261-1 et D. 2231-2 du code du travail ainsi que des formalités nécessaires à son extension.

Association de gestion des fonds de la commission paritaire

professionnelle nationale du travail temporaire (AGF-CPPNTT)

Accord du 19 mai 2017

[Étendu par arr. 6 févr. 2018, JO 16 févr., applicable à compter du lendemain de sa signature]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Prism Emploi.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CGT FO ;

FNECS CFE CGC ;

CFTC CSFV ;

FS CFDT ;

USI CGT.

Dans la suite de raccord sur le droit syndical du 8 novembre 1984 et des accords paritaires conclus pour sa mise en œuvre, les partenaires sociaux de la branche du travail temporaire décident de créer une Association pour la gestion des fonds de la commission paritaire professionnelle nationale du travail temporaire (CPPNTT).

Article 1 Création de l'AGF-CPPNTT

Les parties signataires conviennent de créer une Association de Gestion des Fonds de la CPPNTT dénommée «Association de gestion des fonds de la commission paritaire professionnelle nationale du travail temporaire (AGF-CPPNTT)» dont les statuts figurent en annexe du présent accord.

Placée sous l'autorité de la commission paritaire professionnelle nationale du travail temporaire (CPPNTT) l'Association a pour objet :

— de recevoir et gérer la contribution visée à l'annexe à l'accord sur le droit syndical du 8 novembre 1984 et versée par les entreprises de travail temporaire pour le fonctionnement de la CPPNTT,

— de conclure tous les contrats nécessaires à la réalisation de son objet et ceux délégués par la CPPNTT.

Le présent accord fixe les axes de fonctionnement de l'Association qui sont précisés dans ses statuts.

Dès sa constitution, l'Association est chargée de réunir son Assemblée Générale constitutive et d'élire son Président, Vice-Président, Trésorier et Trésorier-adjoint. Les formalités déclaratives seront accomplies sans délai par le Président dès l'adoption des statuts.

Annuellement, l'Association est chargée de tenir une comptabilité, d'établir un budget en début d'année et un bilan en fin d'année.

Article 2 Membres de l'Association

L'Association est composée des organisations syndicales de salariés représentatives dans la branche signa-

taires du présent accord et de l'organisation patronale représentative signataire du présent accord.

Article 3 Administration de l'Association

L'Association est administrée et gérée par une Assemblée générale qui regroupe les représentants du Collège des Salariés et du Collège des Employeurs tels que mentionnés à l'article 6 des statuts de l'Association annexés au présent accord.

L'Assemblée générale élit pour deux ans son Président, Vice-Président, Trésorier et Trésorier-adjoint qui composent le Bureau. Leur mandat peut être renouvelé sans limitation de durée.

Le Président et le Trésorier sont choisis alternativement, l'un dans le Collège des Employeurs, l'autre dans le Collège des Salariés, avec alternance des fonctions après chaque mandat.

Le Vice-président et le Trésorier-adjoint sont choisis dans le Collège auquel n'appartiennent pas le Président et le Trésorier.

Pour la première mandature, la fonction de Président est assurée par le Collège des Employeurs tandis que la fonction de Trésorier est assurée par le Collège des Salariés.

Pour la première mandature, la fonction de Vice-Président est assurée par le Collège des Salariés tandis que la fonction de Trésorier-adjoint est assurée par le Collège des Employeurs.

L'Assemblée générale est chargée de la bonne application de l'annexe à l'accord sur le droit syndical du 8 novembre 1984 et des accords paritaires conclus pour sa mise en œuvre, tant pour l'exécution de la collecte que pour le règlement des dépenses.

L'Assemblée générale applique les décisions et met en œuvre les orientations fixées par la CPPNTT. Elle arrête les budgets et contrôle leur exécution.

L'Assemblée générale rend compte chaque année de sa mission à la CPPNTT. Les comptes de l'Association sont transmis chaque année à la CPPNTT.

Le Président assure la régularité du fonctionnement de l'Association conformément aux statuts et aux pouvoirs qui lui sont conférés par l'Assemblée générale. Il préside les réunions de l'Assemblée générale.

Le Trésorier est chargé de l'élaboration du budget, du contrôle de son exécution et du contrôle de la régularité des opérations financières engageant l'association. Il établit et présente chaque année devant l'Assemblée générale les comptes de l'exercice.

À titre provisoire jusqu'au 31 décembre 2019, les représentants permanents à l'Assemblée générale bénéficient de la prise en charge, selon les règles de la CPPNTT, de réunions préparatoires avant la tenue de chaque Assemblée, dans la limite de 2 heures.

Article 4 **Entrée en vigueur et suivi**

Les formalités de constitution de l'Association seront engagées dans un délai maximum de trois mois à compter de la signature du présent accord.

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée, et entre en vigueur le lendemain de sa signature.

Les parties signataires conviennent de se réunir au cours du second trimestre de l'année 2018 afin de dresser un bilan de son application et d'étudier, le cas échéant, les évolutions appropriées.

Article 5 **Révision et dénonciation**

Article 5.1 **Révision**

Toute organisation signataire peut à tout moment en demander la révision, par lettre recommandée adressée aux autres organisations signataires en indiquant la ou les dispositions dont la révision est demandée en formulant une proposition de rédaction.

Dans cette hypothèse, les parties signataires se réunissent au plus tard dans le délai d'un mois suivant la date de réception de la lettre de notification.

Article 5.2 **Dénonciation**

Toute organisation signataire du présent accord peut le dénoncer à tout moment par lettre recommandée adressée aux autres organisations signataires.

En cas de dénonciation émanant de la totalité des signataires (partie patronale ou partie salariale), l'accord continuera à produire ses effets jusqu'à l'entrée en vigueur de l'accord qui lui sera substitué, ou, à défaut, pendant une durée de un an à compter de l'expiration du délai de préavis, conformément à l'article L. 2261-10 du code du travail.

Article 6 **Dépôt et extension**

Le présent accord fera l'objet des formalités de dépôt et extension dans les conditions prévues à l'article L. 2231-6 du code du travail.

Association de gestion des fonds de la commission professionnelle paritaire nationale du travail temporaire (AGF-CPPNTT)

Association régie par la loi du 1^{er} Juillet 1901

Statuts

Article 1 **Constitution**

Il est créé entre les organisations syndicales représentatives adhérentes aux présents statuts une association

régie par la loi du 1^{er} juillet 1901 et le décret du 16 août 1901, ci-après dénommée «l'Association».

Les organisations syndicales représentatives fondatrices sont :

— Prism'emploi, organisation professionnelle représentant les entreprises de travail temporaire dont le siège social est situé 7 rue Mariotte, 75017 Paris,

— La Confédération française démocratique du travail (CFDT) - Fédération des services, organisation syndicale de salariés, dont le siège social est situé, Tour Essor 14 rue de Scandicci, 93508 Pantin cédex,

— La Confédération française de l'encadrement - Confédération générale des cadres (CFE-CGC)/FNECS, organisation syndicale de salariés, dont le siège social est situé 9 rue Rocroy 75010 Paris,

— La Confédération française des travailleurs chrétiens (CFTC)/CSFV, organisation syndicale de salariés, dont le siège social est situé 34 quai de la Loire, 75019 Paris

— La Fédération des employés et cadres FO (FEC-FO), organisation syndicale de salariés, dont le siège social est situé 54 rue d'Hauteville 75010 Paris,

— L'Union Syndicale de l'Intérim Confédération générale du travail (USI-CGT), organisation syndicale de salariés, dont le siège est situé 263 rue de Paris, 93154 Montreuil Cédex.

Ces organisations syndicales représentatives ont signé l'accord paritaire national du 21 avril 2017 portant création de l'AGF-CPPNTT.

Article 2 **Dénomination**

L'Association a pour dénomination :

Association de Gestion des Fonds de la Commission Professionnelle Paritaire Nationale du Travail Temporaire (AGF-CPPNTT).

Article 3 **Objet**

L'association a pour objet, sous le contrôle de la Commission Professionnelle Paritaire Nationale du Travail Temporaire (CPPNTT) :

— de recevoir et gérer la contribution versée par les entreprises de travail temporaire pour le fonctionnement de la CPPNTT dans le strict respect de l'accord paritaire national du 19 mai 2017 portant création de l'AGF-CPPNTT,

— conclure tous les contrats nécessaires à la réalisation de son objet et ceux délégués par la CPPNTT.

Elle gère l'ensemble des fonds collectés, sous le contrôle et l'autorité de la CPPNTT.

Article 4 **Siège social**

L'Association a son siège social à Paris, France.

Il pourra être transféré en tout autre lieu par simple décision de l'Assemblée générale. En cas de transfert

du siège social dans une autre commune, la modification corrélative des statuts sera décidée par l'Assemblée Générale Extraordinaire.

Article 5 **Durée**

L'Association est constituée pour une durée illimitée.

Article 6 **Membres**

Composition de l'Association

L'Association est composée des six organisations syndicales représentatives fondatrices qui ont pris l'initiative de sa création, telles que mentionnées à l'article 1 des présents statuts.

Toute organisation syndicale qui devient représentative au sein de la branche du travail temporaire et signataire de l'accord fondateur pourra devenir membre de l'Association.

Les organisations syndicales de salariés sont chacune représentées par une (1) personne, (dénommée «représentant permanent») et par un (1) suppléant qui ne dispose pas du droit de vote, dont les mandats auront été notifiés à l'Association. Elles composent le Collège des Salariés.

Le Collège des Employeurs est représenté par un nombre équivalent de personnes (dénommées «représentants permanents»), dont le mandat aura été notifié à l'Association. Elles composent le Collège des Employeurs.

Perte de la qualité de membre

La qualité de membre se perd par :

- La perte par l'organisation syndicale de sa représentativité au sein de la branche du travail temporaire ;
- Démission du membre notifiée par simple lettre adressée au Président de l'Association et pour information à la CPPNTT ;
- Dissolution du membre, pour quelque cause que ce soit, ou déclaration en état de redressement ou liquidation judiciaire.

Article 7 **Ressources**

Les ressources de l'Association se composent :

- de la contribution mutualisée visée à l'annexe à l'accord sur le droit syndical du 8 novembre 1984,
- le cas échéant, des intérêts et revenus du fonds de l'Association,
- des subventions, dotations et aides publiques pouvant être allouées,
- de toutes ressources autorisées par la loi, la jurisprudence et les réponses ministérielles.

Les ressources de l'Association sont employées conformément à l'annexe à l'accord sur le droit syndical du 8 novembre 1984. La contribution mutualisée sera collec-

tée par un organisme mandaté par la CPPNTT, puis reversée à l'Association.

Les modalités de recouvrement pour le compte de l'Association et de reversement à cette dernière seront définies par une convention de collecte établie entre l'organisme collecteur et l'Association.

Article 8 **Assemblée générale**

L'Association est administrée par une Assemblée générale qui regroupe les représentants du Collège des Salariés et du Collège des Employeurs tels que mentionnés à l'article 6 des présents statuts.

Chaque représentant des organisations syndicales représentatives membres dispose d'une voix et chaque Collège dispose d'un nombre égal de voix.

Les votes ont lieu à mains levées sauf si le vote à bulletins secrets est demandé par un membre de l'Assemblée.

L'Assemblée générale élit pour deux ans son Président, Vice-Président, Trésorier et Trésorier-adjoint qui composent le Bureau. Leur mandat peut être renouvelé sans limitation de durée.

Le Président et le Trésorier sont choisis alternativement, l'un dans le Collège des Employeurs, l'autre dans le Collège des Salariés, avec alternance des fonctions après chaque mandat.

Le Vice-président et le Trésorier-adjoint sont choisis dans le Collège auquel n'appartiennent pas le Président et le Trésorier.

Le Président assure la régularité du fonctionnement de l'Association conformément aux statuts et aux pouvoirs qui lui sont conférés par l'Assemblée générale. Il préside les réunions de l'Assemblée générale. Il représente l'Association en justice et dans les actes de la vie civile. Sur mandat du Bureau, il procède à l'ouverture au nom de l'Association, de tout compte bancaire ou postal et au placement rémunéré des fonds appartenant à l'Association.

Il peut, après avoir sollicité l'accord de l'Assemblée générale, intenter toutes actions en justice pour la défense des intérêts de l'Association, consentir toutes transactions et former tous recours.

Le Trésorier est chargé de l'élaboration du budget, du contrôle de son exécution et du contrôle de la régularité des opérations financières engageant l'Association. Il établit et présente chaque année devant l'Assemblée générale les comptes de l'exercice.

Article 9 **Pouvoirs de l'Assemblée générale**

Organe souverain, l'Assemblée générale est investie des pouvoirs les plus étendus pour administrer l'Association, dans les limites de son objet.

L'Assemblée générale est chargée de la bonne application de l'annexe à l'accord sur le droit syndical du 8 novembre 1984 et des accords paritaires conclus pour

sa mise en œuvre, tant pour l'exécution de la collecte que pour le règlement des dépenses.

L'Assemblée générale applique les décisions et met en œuvre les orientations fixées par la CPPNTT. Elle arrête les budgets et contrôle leur exécution. Elle arrête les comptes annuels de l'Association et procède à l'affectation des résultats. Elle nomme un expert-comptable et, en tant que de besoin, les commissaires aux comptes.

L'Assemblée générale rend compte chaque année de sa mission à la CPPNTT. Les comptes de l'Association sont transmis chaque année à la CPPNTT.

Article 10 **Réunions de l'Assemblée générale**

L'Assemblée générale se réunit au moins deux fois par an, dont une dans les six mois de la clôture de l'exercice social, et chaque fois qu'elle est convoquée par son Président ou par au moins deux représentants permanents.

Les convocations doivent être adressées quinze jours au moins avant la date de la réunion, par lettre simple, télécopie, e-mail, ou tout autre moyen écrit de communication. Les convocations contiennent l'ordre du jour de la réunion. L'ordre du jour est établi par le Président.

La tenue d'une feuille de présence est obligatoire pour permettre de vérifier les conditions de quorum et de majorité.

L'Assemblée générale ne peut valablement délibérer qu'en présence d'au moins deux représentants permanents de chacun des deux Collèges.

Tout représentant à l'Assemblée générale empêché peut se faire représenter par un autre représentant à l'Assemblée générale de son Collège muni d'un pouvoir spécial à cet effet. Le nombre de pouvoirs détenus par une seule personne est limité à deux.

Les décisions de l'Assemblée générale sont prises à la majorité simple des représentants permanents présents ou représentés.

Il est tenu procès-verbal des séances. Les procès-verbaux sont rédigés par le Président. Ils sont établis sans blancs, ni ratures, sur le registre des délibérations de l'Association. Ils sont signés par le Président qui peut en délivrer des copies ou des extraits. Ils sont communiqués à la CPPNTT et conservés au siège de l'Association.

Article 10-1 **Assemblées générales ordinaires**

L'Assemblée générale ordinaire entend le rapport d'activité, le rapport financier, ainsi que, le cas échéant, le rapport du commissaire aux comptes. Elle approuve les comptes de l'exercice clos, vote le budget prévisionnel et donne quitus de leur gestion aux administrateurs.

L'Assemblée générale ordinaire autorise toutes acquisitions d'immeubles nécessaires à la réalisation de l'objet de l'Association, tous échanges et ventes de ces

immeubles, ainsi que toutes constitutions d'hypothèques et tous emprunts et, d'une manière générale, délibère sur toutes les questions qui lui sont soumises par le Bureau ou l'un des représentants à l'Assemblée générale à l'exception de celles comportant une modification des statuts.

Article 10-2 **Assemblées générales extraordinaires**

L'Assemblée générale extraordinaire a compétence pour procéder à la modification des statuts, à la dissolution de l'Association et à la dévolution de ses biens, à la fusion ou transformation de l'Association.

D'une façon générale, elle a compétence pour prendre toutes décisions de nature à mettre en cause son existence ou modifier son objet et ses règles de fonctionnement.

Le Président inscrit à l'ordre du jour de la prochaine Assemblée les propositions de modifications, lequel doit être envoyé aux membres de l'Association, par lettre simple, télécopie, e-mail, ou tout autre moyen écrit de communication, au moins un mois avant la date de l'Assemblée.

L'Assemblée ne peut valablement délibérer qu'en présence d'au moins trois représentants permanents de chacun des Collèges présents.

Les statuts ne peuvent être modifiés qu'à la majorité des trois quart des représentants permanents présents.

Article 11 **Gratuité des fonctions et prise en charge de frais**

Les représentants à l'Assemblée générale ainsi que le Président, Vice-président, Trésorier, Trésorier-adjoint, ne peuvent recevoir de rétribution à raison des fonctions qui leur sont confiées. Toutefois, ils ont droit à la prise en charge des frais inhérents à l'exercice de leur mandat, selon les mêmes modalités que celles applicables aux membres de la CPPNTT.

Article 12 **Exercice social**

L'exercice social commence le 1^{er} janvier pour se terminer le 31 décembre. À titre exceptionnel, le premier exercice social commencera le jour de la publication de l'Association au Journal Officiel, pour finir le 31 décembre 2017.

Article 13 **Dissolution**

L'Assemblée générale Extraordinaire, appelée à se prononcer sur la dissolution de l'Association, est convoquée spécialement à cet effet dans les conditions prévues à l'article 10-02.

L'Assemblée ne peut valablement délibérer qu'en présence d'au moins trois représentants permanents de chacun des Collèges présents.

La dissolution ne peut être votée qu'à la majorité des trois quart des représentants permanents présents.

En cas de dissolution, l'Assemblée générale Extraordinaire désigne un ou plusieurs liquidateurs chargés des opérations de liquidation. À la clôture des opérations de liquidation, elle prononce la dévolution de l'actif net et sa répartition entre les membres de l'Association.

Équipements de protection individuelle

Accord d'interprétation du 12 avril 1996

(Relatif à la fourniture des équipements de protection individuelle aux salariés temporaires)

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

PROMATT ;

UNETT.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFDT ;

SNETT-CGT ;

CFTC-FECTAM ;

CGT-FO ;

CFE-CGC-FNECS.

Aux termes de l'article L.124-4-6, 5^{ème} alinéa du code du travail, "les équipements de protection individuelle sont fournis par l'utilisateur. Toutefois, certains équipements de protection individuelle personnalisés, définis par voie de convention ou d'accord collectif, peuvent être fournis par l'entreprise de travail temporaire".

Dans ce dernier cas, l'accord national interprofessionnel du 24 mars 1990 prévoit qu'il s'agit exclusivement des casques et des chaussures de sécurité, dont il doit alors être fait expressément mention dans le contrat de mise à disposition et que, en tout état de cause, il appartient à l'entreprise utilisatrice de s'assurer de leur conformité et de leur utilisation effective.

S'agissant plus particulièrement de la fourniture des équipements de protection individuelle incombant à l'entreprise utilisatrice, les organisations signataires du présent avis rappellent que sont exclusivement visés :

— les équipements de protection imposés par le poste de travail répondant aux exigences réglementaires en matière d'hygiène ou de sécurité, qui restent dans l'entreprise en dehors des heures de travail, demeurent sa propriété et ne constituent pas un avantage en nature ;

— les vêtements professionnels spécifiques obligatoires, inhérents à l'emploi occupé ou dont le port s'explique du fait du caractère anormalement salissant des travaux effectués (excepté tout autre vêtement d'usage courant) et qui ne constituent pas un avantage en nature.

Par ailleurs, le 6^{ème} alinéa de l'article précité dispose que "les salariés temporaires ne doivent pas supporter la charge financière des équipements de protection individuelle".

Fonds professionnel pour l'emploi dans le travail temporaire

Accord du 24 novembre 2004

[Étendu par arr. 3 août 2005, JO 12 août]

(Annulé et remplacé par Accord du 29 novembre 2019)

Les entreprises de travail temporaire sont l'un des acteurs majeurs du marché du travail. À ce titre, elles participent à la mise ou à la remise à l'emploi de nombreuses personnes ayant des parcours professionnels diversifiés. Les partenaires sociaux de la branche ont, depuis de nombreuses années, défini des dispositifs qui, seuls ou combinés, facilitent l'action des entreprises en faveur de l'emploi.

Depuis le 18 juin 1996, date du premier accord de branche créant le Fonds professionnel pour l'emploi dans le travail temporaire (FPE-TT), la profession a mis en œuvre des moyens dans le cadre d'un dispositif d'engagement pour l'emploi qui tenait compte d'allègements de charges sociales patronales.

Par accord du 20 octobre 2000, les moyens financiers du FPE-TT ont été renforcés par la branche du travail temporaire afin de valoriser son engagement pour le développement de l'emploi et de la formation en direction des publics présentant de réelles difficultés d'accès à l'emploi comme les «seniors» et les salariés intérimaires travailleurs handicapés.

L'accord du 20 octobre 2000 a été dénoncé en septembre 2003 dans le cadre de la refonte du dispositif de formation de la branche.

Le présent accord relatif au FPE-TT marque la volonté de la profession du travail temporaire de poursuivre son action en faveur de l'emploi des salariés intérimaires, dans le cadre d'un maintien de la politique d'allègements.

Dans ce cadre une entreprise de travail a la possibilité de proposer aux personnes à la recherche d'un emploi :

- une mission de travail temporaire réalisée dans le cadre de l'article L. 124-4 du code du Travail,
- une action relevant du livre IX du code du Travail (formation dans le cadre du plan de formation, contrat de professionnalisation, contrats spécifiques relevant de l'article L 981-4 du code du travail) réalisée dans le cadre de l'article L. 124-21 du code du travail,
- une action en lien avec leur activité professionnelle réalisée dans le cadre de l'article L. 124-21-1 du code du Travail.

Article 1

L'objet du FPE-TT

Le Fonds Professionnel pour l'Emploi dans le Travail Temporaire a pour objet :

- de renforcer les moyens des entreprises de travail temporaire en faveur d'actions, notamment de formation, qu'elles relèvent ou non du livre IX du code du Travail, et toutes autres actions en lien avec l'emploi de type passage d'habilitation, accompagnement dans des démarches de certification de validation des acquis et de l'expérience (VAE) ou autres,
- de compléter les aides à la formation dans le cadre des contrats et périodes de professionnalisation et des contrats spécifiques du travail temporaire mis en place dans le cadre de l'article L. 981-4 du code du Travail,
- d'aider les entreprises de travail temporaire à proposer des missions aux salariés rencontrant des difficultés d'insertion dans le marché du travail, notamment les travailleurs handicapés et les bénéficiaires du revenu minimum d'insertion (R.M.I.) et de l'allocation spécifique de solidarité (ASS),
- de développer, notamment en ce qui concerne les demandeurs d'emploi, des partenaires pour l'insertion à l'emploi par l'intérim,
- de disposer de moyens pour financer des études permettant à la profession de disposer d'informations relatives à l'emploi dans la branche.

Les actions de formation réalisées dans les entreprises utilisatrices, en dehors du cadre prévu par l'accord du 8 juin 2000 relatif à la mise en place d'actions de formation professionnelle dans les entreprises utilisatrices, ne peuvent pas être financées par le FPE-TT.

Article 2

Le financement du FPE-TT

Le FPE-TT collecte une contribution annuelle auprès des entreprises de travail temporaire et des entreprises de travail temporaire d'insertion.

À compter de l'année 2005, la contribution des entreprises est de 0.10 % de leur masse salariale, avec application d'une franchise de 1500 euros par entreprise.

Cette contribution est fixée jusqu'au 31 décembre 2006.

Une réunion des partenaires sociaux sera organisée sur ce thème dans le dernier quadrimestre de l'année 2006.

Si, à l'issue de cette réunion, aucune modification n'était apportée à ce taux de contribution, il serait maintenu par tacite reconduction.

Article 3

La collecte des contributions

La collecte des contributions est assurée par le FAF-TT selon des modalités précisées dans une convention entre le FAF-TT et le FPE-TT.

La contribution des entreprises est appelée le 28 février de chaque année. Elle est calculée sur la masse salariale de l'année civile précédente.

Article 4

La gestion des contributions

4.1

La gestion par le FPE-TT

Mod. par Avenant 22 janv. 2009, étendu par arr. 28 juill. 2009, JO 4 août

Les contributions des entreprises sont inscrites au compte de chacune d'entre elles, déduction faite :

- Des frais de gestion fixés, chaque année, par le Conseil d'administration dans la limite de 6 % des fonds collectés,
- D'un prélèvement de 0,8 % destiné à financer des études sur l'emploi. La nature des études et leurs conditions de réalisation sont décidées par le Conseil d'administration du FPE-TT.

Les entreprises peuvent obtenir le remboursement des actions entrant dans le cadre de l'objet défini à l'article 1 ci-dessus, dans la limite des sommes inscrites à leur compte.

4.2

la mutualisation des fonds

Les fonds non utilisés par les entreprises, pendant une période de deux ans, sont mutualisés, à l'issue de cette période, et affectés à la réalisation d'actions individuelles ou collectives répondant à l'objet du FPE-TT.

4.3

la gestion administrative du FPE-TT

La gestion administrative du FPE-TT est déléguée au FAF-TT selon des modalités précisées par convention passée entre les deux organismes.

Article 5

La constitution du FPE-TT

Le FPE-TT est une association régie par la loi dite de 1901, dont les membres sont les suivants :

1. Membres actifs :

- le Syndicat des Entreprises de Travail Temporaire (SETT), représentant les ETT et les ETTI.
- les organisations syndicales de salariés représentatives, au plan national, à la date de signature du présent accord.

2. Membres adhérents : les entreprises de travail temporaire au sens de l'article L. 124-1 du code du Travail et les entreprises de travail temporaire d'insertion au sens de l'article L. 322-4-16-2 du code du Travail.

Chaque organisation syndicale de salariés, membre actif du FPE-TT, désigne un représentant au conseil d'administration du FPE-TT ; le SETT désigne un nombre égal d'administrateurs.

Les modalités de fonctionnement du FPE-TT sont définies dans les statuts de l'association.

Les statuts existants feront l'objet d'un réexamen par le conseil d'Administration du FPE-TT.

Article 6

les actions en lien avec l'activité professionnelle de l'article L 124-21-1 du code du travail

En application de l'article L. 124-21-1 du code du Travail, suivant lequel sont assimilées à des missions les périodes passées par les salariés intérimaires pour des actions en lien avec leur activité professionnelle dans les conditions prévues par voie de convention ou accord collectif étendu ou de convention ou d'accord d'entreprise ou d'établissement, ces actions n'étant ni des missions ni des actions de formation relevant du livre IX du code du Travail, les organisations signataires du présent accord décident que les entreprises de travail temporaire ne peuvent mettre en place que des actions correspondant aux objectifs définis par l'accord portant création du Fonds professionnel pour l'emploi du travail temporaire (FPE-TT).

Article 7

La durée de l'accord et modalités de révision

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il peut être révisé ou dénoncé conformément aux dispositions légales.

Article 8

La sécurisation juridique du présent accord

Les entreprises de travail temporaire n'ont pas la possibilité de déroger au présent accord.

Article 9

L'entrée en application

Le présent accord fera l'objet des formalités de dépôt et d'extension. Il est d'application immédiate.

La contribution de l'année 2005 est due en totalité par les entreprises de travail temporaire et par les entreprises de travail temporaire d'insertion quelle que soit la date de parution de l'arrêté d'extension du présent accord.

Le présent accord se substitue à l'accord du 20 octobre 2000 relatif au FPE-TT dénoncé par le SETT le 23 septembre 2003.

Avenant n° 2 du 25 janvier 2019

[Non étendu, applicable à compter du lendemain de la publication au JO de son arrêté d'extension]

(Annulé et remplacé par Accord du 29 novembre 2019)

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Prism'Emploi

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFDT Fédération des services ;

CFTC Intérim ;

CFE-CGC FNECS ;

UNSA Fédération Commerces et Services.

Préambule

Les partenaires sociaux de la branche ouvriront au cours du premier semestre 2019 une négociation sur le financement de la formation professionnelle dans la branche traitant globalement de la contribution légale et des contributions conventionnelles dans la perspective d'initier une démarche globale de GPEC des salariés intérimaires. Dans ce cadre, l'évolution du Fonds professionnel pour l'emploi dans le travail temporaire (FPE-TT) et du Fonds de sécurisation des parcours des intérimaires (FSPI) sera négociée, dans la perspective d'optimiser et de rendre plus lisible pour les ETT et pour les salariés intérimaires, l'ensemble des dispositifs de formation et d'accompagnement.

Sans attendre l'issue de cette négociation, et tirant les conséquences de l'arrêt du conseil d'État du 28 novembre 2018 annulant pour l'avenir l'arrêté d'extension de l'accord du 10 juillet 2013, et considérant que cette annulation ne remet pas en cause les effets produits, antérieurement à cette décision d'annulation, par l'article 5 de cet accord de 2013 créant le FSPI, les partenaires sociaux décident de sauvegarder le FSPI par le présent accord, qui constitue également un axe de l'accord relatif aux mesures favorisant l'emploi durable dans la branche, conclu parallèlement.

Ainsi les partenaires sociaux de la branche entendent pérenniser le statut social de l'intérimaire. Leur objectif est de permettre la sécurisation et la poursuite des actions d'accompagnement et de formation, engagées par les entreprises aux moyens des fonds du FSPI, visant à augmenter la durée d'emploi des salariés intérimaires et d'accompagner et favoriser la formation des salariés en CDI intérimaire, conformément aux dispositions qui avaient été arrêtées par les partenaires sociaux de la branche du travail temporaire en 2013.

Le présent avenant révisé l'accord du 24 novembre 2004 régissant le FPE-TT, étendu par arrêté du 3 août 2005, afin d'y intégrer les dispositions relatives au FSPI. Il tient compte des évolutions du champ d'intervention du FSPI décidées depuis sa création.

Dans ce contexte, le présent avenant constitue un nouveau chapitre à l'accord du 24 novembre 2004 qui comporte désormais deux chapitres :

Chapitre 1^{er} - Dispositions relatives au Fonds Professionnel pour l'Emploi dans le Travail Temporaire (FPE-TT). Ce chapitre comprend les articles 1 à 9 de l'accord du 24 novembre 2004.

Chapitre 2 - Dispositions relatives au Fonds de Sécurisation des Parcours des Intérimaires (FSPI), rédigé comme suit :

« Chapitre 2 - Dispositions relatives au Fonds de Sécurisation des Parcours des Intérimaires (FSPI)

Article 1 **Objet du FSPI**

Le Fonds de Sécurisation des Parcours Professionnels (FSPI) a pour objet :

- de contribuer à l'allongement des durées d'emploi de certaines catégories de salariés intérimaires et au maintien de leur employabilité ;
- d'aider à organiser les parcours et les évolutions professionnelles des salariés intérimaires en contrat de mission et en contrat à durée indéterminée ;
- de renforcer les compétences des salariés permanents dans l'accompagnement des salariés intérimaires concernés ;
- de financer la rémunération des périodes d'intermission et les formations proposées en intermission aux intérimaires en contrat à durée indéterminée.

Le FSPI est un fonds créé au sein du FPE-TT, géré et administré par le Conseil d'Administration paritaire du FPE-TT, dans les conditions définies par les statuts en vigueur du FPE-TT.

Article 2 **Financement du FSPI**

Le FSPI est alimenté par deux sources de financement distinctes

- Une contribution au taux de 0.5 % de la masse salariale de l'ensemble des salariés intérimaires en contrat de mission (CTT) et en CDI intérimaire, avec application d'une franchise annuelle de 1500 euros par entreprise.
- Un versement de 10 % calculé uniquement sur la masse salariale des salariés intérimaires en CDI dénommé «10 % CDII».

Article 3 **Modalités de collecte des contributions en 2019**

La collecte des contributions est assurée par le FPE-TT

Article 3-1 **Versement mensuel de la contribution de 0.5 %**

La contribution de 0.5 % est versée mensuellement et calculée sur la masse salariale totale des salariés intérimaires en CTT et en CDI du mois $M - 1$, à compter du mois qui suit l'entrée en vigueur du présent accord.

Article 3-2 **Versement du «10 % CDII»**

Le «10 % CDII» est versé sous la forme d'un solde annuel

Les règles de calcul de ce solde par les entreprises, et les justificatifs à fournir sont fixés par le Conseil d'Administration du FPE-TT.

Article 4 **Modalités de gestion des contributions**

Article 4-1 **Contribution de 0.5 %**

La contribution de 0.5 % est inscrite au compte de l'ETT/ETTI déduction faite des frais de gestion fixés chaque année par le Conseil d'Administration du FPE-TT dans la limite de 6 % des fonds collectés ;

d'un prélèvement de 0.8 % destiné à financer des études sur l'emploi. La nature des études et de leurs conditions de réalisation sont décidées par le Conseil d'Administration du FPE-TT.

Les fonds non utilisés par l'entreprise ne sont pas mutualisés.

Article 4-2 **Solde «10 % CDII»**

Le solde de la contribution de 10 % est inscrit au compte de l'ETT

Les modalités d'utilisation du solde et notamment celui des années 2014 à 2018, sont fixées par le Conseil d'Administration du FPE-TT.

Les sommes non dépensées par l'entreprise ne sont pas mutualisées

Article 5 **Salariés bénéficiaires**

Article 5-1 **Salariés intérimaires visés**

Quatre catégories de salariés intérimaires peuvent bénéficier d'actions et /ou de prestations financées par le FSPI en vue d'augmenter leur durée d'emploi :

: les salariés intérimaires à forte intensité d'emploi ayant travaillé au sein de l'ETT 800 heures et plus au cours de l'année $N - 1$ et qui sont toujours présents en année N .

Au sein de cette catégorie, les salariés intérimaires ayant travaillé dans l'entreprise entre 800 heures et 1000 heures en année $N - 1$ et qui sont toujours présents en année N , doivent être informés avant le 31 mars de l'année N de la possibilité de bénéficier d'un processus d'accompagnement en vue d'augmenter leurs périodes d'emploi.

: les salariés intérimaires à faible intensité d'emploi ayant travaillé 400 heures dans la branche depuis le 1^{er} janvier de l'année $N - 1$

: les salariés intérimaires des ETTI

: les salariés intérimaires ayant acquis 400 heures d'ancienneté dans le cadre d'un dispositif de professionnalisation (incluant de la formation et les missions).

Article 5-2
Salariés permanents

Les salariés permanents peuvent bénéficier d'actions de formation qui permettent de professionnaliser l'accompagnement des salariés intérimaires.

Article 6
Actions et prestations prises en charge

Les actions et prestations prises en charge au titre des contributions versées au FSPI sont définies par le Conseil d'Administration du FPE-TT.»

Article 7
Rôle de la CPNE - Préparation de la négociation sur le financement de la formation professionnelle

La CPNE est en charge de suivre l'application du présent accord et de faire des propositions aux partenaires sociaux dans le cadre de la négociation au cours du premier semestre 2019 sur le financement de la formation professionnelle dans la branche.

À cet effet, les membres de la CPNE se réuniront sous la forme de deux groupes techniques paritaires, pris en charge par la CPPN-TT, qui aborderont les thèmes de réflexion suivants :

- La gouvernance, et la cohérence des fonds conventionnels, y compris leur mutualisation,
- L'évolution du CDI intérimaire (congrés payés, GMMR, mobilité géographique et professionnelle, parcours de formation), et qualification des salariés permanents en charge du développement du CDI intérimaire.

Article 8
Dispositions relatives aux entreprises de moins de 50 salariés

En application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les signataires conviennent que le contenu du présent accord ne justifie pas de prévoir les stipulations spécifiques aux entreprises de moins de cinquante salariés, visées à l'article L. 2232-10-1 du Code du travail.

Article 9
Entrée en vigueur - Durée

Le présent avenant révisé l'accord du 24 novembre 2004 qu'il complète.

Il est conclu pour une durée déterminée de 6 mois, que les partenaires sociaux pourront prolonger par avenant, et entre en vigueur le lendemain de la publication au journal officiel de son arrêté d'extension.

Toutefois, dans le cas où le gouvernement mettrait en place un dispositif ayant pour effet de majorer les cotisations d'assurance chômage des ETT, ou des entreprises utilisatrices, en cas de recours au contrat de mission, cela entraînerait immédiatement et automatiquement la suspension de l'obligation de verser les contributions visées à l'article 3. Les partenaires sociaux se réuniraient dans le mois suivant la mise en œuvre de cette suspension afin d'examiner les mesures à prendre.

Article 10
Dépôt et extension

Le présent accord fera l'objet des formalités de dépôt dans les conditions prévues aux articles L. 2231-6, L. 2261-1 et D. 2231-2 du code du travail ainsi que les formalités nécessaires à son extension.

Formation professionnelle

Objectifs et moyens de la formation professionnelle

Accord national du 8 juillet 2004

[Étendu par arrêté du 28 décembre 2004, JO 12 janvier 2005]

(Voir également l'accord du 7 septembre 2005, étendu, relatif à la mise à disposition d'un salarié d'une entreprise temporaire)

Mod. par Avenant 28 févr. 2006, étendu par arr. 19 oct. 2006, JO 28 oct. applicable à compter du 1^{er} avr. 2006

Avenant 6 juill. 2007, étendu par arr. 19 févr. 2008, JO 1^{er} mars

Mod. par Avenant n° 2, 12 juin 2008, étendu par arr. 11 févr. 2009, JO 19 févr., applicable à compter du 12 juin 2008.

Mod. par Avenant n° 4, 10 juill. 2009, étendu par arr. 22 déc. 2009, JO 3 janv. 2010, applicable à compter de la publication de son arrêté d'extension au journal officiel

Avenant n° 3, 29 janv. 2010, non étendu

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

PRISME.

Syndicat(s) de salariés :

CGT-FO ;

FS CFDT.

Mod. par Avenant n° 5, 27 août 2010, étendu par arr. 18 févr. 2011, JO 26 févr.

Préambule

Depuis plus de 20 ans les partenaires sociaux de la branche du travail temporaire ont permis aux salariés intérimaires et permanents de bénéficier de dispositifs de formation professionnelle particulièrement innovants et ont adopté une politique très active dans les domaines de l'insertion ou de la réinsertion professionnelle des populations les plus éloignées de l'emploi.

Comme cela a été réaffirmé dans le cadre de l'accord interprofessionnel du 20 septembre 2003, l'accès à la formation tout au long de la vie professionnelle constitue pour les salariés, intérimaires ou permanents, des opportunités d'évolution professionnelle, de développement des compétences et d'enrichissement personnel.

Trouver un juste équilibre entre les besoins des entreprises et les aspirations personnelles des salariés est un exercice difficile mais nécessaire afin que les entreprises, toujours plus performantes, puissent développer leur activité et créer des emplois.

Cet accord fruit d'un dialogue social renforcé créé les conditions d'une nouvelle mobilisation en faveur de la formation tout au long de la vie professionnelle afin de permettre aux entreprises de travail temporaire et aux salariés intérimaires et permanents de faire face aux défis à venir.

Les Organisations signataires du présent accord se sont attachées à définir les priorités et les moyens de la formation professionnelle dans le travail temporaire afin que les salariés et les entreprises puissent trouver des réponses à leurs besoins en matière de formation professionnelle et disposer d'éléments leur permettant de bâtir des parcours professionnalisant notamment par des actions de VAE mais aussi grâce aux contrats de professionnalisation et à l'articulation de tous les dispositifs entre eux.

De même, afin de permettre à chaque salarié d'être acteur de son évolution professionnelle, les partenaires sociaux du travail temporaire ont fait évoluer les dispositifs existants, notamment le CIF et le DIF, en les adaptant aux spécificités de la branche. Concernant le DIF intérimaires, les partenaires sociaux ont tenu à pérenniser le dispositif déjà existant.

Parallèlement à cet accord, les partenaires sociaux de la branche ont négocié un accord relatif aux contrats spécifiques du travail temporaire conclus dans le cadre de l'article L. 981-4 du Code du travail font désormais l'objet d'un accord spécifique complétant ainsi ce dispositif. Les Organisations signataires rappellent que ces contrats constituent un élément de la politique de la branche en matière de formation professionnelle au même titre que l'accord du 8 juin 2000 relatif à la mise en place d'actions de formation professionnelle dans les entreprises utilisatrices.

Titre I

La politique de la branche en matière de formation professionnelle

Dans la branche du travail temporaire, les compétences des salariés sont au cœur même de l'activité des entreprises. En conséquence, la formation professionnelle des salariés est un axe majeur de développement pour les entreprises de travail temporaire.

Le mode d'organisation des entreprises de la branche, l'existence d'un réseau d'agences couvrant l'ensemble du territoire et l'activité de mise à disposition d'intérimaires dans des entreprises utilisatrices font des entreprises de travail temporaire un des principaux acteurs du marché du travail notamment au niveau local.

Ces spécificités sont prises en compte dans la définition d'une politique de branche en matière de formation professionnelle adaptée aux besoins des entreprises leur permettant ainsi de répondre aux besoins en compétences sur le marché du travail et aux attentes des salariés notamment, en ce qui concerne les intérimaires pour faciliter leur accès à l'emploi.

La formation professionnelle doit permettre aux salariés, permanents et intérimaires, de s'inscrire dans une dynamique favorisant leur déroulement de carrière grâce à la construction d'un projet professionnel articulé autour des dispositifs accessibles à différents moments de leur vie professionnelle.

Dans ce cadre les organisations signataires du présent accord définissent les objectifs et les priorités de branche suivantes en matière de formation professionnelle.

Chapitre I

Favoriser l'acquisition d'une qualification professionnelle lors de l'embauche

Les salariés embauchés par les entreprises de travail temporaire, qu'il s'agisse de salariés permanents ou de salariés intérimaires, sont de niveau de formation, d'expérience professionnelle et d'âges divers. Leurs situations individuelles sont par là même très différentes et les modalités d'intégration dans l'emploi doivent être adaptées aux besoins du salarié embauché.

Pour permettre l'acquisition d'une qualification professionnelle, le contrat de professionnalisation, qui comporte une alternance entre des formations et des activités professionnelles en entreprise est un dispositif qui favorise l'intégration ou la réinsertion professionnelle des jeunes et des demandeurs d'emploi. La mise en place de ces nouveaux contrats nécessite d'en définir l'objectif et les publics visés afin de répondre au mieux aux besoins des salariés et des entreprises.

Par ailleurs, les entreprises de travail temporaire sont incitées à développer le contrat d'apprentissage pour les salariés permanents en vue de l'acquisition d'un diplôme ou d'un titre à finalité professionnelle dont notamment le titre d'attaché commercial du travail temporaire inscrit au répertoire national des certifications professionnelles.

Les entreprises de travail temporaire sont incitées à développer une politique active d'intégration pour tous les salariés permanents au moment de leur embauche notamment lorsqu'ils ne bénéficient pas d'un contrat de professionnalisation ou d'un contrat d'apprentissage. Cette phase d'intégration vise à leur permettre de maîtriser dans les meilleurs délais le contexte juridique et économique de la mise à disposition de personnel.

Chapitre II

Développer l'accès des salariés à des actions relevant du plan de formation

Désormais les actions relevant du plan de formation se répartissent dans l'une des trois catégories suivantes :

- les actions d'adaptation au poste de travail,
- les actions de formation liées à l'évolution des emplois et celles qui participent au maintien dans l'emploi,
- les actions de développement des compétences.

Ces trois catégories ne se déclinent pas de la même manière selon qu'elles s'adressent aux salariés permanents ou aux salariés intérimaires. Le présent accord précise les catégories d'actions de formation en fonction du public et de l'objectif poursuivi.

Les entreprises de travail temporaire, en ce qui concerne les salariés intérimaires, ne peuvent pas organiser et financer des actions d'adaptation au poste de travail qui sont définies en fonction des organisations propres à chaque entreprise utilisatrice. En conséquence relèvent de cette catégorie d'actions, considérées comme du temps de travail effectif, uniquement les actions d'adaptation à un emploi comportant l'acquisition de compétences et de savoir-faire transférables.

Les partenaires sociaux de la branche ont défini, dans le cadre de l'accord du 8 juin 2000 relatif à la mise en place d'actions de formation professionnelle dans les entreprises utilisatrices, les conditions de réalisation d'actions de formation en relation avec un emploi au-delà de la notion plus restrictive du poste de travail.

Par ailleurs, l'accord interprofessionnel du 5 décembre 2003 précise l'impact de ces différentes catégories sur le temps de travail des salariés.

Les actions liées au développement des compétences peuvent se dérouler, avec l'accord du salarié, en dehors du temps de travail. Pour les salariés permanents et les salariés intérimaires en mission, la notion de hors temps de travail ne nécessite pas d'adaptation spécifique. Néanmoins pour les intérimaires souhaitant développer leurs compétences entre deux missions, il est nécessaire de définir les modalités d'organisation de ce type d'actions.

Le droit individuel à la formation pour les salariés intérimaires avait été créé, à titre expérimental, par l'accord du . Ce dispositif innovant est pérennisé par le présent accord qui précise les priorités de branche applicables à ce droit. Ce droit, qui s'exerce, avec l'accord de l'employeur, est financé par le plan de formation de l'entreprise et les actions de formation peuvent se dérouler en dehors du temps de travail.

Chapitre III

Aider les salariés à dynamiser la deuxième partie de leur carrière

Compte tenu des évolutions démographiques prévisibles et de leur impact sur la composition de la population active, les entreprises de travail temporaire seront amenées à faire travailler des salariés plus âgés. Les travaux de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications devront s'intéresser à cette population.

Les entreprises de travail temporaire sont incitées à développer des pratiques de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences en faveur des salariés âgés de 45 ans et plus pour leur permettre de poursuivre leur carrière professionnelle.

Lors de l'entretien professionnel l'employeur et le salarié s'attacheront à faire le point sur la situation professionnelle du salarié et rechercheront les moyens les plus adaptés à la poursuite du développement de sa carrière. Suite à cet entretien et si nécessaire, un bilan de compétences pourra être réalisé. Pour les salariés permanents une période de professionnalisation pourra être mise en place.

Des dispositions spécifiques en faveur de ces salariés notamment dans le cadre du contrat ou de la période de professionnalisation, du bilan de compétences et de la validation des acquis de l'expérience sont prévues par le présent accord. Le droit individuel à la formation est également un dispositif qui seul ou combiné avec d'autres dispositifs peut aider ces salariés à poursuivre la construction d'un parcours professionnel.

Chapitre IV

Permettre à chaque salarié d'être acteur de son évolution professionnelle

Afin de permettre à chaque salarié (permanent ou intérimaire) d'être acteur de son évolution professionnelle et d'être en mesure de construire son propre parcours tout au long de sa vie professionnelle il convient de développer et de formaliser :

- la pratique des entretiens professionnels : c'est un moment privilégié d'échanges entre l'employeur et le salarié,
- le bilan de compétences : que celui-ci soit à l'initiative du salarié ou à l'initiative de l'employeur, le bilan de compétences est un dispositif qui permet au salarié de disposer d'éléments objectifs facilitant son orientation professionnelle,
- la validation des acquis de l'expérience : ce dispositif permet de valoriser l'expérience notamment professionnelle des salariés en leur permettant d'obtenir un titre ou un diplôme. Le parcours professionnel d'un salarié intérimaire est riche en expériences diverses acquises dans le cadre de ses missions, la VAE permet de leur donner plus de visibilité,

• le droit individuel à la formation : les salariés ont désormais les moyens de construire dans le temps leur propre développement professionnel notamment en ce qui concerne le perfectionnement et l'actualisation de leurs connaissances,

• le congé individuel de formation : c'est un temps fort dans la vie professionnelle qui permet, grâce à une formation longue, d'acquérir un nouveau métier, une nouvelle qualification ou même de se reconvertir.

Tous ces dispositifs peuvent être mobilisés à l'initiative du salarié et s'articuler dans le temps pour construire une trajectoire professionnelle au plus proche de ses aptitudes et de ses attentes.

La difficulté principale pour un salarié est de disposer d'une information à jour et pertinente et de justifier de ses compétences.

L'accueil, l'information et l'orientation des salariés tant permanents qu'intérimaires doivent être développés. L'OPCA de branche mettra en œuvre les moyens les plus appropriés pour développer ces services auprès des salariés qui souhaitent entrer dans une démarche de formation, en particulier en ce qui concerne les Congés Individuels de Formation. La CPNE de la branche étudiera les moyens de développer des partenariats avec des structures existantes offrant ce type de services.

Le passeport formation prévu par l'accord interprofessionnel du 5 décembre 2003 permettra aux salariés de la branche d'identifier leurs connaissances, leurs compétences et leurs aptitudes professionnelles. La CPNE de la branche, suite aux négociations interprofessionnelles prévues sur ce thème, étudiera les modalités pratiques de mise en place du passeport formation pour les salariés intérimaires.

Chapitre V

Assurer l'égalité entre les femmes et les hommes dans l'accès à la formation

Comme rappelé par l'accord national interprofessionnel du 1^{er} mars 2004 relatif à la mixité et à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes, l'accès des femmes à la formation professionnelle est un élément déterminant pour leur assurer une réelle égalité de traitement dans leur déroulement de carrière et dans l'évolution des qualifications.

La CPNE de la branche élaborera des recommandations sur l'égalité professionnelle des femmes et des hommes dans l'accès à la formation, notamment pour les contrats et les périodes de professionnalisation et les contrats d'apprentissage ainsi que pour favoriser l'accès à des formations contribuant à développer leurs compétences.

Compte tenu du fait que 70 % des salariés permanents sont des femmes et que 70 % des salariés intérimaires sont des hommes, les moyens propres à assurer l'égalité d'accès à la formation professionnelle sont à adapter à ces deux types de population. Dans le cas des

salariées permanentes, il convient de développer l'accès des femmes à des niveaux supérieurs de classifications. Concernant les intérimaires et les permanents, il s'agit, en tout état de cause, de développer la mixité et de faciliter l'accès de tous à la diversité des métiers et à la promotion sociale.

Pour les salariés permanents ayant bénéficié d'un congé parental de longue durée les entreprises de travail temporaire sont incitées à mettre en place les actions nécessaires à une remise à niveau lors de leur retour à l'emploi. Cette remise à niveau peut se faire notamment à l'initiative de l'employeur dans le cadre d'une période de professionnalisation.

L'observatoire prospectif des métiers et des qualifications sera chargé de mener une étude sur l'accès des femmes à la formation professionnelle. Sur la base de ces travaux, la CPNE de la branche élaborera des préconisations. Les entreprises de travail temporaire sont incitées à prendre en compte les résultats des travaux de l'observatoire de branche et les recommandations de la CPNE lors de l'élaboration de leur plan de formation.

Chapitre VI

Favoriser la reconversion des salariés victimes d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle

Qu'il s'agisse des salariés permanents ou des salariés intérimaires, les entreprises de travail temporaire sont incitées à favoriser la reconversion des salariés victimes d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle.

Pour les salariés permanents, le plan, le bilan de compétences, la période de professionnalisation et le droit individuel à la formation peuvent être mobilisés dans le cadre des actions prévues au présent chapitre.

Pour les salariés intérimaires les congés individuels de formation-reconversion, précédés le cas échéant d'un bilan de compétences, sont à mobiliser en priorité. Par ailleurs, le fonds d'action sociale du travail temporaire (Fastt) a comme priorité d'actions l'aide, le soutien et l'accompagnement des intérimaires victimes d'un accident du travail et de leurs familles.

L'OPCA de branche recherchera des cofinancements afin de développer les actions de reconversion en faveur des salariés concernés par les dispositifs de reconversion et relevant de la catégorie des travailleurs handicapés.

Chapitre VII

Participer à l'insertion des travailleurs handicapés

Les entreprises de travail temporaire sont incitées à développer l'insertion professionnelle et le maintien

dans l'emploi des salariés permanents travailleurs handicapés en facilitant leur accès à des actions de formation notamment :

- aux actions inscrites au plan de formation de l'entreprise,
- aux contrats et périodes de professionnalisation,
- aux bilans de compétences,
- à la validation des acquis de l'expérience,
- au droit individuel à la formation.

La mise à disposition de salariés intérimaires travailleurs handicapés facilite leur insertion professionnelle en permettant aux entreprises utilisatrices d'apprécier les compétences du salarié et les contraintes objectives liées au handicap. Une des difficultés liée à cette mise à disposition tient généralement à une absence de qualification ou à une qualification ne correspondant pas aux besoins du marché du travail. Les entreprises de travail temporaire faciliteront l'accès des travailleurs handicapés aux actions de formation notamment dans le cadre du contrat de professionnalisation et des contrats spécifiques prévus à l'article L 981-4 du code du travail.

L'OPCA de branche mobilisera des moyens financiers en vue de favoriser la formation des travailleurs handicapés notamment dans les PME. À cet effet des cofinancements sont à rechercher notamment avec l'AGE-FIPH.

Chapitre VIII

Faciliter l'insertion et la réinsertion professionnelle des personnes en difficulté

Les entreprises de travail temporaire et les entreprises de travail temporaire d'insertion font travailler des personnes éloignées de l'emploi pour lesquelles des actions spécifiques sont à développer pour faciliter leur insertion ou leur réinsertion professionnelle et sociale. À cette fin, les entreprises peuvent utiliser les dispositifs prévus au présent accord en faveur des salariés intérimaires concernés.

Les actions de formation et les missions sont deux des éléments qui participent à l'insertion ou à la réinsertion dans l'emploi. Les entreprises ont à leur disposition :

- les contrats spécifiques prévus à l'article L. 981-4 du code du travail,
- le CI-RMA,
- le contrat de professionnalisation,
- les actions menées en partenariat avec le service public de l'emploi et les Assedic.

La CPNE et l'OPCA de branche ont recherché les moyens d'améliorer l'insertion des publics rencontrant le plus de difficultés pour évoluer professionnellement. Il est apparu nécessaire dans certains cas de combiner

l'acquisition d'un premier niveau de qualification avec des actions visant à l'apprentissage des savoirs de base.

Les actions de lutte contre l'illettrisme et en faveur de l'apprentissage de la langue française faisant désormais partie de la formation professionnelle tout au long de la vie tel que prévu à l'article L 900-6 du code du travail, l'OPCA de branche inscrira ce type d'actions à son programme d'activité. La CPNE, déjà engagée dans des actions de ce type, proposera aux partenaires sociaux la mise en place de dispositifs adaptés à ces situations.

Chapitre IX

Développer le rôle et les missions de l'encadrement en matière de formation professionnelle

L'encadrement, tel que défini à l'avenant du 23 octobre 1987 à l'accord du 23 janvier 1986 relatif aux salariés permanents des entreprises de travail temporaire, peut et doit jouer un rôle moteur dans la détection des besoins de formation individuels et collectifs des salariés permanents et des salariés intérimaires, dans l'information sur les dispositifs de formation, dans l'accompagnement et dans l'élaboration d'un projet professionnel.

Les entreprises de travail temporaire :

- prendront en compte les besoins particuliers de cette catégorie de salariés en matière de formation professionnelle dans l'élaboration du plan de formation notamment en ce qui concerne le management, la connaissance des dispositifs de formation et la conduite des entretiens professionnels,
- faciliteront la participation du personnel d'encadrement à des fonctions d'enseignement, à ce titre l'information sur le congé enseignement doit être développée,
- encourageront la participation aux jurys notamment aux jurys instaurés dans le cadre de la VAE,
- accompagneront le personnel d'encadrement qui est conduit à exercer des missions de tuteur et à mettre en œuvre des modalités particulières de valorisation de la fonction tutorale exercée par ces salariés.

La part des salariés intérimaires effectuant des missions leur donnant accès au statut cadre augmentant, les entreprises de travail temporaire sont incitées à développer une politique de formation adaptée à ces salariés notamment des actions visant au développement des compétences.

L'observatoire prospectif des métiers et des qualifications sera chargé de mener une étude sur la formation professionnelle des cadres intérimaires. Sur la base de ces travaux, la CPNE de la branche élaborera des préconisations qu'elle communiquera à l'OPCA de branche.

Chapitre X

Favoriser la formation professionnelle dans les PME

Dans la branche sont considérées comme des PME, les entreprises de travail temporaire ayant moins de 250 salariés permanents.

L'OPCA de branche développera en priorité :

- l'intensité et la qualité de l'information des responsables des PME sur les dispositifs de formation dont peuvent bénéficier leurs salariés, permanents et intérimaires,
- les services de proximité notamment en ce qui concerne l'ingénierie de formation et l'aide au choix des organismes de formation,
- les opérations collectives interentreprises sur un bassin d'emploi pour répondre aux besoins locaux en tension.

Pour permettre à l'OPCA de branche de développer ces services, la CPNE étudiera, en tenant compte des recommandations du CPNFP, les conditions dans lesquelles il pourrait être dérogé aux règles relatives aux frais d'information et de gestion.

Afin de favoriser la formation des salariés permanents des PME de la branche, la CPNE étudiera les modalités de mise en place d'une aide financière de la part de l'OPCA de branche au remplacement des salariés partis en formation.

Titre II

La formation professionnelle des salariés permanents

Chapitre I

La formation professionnelle et l'intégration ou le maintien dans l'emploi

Section I

La professionnalisation

La professionnalisation pour un salarié permanent associe, des actions d'évaluation et d'accompagnement ainsi que des actions de formation (enseignements généraux, professionnels et technologiques) et des périodes d'acquisition d'un savoir-faire par l'exercice en entreprise d'une ou plusieurs activités professionnelles en relation avec les qualifications recherchées.

Les dispositions du titre 3 de l'accord interprofessionnel du 5 décembre 2003 relatif au développement de la professionnalisation des jeunes, des demandeurs d'emploi et de certains publics salariés s'appliquent aux salariés permanents des entreprises de travail temporaire selon les modalités précisées ci-dessous.

Pour les salariés permanents la professionnalisation peut prendre la forme d'un contrat de professionnalisation au moment de l'embauche ou d'une période de professionnalisation pour les salariés en poste titulaires d'un CDI.

Article 1

Le contrat de professionnalisation à l'embauche

Mod. par Avenant 28 févr. 2006, étendu par arr. 19 oct. 2006, JO 28 oct., applicable à compter du 1^{er} avr. 2006

Mod. par Avenant n° 2, 12 juin 2008, étendu par arr. 11 févr. 2009, JO 19 févr., applicable à compter du 12 juin 2008.

Le contrat de professionnalisation a pour objet de permettre l'acquisition d'une des qualifications prévues à l'article L. 900-3 du code du travail :

- soit un diplôme ou un titre à finalité professionnelle enregistré dans le répertoire national des certifications professionnelles,
- soit une qualification professionnelle reconnue dans les classifications de l'accord du 23 janvier 1986 modifié relatif aux salariés permanents des entreprises de travail temporaire ou d'un accord d'entreprise conclu dans le cadre de l'accord de branche,
- soit une qualification professionnelle inscrite sur une liste établie par la CPNE de la branche, et de favoriser l'insertion ou la réinsertion professionnelle du bénéficiaire de ce contrat.

1-1

Le contrat de professionnalisation de 6 à 12 mois

(Avenant n° 2, 12 juin 2008, étendu)

Lors de l'embauche il peut être proposé un contrat de professionnalisation :

- aux jeunes âgés de 16 à 25 ans révolus sans qualification et à ceux qui veulent compléter leur formation initiale quel qu'en soit le niveau pour pouvoir accéder aux métiers souhaités,
- aux demandeurs d'emploi âgés de 26 ans et plus lorsqu'une professionnalisation s'avère nécessaire pour favoriser leur retour vers l'emploi.

Le contrat de professionnalisation peut prendre la forme d'un contrat à durée indéterminée ou d'un contrat à durée déterminée. Si le contrat est à durée indéterminée l'action de professionnalisation qui se situe au début du contrat est d'une durée comprise entre six et douze mois. Si le contrat de professionnalisation est à durée déterminée il est conclu pour une durée de six à douze mois.

Ce contrat peut être mis en œuvre pour tout type de validation et comporte des actions de formation ainsi que des actions d'évaluation et d'accompagnement d'une durée comprise entre 15 % et 25 % de la durée totale du contrat, sans pouvoir être inférieure à 150 heures. Ces actions sont réalisées par un prestataire extérieur ou par l'entreprise lorsqu'elle dispose d'un service de

formation interne répondant aux critères fixés par l'OPCA de branche.

Toutefois, lorsque le contrat est validé par un diplôme les actions de formation peuvent être portées jusqu'à 50 % de la durée totale du contrat.

1-2

Le contrat de professionnalisation d'une durée supérieure à 12 mois

(Avenant 28 févr. 2006, étendu)

Le contrat de professionnalisation peut être à durée indéterminée ou à durée déterminée. Si le contrat est à durée indéterminée (CDI) l'action de professionnalisation qui se situe au début du contrat peut être d'une durée supérieure à 12 mois dans la limite de 24 mois. Si le contrat de professionnalisation est à durée déterminée (CDD) il peut être conclu pour une durée supérieure à 12 mois dans la limite de 24 mois.

La durée du contrat de professionnalisation peut être supérieure à 12 mois dans la limite de 24 mois pour les publics définis à l'article 1-2-1 ou pour les validations définies à l'article 1-2-2. Les actions de formation, mises en œuvre par un prestataire de formation externe, et le cas échéant, par l'entreprise lorsqu'elle dispose d'un service de formation interne répondant aux critères fixés par l'OPCA de branche dans la limite de 150 heures, sont d'une durée supérieure à 25 % sans pouvoir dépasser 50 % de la durée totale du contrat.

En tout état de cause les entreprises sont incitées à recourir, pour les diplômés et les titres à finalité professionnelle inscrits dans le répertoire national des certifications professionnelles, plutôt au contrat d'apprentissage qu'au contrat de professionnalisation pour les jeunes de moins de 26 ans.

Article 1-2-1

Publics permettant la conclusion de contrats de professionnalisation d'une durée supérieure à 12 mois

- les jeunes et demandeurs d'emploi n'ayant pas achevé un second cycle de l'enseignement secondaire et non titulaires d'un diplôme de l'enseignement technologique ou professionnel,
- les demandeurs d'emploi ayant 20 ans d'activité professionnelle sans expérience significative acquise au sein d'une entreprise de travail temporaire,
- les demandeurs d'emploi de plus de 45 ans sans qualification reconnue ou dont la qualification ne leur permet plus d'accéder à un emploi et sans expérience significative acquise au sein d'une entreprise de travail temporaire,
- les personnes ayant interrompu leur activité professionnelle pour s'occuper de leurs enfants ou de leur conjoint ou ascendants en situation de dépendance.
- les bénéficiaires de l'obligation d'emploi tels que prévus à l'article L. 323-3 du code du travail dont les travailleurs handicapés.

Article 1-2-2

Validation permettant la conclusion de contrats de professionnalisation d'une durée supérieure à 12 mois

Un contrat de professionnalisation d'une durée supérieure à 12 mois peut également être proposé :

— lorsque la formation mène à une qualification professionnelle sanctionnée par un diplôme ou un titre à finalité professionnelle enregistré au répertoire national des certifications professionnelles. Le diplôme ou le titre doit alors être en lien avec l'emploi visé.

— lorsque la formation figure sur une liste établie par la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation de la branche.

1-3

La rémunération du salarié

(Avenant 28 févr. 2006, étendu)

Les titulaires du contrat de professionnalisation âgés de moins de 26 ans perçoivent pendant l'action de professionnalisation une rémunération correspondant aux dispositions légales et réglementaires en vigueur. Toutefois pour les salariés âgés de moins de 21 ans cette rémunération ne peut pas être inférieure à 70 % du SMIC.

Les titulaires du contrat de professionnalisation âgés de 26 ans et plus perçoivent pendant l'action de professionnalisation une rémunération au moins égale à 85 % du minimum conventionnel correspondant au niveau de l'emploi visé et en tout état de cause le SMIC.

Article 2

La période de professionnalisation pour les salariés permanents

Mod. par Avenant, 28 févr. 2006, étendu par arr. 19 oct. 2006, JO 28 oct., applicable à compter du 1^{er} avr. 2006

Avenant 6 juill. 2007, étendu par arr. 19 févr. 2008, JO 1^{er} mars

Les périodes de professionnalisation ont pour objet de favoriser par des actions de formation le maintien dans l'emploi de salariés permanents titulaires d'un contrat à durée indéterminée.

Ces périodes de professionnalisation peuvent être mises en place d'un commun accord, soit à l'initiative de l'employeur, soit à l'initiative du salarié dans le cadre de l'utilisation de son droit individuel à la formation et/ou de l'utilisation de son compte épargne temps.

2-1

L'objet des périodes de professionnalisation

(Avenant 28 févr. 2006, étendu)

Les périodes de professionnalisation ont pour objet :

1. soit de permettre l'acquisition d'une des qualifications prévues à l'article L. 900-3 du code du travail :

- soit un diplôme ou titre à finalité professionnelle inscrit dans le répertoire national des certifications professionnelles,
- soit une qualification professionnelle reconnue dans les classifications de l'accord du 23 janvier

1986 modifié relatif aux salariés permanents des entreprises de travail temporaire ou d'un accord d'entreprise conclu dans le cadre de l'accord de branche,

- soit une qualification professionnelle inscrite sur une liste établie par la CPNE de la branche,

2. soit de permettre à un salarié permanent de participer à une action de formation dont l'objectif de qualification est défini par la CPNE de la branche. La CPNE examine annuellement les actions concernées et les modalités de mise en place au bénéfice des salariés permanents de la branche.

Sont accessibles prioritairement au titre des périodes de professionnalisation les actions menant aux qualifications de niveaux II à V figurant à l'annexe I de l'accord du 23 janvier 1986 relatif à la classification des personnels permanents des entreprises de travail temporaire.

2-2

Les salariés permanents concernés

(Avenant 28 févr. 2006 étendu)

Les périodes de professionnalisation sont ouvertes aux salariés ayant au moins un an d'ancienneté dans l'entreprise de travail temporaire :

- dont la qualification est insuffisante au regard de l'évolution des technologies et des métiers ainsi que de l'organisation du travail,
- qui comptent vingt ans d'activité professionnelle, ou âgés d'au moins quarante-cinq ans et qui souhaitent consolider la seconde partie de leur carrière professionnelle,
- qui envisagent la création ou la reprise d'une entreprise,
- ayant interrompu leur activité professionnelle pour s'occuper de leurs enfants ou de leur conjoint ou ascendants en situation de dépendance,
- aux bénéficiaires de l'obligation d'emploi tels que prévus à l'article L. 323-3 du code du travail dont les travailleurs handicapés,
- aux salariés permanents qui sont reconnus définitivement inaptes par le médecin du travail à occuper un emploi correspondant à leur qualification antérieure,
- accédant à une qualification différente ou supérieure.

2-3

La durée et le contenu de la période de professionnalisation

(Avenant 28 févr. 2006, étendu)

La durée de la période de professionnalisation est définie d'un commun accord entre l'employeur et le salarié permanent, elle doit être cohérente avec l'objectif de professionnalisation défini.

La période de professionnalisation doit comporter au minimum 70 heures de formation.

(Avenant 6 juill. 2007, étendu) Toutefois, lorsque la période de professionnalisation a pour objectif, dans le cadre de son maintien dans l'emploi, de faire monter en compétences le salarié permanent, en vue de lui permettre de faire face à des demandes discriminatoires à l'occasion d'une relation commerciale, la période de professionnalisation devra comporter au minimum 14 heures de formation. Les programmes de formation pouvant être utilisés dans ce cadre feront l'objet d'une validation devant les instances de l'OPCA de la branche.

Le salarié permanent peut bénéficier, en plus d'une action de formation, d'actions d'évaluation, de bilan de compétences, de validation des acquis de l'expérience professionnelle ou d'un accompagnement externe, réalisées par un organisme de formation externe ou par l'entreprise lorsqu'elle dispose d'un service de formation interne répondant aux critères fixés par l'OPCA de branche.

L'action de formation est prise en charge financièrement par l'OPCA de branche sur la base d'un forfait horaire et dans les limites définies par accord de branche.

Lorsque les travaux de l'Observatoire prospectif des métiers et des qualifications de la branche seront disponibles, les catégories de salariés pour lesquels les actions d'accompagnement et de formation liées à une période de professionnalisation donnent lieu, en priorité à une participation financière de l'OPCA de branche, seront définies.

Article 2-4

La rédaction d'un document

Les modalités de mise en place de cette période de professionnalisation font l'objet d'un accord formalisé.

Sont précisées notamment :

- la nature et la durée des actions proposées,
- les dates et le ou les lieux de réalisation,
- le contenu des actions ainsi que les modalités de rémunération ou le montant de l'allocation de formation,
- le ou les dispositifs mobilisés (DIF, CET, ...).

Lorsque tout ou partie de la formation se déroule en dehors du temps de travail l'entreprise définit avec le salarié, avant son départ en formation, la nature des engagements auxquels souscrit l'entreprise si le salarié suit avec assiduité la formation et satisfait aux évaluations prévues.

Section II

Le plan de formation de l'entreprise

Le plan de formation de l'entreprise doit tenir compte des objectifs et des priorités définis au niveau de la branche, dans le cadre du présent accord.

Article 3

Le contenu du plan de formation

Le plan de formation est établi comme prévu aux articles 2-5 et suivants de l'accord interprofessionnel du 5 décembre 2003.

Lors de la consultation du comité d'entreprise sur le projet de plan de formation pour l'année à venir, le chef d'entreprise précise dans un document d'information la nature des actions de formation proposées en distinguant :

- celles qui correspondent à des actions d'adaptation au poste de travail,
- celles qui correspondent à des actions liées à l'évolution des emplois et au maintien dans l'emploi,
- celles qui correspondent à des actions qui participent au développement des compétences.

Dans le cadre de cette consultation, l'entreprise peut positionner une même action sur plusieurs catégories afin de prendre en compte le parcours professionnel individuel, les exigences du poste et les demandes du salarié.

Les frais de transport d'hébergement et de repas engagés lors d'actions de formation conduites dans le cadre du plan de formation de l'entreprise de travail temporaire sont à la charge de l'entreprise et imputable sur sa participation au développement de la formation professionnelle continue selon les modalités définies au sein de celle-ci.

Article 4

Le programme pluriannuel de formation pour les salariés permanents

Conscients des évolutions récentes et à venir de la profession et de l'impact prévisible des évolutions démographiques prévues à partir de 2006, les signataires du présent accord rappellent l'importance des travaux de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications dans l'élaboration d'un programme pluriannuel de formation.

Les entreprises sont incitées à se référer à ces travaux pour construire, actualiser et faire évoluer un programme pluriannuel de formation tel que prévu aux articles 2-3 et suivants de l'accord interprofessionnel du 5 décembre 2003.

Ces programmes permettent aux entreprises de développer une gestion active et anticipée de la formation et des qualifications de leurs salariés permanents.

Chapitre II

Le salarié permanent acteur de son évolution professionnelle

Section I

L'entretien professionnel

Tout salarié permanent ayant deux ans d'ancienneté dans une même entreprise de travail temporaire bénéficie, au minimum tous les deux ans, d'un entretien professionnel réalisé par l'entreprise, conformément aux dispositions d'un accord d'entreprise ou à défaut dans les conditions définies par le chef d'entreprise.

L'entretien professionnel est un moment privilégié au cours duquel le salarié permanent et l'employeur, ou son représentant, font le point sur l'activité professionnelle du salarié. Cet entretien peut permettre de définir notamment des mesures d'accompagnement du parcours professionnel du salarié telles qu'une période de professionnalisation, une action de VAE, un bilan de compétences ou l'utilisation de son DIF.

La CPNE de la branche se réunira pour étudier l'accord prévu à l'article 1-1 de l'accord interprofessionnel du 5 décembre 2003 et proposer, si nécessaire, des adaptations à la présente section.

Section II

Le bilan de compétences

Le bilan de compétences a pour objet de permettre aux salariés d'analyser leurs compétences professionnelles et individuelles ainsi que leurs aptitudes et leurs souhaits d'évolution.

Ces actions de bilan contribuent à l'élaboration, par le salarié concerné, d'un projet professionnel.

Article 5

Les bilans de compétences à l'initiative de l'employeur

L'employeur peut proposer à un salarié permanent, sous réserve de son accord, de bénéficier d'une action de bilan de compétences. Cette action relevant du développement des compétences, se déroule pendant le temps de travail.

Les entreprises de travail temporaire prennent en charge les coûts afférents au bilan de compétences (rémunération, coût du bilan, remboursement de frais) sur leur plan de formation.

Article 6

Les bilans de compétences à l'initiative du salarié

Article 6-1

Les bilans de compétences au titre du DIF

Les salariés permanents peuvent demander à utiliser les droits acquis au titre du DIF pour suivre une action de bilan de compétences.

Article 6-2

Les bilans de compétences des «salariés expérimentés»

Après vingt ans d'activité professionnelle et, en tout état de cause, à compter de son quarante cinquième anniversaire, un salarié permanent en CDI peut bénéficier, sous réserve d'une ancienneté minimum d'un an de présence dans l'entreprise de travail temporaire qu'il emploie, d'un bilan de compétences mis en œuvre en dehors du temps de travail. Les conditions d'ancienneté prévues pour le CIF et le congé de bilan de compétences ne s'appliquent pas.

La prise en charge financière du bilan de compétences est assurée, en priorité et à la demande du salarié, par le dispositif du congé de bilan de compétences prévu à l'article 6-3 de la présente section ou par celui du droit individuel à la formation prévu à la section IV du présent chapitre.

S'il est pris en charge dans le cadre du congé de bilan de compétences, il est financé par l'OPCA de branche sous réserve que l'ensemble des congés de bilan de compétences des salariés expérimentés (permanents et intérimaires) n'excède pas 1 % des fonds collectés par l'OPCA de branche au titre des congés individuels de formation.

Article 6-3

Le congé de bilan de compétences

Le congé de bilan de compétences a pour objet de permettre à tout salarié, au cours de sa vie professionnelle, de participer à une action de bilan de compétences, indépendamment de celles réalisées à l'initiative de l'entreprise ou dans le cadre de son droit individuel à la formation.

Tout salarié permanent titulaire d'un CDI justifiant d'une ancienneté de cinq ans consécutifs ou non en qualité de salarié, quelle qu'ait été la nature des contrats de travail successifs, dont 12 mois dans l'entreprise de travail temporaire au sein de laquelle est déposée sa demande, peut demander à bénéficier d'un congé bilan de compétences.

En ce qui concerne les congés de bilan de compétences des salariés permanents titulaires de CDD, ce sont les conditions d'ancienneté prévues à l'article 2-40 de l'accord du 5 décembre 2003, qui s'appliquent.

Le salarié permanent titulaire d'un CDI ou d'un CDD présente sa demande de prise en charge des dépenses afférentes à ce congé, à l'OPCA de branche.

La prise en charge de tout ou partie des dépenses afférentes à ce congé de bilan de compétences est accordée, par l'OPCA de branche, dès lors que :

- l'ensemble des demandes reçues peuvent être simultanément satisfaites, compte tenu des priorités, critères et échéancier définis par l'OPCA de branche,
- l'organisme chargé de l'exécution de ce bilan de compétences figure sur une liste établie par l'OPCA de branche.

La prise en charge financière de l'OPCA de branche porte sur les coûts de réalisation de l'action.

À défaut de prise en charge totale ou partielle par l'OPCA de branche, le salarié permanent peut utiliser les droits ouverts au titre du DIF ou les jours épargnés dans un compte épargne temps.

Section III

La validation des acquis de l'expérience

Tout salarié permanent d'une entreprise de travail temporaire peut faire reconnaître son expérience en vue d'obtenir un diplôme, une certification de qualification professionnelle ou un titre à finalité professionnelle.

La démarche est une démarche volontaire du salarié qui peut s'inscrire dans le cadre du droit individuel à la formation après accord de son employeur, ou dans le cadre d'un congé de validation de l'expérience.

Les salariés permanents ont également la possibilité d'utiliser leur compte épargne temps.

Pour faire valider son expérience, le salarié permanent doit justifier d'activités, exercées de façon continue ou non pendant une durée totale d'au moins trois ans. Les activités exercées doivent être en rapport avec la certification visée.

Article 7

Les actions financées au titre du DIF

Un salarié permanent peut demander à utiliser son DIF dans le cadre d'une démarche de validation des acquis de l'expérience.

Le détail de la prise en charge financière par l'entreprise est précisé par écrit avant le début de l'action.

Article 8

Le congé VAE

Un salarié permanent peut demander à bénéficier d'un congé de validation de l'expérience, selon les modalités prévues à l'article L 900-1 du code du travail. La durée du congé correspond à la durée des épreuves de validation et de préparation dans la limite fixée par le Code du travail.

Après vingt ans d'activité professionnelle et, en tout état de cause, à compter de son quarante cinquième anniversaire, tout salarié permanent bénéficie, sous réserve d'une ancienneté minimum d'un an de présence dans l'entreprise qui l'emploie, d'une priorité d'accès au congé VAE.

Le financement des congés de validation de l'expérience est assuré par l'OPCA de branche sous réserve que l'ensemble des congés VAE des salariés expérimentés (permanents et intérimaires) n'excède pas 1 % des fonds collectés au titre des congés individuels de formation.

Section IV Le droit individuel à la formation

Article 9

Le DIF des salariés permanents titulaires d'un CDI

L'accord du 5 décembre 2003 a défini les modalités d'un droit individuel à la formation pour les salariés titulaires d'un CDI. Les salariés permanents des entreprises de travail temporaire, titulaires d'un CDI, bénéficient de l'ensemble du dispositif tel que prévu aux articles 2-12 et suivants de l'accord du 5 décembre 2003.

Article 9-1

Les priorités de branche

Le DIF doit permettre aux permanents d'être acteurs du déroulement de leur carrière, tout au long de leur vie professionnelle.

À ce titre, sont considérées comme prioritaires :

- les actions de validation des acquis de l'expérience,
- les actions de bilan de compétences,
- les actions permettant le perfectionnement et le développement des compétences en lien avec les emplois de l'entreprise et leurs évolutions prévisibles.

Article 9-2

Les modalités pratiques de mise en œuvre du DIF

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

Le choix de l'action envisagée est arrêté après accord formalisé entre l'employeur et le salarié, en tenant compte, le cas échéant, des conclusions de l'entretien professionnel prévu à la section I du présent chapitre et des priorités de branche définies à l'article 9-1 ci-dessus.

Soucieux de la prise en compte des caractéristiques et des contraintes individuelles des salariés, les signataires du présent accord prévoient que le salarié et son employeur examinent, si besoin, la possibilité de réaliser les heures de formation liées à l'utilisation du DIF pendant le temps de travail. Celles-ci donnent alors lieu, pendant leur réalisation, au maintien par l'entreprise de la rémunération du salarié.

Article 10

Le DIF des salariés permanents titulaires d'un CDD

Conformément aux dispositions de l'article 2-14 de l'accord du 5 décembre 2003, les salariés permanents titulaires d'un contrat à durée déterminée peuvent, pendant la réalisation de ce contrat, demander à bénéficier d'un DIF financé par l'OPCA de branche sur les fonds collectés au titre de la contribution 1 % CDD.

Leur droit est calculé prorata temporis et ouvert après quatre mois de présence dans l'entreprise de travail temporaire, dans laquelle ils exécutent le contrat.

Les priorités de branche et les modalités pratiques de mise en œuvre sont les mêmes que pour le DIF des permanents titulaires d'un CDI.

L'OPCA de branche prend en charge, dans la limite de fonds disponibles, l'allocation de formation, les coûts de réalisation de l'action et les éventuels frais de transport et de repas.

Section V

Le Congé Individuel de Formation

Le congé individuel de formation a pour objet de permettre à tout salarié permanent de suivre, à son initiative et à titre individuel, des actions de formation de son choix indépendamment de sa participation aux actions comprises dans le plan de formation de l'entreprise ou mises en œuvre au titre du droit individuel à la formation ou des périodes de professionnalisation.

Les salariés permanents des entreprises de travail temporaires bénéficient de l'ensemble des dispositions de l'accord interprofessionnel du 5 décembre 2003 relatives au CIF.

Article 11

Le CIF des salariés permanents titulaires d'un CDI

Article 11-1

La durée de la prise en charge

La durée de la prise en charge est limitée à un an ou 1.200 heures.

Toutefois, les congés ayant pour objectif l'obtention d'un diplôme ou d'un titre inscrit au répertoire national des qualifications professionnelles, pourront être pris en charge pour une durée supérieure sur décision du Conseil d'Administration de l'OPCA de branche.

Article 11-2

La gestion des CIF

Conformément aux dispositions de l'article L. 951-1 du Code du Travail, la collecte correspondant aux CIF des salariés permanents est versée à l'OPCA de la branche. Celui-ci définit les priorités d'utilisation, les critères et l'échéancier au regard duquel il examine les demandes de prise en charge. Ces éléments sont portés à la connaissance des salariés. La CPNE de la branche peut définir des priorités professionnelles ou territoriales, elle les communique à l'OPCA de branche.

Article 12

Le CIF des salariés permanents titulaires d'un CDD

L'objectif du CIF-CDD est de permettre aux salariés permanents d'accéder à un niveau supérieur de qualification, de changer d'activité ou de profession ou d'entretenir leurs connaissances.

Afin de renforcer la cohérence des actions de formation des salariés de la branche les salariés permanents titulaires d'un CDD, peuvent demander à bénéficier d'un CIF financé par l'OPCA de branche lorsque le dernier CDD leur permettant l'accès au dispositif a été effectué dans une entreprise de travail temporaire.

L'OPCA de branche définit les priorités, les critères et l'échéancier d'examen des demandes de prise en charge

au titre des CIF-CDD et des congés de bilan de compétences. Ces éléments sont portés à la connaissance du salarié.

L'ancien titulaire du contrat de travail à durée déterminée qui a obtenu la prise en charge de tout ou partie des dépenses afférentes au CIF-CDD ou à un congé de bilan de compétences bénéficie du statut particulier défini à l'article 2-46 de l'accord du 5 décembre 2003.

Article 12-1 **Les conditions d'accès au CIF des salariés permanents titulaires d'un CDD**

L'ouverture du droit au congé individuel de formation, y compris du congé bilan de compétences est subordonnée, pour le salarié permanent titulaire d'un contrat à durée déterminée, aux deux conditions d'ancienneté suivantes qui déterminent également la date d'ouverture de ce droit :

— vingt-quatre mois, consécutifs ou non, en qualité de salarié permanent *titulaire d'un CDD* (*Termes exclus de l'extension par arrêté du 28 décembre 2004, JO 12 janvier 2005*), quelle qu'ait été la nature de ses contrats successifs, au cours des cinq dernières années,

— dont quatre mois, consécutifs ou non, sous contrat de travail à durée déterminée, au cours des douze derniers mois civils.

La durée du contrat à durée déterminée n'est pas prise en compte pour l'appréciation de la condition de quatre mois d'ancienneté consécutifs ou non, visée ci-dessus, dans les cas suivants :

— poursuite des relations contractuelles de travail par un contrat de travail à durée indéterminée à l'issue du contrat de travail à durée déterminée,

— contrats de travail à durée déterminée conclus en application des dispositions relatives au contrat de professionnalisation ou d'apprentissage,

— contrats de travail à durée déterminée conclus avec des jeunes au cours de leur cursus scolaire ou universitaire.

Chapitre III **Congé de formation économique, sociale et syndicale**

Lorsque le salarié permanent participe à une action de formation dans le cadre du congé de formation économique, sociale et syndicale pendant une période de suspension de son contrat de travail, financée conformément à l'article L. 451-1 du Code du travail, sa rémunération est maintenue dans les limites prévues à cet article.

Titre III **La formation des salariés intérimaires**

Chapitre I **La formation professionnelle et l'intégration sur le marché du travail**

Section I **Le contrat de professionnalisation**

La professionnalisation pour un salarié intérimaire comporte des actions de formation (enseignements généraux, professionnels et technologiques) et l'acquisition de compétences par l'exercice en entreprise(s) utilisatrice(s) d'une ou plusieurs missions en relation avec les qualifications recherchées.

Ce contrat est mis 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 et l'exercice d'une ou plusieurs missions, en lien avec la ou les qualification(s) recherchée(s).

Un contrat de professionnalisation peut être proposé lors de l'embauche :

- aux jeunes âgés de 16 à 25 ans révolus sans qualification et à ceux qui veulent compléter leur formation initiale quel qu'en soit le niveau pour pouvoir accéder aux métiers souhaités,
- aux demandeurs d'emploi âgés de 26 ans et plus lorsqu'une professionnalisation s'avère nécessaire pour favoriser leur retour vers l'emploi.

Si la mise en place de la professionnalisation conduit l'administration à établir de nouveaux formulaires CERFA, ceux-ci doivent être adaptés aux spécificités du contrat de professionnalisation des salariés intérimaires.

Article 13 **Définition de l'objet du contrat de professionnalisation**

Mod. par Avenant 28 févr. 2006, étendu par arr. 19 oct. 2006, JO 28 oct., applicable à compter du 1^{er} avr. 2006

Le contrat de professionnalisation a pour objet de favoriser l'insertion ou la réinsertion professionnelle du bénéficiaire de ce contrat et de permettre l'acquisition d'une des qualifications prévues à l'article L. 900-3 du code du travail :

- soit un diplôme ou un titre à finalité professionnelle enregistré dans le répertoire national des certifications professionnelles,
- soit une qualification professionnelle reconnue dans les classifications d'une convention collective de branche. Il s'agit de la convention collective applicable

dans la ou le(s) entreprise(s) utilisatrice(s) dans la ou laquelle(s) sont réalisées les périodes d'emploi,

- soit une qualification professionnelle inscrite sur une liste établie par la CPNE de la branche à laquelle appartient la ou le(s) entreprise(s) utilisatrice(s) dans la ou laquelle(s) sont réalisées les périodes d'emploi.

Pendant les périodes d'emploi dans la ou les entreprises utilisatrice(s) la qualification professionnelle correspondant à l'emploi occupé doit obligatoirement être mentionnée au contrat de mission. Cette qualification peut être différente de la qualification professionnelle pour laquelle le contrat de professionnalisation a été conclu mais doit être en cohérence avec celle-ci.

Article 14

Le contrat de professionnalisation

Mod. par Avenant 28 févr. 2006, étendu par arr. 19 oct. 2006, JO 28 oct., applicable à compter du 1^{er} avr. 2006

Mod. par Avenant n° 2, 12 juin 2008, étendu par arr. 11 févr. 2009, JO 19 févr., applicable à compter du 12 juin 2008.

Avenant n° 3, 29 janv. 2010, non étendu

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

PRISME.

Syndicat(s) de salariés :

CGT-FO ;

FS CFDT.

Article 14-1

Le contrat de professionnalisation de 6 à 12 mois

Le contrat de professionnalisation d'un salarié intérimaire peut être conclu pour une durée de six à douze mois. Ce contrat ne comprend que des actions de formation mises en œuvre par un organisme de formation externe et des périodes de mission.

Il peut être mis en œuvre pour tout type de validation. Les actions de formation prévues au contrat de professionnalisation sont d'une durée comprise entre 15 % et 25 % de la durée totale du contrat sans pouvoir être inférieure à 150 heures.

14-1-1

Formation pratique en entreprise utilisatrice

(Avenant n° 2, 12 juin 2008, étendu)

Le contrat de professionnalisation d'un salarié intérimaire peut être conclu pour une durée de six à douze mois. Ce contrat ne comprend que des actions de formation mises en œuvre par un organisme de formation externe et des périodes de mission.

Il peut être mis en œuvre pour tout type de validation. Les actions de formation prévues au contrat de professionnalisation sont d'une durée comprise entre 15 % et 25 % de la durée totale du contrat sans pouvoir être

inférieure à 150 heures. Toutefois, lorsque le contrat est validé par un diplôme, la durée des actions de formation peut être portée jusqu'à 50 % de la durée totale du contrat.

14-1-2

Bilan

Au démarrage du contrat de professionnalisation, un bilan peut, en tant que de besoin, être réalisé par un organisme externe.

Ces heures s'ajoutent à la durée des enseignements généraux, professionnels et technologiques prévus au contrat de professionnalisation. Elles donnent lieu à une prise en charge financière par l'OPCA de branche sur la base d'un forfait horaire et dans les limites définies par accord de branche.

Article 14-2

Le contrat de professionnalisation d'une durée supérieure à 12 mois

La durée du contrat de professionnalisation peut être supérieure à 12 mois dans la limite de 24 mois à condition que les actions de formation mises en œuvre par un organisme de formation externe soient d'une durée supérieure à 25 % sans pouvoir dépasser 50 % de la durée totale du contrat.

14-2-1

Publics permettant la conclusion de contrats de professionnalisation d'une durée supérieure à 12 mois

Un contrat de professionnalisation d'une durée supérieure à 12 mois peut être proposé :

- aux jeunes et aux demandeurs d'emploi n'ayant pas achevé un second cycle de l'enseignement secondaire et non titulaire d'un diplôme de l'enseignement technologique ou professionnel,
- les personnes ayant interrompu leur activité professionnelle pour s'occuper de leurs enfants ou de leur conjoint ou ascendants en situation de dépendance,
- aux personnes de plus de 45 ans sans qualification reconnue ou dont la qualification ne leur permet plus d'accéder à un emploi,
- les bénéficiaires de l'obligation d'emploi tels que prévus à l'article L. 323-3 du code du travail dont les travailleurs handicapés,
- les personnes éloignées de l'emploi bénéficiant de dispositifs tels que, notamment, le RMI, ou l'ASS,
- aux salariés intérimaires reconnus inaptes, par le médecin du travail, à occuper un emploi correspondant à leur qualification antérieure,
- les demandeurs d'emploi titulaires d'un titre ou d'un diplôme qui n'offre pas de débouchés sur le bassin d'emploi.

14-2-2 Validations permettant la conclusion de contrats de professionnalisation d'une durée supérieure à 12 mois

Un contrat de professionnalisation d'une durée supérieure à 12 mois peut également être proposé lorsque la formation mène à une qualification professionnelle sanctionnée par un diplôme ou un titre à finalité professionnelle enregistré au répertoire national des certifications professionnelles, un CQP ou une qualification professionnelle reconnue dans les classifications d'une convention collective de branche si le référentiel le nécessite.

14-2-3 Formation pratique en entreprise utilisatrice

Le contrat de professionnalisation peut comporter une formation pratique en entreprise utilisatrice dans la limite de 70 heures. Ces heures s'ajoutent à la durée de la formation en organisme de formation externe. Elles peuvent donner lieu à une prise en charge financière par l'OPCA de branche sur la base d'un forfait horaire défini par accord de branche.

Pendant la formation pratique, l'entreprise utilisatrice est signataire de la convention passée avec l'organisme externe assurant les enseignements généraux, professionnels et technologiques prévus au contrat de professionnalisation.

Cette formation pratique doit permettre l'application des acquis de la formation externe par une mise en situation et favoriser l'acquisition de compétences.

14-2-4 (nouveau) Bilan

(Avenant n° 3, 29 janv. 2010, non étendu) Dans le respect des règles fixées pour la formation des conducteurs routiers par la DGEFP et les partenaires sociaux du transport et auxiliaires de transport, les entreprises de travail temporaire peuvent déroger aux règles de durée des contrats et des formations des articles 14-1 et 14-2 relatifs aux contrats de professionnalisation des salariés intérimaires

14-2-4 (devenu «14-2-5» par avenant n° 3, 9 janv. 2010, non étendu)

Bilan

Au démarrage du contrat de professionnalisation, un bilan peut, en tant que de besoin, être réalisé par un organisme externe.

Ces heures s'ajoutent à la durée des enseignements généraux, professionnels et technologiques prévus au contrat de professionnalisation. Elles donnent lieu à une prise en charge financière par l'OPCA de branche sur la base d'un forfait horaire et dans les limites définies par accord de branche.

Article 15 Dispositions communes

Mod. par Avenant 28 févr. 2006, étendu par arr. 19 oct. 2006, JO 28 oct., applicable à compter du 1^{er} avr. 2006

Article 15-1

L'articulation entre la formation et les missions

Compte tenu de la relation triangulaire existante, l'entreprise de travail temporaire doit conclure différents contrats :

- Un contrat de professionnalisation avec le salarié intérimaire qui couvre l'intégralité des périodes de formation et des périodes de mission. Ce contrat est conclu dans le cadre de l'article L. 122-2 du code du travail. Le contrat de professionnalisation peut comporter une période d'essai pouvant aller jusqu'à un mois.
- Un ou des contrat(s) de mise à disposition avec la ou les entreprise(s) utilisatrice(s) dans la(es)quelle(s) sont réalisées les missions. Pendant ces missions, le cas de recours est celui prévu à l'article L. 124-2-1-1 du code du travail tel que précisé dans l'accord national du travail temporaire du 7 septembre 2005 relatif aux modalités de mise en œuvre des dispositions de l'article L. 124-2-1-1 du code du travail. Toutes les périodes de mission sont précisées au contrat si elles ne sont pas continues.
- Un ou des contrat(s) de mission avec le salarié intérimaire correspondant au(x) contrat(s) de mise à disposition.
- Un ou des contrats de mission-formation avec le salarié intérimaire correspondant aux périodes de formation.

Pendant la durée du contrat, l'employeur s'engage à fournir une ou des missions au salarié intérimaire en relation avec l'objectif de professionnalisation visé au contrat. Le salarié intérimaire s'engage à travailler pour le compte de l'entreprise de travail temporaire dans une ou des entreprises utilisatrices, à suivre la formation prévue au contrat et à se présenter aux évaluations et aux épreuves de validation. Ces engagements figurent au contrat de professionnalisation.

Article 15-2

La mise en place du contrat de professionnalisation

Lors de la conclusion du contrat de professionnalisation, l'employeur détermine avec le salarié intérimaire, au cours d'un entretien, auquel participe le tuteur de l'entreprise de travail temporaire et en liaison avec l'organisme formation, les objectifs, le programme ainsi que les conditions d'évaluation et de validation de la formation.

Avant l'exécution du contrat, le tuteur de l'entreprise de travail temporaire fait le point sur les acquis pré-professionnels et professionnels du salarié, avec le salarié intérimaire et l'organisme de formation.

Les tuteurs de l'entreprise de travail temporaire et de la ou des entreprise(s) utilisatrice(s) ainsi que l'organisme de formation se rencontrent, au démarrage du contrat,

pour que chacun ait une vision claire et précise de son rôle, du contenu de la formation et du calendrier de sa réalisation.

Le tuteur désigné par l'entreprise de travail temporaire et l'organisme de formation s'assurent périodiquement que les enseignements reçus et les activités exercées par le salarié intérimaire se déroulent dans les conditions prévues par le contrat de professionnalisation.

Le contrat de professionnalisation peut être renouvelé une fois si le bénéficiaire n'a pu obtenir la qualification envisagée pour cause d'échec aux épreuves d'évaluation de la formation suivie, de maternité, de maladie, d'accident du travail ou de défaillance de l'organisme de formation.

Article 15-3

La rémunération de l'intérimaire

Pendant les périodes de formation, la rémunération versée au salarié intérimaire âgé d'au moins 21 ans est au moins égale aux taux minima fixés par décret, soit aujourd'hui :

- 70 % du SMIC pour les salariés intérimaires de 21 ans et plus.

Pour les salariés intérimaires de moins de 26 ans titulaires d'un baccalauréat professionnel ou d'un diplôme à finalité professionnelle de même niveau, ces rémunérations sont majorées de 10 points.

- 100 % du SMIC pour les salariés intérimaires de 26 ans et plus.

La rémunération des salariés intérimaires de moins de 21 ans ne peut être inférieure à 70 % du SMIC.

L'indemnité de fin de mission (IFM) n'est pas due.

Pendant les périodes de mission, la rémunération correspondant à l'emploi occupé est établie conformément aux dispositions de l'article L. 124-4-2 du code du travail. L'IFM est due.

En tout état de cause, la rémunération mensuelle allouée au salarié intérimaire ne peut être inférieure aux minima définis pour les périodes de formation.

En outre, sur l'ensemble de la période couverte par le contrat de professionnalisation, le salarié ne peut recevoir, en fonction de son âge et de la durée de son contrat, une rémunération totale inférieure à 70 % du salaire de référence moyen correspondant aux périodes de mission. À la fin du contrat de professionnalisation l'entreprise de travail temporaire doit s'assumer du respect de ces dispositions.

Le contrat de professionnalisation peut comporter une période de suspension correspondant à une période de fermeture de l'entreprise utilisatrice. Dans ce cas, l'entreprise de travail temporaire verse au salarié intérimaire l'indemnité compensatrice de congés payés correspondant aux droits acquis par le salarié. En tout état de cause les dispositions prévues au paragraphe ci-dessus s'appliquent.

Article 15-4

La fonction tutorale

La réussite du contrat de professionnalisation implique une évaluation, un accueil et un suivi du salarié plus importants que dans d'autres branches professionnelles compte tenu du fait que le salarié intérimaire est mis à disposition d'une ou de plusieurs entreprises utilisatrices pendant les périodes d'emploi.

En outre, les enseignements généraux, professionnels et technologiques sont, souvent, suivis en groupe, ce qui nécessite de s'assurer, au préalable, de l'homogénéité du niveau des participants.

Pour chaque salarié intérimaire titulaire d'un contrat de professionnalisation, l'entreprise de travail temporaire désigne un tuteur parmi les salariés permanents. Chaque tuteur peut suivre 10 salariés intérimaires au plus.

Le tuteur de l'entreprise de travail temporaire a notamment pour rôle :

- d'aider, d'informer et de guider le salarié intérimaire pendant toute la durée du contrat,
- de veiller au respect du planning des formations,
- de s'assurer que le salarié intérimaire se présente aux épreuves qui permettent la délivrance de la certification prévue au contrat,
- d'assurer la liaison avec le ou les organismes de formation et le ou les tuteurs de l'entreprise utilisatrice.

Pour favoriser l'exercice de cette fonction tutorale, le salarié permanent doit avoir bénéficié au préalable d'une préparation et si nécessaire d'une formation spécifique. L'entreprise prend les mesures d'organisation et d'aménagement de la charge de travail nécessaires à l'accomplissement de la mission du tuteur.

Les entreprises de travail temporaire sont incitées à proposer, tout particulièrement aux salariés permanents en fin de carrière professionnelle, de mettre à profit leur expérience en exerçant la fonction de tuteur.

La fonction tutorale, ne pourra être prise en charge, par l'OPCA de branche, que dans le cas où la formation du tuteur a été effectuée.

Conformément aux dispositions réglementaires applicables, un tuteur est désigné dans l'entreprise utilisatrice pour chaque salarié intérimaire titulaire d'un contrat de professionnalisation. Il est rappelé que conformément aux dispositions réglementaires en vigueur le tuteur de l'entreprise utilisatrice ne peut suivre que trois salariés.

Le tuteur de l'entreprise utilisatrice a notamment pour rôle :

- d'accueillir le salarié intérimaire,
- de contribuer à l'acquisition des connaissances, des compétences et des aptitudes professionnelles, lors des périodes d'emploi.

Section II

La période de professionnalisation des salariés intérimaires

Mod. par Avenant 28 févr. 2006, étendu par arr. 19 oct. 2006, JO 28 oct., applicable à compter du 1^{er} avr. 2006

Les signataires du présent accord, constatant que le législateur a réservé l'usage de la période de professionnalisation aux salariés travaillant dans le cadre d'un contrat à durée indéterminée, demandent à la CPNE de la branche du Travail Temporaire de leur proposer un dispositif ouvrant la période de professionnalisation aux salariés intérimaires notamment afin de permettre, par des actions de formation, leur maintien dans l'emploi.

Article 16 Période de professionnalisation des salariés intérimaires

Mod. par Ajouté par : Avenant n° 4, 10 juill. 2009, étendu par arr. 22 déc. 2009, JO 3 janv. 2010, applicable à compter de la publication de son arrêté d'extension au journal officiel

Article 16-1 Objet des périodes de professionnalisation

- Les périodes de professionnalisation ont pour objet,
- soit de permettre à un salarié intérimaire de participer à une action de formation dont l'objectif de qualification est défini par la CPNE de la branche,
 - soit d'acquérir une des qualifications prévues à l'article L. 6314-1 du code du travail, soit :
 - enregistrée dans le répertoire national des certifications professionnelles prévu à l'article L. 335-6 du code de l'éducation ;
 - reconnue dans les classifications d'une convention collective nationale de branche ;
 - figurant sur une liste établie par la commission paritaire nationale de l'emploi de la branche.

La CPNE examine annuellement les actions menées et les modalités de mise en place au bénéfice des intérimaires de la branche.

Article 16-2 Les salariés intérimaires concernés

Les périodes de professionnalisation sont ouvertes aux bénéficiaires suivants :

- aux salariés intérimaires dont la qualification est insuffisante au regard de l'évolution des technologies et des métiers ainsi que de l'organisation du travail,
- aux salariés intérimaires qui comptent vingt ans d'activité professionnelle ou âgés d'au moins quarante-cinq ans et qui souhaitent consolider la seconde partie de leur carrière professionnelle,
- aux salariés intérimaires qui envisagent la création ou la reprise d'une entreprise,
- aux salariés intérimaires ayant interrompu leur activité professionnelle pour s'occuper de leurs enfants ou

de leur conjoint ou ascendants en situation de dépendance,

— aux salariés intérimaires bénéficiaires de l'obligation d'emploi tels que prévus à l'article L. 5212-13 du code du travail dont les travailleurs handicapés,

— aux salariés intérimaires reconnus définitivement inaptes par le médecin du travail à occuper un emploi correspondant à leur qualification antérieure,

— aux salariés intérimaires accédant à une qualification différente ou supérieure,

— aux salariés intérimaires peu ou pas qualifiés (de niveau de qualification de niveau V ou infra), ou ayant notamment des difficultés de maîtrise des savoirs de base,

— aux salariés intérimaires qui alternent fréquemment des périodes de travail et des périodes de chômage.

Pour pouvoir bénéficier d'une période de professionnalisation, le salarié intérimaire devra justifier d'une ancienneté d'au moins 210 heures de mission de travail temporaire, toutes entreprises de travail temporaire confondues, au cours des 12 mois précédant l'entrée en formation.

Article 16-3 Déroulement et contenu de la période de professionnalisation

La durée de la période de professionnalisation est définie d'un commun accord entre l'employeur et le salarié intérimaire, en cohérence avec l'objectif de professionnalisation défini.

La période de professionnalisation comporte au minimum 35 heures de formation.

Lorsque la période de professionnalisation comporte plus de 35 heures de formation, celle-ci comporte au minimum une période de formation de 35 heures en continu.

L'entreprise de travail temporaire qui a conclu une période de professionnalisation s'engage à proposer au salarié intérimaire, au plus tard dans le mois qui suit la fin de la formation, un emploi en rapport avec la formation suivie pour une durée au minimum égale à un tiers de la durée de la formation, sans pouvoir être inférieure à 35 heures.

Au cours d'une période de professionnalisation, le salarié intérimaire peut également bénéficier, en accord avec l'employeur, en plus d'une action de formation, d'actions d'évaluation, de bilans de compétences, de validation des acquis de l'expérience professionnelle, ou d'un accompagnement externe, réalisés par un organisme de formation externe ou par l'entreprise lorsqu'elle dispose d'un service de formation interne répondant aux critères fixés par l'OPCA de la branche. L'action de formation est prise en charge financièrement par l'OPCA de la branche sur la base d'un forfait horaire, dans les limites et selon les priorités définies par la CPNE de la branche, sur proposition du Conseil d'Administration de l'OPCA.

Article 16-4 **Parcours professionnel**

La période de professionnalisation s'inscrit dans le cadre de parcours de formation spécifiques aux besoins de chaque salarié intérimaire.

En conséquence, dans le cadre de parcours de formation, la période de professionnalisation pourra être précédée d'un Contrat d'Insertion Professionnelle Intérimaire (CIPI), précédée et/ou suivie d'un Contrat de Développement Professionnel Intérimaire (CDPI), d'une période de professionnalisation ou d'un Contrat de Professionnalisation Intérimaire (CPI).

Article 16-5 **Tutorat dans le cadre de période de professionnalisation**

Les signataires du présent accord recommandent l'accompagnement du salarié intérimaire par un tuteur.

Le tuteur peut être choisi parmi les salariés, permanents ou intérimaires, de l'entreprise de travail temporaire, reconnus pour leur expertise et capacité à accompagner les salariés intérimaires durant la période de professionnalisation.

Le tuteur pourra le cas échéant suivre une formation de tuteur. La CPNE sera saisie à ce sujet d'une étude pour élaborer un cahier des charges.

Le tuteur assure, notamment, les missions suivantes :

1° Accueillir, aider, informer et guider les bénéficiaires des périodes de professionnalisation ;

2° Organiser avec les salariés intéressés l'activité de ces bénéficiaires dans l'entreprise et contribuer à l'acquisition des savoir-faire professionnels ;

3° Veiller au respect de l'emploi du temps du bénéficiaire ;

4° Assurer la liaison avec l'organisme ou le service chargé des actions d'évaluation, de formation et d'accompagnement des bénéficiaires à l'extérieur de l'entreprise ;

5° Participer à l'évaluation du suivi de la formation.

Les signataires du présent accord ayant à cœur de sécuriser les parcours professionnels et d'accompagner les parcours de carrière des «Seniors», les fonctions tutorales pourront leur être confiées en priorité.

Article 16-6 **Rédaction d'un document**

Les modalités de mise en place de cette période de professionnalisation font l'objet d'un document formalisé dans lequel sont précisés notamment :

— la nature et la durée des actions proposées,

— les dates et lieu(x) de réalisation,

— le contenu des actions ainsi que les modalités de rémunération.

Lorsque la période de professionnalisation est conclue à l'initiative du salarié intérimaire, le document précise s'il y a lieu :

— le ou les dispositifs mobilisés,

— le montant de l'allocation formation éventuelle.

Article 16-7 **Modalités de rémunération**

Pendant la durée de la formation, le salarié intérimaire est titulaire d'un contrat de mission-formation tel que prévu à l'article L. 1251-57 du code du travail. Sa rémunération est fixée comme pour une action de formation réalisée dans le cadre du plan de formation. L'IFM n'est pas due.

Section III

Le plan de formation de l'entreprise

Mod. par Ajoutée par : Avenant 28 févr. 2006, étendu par arr. 19 oct. 2006, JO 28 oct., applicable à compter du 1^{er} avr. 2006

Article 17 **Le contenu du plan de formation**

Les organisations signataires du présent accord conviennent des dispositions suivantes pour les actions de formation proposées aux salariés intérimaires dans le cadre du plan de formation des entreprises de travail temporaire.

Les actions de formation en faveur des salariés intérimaires financées par le plan de formation des entreprises de travail temporaire, relèvent de l'une des catégories prévues à l'article L 932-1 du code du travail selon les modalités définies ci-dessous en vue de l'adaptation de ces catégories à la situation spécifique des intérimaires :

• Les actions d'adaptation au poste de travail : ces actions constituent un temps de travail effectif et donne lieu à rémunération.

Compte tenu de la nature même de l'activité des entreprises de travail temporaire, mise à disposition d'un salarié intérimaire dans une entreprise utilisatrice, une entreprise de travail temporaire ne peut pas organiser et financer des actions de formation d'adaptation à des postes de travail qui sont définis en fonction des organisations propres à chaque entreprise utilisatrice et sur lesquels elle n'exerce aucune responsabilité. En conséquence le plan de formation des entreprises de travail temporaire ne peut pas financer des actions de formation de ce type.

En ce qui concerne les salariés intérimaires, les actions de formation relevant de cette catégorie ne peuvent être que des actions d'adaptation à un emploi qui permettent l'acquisition de compétences et des savoir-faire transférables en lien direct avec un emploi.

• Les actions liées à l'évolution des emplois : ces actions sont mises en œuvre pendant le temps de travail et donnent lieu à rémunération.

Ces actions permettent aux salariés intérimaires d'acquérir un complément de compétences et de savoir-faire en lien avec un emploi qu'ils occupent déjà ce qui développe leur employabilité sur un bassin d'emploi.

• Les actions qui participent au développement des compétences: ces actions avec l'accord écrit du salarié peuvent se dérouler en dehors du temps de travail, dans la limite de 80 heures par an.

Ces actions permettent aux salariés intérimaires d'acquérir un complément de compétences et de savoir-faire dans leur qualification ou d'acquérir une nouvelle qualification leur permettant l'accès à d'autres types d'emploi.

Les entreprises de travail temporaire doivent appliquer les dispositions de l'accord du 8 juin 2000 pour la mise en place d'actions de formation professionnelle dans les entreprises utilisatrices.

Toute action de formation qualifiante doit être validée par la délivrance d'une certification, d'une unité capitalisable, d'un diplôme, d'un titre à finalité professionnelle ou d'une reconnaissance par une convention collective de branche. Toute autre action fait l'objet de la délivrance d'une attestation écrite.

Article 18 le salarié intérimaire

Article 18-1 dans le cadre d'une mission

Lorsqu'un salarié intérimaire est en mission, il est susceptible de suivre une action, imputable au titre du plan de formation de l'entreprise de travail temporaire, pendant ou en dehors du temps de travail conformément aux dispositions de l'article L. 932-1 du Code du Travail.

Pour les actions de développement des compétences réalisées en dehors du temps de travail, avec l'accord du salarié intérimaire, ce dernier perçoit pendant la durée de l'action l'allocation de formation prévue au III de l'article L. 932-1 du Code du Travail calculée selon les modalités précisées à l'article 17-4 ci-dessous. L'IFM et l'ICCP ne sont pas dues au titre de l'allocation. Aucune autre rémunération n'est due.

À l'occasion de cette action de développement des compétences est rédigé un document précisant :

- l'intitulé de l'action et sa durée,
- les dates pendant lesquelles l'action a lieu,
- le ou les lieux où elle se déroule,
- le cas échéant le nom du service interne de l'entreprise de travail temporaire ou de l'organisme externe responsable de l'action,
- le montant de l'allocation de formation,
- l'engagement auquel l'entreprise de travail temporaire souscrit dès lors que le salarié intérimaire a suivi avec assiduité la formation et satisfait aux évaluations prévues. Cet engagement porte sur les possibilités de mis-

sion mettant en œuvre les compétences acquises lors de la formation.

Article 18.2 hors mission

Deux situations sont à distinguer :

1. l'action de formation est une formation d'adaptation à l'emploi ou d'adaptation à l'évolution de l'emploi.

L'intérimaire est titulaire d'un contrat de mission-formation tel que prévu à l'article L. 124-21 du Code du Travail. Cette action donne lieu à rémunération, l'IFM n'est pas due.

2. l'action de formation participe au développement des compétences

Avec l'accord de l'intérimaire, elle peut se dérouler en dehors du temps de travail. Dans ce cas elle est rattachée au dernier contrat de mission dans les conditions suivantes :

- l'action est proposée à l'intérimaire avant la fin d'une mission,
- l'action commence au plus tard dans les deux semaines qui suivent la fin de la mission,
- un document écrit est annexé au contrat de mission en cours avant la fin de ladite mission,
- cette annexe précise :

⇒ l'intitulé de l'action et sa durée,

⇒ les dates pendant lesquelles l'action a lieu,

⇒ le ou les lieux où elle se déroule,

⇒ le cas échéant le nom du service interne de l'entreprise de travail temporaire ou de l'organisme externe responsable de l'action,

⇒ le montant de l'allocation de formation.

⇒ l'engagement auquel l'entreprise de travail temporaire souscrit dès lors que l'intérimaire a suivi avec assiduité la formation et satisfait aux évaluations prévues. Cet engagement porte sur les possibilités de mission mettant en œuvre les compétences acquises lors de la formation.

À ce titre, l'intérimaire perçoit, pendant la durée de l'action, l'allocation de formation prévue au III de l'article L. 932-1 du Code du Travail calculée selon les modalités précisées à l'article 17-4 ci-dessous. L'IFM et l'ICCP ne sont pas dues au titre de l'allocation. Aucune autre rémunération n'est due.

Pendant la durée de la formation, l'intérimaire bénéficie de la législation de la Sécurité Sociale relative à la protection en matière d'accidents du travail et de maladies professionnelles comme prévu aux articles L. 932-1 et L. 962-1 du Code du Travail.

Article 18-3 La rémunération de l'intérimaire en contrat de mission-formation

Les actions de formation mises en place dans le cadre d'un contrat de mission-formation se déroulent soit

pendant un contrat de mission suspendu soit en dehors de toute mission.

Pour ces actions, réalisées dans le cadre d'un contrat de mission-formation, l'intérimaire perçoit une rémunération calculée de la manière suivante :

- l'action s'insère dans le cadre d'une mission suspendue : maintien du salaire de la mission en cours,
- l'action s'insère entre des missions : prise en compte du salaire de la dernière mission. À défaut de mission au cours des 12 mois précédents, la rémunération de l'intérimaire est au moins égale au SMIC.

Pour déterminer le salaire de la dernière mission ou de la mission en cours, 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 : 13^{ème} mois) ainsi que, le cas échéant, les primes et indemnités liées à la réduction du temps de travail. Les primes et indemnités liées aux conditions de travail (par exemple : travail de nuit, prime de froid, travail en équipe), ainsi que l'indemnité de fin de mission, l'indemnité compensatrice de congés payés et les remboursements de frais professionnels ne sont pas pris en compte.

L'ICCP est versée à la fin du contrat de mission-formation dans les conditions prévues à l'article L. 124-4-3 du Code du Travail. L'IFM n'est pas due.

Article 18-4

La rémunération de l'intérimaire lorsque la formation se déroule en dehors du temps de travail

Les actions de formation réalisées en dehors du temps de travail se déroulent soit pendant une mission comme prévu à l'article 17-1 soit hors missions comme prévu à l'article 17-2.

Pour ces actions, l'intérimaire perçoit une allocation de formation correspondant à 50 % de la rémunération nette de la dernière mission calculée comme ci-dessus.

Les frais de transport d'hébergement et de repas, engagés lors d'actions de formation conduites dans le cadre du plan de formation de l'entreprise de travail temporaire, sont à la charge de l'entreprise, selon les modalités qu'elle a définies, et imputables sur sa participation au développement de la formation professionnelle continue.

Article 19

La clause de partenariat formation

Dans le cadre du plan de formation, les entreprises de travail temporaire s'attacheront à développer et financer des actions de formation permettant de répondre aux évolutions du marché de l'emploi et de développer l'employabilité des intérimaires.

Pour les formations d'une durée supérieure ou égale à 4 semaines, l'entreprise de travail temporaire peut pro-

poser à l'intérimaire un partenariat-formation dans lequel figurent des engagements réciproques portant :

- en ce qui concerne l'entreprise de travail temporaire : sur les propositions de missions mettant en œuvre les compétences acquises lors de la formation,
- en ce qui concerne l'intérimaire : sur la priorité donnée aux missions proposées par l'entreprise de travail temporaire ayant financé la formation.

Chapitre II

L'intérimaire acteur de son parcours professionnel

Dans un souci d'égalité de traitement avec les salariés permanents et afin d'optimiser la construction des parcours professionnels des intérimaires en valorisant le travail effectué au cours des missions, un «équivalent temps» de l'indemnité compensatrice de congés payés au sens de l'article L. 124-4-3 du code du travail, évalué à 10 % des heures rémunérées, sera pris en compte pour l'appréciation des seuils d'ancienneté des salariés intérimaires pour l'accès à tous les dispositifs de formation présentés au présent chapitre.

Section I

L'entretien professionnel

Tout salarié intérimaire justifiant d'au moins 3 200 heures d'ancienneté dans une même entreprise de travail temporaire, bénéficie au minimum tous les deux ans d'un entretien professionnel réalisé dans ladite entreprise de travail temporaire. Cette ancienneté s'apprécie toutes missions confondues sur les 24 mois précédant la date de l'entretien. À chaque entretien le salarié intérimaire doit justifier de cette condition d'ancienneté.

Ces entretiens sont réalisés conformément aux dispositions d'un accord d'entreprise conclu en la matière ou, à défaut, dans les conditions définies par le chef d'entreprise.

L'entretien professionnel est un moment privilégié au cours duquel le salarié intérimaire et l'employeur, ou son représentant, font le point sur l'activité professionnelle du salarié et ses souhaits en matière d'évolution professionnelle. C'est également l'occasion de lui présenter les différents dispositifs prévus au présent accord.

La CPNE de la branche se réunira pour étudier l'accord prévu à l'article 1-1 de l'accord interprofessionnel du 5 décembre 2003 et proposer, si nécessaire, des adaptations à la présente section.

Section II

Le bilan de compétences

Le bilan de compétences a pour objet de permettre aux salariés intérimaires d'analyser leurs compétences pro-

fessionnelles et individuelles ainsi que leurs aptitudes et leurs souhaits d'évolution.

Ces actions de bilan contribuent à l'élaboration, par le salarié intérimaire concerné, d'un projet professionnel pouvant conduire, le cas échéant, à l'émergence d'un besoin de formation.

Article 20 **Les bilans de compétences à l'initiative de l'employeur**

L'employeur peut proposer à un salarié intérimaire, sous réserve de son accord, de bénéficier d'un bilan de compétences, ce bilan relevant des actions de développement des compétences, se déroule pendant le temps de travail.

Les entreprises de travail temporaire prennent en charge les coûts afférents au bilan de compétences (rémunération, coût du bilan, remboursement de frais) sur leur plan de formation.

Article 21 **Les bilans de compétences à l'initiative du salarié**

Mod. par Avenant 28 févr. 2006, étendu par arr. 19 oct. 2006, JO 28 oct., applicable à compter du 1^{er} avr. 2006

Article 21-1 **Les bilans de compétences au titre du DIF**

Les salariés intérimaires peuvent demander à utiliser les droits acquis au titre du DIF intérimaire pour suivre une action de bilan de compétences.

Article 21-2 **Les congés de bilan de compétences des «salariés expérimentés»**

(Avenant 28 févr. 2006, étendu)

Après vingt ans d'activité professionnelle et, en tout état de cause, à compter de son quarante cinquième anniversaire, un salarié intérimaire peut bénéficier, sous réserve de justifier de 1 600 heures travaillées au cours des trois dernières années dans l'entreprise de travail temporaire où il dépose sa demande, d'un congé de bilan de compétences mis en œuvre en dehors du temps de travail.

Le salarié intérimaire devra être en mission ou avoir terminé sa mission depuis moins de trois mois au moment de la demande.

Les conditions d'ancienneté prévues pour le CIF et le congé de bilan de compétences ne s'appliquent pas.

La prise en charge financière du congé de bilan de compétences est assurée, en priorité et à la demande du salarié intérimaire, par le dispositif du congé de bilan de compétences prévu à l'article 20-3 ci-dessous ou par celui du droit individuel à la formation.

S'il est pris en charge dans le cadre du congé de bilan de compétences, il est financé par l'OPCA de branche sous réserve que l'ensemble des congés de bilan de compétences des salariés expérimentés (permanents et intérimaires) n'excède pas 1 % des fonds collectés par

l'OPCA de branche au titre des congés individuels de formation.

Article 21-3 **Le congé de bilan de compétences**

(Avenant 28 févr. 2006, étendu)

Le congé de bilan de compétences a pour objet de permettre à tout salarié intérimaire, au cours de sa vie professionnelle, de participer à une action de bilan de compétences, indépendamment de celles réalisées à l'initiative de l'entreprise ou dans le cadre de son droit individuel à la formation.

Tout salarié intérimaire justifiant de cinq ans, consécutifs ou non, en qualité de salarié, qu'elle qu'ait été la nature des contrats de travail successifs, peut demander à bénéficier d'un congé de bilan de compétences dans une entreprise de travail temporaire. Le salarié doit justifier dans l'entreprise de travail temporaire de 1600 heures travaillées sur les 18 mois précédant le dépôt de sa demande dans cette entreprise de travail temporaire.

Cette condition d'ancienneté est ramenée à 3200 heures sur les 36 derniers mois, lorsque cette ancienneté a été acquise dans la seule profession du travail temporaire, dont 1600 heures dans l'entreprise dans laquelle le salarié intérimaire demande à en bénéficier.

Section III **La validation des acquis de l'expérience**

Tout salarié intérimaire, justifiant de l'expérience requise, peut faire valider les acquis de son expérience en vue d'obtenir un diplôme, un titre à finalité professionnelle ou un certificat de qualification figurant au répertoire national des certifications professionnelles.

Lorsqu'il est prévu une validation en situation de travail, en ce qui concerne les salariés intérimaires, deux situations sont possibles :

- une évaluation en situation de travail réelle, celle-ci est réalisée en entreprise utilisatrice,
- une évaluation en situation de travail reconstituée dans un organisme ayant la capacité de l'organiser.

La démarche est une démarche volontaire du salarié qui peut s'inscrire dans le cadre du droit individuel à la formation, après accord de l'entreprise de travail temporaire, ou dans le cadre d'un congé de validation de l'expérience.

Les salariés intérimaires ont également la possibilité d'utiliser leur compte épargne-temps selon les règles prévues par l'accord du 27 mars 2000 relatif à l'application de l'aménagement et de la réduction du temps de travail des intérimaires.

Pour faire valider son expérience, le salarié intérimaire doit justifier d'activités, exercées de façon continue ou non pendant une durée totale d'au moins trois ans. Les activités exercées doivent être en rapport avec la certification visée.

Article 22

Les actions financées au titre du DIF

Les salariés intérimaires peuvent demander à utiliser les droits acquis au titre du DIF pour suivre une action de VAE.

Le détail de la prise en charge financière par l'entreprise de travail temporaire est précisé par écrit avant le début de l'action.

Article 23

Le congé VAE

Mod. par Avenant 28 févr. 2006, étendu par arr. 19 oct. 2006, JO 28 oct., applicable à compter du 1^{er} avr. 2006

Le congé pour validation des acquis de l'expérience a pour but de permettre à tout intérimaire, désirant faire valider son expérience, de participer à des épreuves de validation organisées par un organisme habilité à délivrer un diplôme, un titre à finalité professionnelle ou un certificat de qualification.

La durée du congé VAE est celle fixée par le Code du Travail.

Après vingt ans d'activité professionnelle et, en tout état de cause, à compter de son quarante cinquième anniversaire, tout salarié intérimaire bénéficie, sous réserve d'une ancienneté minimum 1600 heures travaillées sur les 12 derniers mois dans une entreprise de travail temporaire, d'une priorité d'accès au congé VAE.

Article 23-1

Les conditions d'ouverture des droits

(Avenant 28 févr. 2006, étendu)

Les salariés intérimaires intéressés par ce dispositif peuvent en faire la demande, soit à tout moment de leur mission, auprès de l'entreprise de travail temporaire qui les emploie, soit jusqu'à trois mois après la fin de la dernière mission.

Si au moment du début de l'action, le bénéficiaire est salarié d'une entreprise extérieure à la profession, il perd le bénéfice du financement accordé par l'OPCA de branche.

Article 23-2

Les modalités d'obtention du congé VAE

La demande doit être faite par écrit auprès de l'entreprise de travail temporaire au plus tard 60 jours avant le début des actions de validation ou de préparation de cette validation.

La demande doit préciser le diplôme, le titre, ou le certificat de qualification demandé et indiquer les dates, la nature et la durée des actions de validation ou de préparation de cette validation ainsi que la dénomination de l'autorité ou de l'organisme qui délivre la certification.

La réponse de l'employeur, auprès duquel la demande a été faite, doit intervenir dans un délai maximum de 30 jours suivant la réception de la demande et doit être faite par écrit au salarié.

L'entreprise de travail temporaire, qui répond favorablement à cette demande, signe une autorisation d'absence. Par ailleurs, l'entreprise de travail temporaire signe avec le bénéficiaire du congé VAE, un contrat de mission-validation tel que prévu à l'article L 124-21 du Code du Travail pour la durée des épreuves de validation ou de préparation de cette validation.

Article 23-3

La prise en charge par l'OPCA de branche

Le financement des congés de validation de l'expérience est assuré par l'OPCA de branche sur les fonds collectés au titre du CIF. Une ligne budgétaire est affectée aux financements des congés VAE des salariés expérimentés (permanents et intérimaires) dans la limite de 1 % des fonds collectés.

L'intérimaire ayant obtenu une autorisation d'absence pour congé de validation des acquis de l'expérience peut demander à l'OPCA de branche, la prise en charge des dépenses afférentes à ce congé.

La prise en charge de tout ou partie des dépenses afférentes à ce congé est accordée dès lors que l'ensemble des demandes reçues peuvent être simultanément satisfaites, compte tenu des priorités, critères et échéancier définis par l'OPCA de branche.

Pour compléter la prise en charge de l'OPCA de branche, l'intérimaire peut utiliser les droits ouverts au titre du DIF ou les jours épargnés dans un CET.

Section IV

Le droit individuel à la formation des salariés intérimaires

Article 24

Les conditions d'ouverture du droit

Les intérimaires justifiant de 2 700 heures dans la profession du travail temporaire dont 2 100 heures dans l'entreprise de travail temporaire dans laquelle ils font leur demande, ont droit, en dehors des périodes de mission, à une action de formation, financée par le plan de formation de cette entreprise. Le nombre d'heures travaillées s'apprécie sur une période de 24 mois consécutifs.

Un intérimaire acquiert un droit à une action de formation d'une durée maximale correspondant à 40 heures par tranche de 2 700 heures travaillées, dans la limite de 120 heures. En tout état de cause, lorsqu'une action a été réalisée, quelle que soit sa durée, l'intérimaire doit acquérir de nouveau l'ancienneté nécessaire pour alimenter un nouveau droit individuel à la formation.

Les heures correspondant aux contrats de professionnalisation et aux contrats de formation spécifiques financés par le 0,5 % et le 0,15 % ne sont pas prises en compte pour le calcul de l'ancienneté.

Il appartient au salarié intérimaire de justifier de son ancienneté en produisant les bulletins de paye et/ou les

attestations ASSEDIC correspondant à la période de référence.

Article 25

Les actions éligibles au titre du DIF

Les actions éligibles au titre du DIF sont les suivantes :

- les actions liées à la validation des acquis de l'expérience,
- les actions de bilan et d'orientation professionnelle,
- les actions permettant le perfectionnement et le développement des compétences.

L'ETT pourra refuser les demandes dont l'objectif professionnel et d'emploi ne serait pas avéré.

Article 26

La demande du salarié intérimaire

Le salarié intérimaire, qui souhaite utiliser son droit individuel à la formation, doit en faire la demande, par écrit, à l'entreprise de travail temporaire dans laquelle l'ancienneté est acquise, au plus tard dans le mois qui suit la dernière mission réalisée pour cette entreprise et au moins, un mois avant le début de l'action.

La demande doit préciser :

- le type d'action choisie,
- l'organisme pressenti,
- la période à laquelle le salarié intérimaire souhaite suivre l'action,
- l'objectif poursuivi.

L'entreprise de travail temporaire valide le choix du salarié intérimaire ou, le cas échéant, propose un autre organisme permettant de mieux répondre à la demande.

Article 27

La réponse de l'entreprise de travail temporaire

Le chef d'entreprise ou son représentant communique sa réponse, au salarié intérimaire, dans un délai maximum de 30 jours après la réception de la demande. Si la réponse est positive, l'ETT procède à l'inscription du salarié intérimaire à l'action demandée. Si la réponse est négative, elle doit être faite, par écrit, et préciser le ou les motifs du refus ou du report.

Les motifs de refus, par l'ETT, sont, notamment, les suivants :

- l'absence de fonds disponibles,
- le salarié intérimaire ne remplit pas les conditions d'ouverture du droit prévues à l'article 23 ci-dessus,
- l'action ne correspond pas aux actions prévues à l'article 24 ci-dessus,
- la procédure prévue à l'article 25 ci-dessus n'a pas été respectée par le salarié intérimaire,
- le salarié est en mission au moment de la réalisation de l'action,
- le salarié est titulaire d'un CDI ou d'un CDD au moment de la réalisation de l'action.

Article 28

L'ordre de prise en compte des demandes

Les demandes des salariés intérimaires sont prises en compte, dans la limite des fonds disponibles, selon les modalités définies par l'ETT.

Lorsque le budget du plan de formation de l'entreprise, affecté au droit individuel à la formation des salariés intérimaires, est épuisé le salarié intérimaire peut renouveler sa demande ultérieurement en respectant les dispositions du présent accord.

Article 29

Le déroulement des actions réalisées dans le cadre du DIF

Les actions réalisées dans le cadre du DIF peuvent se dérouler en dehors du temps de travail, comme prévu dans le cadre du plan de formation.

Les actions réalisées dans le cadre du DIF en dehors du temps de travail donnent lieu au versement de l'allocation de formation prévue à l'article L.932-1 du Code du Travail.

Article 30

Le financement

Pour satisfaire les demandes des salariés intérimaires entrant dans le cadre du droit individuel à la formation prévu par le présent accord, les entreprises de travail temporaire y consacrent, chaque année, 5 % du montant de leur contribution au plan de formation. Les fonds non utilisés et non engagés à ce titre, par une ETT, au 30 novembre, peuvent être utilisés pour le financement des autres actions relevant de son plan de formation.

L'OPCA de branche peut allouer des fonds mutualisés aux entreprises ayant, sur leur plan de formation, un budget insuffisant pour satisfaire les demandes de leurs salariés intérimaires.

La prise en charge de l'entreprise porte sur les frais de transport, de repas ainsi que sur les frais pédagogiques et la rémunération ou l'allocation de formation prévue au III de l'article L 932-1 du code du travail.

Si la demande porte sur une action d'une durée supérieure au droit acquis au titre du DIF, le salarié intérimaire peut utiliser son compte épargne-temps.

Article 31

L'information des salariés intérimaires

Les entreprises de travail temporaire informeront les salariés intérimaires de l'existence de ce droit selon des modalités qu'elles définiront.

Article 32

L'information du comité d'entreprise

Le comité d'entreprise, ou à défaut les délégués du personnel, est informé dans le cadre de la consultation annuelle sur le plan de formation prévue à l'article L. 934-4 du Code du Travail, des droits individuels à la formation réalisés par des salariés intérimaires.

Section V

Le congé individuel de formation

Le congé individuel de formation est un instrument privilégié qui a pour objet de permettre à un salarié intérimaire de suivre, à son initiative et à titre individuel, des actions de formation de son choix indépendamment de sa participation aux actions comprises dans le plan de formation de l'entreprise de travail temporaire, mise en œuvre au titre du DIF ou dans le cadre d'un contrat de professionnalisation.

Les CIF doit permettre au salarié intérimaire de changer d'activité, de profession ou de s'ouvrir plus largement à la culture ou à la vie sociale ou d'accéder à un niveau supérieur de qualification et de se perfectionner professionnellement.

Tout salarié intérimaire qui souhaite élaborer un projet professionnel individuel peut bénéficier de l'aide de l'OPCA de branche qui lui propose les concours suivants :

- un accompagnement dans le choix de son orientation professionnelle,
- une information sur les dispositifs de formation, de validation des acquis de l'expérience et de bilan de compétences,
- un appui à l'élaboration et à la formalisation de son projet.

Article 33 Le Congé Individuel de Formation

Mod. par Avenant n° 5, 27 août 2010, étendu par arr. 18 févr. 2011, JO 26 févr.

Article 33-1 Les conditions d'ouverture des droits

L'ancienneté requise :

L'ancienneté requise pour bénéficier d'un congé individuel de formation est fixée à :

soit 1600 heures travaillées dans la profession, dont 600 heures dans l'entreprise de travail temporaire (ou le groupe d'entreprises de travail temporaire au sens du 1^{er} alinéa de l'article L. 439-1 du Code du Travail ou du 6^{ème} alinéa de l'article L. 431-1) dans laquelle est déposée la demande d'autorisation d'absence. Ces heures s'apprécient toutes missions confondues, sur une période de référence de 18 mois précédant cette date de dépôt,

Les heures à prendre en compte pour l'appréciation des seuils requis, sont les heures de travail effectif, au cours de la période de référence, auxquelles sont assimilées limitativement et dans le cadre des missions effectuées :

- les heures chômées payées à l'occasion des jours fériés, congés pour événements familiaux, congés de maternité et d'adoption, d'intempéries et de chômage partiel,
- les heures chômées du fait de maladie ou d'accident ayant donné lieu à la délivrance d'un arrêt de travail,

indemnisées ou non au titre du régime de prévoyance des intérimaires,

- les heures restant à courir jusqu'au terme initialement prévu, en cas d'interruption de mission avant l'échéance du contrat du fait de l'entreprise utilisatrice, lorsque l'entreprise de travail temporaire n'a pas été en mesure de proposer une nouvelle mission au sens de l'article L. 124-5 du Code du Travail,

- les heures correspondant à des contrats de mission-formation dans les conditions réglementaires et conventionnelles relatives à la formation professionnelle continue,

- les heures correspondant à des congés de formation syndicale, économique et sociale, de formation prud'homale, de formation de cadres et d'animateurs pour la jeunesse,

- les heures d'absence au poste de travail pour l'exercice de mandat de délégué syndical, délégué du personnel, représentant syndical, représentant du personnel au comité d'entreprise, membre du CHSCT, ainsi que pour les commissions paritaires et les commissions mixtes de la profession.

Pour permettre aux salariés intérimaires titulaires d'un mandat de maintenir leur employabilité, les heures de délégation prises en dehors de toute mission sont retenues lorsque leur prise en compte permet d'atteindre, en le complétant, le nombre d'heures requis pour bénéficier d'un CIF.

Article 33-2 Les modalités d'obtention du CIF

Le début du congé individuel de formation doit intervenir dans les 12 mois suivant la date de la demande d'autorisation d'absence.

Un salarié intérimaire, réunissant les conditions d'ancienneté prévues ci-dessus, peut déposer sa demande d'autorisation d'absence dans l'entreprise dans laquelle il justifie de l'ancienneté requise jusqu'à trois mois après la fin de son dernier contrat de mission dans cette entreprise.

L'autorisation d'absence est caduque si, au moment du début de l'action, le bénéficiaire est salarié d'une entreprise extérieure à la profession.

L'entreprise de travail temporaire qui délivre l'autorisation d'absence établit un contrat de mission-formation tel que prévu à l'article L. 124-21 du Code du Travail et verse à titre d'avance la rémunération et les charges assises sur cette rémunération dans les limites de la prise en charge de l'OPCA de la branche.

Du fait des conditions particulières d'emploi des salariés intérimaires, ceux-ci ne sont pas soumis aux dispositions des articles L. 931-3 et L. 931-4 du Code du Travail relatifs au pourcentage d'absences simultanées, et de l'article L. 931-6 relatives aux conditions de report de la demande de congé.

Toutefois, lorsque la demande d'autorisation d'absence introduite dans les conditions de l'article R. 931-1 du

Code du Travail, et la date prévue de début de stage interviennent au cours d'une même mission, l'entreprise de travail temporaire peut différer la date de départ, sauf dans les cas de :

- congés individuels sanctionnés par un diplôme professionnel ou titre inscrite au répertoire national des qualifications professionnelles, ayant pour but de permettre à l'intérimaire d'accéder à un niveau supérieur de qualification ou d'acquérir une qualification dans un secteur d'activité différent,
- congés individuels dont la durée est supérieure à 1200 heures.

Article 33-3 **Le délai de franchise**

Un salarié intérimaire ayant bénéficié d'un congé individuel de formation pour suivre un stage ou une action de formation, ne peut prétendre au bénéfice d'un autre congé individuel de formation avant un certain temps, dit délai de franchise. Ce délai est au minimum de six mois, au maximum de quatre ans.

Entre ces deux limites, le délai de franchise, exprimé en mois, est égal à la durée du précédent congé de formation exprimée en heures et divisée par douze.

Lorsque l'action de formation, pour laquelle une autorisation de congé individuel a été obtenue, est constituée de plusieurs sessions, séquences ou modules, ou d'une formation préparatoire à la formation professionnelle proprement dite, le délai de franchise ne s'applique qu'une seule fois, à partir du dernier jour de la dernière session, séquence ou module, ou du dernier jour de l'action de formation professionnelle.

Article 33-4 **La rémunération du salarié intérimaire en CIF** **(Avenant n° 5, 27 août 2010, étendu)**

Le calcul de la rémunération de référence du salarié intérimaire en Congé Individuel de Formation s'effectue sur la base du salaire brut moyen perçu par le salarié intérimaire au cours des 600 dernières heures de mission précédant la date de dépôt de la demande d'autorisation d'absence effectuées pour le compte de l'entreprise de travail temporaire ayant accordé l'autorisation d'absence.

Pour le calcul du salaire brut moyen perçu, il convient de prendre en compte le salaire de base, les heures complémentaires ou supplémentaires, les primes de toute nature (soumises à cotisations sociales) versées au cours de la période (éventuellement prorata temporis de la période prise en compte), à l'exception de l'indemnité de fin de mission, de l'indemnité compensatrice de congés payés et des remboursements de frais professionnels.

Le congé individuel de formation ouvre droit à congés payés. Le remboursement de la rémunération avancée par l'employeur, y compris l'indemnité compensatrice de congés payés, sera effectué sur la base de l'engage-

ment retenu par l'OPCA que ce dernier notifiera à l'employeur et au salarié intérimaire.

Le conseil d'administration de l'OPCA détermine les documents nécessaires à la détermination de la rémunération de référence.

Lorsque le congé individuel de formation comporte des séquences discontinues ou à temps partiel, seules les périodes de formation ouvrent droit à rémunération selon les dispositions qui précèdent.

Les conditions de prise en charge de tout ou partie des frais annexes (formation, transport, hébergement,...) sont déterminées par l'OPCA de branche.

Article 34 **Le CIF déroulement de carrière**

Les salariés intérimaires, justifiant de l'ancienneté requise à l'article 32-1 ci-dessus et de 4500 heures travaillées, continues ou non, au cours des 36 derniers mois dans la branche du travail temporaire, bénéficient d'une priorité dans l'attribution des congés individuels de formation, lorsque la formation choisie par l'intérimaire lui permet d'acquérir une qualification supérieure à celle qu'il possède déjà, lui assurant une promotion professionnelle ou de se reconvertir.

L'OPCA de branche peut prévoir, d'affecter à cet usage jusqu'à 40 % des fonds collectés au titre du congé individuel de formation auprès des entreprises de travail temporaire.

Article 35 **Le CIF reconversion**

Mod. par Avenant 28 févr. 2006, étendu par arr. 19 oct. 2006, JO 28 oct., applicable à compter du 1^{er} avr. 2006

Les salariés intérimaires qui, à la suite d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle ou d'un accident de trajet survenu au cours d'une mission, sont reconnus définitivement inaptes à occuper un emploi correspondant à leur qualification antérieure, ont droit, sans condition d'ancienneté, à un congé individuel de formation reconversion en vue d'acquérir une nouvelle qualification compatible avec leur aptitude.

La demande doit être effectuée, au plus tard, dans les 6 mois suivant la visite de reprise. Cette durée ne pourra pas excéder 9 mois après la fin de l'arrêt de travail ou de la reconnaissance de la maladie professionnelle.

La demande de congé est examinée par l'OPCA de branche, après avis du médecin du service médical du travail de l'entreprise de travail temporaire avec laquelle le salarié était sous contrat de mission lorsque l'accident du travail est survenu. Le coût de cette visite est à la charge de cette dernière.

Le congé de formation-reconversion est assorti, si nécessaire, d'un bilan destiné à permettre au salarié de s'assurer de la pertinence des objectifs de formation poursuivis.

Le coût du congé individuel de formation-reconversion et du bilan est imputé, en priorité, sur la quote-part des

fonds consacrés au financement des congés individuels de formation, sans préjudice de participations financières d'autres organismes notamment le Fastt et l'AGE-FIPH.

Article 36 Réflexions et démarches à poursuivre

La CPNE de la branche étudiera la possibilité de modifier les conditions de gestion actuelle des CIF pour en simplifier la mise en place et le suivi et participer ainsi à l'amélioration de la situation des salariés intérimaires concernés. La CPNE pourra proposer des solutions innovantes à la Commission mixte.

Par ailleurs, l'OPCA de branche recherchera des financements complémentaires, notamment auprès des régions, afin d'augmenter le taux d'acceptation des demandes.

Chapitre III Congé de formation économique, sociale et syndicale

Mod. par Avenant 28 févr. 2006, étendu par arr. 19 oct. 2006, JO 28 oct., applicable à compter du 1^{er} avr. 2006

Lorsque le salarié intérimaire participe à une action de formation dans le cadre du congé de formation économique, sociale et syndicale pendant une période de suspension de son contrat de travail, financée conformément à l'article L. 451-1 du Code du travail, sa rémunération est maintenue dans les limites prévues à cet article.

En dehors d'un contrat de mission les dispositions prévues à l'avant-dernier alinéa de l'article L. 451-1 du code du travail s'appliquent.

Titre IV La CPNE

La commission paritaire professionnelle nationale du travail temporaire (CPPN-TT) exerce, pour ce qui concerne la branche d'activité, les fonctions dévolues aux commissions paritaires nationales de l'emploi par l'accord interprofessionnel du 5 décembre 2003.

Chapitre I Les missions de la CPNE

Deux domaines de compétence définis par l'accord national interprofessionnel du 10 février 1969, du 1^{er} mars 1989, du 3 juillet 1991 et celui du 5 décembre 2003, confient à la CPNE une mission en matière d'emploi, d'une part et en matière de formation professionnelle d'autre part.

Section 1 en matière d'emploi

La CPNE a un rôle d'information et d'étude sur l'évolution de l'emploi :

1. s'agissant du personnel permanent, elle procède à :

- l'examen de la situation de l'emploi et son évolution, en termes quantitatifs et qualitatifs, notamment dans leurs incidences sur la structure des qualifications et des besoins de formation, ceci afin de permettre l'information réciproque des partenaires sociaux,
- l'étude et l'analyse de l'emploi et des déséquilibres entre l'offre et la demande et des raisons qui concourent à cette situation durable,
- l'établissement d'un rapport annuel sur la situation de l'emploi.

2. s'agissant des intérimaires, elle suit l'évolution des différents dispositifs de formation en alternance et la réalisation des objectifs du présent accord.

La CPNE a également un rôle d'aide et de conseil :

En cas de licenciement collectif d'ordre économique portant sur plus de 10 salariés appartenant au même établissement, la commission peut être saisie dans les conditions suivantes :

D'un commun accord entre le chef d'entreprise et le comité d'entreprise, ou comité central d'entreprise s'il y a lieu, si des difficultés surviennent au sein du comité d'entreprise ou comité central d'entreprise au sujet des mesures sociales d'accompagnement d'un projet de licenciement collectif d'ordre économique, la commission est saisie conjointement par le Président et le secrétaire.

La commission reçoit les informations suivantes :

- le nombre de salariés concernés et la nature des emplois supprimés,
- le calendrier des licenciements,
- les mesures examinées et décidées pour réduire les conséquences de ces décisions sur l'emploi,
- le compte rendu ou le procès-verbal de la réunion de comité d'entreprise ayant pris la décision de saisir la commission.

La commission peut concourir à l'établissement du plan social, sans que cette intervention puisse avoir pour effet de prolonger des délais de procédure visés à l'article L. 321-3 du Code du Travail.

À cet effet, elle se réunit dans un délai compatible avec le respect de ces exigences et dans tous les cas avant la troisième réunion du comité d'entreprise.

Les avis, propositions ou recommandations de la CPNE dans ce domaine, sont adoptés à la majorité des membres présents ou représentés.

Section 2

en matière de formation professionnelle

La CPNE a une attribution générale de promotion de la formation professionnelle en évolution avec l'emploi dans la branche. Les missions de la CPNE sont les suivantes :

En ce qui concerne les salariés permanents

- Examiner l'évolution quantitative et qualitative des emplois et des qualifications en tenant compte des travaux réalisés par l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications de la branche. Les résultats de cet examen et les conclusions qu'elle en tire en matière de formation professionnelle sont mis à la disposition des chefs d'entreprise, des IRP et de l'OPCA de branche.
- Élaborer des recommandations sur l'égalité professionnelle des hommes et des femmes dans l'accès à la formation professionnelle.
- Déterminer les actions de formation ayant un objectif de professionnalisation.
- Élaborer des certificats de qualification professionnelle.

En ce qui concerne les salariés intérimaires

- Examiner le bilan des formations spécifiques mises en place dans le cadre d'une convention avec l'État comme prévu à l'article L. 981-4 du Code du Travail.
- Rechercher les moyens de développer l'accueil, l'information et l'orientation des intérimaires en vue de la définition de parcours leur permettant d'évoluer professionnellement et d'intégrer le marché du travail dans de meilleures conditions.
- Examiner le bilan de l'accord du 8 juin 2000 relatif aux actions de formation dans les entreprises utilisatrices.
- Examiner les travaux de l'observatoire de branche relatifs aux intérimaires. Les résultats de cet examen et les conclusions qu'elle en tire en matière de formation professionnelle sont mis à la disposition des chefs d'entreprise, des IRP et de l'OPCA de branche.

En ce qui concerne l'OPCA de branche

- Examiner le rapport annuel d'activité de l'OPCA de branche.
- Examiner les conditions dans lesquelles sont assurées les actions d'information et de conseil des PME sur les dispositifs de formation.
- Définir des priorités, professionnelles ou territoriales pour les CIF visant un perfectionnement professionnel ou l'accession à un niveau supérieur de qualification.
- Établir la liste des qualifications professionnelles déterminée par les partenaires sociaux dans le cadre de la négociation triennale et pour lesquels les actions de professionnalisation donnent lieu en priorité à une participation financière de l'OPCA de branche.
- Définir les priorités, les critères et l'échéancier au regard desquels l'OPCA de branche examine les

demandes de financement présentées par les entreprises dans le cadre des périodes de professionnalisation.

La CPNE peut demander à l'OPCA de branche de diligenter toute étude pour préparer ses décisions.

En ce qui concerne l'accord de branche

- Suivre l'application des accords conclus à l'issue de la négociation triennale de branche sur les objectifs, les priorités et les moyens de formation.
- Modifier, le cas échéant, le montant des forfaits horaires des contrats de professionnalisation entre deux négociations triennales de branche sur la formation professionnelle.

La CPNE est informée de toute conclusion par le SETT d'engagements de développement de la formation professionnelle (EDDF) ou de contrats d'études sur les perspectives d'évolution des emplois et des qualifications (CEP).

La CPNE donne un avis sur le contenu et les conditions de mise en œuvre des contrats d'objectifs.

L'IREPS, Bayard-Prévoyance, l'OPCA de branche et le Fastt communiquent tous les éléments de nature statistiques dont ils disposent et que la CPNE considère comme nécessaires pour alimenter sa réflexion.

En ce qui concerne l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications

La CPNE se réunit deux fois par an pour assurer le pilotage de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications du travail temporaire.

À ce titre la CPNE peut émettre des avis et des recommandations adoptés conformément à son fonctionnement habituel. Ces avis et recommandations peuvent être adressés à l'OPCA de branche et aux entreprises.

Chapitre II

Le fonctionnement de la CPNE

La commission tient ses réunions ordinaires, à la suite de la CPPN-TT, une fois tous les deux mois, pour traiter exclusivement des questions relatives à l'emploi et à la formation professionnelle de la branche du travail temporaire. Le président et le Secrétaire de séance de la CPPNTT le sont aussi de la CPNE.

Conscient du développement des activités et du rôle de la CPNE, les partenaires sociaux du travail temporaire seront vigilants à ne pas limiter ses possibilités en raison d'un temps trop court consacré aux sujets étudiés dans le cadre de cette instance. Les réunions de la CPNE seront, par conséquent susceptibles, en fonction de l'importance de l'ordre du jour, de se dérouler sur une demi-journée.

Lorsque la CPPN-TT se réunit en formation de commission paritaire de l'emploi, les représentants les organisations syndicales de salariés peuvent se faire assister d'un expert des problèmes de formation professionnelle ou de l'emploi. La délégation patronale peut désigner jusqu'à cinq experts.

Les remboursements de frais de transport et des pertes de salaires relatifs à la participation des représentants des organisations syndicales de salariés aux réunions de la CPNE seront effectués sur le budget de fonctionnement de la CPPN-TT, dans les conditions prévues par l'accord du 8 novembre 1984 relatif à l'indemnisation des délégués des syndicats de salariés à l'occasion des réunions de la commission paritaire professionnelle nationale du travail temporaire.

Le secrétariat de la CPNE est assuré par le secrétariat de la CPPNTT.

Le secrétariat adresse les convocations aux membres de la CPNE selon la même procédure que celle mise en place pour la CPPNTT avec l'ordre du jour de la réunion, tel qu'il aura pu être défini à l'occasion de la réunion précédente.

L'ordre du jour est établi par la CPNE pour la séance suivante. Il est complété de la liste des affaires qui lui ont été soumises en temps utile et qui sont en état d'être examinées.

Titre V

Dispositions relatives à l'OPCA de branche

L'OPCA de branche est le FAF-TT créé par la convention du 9 juin 1983 modifiée.

Le SETT et les organisations syndicales représentatives de salariés, administrateurs de l'OPCA de branche, ont depuis 1983 agit de concert en vue de doter la profession d'un OPCA efficace au service des salariés et des entreprises.

Il convient de définir un programme d'actions en lien avec la politique de formation définie au présent accord. En conséquence, il est demandé à l'OPCA de branche de mettre en œuvre les orientations suivantes :

Maintenir et améliorer le niveau d'information des salariés intérimaires et permanents afin de :

- poursuivre les efforts d'information notamment en développant les services à distance (Internet, accueil téléphonique, ...),
- développer l'accueil, le suivi et le conseil dans le cas de la synergie des organismes paritaires,
- préciser les services apportés aux salariés intérimaires et permanents, principalement en ce qui concerne l'offre de formation, notamment en s'appuyant sur les travaux de l'observatoire.

Engager un processus ambitieux, durable et global de simplification des procédures afin de :

- donner aux entreprises les moyens de suivre en temps réel l'utilisation des fonds mis à leur disposition,
- développer le contrôle qualitatif des demandes, l'entreprise tenant à disposition de l'OPCA toute pièce justificative,

- développer pour les PME la prise en charge des démarches administratives liées aux actions de formation.

Développer, dans le cadre de l'accord du 8 juin 2000, des actions permettant de :

- suivre et animer les organismes de formation agréés pour encadrer les formations animées par un salarié de l'entreprise utilisatrice,
- mettre à la disposition des entreprises de travail temporaire des supports d'information destinés aux entreprises utilisatrices,
- intervenir auprès des entreprises utilisatrices à la demande des entreprises de travail temporaire.

Accompagner et suivre la mise en place d'opérations de professionnalisation à la demande de plusieurs entreprises de travail temporaire permettant de :

- intervenir en amont de l'opération pour l'organiser dans le respect du dispositif conventionnel et notamment s'assurer que la durée de la formation est adaptée à l'objectif poursuivi, que la formation mène à une des qualifications prévues à l'article L. 900-3, du Code du Travail et négocié, si nécessaire, les coûts de formation avec le ou les organismes de formation intervenants.

- suivre le déroulement de l'opération pour, éventuellement, procéder à des aménagements,

- faire le bilan pour permettre la capitalisation au niveau de la branche.

Optimiser l'utilisation des fonds de la formation :

- créer un observatoire des coûts de la formation dont les résultats sont mis à la disposition des salariés et des entreprises de travail temporaire,

- négocier les coûts de formation notamment pour les congés individuels de formation,

- aider les PME à construire une réponse collective aux besoins d'un bassin d'emploi notamment pour les emplois en tension,

- développer la recherche de cofinancements (ASSE-DIC, ANPE, Conseils généraux, Conseils régionaux, FSE, AGEFIPH, ...).

Développer les synergies au sein des organismes gestionnaires d'un des dispositifs de la profession destinés aux salariés intérimaires (FAF-TT, Fastt, IREPS et Bayard Prévoyance) en vue de :

- améliorer l'efficacité de la diffusion de l'information auprès des salariés et des entreprises,

- mettre en place un premier niveau commun d'accueil, d'information et d'orientation sur les différents dispositifs existants,

- définir en commun les services de proximité les plus pertinents en fonction des objectifs définis par les partenaires sociaux au sein de la CPNE.

Conformément aux dispositions de l'accord du 5 décembre 2003 il est demandé à l'OPCA de branche

de définir un plan d'action à trois ans visant notamment à :

- développer l'information des entreprises sur les dispositifs de formation professionnelle,
- d'améliorer la productivité des activités administratives.

Ce plan d'action à trois ans est présenté par l'OPCA de branche à la CPNE de la branche avant envoi aux institutions destinataires.

Titre VI

L'observatoire prospectif des métiers et des qualifications

Mod. par Avenant 28 févr. 2006, étendu par arr. 19 oct. 2006, JO 28 oct., applicable à compter du 1^{er} avr. 2006

Pour accompagner les entreprises de travail temporaire dans la définition de leurs politiques de formation ainsi que les salariés permanents et les salariés intérimaires dans l'élaboration de leurs projets professionnels, les organisations signataires du présent accord décident de la mise en place d'un Observatoire prospectif des métiers et des qualifications.

L'Observatoire de la branche du travail temporaire traitera, selon des modalités adaptées, des métiers et des qualifications des salariés permanents et des salariés intérimaires.

Les objectifs de l'Observatoire de la branche du travail temporaire

L'Observatoire prospectif des métiers et des qualifications apporte, par ses travaux d'analyse, son concours à l'identification des changements qui affectent ou qui sont susceptibles d'affecter les métiers et les qualifications et par voie de conséquence les besoins de formation des salariés des entreprises de travail temporaire.

L'Observatoire permet à la profession :

- d'avoir une meilleure connaissance des métiers et des qualifications des salariés de la branche,
- d'assurer un suivi de leur évolution,
- et de travailler sur les prévisions et les besoins à court, moyen ou long terme.

Dans un premier temps, l'Observation aura pour mission de recenser les données disponibles relatives aux métiers et qualifications des salariés intérimaires et des salariés permanents.

Ses travaux doivent permettre aux entreprises de mettre en place et faire évoluer des outils de gestion prévisionnelle des emplois et des carrières notamment pour les salariés permanents et d'analyser, dans l'optique de développer les parcours professionnels des salariés intérimaires, l'évolution des métiers.

L'Observatoire met ses travaux à la disposition des entreprises et de l'OPCA de branche. Ses travaux peuvent aussi être diffusés à l'extérieur de la branche afin de mieux faire connaître les possibilités d'emploi

offertes par les entreprises de travail temporaire dans le cadre des missions en entreprises utilisatrices ainsi que les emplois proposés sur des postes de salariés permanents.

Les modalités de mise en place

L'Observatoire prospectif des métiers et des qualifications est mis en place au niveau de la branche du travail temporaire. Cet observatoire se constituera dans le cadre d'une association Loi 1901.

Le SETT rédigera les statuts de l'Observatoire Prospectif des métiers et des qualifications.

Les modalités de fonctionnement de l'Observatoire Prospectif des métiers et des qualifications sont définies dans les statuts de l'association.

Les membres du Conseil d'administration seront désignés par le SETT.

L'Observatoire est financé par prélèvement sur les cotisations de 0,5 % et de 0,15 % servant à financer les priorités de branche définies au titre VII du présent accord.

L'Observatoire fait connaître au début de l'année, à l'OPCA de branche, ses besoins de financement pour fonctionner sur la base d'un programme de travail annuel validé par le Comité de pilotage paritaire. En tout état de cause les frais de fonctionnement sont limités à 1 % de la collecte de l'OPCA de branche au titre desdites cotisations.

L'Observatoire recherchera, par ailleurs, des financements complémentaires notamment auprès des services du ministère de l'emploi, auprès des Régions et au niveau européen.

Une fois cet état des lieux réalisé l'Observatoire établira un programme de recherche.

En ce qui concerne les salariés intérimaires, des partenariats avec d'autres observatoires de branche nationaux ou régionaux pourront être développés.

Comité de Pilotage Paritaire de l'Observatoire Prospectif des Métiers et des Qualifications

Il est créé un Comité de pilotage paritaire de l'Observatoire prospectif des métiers et des qualifications.

La CPNE de la branche du travail temporaire se réunit au moins deux fois par an en tant que Comité de pilotage de l'Observatoire prospectif des métiers et des qualifications :

le Comité paritaire de pilotage est chargé de valider le programme de travail, les thèmes et les modalités de réalisation des recherches de l'observatoire.

Les travaux de l'Observatoire sont présentés au comité de pilotage avant publication.

Les travaux réalisés par le Comité de pilotage paritaire de l'Observatoire sont distincts de ceux de la CPNE.

Les avis et les recommandations du Comité de pilotage paritaire de l'Observatoire sont adoptés conformément au fonctionnement habituel de la CPNE. Ces avis et

recommandations peuvent être adressés à l'OPCA de branche et aux entreprises.

Titre VII Les dispositions financières

Chapitre I La contribution des entreprises de travail temporaire à la formation professionnelle

Section I Les entreprises employant au minimum 10 salariés

Mod. par Avenant n° 3, 22 janv. 2009, non étendu

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

PRISME.

Syndicat(s) de salariés :

CGT-FO ;

CFE CGC ;

FS CFDT.

La participation des employeurs au développement de la formation professionnelle continue est égale à 2 % de la masse salariale des entreprises de travail temporaire. L'ensemble de ces sommes doit bénéficier pour 50 % au moins aux salariés intérimaires.

Dans le cadre de cette obligation conventionnelle, les entreprises versent à l'OPCA de la branche :

1. 0,30 % de leur masse salariale au titre du congé individuel de formation
2. 0,50 % de leur masse salariale pour assurer le financement des priorités de branche définies au présent accord, notamment :
 - les actions d'évaluation, d'accompagnement et de formation ainsi que les bilans des contrats et périodes de professionnalisation,
 - les actions de formation et d'exercice de la fonction tutorale,
 - les contrats de formation spécifiques pour les salariés intérimaires mis en œuvre sur la base d'un accord avec le ministère des affaires sociales et de l'emploi comme prévu à l'article L. 981-4 du Code du Travail,
 - les frais de formation et, le cas échéant, de transport et d'hébergement liés à la réalisation d'actions de formation reconnues prioritaires pour l'exercice du DIF des salariés permanents,
 - le ou les observatoire(s) prospectif(s) des métiers et des qualifications de la branche.

3. Les entreprises de travail temporaire effectuent à l'OPCA de branche, un versement minimum de 7 % de la contribution prévue au titre du plan de formation. En outre elles versent au FAF-TT le reliquat de la contribution non utilisée à la date d'échéance légale. *Pour les PME de la branche l'OPCA peut financer sur ces fonds le remplacement de salariés permanents partis en formation selon des modalités définies par la CPNE (Termes exclus de l'extension par arrêté du 28 décembre 2004, JO 12 janvier 2005).*

(Al. ajoutés par avenant n° 3, 22 janv. 2009, non étendu) «Les entreprises qui contribuent pour le plan de formation au delà du minimum obligatoire au FAFTT peuvent demander le remboursement d'actions de formation organisées au profit des salariés permanents sur la partie de la contribution dépassant le seuil obligatoire.

La contribution obligatoire ne peut être utilisée que pour le financement d'actions organisées pour les salariés intérimaires.

L'accès aux fonds mutualisés reste réservé aux entreprises qui contribuent en option 1 (50 % et plus de la contribution prévue au plan de formation).»

4. 1 % des salaires versés aux titulaires d'un contrat de travail à durée déterminée au titre CIF CDD.

Section II Les entreprises employant moins de 10 salariés

Mod. par Avenant 28 févr. 2006, étendu par arr. 19 oct. 2006, JO 28 oct., applicable à compter du 1^{er} avr. 2006 (étendu par arr. 19 oct. 2006, JO 28 oct.) La participation des entreprises employant moins de 10 salariés est égale à :

- ✓ 0,40 % de la masse salariale à compter du 1^{er} janvier 2004,
- ✓ 0,55 % de la masse salariale à compter du 1^{er} janvier 2005.

Elle est intégralement versée à l'OPCA de branche et se répartit ainsi :

- ✓ 0,15 % pour assurer le financement des priorités de branche définies au présent accord, notamment :
 - les actions d'évaluation, d'accompagnement et de formation ainsi que les bilans des contrats ou périodes de professionnalisation,
 - les actions de formation et d'exercice de la fonction tutorale,
 - les contrats de formation spécifiques pour les salariés intérimaires mis en œuvre sur la base d'un accord avec le ministère des affaires sociales et de l'emploi comme prévu à l'article L 981-4 du Code du Travail,
 - les frais de formation et, le cas échéant, de transport et d'hébergement liés à la réalisation d'actions

de formation reconnues prioritaires pour l'exercice du DIF des salariés permanents,

• *le ou les observatoire(s) prospectif(s) des métiers et des qualifications (Termes exclus de l'extension par arrêté du 28 décembre 2004, JO 12 janvier 2005).*

✓ Le solde des versements et affecté au financement :

- des actions réalisées au titre du plan de formation ou du DIF,
- de la prise en charge de l'allocation de formation versée au salarié pendant la mise en œuvre d'actions de formation réalisées en dehors du temps de travail,
- des actions et moyens visés à l'article 2-2 de l'accord interprofessionnel du 5 décembre 2003,
- de l'aide financière au remplacement de salariés permanents partis en formation selon des modalités définies par la CPNE.

✓ 1 % des salaires versés aux titulaires d'un contrat de travail à durée déterminée au titre CIF CDD.

(Termes exclus de l'extension par arrêté du 28 décembre 2004, JO 12 janvier 2005) Les sommes versées par les entreprises employant moins de 10 salariés à l'OPCA de branche sont mutualisées dès leur réception. L'OPCA de branche met en place une section particulière au sein de laquelle est assurée la mutualisation et la gestion de ces contributions.

Chapitre II

Les conventions de partenariat

Compte tenu du rôle d'insertion joué par les entreprises de travail temporaire sur le marché du travail, au profit d'un grand nombre de demandeurs d'emploi, le SETT et les organisations syndicales de salariés signataires du présent accord chercheront à favoriser la conclusion d'accords de partenariats avec les différentes instances susceptibles d'apporter leur concours financier à la réalisation des objectifs poursuivis par le présent accord.

Section I

L'ANPE et l'APEC

Les entreprises de travail temporaire participent à l'insertion et à la réinsertion des demandeurs d'emploi. Pour certains d'entre eux, une remise à niveau ou l'acquisition de nouvelles compétences est une nécessité avant toute mise à disposition.

C'est à ce titre que les entreprises de travail temporaire doivent, comme les autres employeurs, avoir accès aux dispositifs mis en place par l'ANPE ou l'APEC en faveur des demandeurs d'emploi, notamment les SAE et les SIFE.

Section II Les Régions

Les entreprises de travail temporaire sont, localement, un des intervenants majeurs du marché du travail. À ce titre, les partenariats avec les collectivités locales, en matière de formation professionnelle, sont à développer notamment avec les conseils régionaux en ce qui concerne la formation des jeunes et des demandeurs d'emploi et l'accès aux financements européens.

Ces partenariats pourront prendre la forme de contrats d'objectifs prenant en compte notamment les travaux de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications et des orientations du présent accord.

Ces contrats d'objectifs pourront être interrégionaux et concerner d'autres branches en plus de celle du travail temporaire.

Section III Les Conseils généraux

Les entreprises de travail temporaire et les entreprises de travail temporaire d'insertion ont la possibilité de conclure des CI-RMA avec des bénéficiaires du RMI.

Les entreprises de travail temporaire sont incitées à construire des parcours d'insertion en partenariat avec les Conseils généraux et à prévoir des actions de formation en faveur des titulaires du CI-RMA.

Section IV L'Unedic

Les entreprises de travail temporaire participent à l'insertion et à la réinsertion des demandeurs d'emploi. Pour certains d'entre eux, une remise à niveau ou l'acquisition de nouvelles compétences est une nécessité avant toute mise à disposition.

C'est à ce titre que les entreprises de travail temporaire doivent comme les autres employeurs, avoir accès aux financements prévus dans le cadre de la mise en place du PARE et aux financements prévus pour les contrats de professionnalisation conclus avec des demandeurs d'emploi.

Section V L'AGEFIPH

Les entreprises de travail temporaire participent à l'insertion et à la réinsertion des travailleurs handicapés. Pour certains d'entre eux, une remise à niveau ou l'acquisition de nouvelles compétences est une nécessité avant toute mise à disposition.

C'est à ce titre que les entreprises de travail temporaire doivent, comme les autres employeurs, avoir accès aux financements prévus de l'AGEFIPH en faveur de la formation des travailleurs handicapés.

Titre VIII Les dispositions finales

Article 37 Sécurisation juridique du présent accord

Les entreprises n'ont pas la possibilité, par accord d'entreprise ou par accord d'établissement, de déroger aux dispositions du présent accord.

Article 38 Entrée en application

Les dispositions du présent accord relatives au plan de formation des entreprises sont applicables à la date de signature.

Les dispositions du présent accord relatives aux contrats et aux périodes de professionnalisation sont applicables au 1^{er} octobre 2004.

Concernant le CIF Intermédiaires, les conditions d'ancienneté prévues au présent accord rentrent en vigueur à compter du 1^{er} janvier 2005.

Au-delà des dispositions applicables dès la promulgation de la loi du 4 mai 2004 relative à la formation professionnelle tout au long de la vie et au dialogue social, les autres dispositions du présent accord sont applicables à compter du 1^{er} janvier 2005.

Article 39 Continuité dans les dispositifs

Le présent accord annule et remplace à compter de l'entrée en application des nouvelles dispositions conventionnelles :

- l'accord du 20 octobre 2000 relatif aux priorités, objectifs et moyens de la formation professionnelle dans le travail temporaire,
- l'accord du 20 octobre 2000 relatif au droit individuel à la formation des intérimaires.

Toutefois en ce qui concerne les CMJI et les CMFI les dispositions prévues par l'accord du 20 octobre 2000 restent applicables jusqu'à l'entrée en vigueur des contrats spécifiques qui s'y substitueront sur la base d'une convention conclue avec l'Etat conformément aux dispositions de l'article L. 981-4 du Code du Travail.

Article 40 Durée et modalités de révision de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il fera l'objet d'un réexamen tous les trois ans.

Il peut être révisé ou dénoncé conformément aux dispositions légales.

Le présent accord fera l'objet des formalités de dépôt et d'extension prévues par le Code du Travail.

Formation professionnelle tout au long de la vie Accord du 11 mars 2011

[Non étendu]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

PRISME.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFDT ;

CFE-CGC.

Vu la Loi du 24 novembre 2009 relative à l'orientation et à la formation professionnelle tout au long de la vie ;

Vu l'Accord National Interprofessionnel du 5 octobre 2009 sur le développement de la formation tout au long de la vie professionnelle, la professionnalisation et la sécurisation des parcours professionnels ;

Vu la Loi du 4 mai 2004 sur la formation professionnelle tout au long de la vie ;

Vu l'accord de branche modifié du 8 juillet 2004 relatif aux priorités, objectifs et moyens de la formation professionnelle dans le travail temporaire et ses annexes et l'accord du 8 juin 2000 relatif à la mise en place d'actions de formation professionnelle dans les entreprises utilisatrices et ses annexes ;

Vu l'accord du 16 mars 2007 pour la non-discrimination, l'égalité de traitement et la diversité des salariés permanents des entreprises de travail temporaire et l'accord du 6 juillet 2007 pour la non discrimination, l'égalité de traitement et la diversité dans le cadre des activités de mise à l'emploi des entreprises de travail temporaire ;

Vu l'accord de branche du 30 novembre 2009 relatif à l'emploi des seniors.

Le Prisme et les organisations syndicales de salariés entendent mettre en œuvre une réflexion commune qui servira de base à la négociation sur la formation professionnelle au sein de la branche du travail temporaire. Dès lors, ils conviennent des dispositions du présent accord de méthode :

Article 1 Processus et objectifs

Lors de la Commission Paritaire en date du 3 décembre 2010 ayant pour thème la formation professionnelle, le Prisme et les organisations syndicales de salariés ont souhaité organiser la négociation sur la formation professionnelle au sein de la branche du travail temporaire.

Le Prisme et les organisations syndicales de salariés conviennent de structurer leur négociation sur les priorités et moyens développés, par ou sous l'impulsion, de la branche du travail temporaire pour la formation professionnelle de ses salariés permanents et ses salariés intérimaires, présents et à venir.

À cette fin, le Prisme et les organisations syndicales de salariés conviennent d'identifier les dispositifs dont les modalités de mobilisation sont communes aux deux statuts de ceux qui, par leur mobilisation distincte, nécessitent un traitement séparé eu égard aux spécificités de chaque statut justifiant objectivement une approche de traitement différenciée et adaptée.

Le Prisme et les organisations syndicales de salariés reconnaissent qu'aborder simultanément les dispositifs communs aux deux publics (salariés intérimaires et salariés permanents) ne sauraient induire automatiquement une approche et une mobilisation à l'identique desdits dispositifs.

Le Prisme et les organisations syndicales de salariés s'accordent sur la nécessité de s'appuyer sur les bilans réalisés par les organismes de la branche tels que le FAF-TT, OPCA de la branche, ainsi que les études de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications [OME] afin d'établir un diagnostic des besoins en formation au sein de la branche, notamment, au regard des qualifications les plus demandées par les entreprises clientes.

À partir des éléments de diagnostic la Commission paritaire nationale pour l'emploi de la branche [CPNE] définira annuellement des objectifs qualitatifs et quantitatifs, qui pourront être réajustés en fonction des évolutions du marché de l'emploi et des tensions sur des qualifications.

L'OPCA tiendra compte de ces objectifs et déterminera les actions prioritaires qu'il sera amené à prendre en charge dans la limite des fonds disponibles.

La CPNE évaluera les moyens et dispositifs mobilisés.

Article 2 **Méthodologie des travaux**

Le Prisme et les organisations syndicales de salariés conviennent donc d'aborder les thèmes suivants en s'assurant, avant d'aborder chaque item, de la stabilité du cadre légal y afférent compte tenu de la mise en application récente de la réforme 2009 de la formation professionnelle. Cette veille sera établie par la CPNE.

Axe 1 : Développer la professionnalisation pour l'insertion professionnelle des jeunes, des seniors et des demandeurs d'emploi sur le marché du travail : les dispositifs en alternance et la mobilisation des partenaires que sont le Fonds Professionnel pour l'Emploi du Travail Temporaire, les acteurs nationaux [Pôle Emploi, le FPSPPP, l'AGEFIPH, l'ANLCI...] et les acteurs locaux [Conseils régionaux...]

Axe 2 : Favoriser l'évolution et le maintien dans l'emploi par la qualification et la requalification des salariés tout au long de leur vie professionnelle par des actions au titre du plan de formation, de la période de professionnalisation, l'accès aux CQP, le tutorat, les dispositifs à l'initiative du salarié : DIF, CIF, VAE.

Axe 3 : Permettre l'accès à l'information et à l'orientation tout au long de la vie professionnelle par l'entre-

tien professionnel, l'entretien de deuxième partie de carrière, le bilan de compétences, et le congé de formation économique, sociale et syndicale.

Axe 4 : Accompagner la branche par une mobilisation efficiente des dispositifs et une veille prospective : rôle de la CPNE, de l'OPCA de branche, de l'Observatoire prospectif des métiers et des qualifications et dispositions financières.

Article 3 **Composition et modalités de fonctionnement de la négociation**

La composition et les modalités de fonctionnement de la négociation suivront les règles définies par l'accord modifié du 16 novembre 1982 relatif à l'indemnisation des délégués des syndicats de salariés à l'occasion des réunions de la Commission Mixte.

Article 4 **Durée de l'accord**

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée qui couvre l'ensemble des travaux décrits à l'article 2.

Accord du 26 septembre 2014

[Étendu par arr. 11 mars 2015, JO 21 mars, applicable à la date de l'extension]

(Annulé et remplacé par Accord du 29 novembre 2019)

Mod. par Avenant n° 1, 1^{er} juillet 2016, étendu par arr. 27 déc. 2016, JO 4 janv. 2017⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

PRISM Emploi.

Syndicat(s) de salariés :

CGT FO ;

FNECS CFE CGC ;

CFTC CSFV ;

FS CFDT ;

USI CGT.

Avenant n° 2, 21 juill. 2017, non étendu, applicable à compter du lendemain de sa signature⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Prism Emploi.

Syndicat(s) de salariés :

FNECS CFE-CGC ;

CFTC CSFV ;

FS CFDT ;

FEC FO ;

USI CGT.

Mod. par Avenant n° 3, 16 févr. 2018, étendu par arr. 15 févr. 2019, JO 21 févr., applicable à compter du 17 févr. 2018⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Prism Emploi.

Syndicat(s) de salariés :

CGT-FO ;

*UNSA ;
FNECS CFE-CGC ;
CFTC CSFV ;
FS CFDT.*

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Prisme.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFDT ;

CFE-CGC ;

CFTC ;

FO.

Préambule

Le présent accord s'inscrit dans le cadre du nouvel environnement juridique mis en place par l'Accord National Interprofessionnel du 14 décembre 2013 et la loi de réforme de la formation du 5 mars 2014.

Il tire les conséquences de ces importantes évolutions législatives qui modifient profondément le cadre de mise en œuvre des politiques et dispositifs de formation :

— L'affectation intégrale de la contribution légale payée par les entreprises au titre de la formation professionnelle à des dispositifs intégralement mutualisés et la disparition corrélative du cadre fiscal de financement des plans de formation d'entreprise ;

— Le développement des droits d'accès à la formation des salariés, notamment par la mise en place du compte personnel de formation ;

— La possibilité reconnue aux branches professionnelles de gérer des contributions conventionnelles entièrement définies par accord ;

— L'élargissement des missions de l'OPCA de branche et de ses capacités d'intervention pour accompagner des actions d'intérêt général, des politiques de branche, des politiques d'entreprise et des projets individuels ;

— L'introduction de la notion d'investissement formation, appréciée distinctement de l'obligation de financement de la formation professionnelle continue ;

— Le fait que l'optimisation des nouveaux dispositifs de financement est conditionnée par la possibilité de les articuler pour mettre en œuvre des projets individuels et des projets d'entreprise et non de les gérer de manière segmentée.

Les signataires du présent accord, dans la continuité des négociations conduites dans le secteur du travail temporaire sur la formation professionnelle mais en tirant toutes les conséquences des textes nouveaux, adoptent le présent accord avec la volonté de mobiliser tous les moyens disponibles pour accompagner les projets individuels et collectifs des salariés et des entreprises du secteur du travail temporaire en vue de sécuriser les parcours professionnels, favoriser l'évolution

professionnelle, développer les compétences et les qualifications, et dynamiser la compétitivité des entreprises de travail temporaire.

Titre 1

Développer la professionnalisation pour l'insertion professionnelle des jeunes, des seniors et des demandeurs d'emploi sur le marché du travail

Chapitre 1

Insérer par l'adaptation des dispositifs de droit commun

Section 1

Le contrat de professionnalisation

Article 1

Objectifs et principes du contrat de professionnalisation

Article 1.1

L'objectif du contrat de professionnalisation

Tout contrat de professionnalisation doit permettre l'acquisition d'une des qualifications prévues à l'article L. 6314-1 du code du travail :

— Soit un diplôme ou titre à finalité professionnelle enregistré dans le répertoire national des certifications professionnelles prévu à l'article L. 335-6 du code de l'éducation ;

— Soit une qualification professionnelle reconnue :

— dans les accords collectifs, relatifs à la classification, de branche ou d'entreprise conclus dans la branche de travail temporaire, si le salarié considéré est permanent.

— dans les accords de branche ou conventions collectives de branche, ou en l'absence, dans un accord ou une convention d'entreprise, applicables dans la ou le(s) entreprise(s) utilisatrice(s) dans la ou lesquelles sont réalisées les périodes d'emploi, si le salarié considéré est intérimaire.

— Soit ouvrant droit à un certificat de qualification professionnelle de branche ou interbranche :

— validé par la commission nationale pour l'emploi de la branche du travail temporaire ;

— et/ou validé par la commission nationale pour l'emploi de la branche à laquelle appartient la ou le(s) entreprise(s) utilisatrice(s) dans la ou lesquelles sont réalisées les périodes d'emploi.

— Sa finalité étant de favoriser l'insertion ou la réinsertion professionnelle.

Article 1.2

Les formes et le renouvellement du contrat de professionnalisation

Le contrat de professionnalisation permanent prend la forme d'un contrat à durée indéterminée (CDI) ou d'un contrat à durée déterminée (CDD).

Le contrat de professionnalisation intérimaire se compose d'un ou des "contrat(s) de mission formation" pour les périodes de formation et d'un ou plusieurs "contrat(s) de mission" pour les périodes d'emploi, en application de l'article 2.2 du présent accord.

Le contrat de professionnalisation peut être renouvelé si le bénéficiaire ayant obtenu la qualification visée, prépare une qualification supérieure ou complémentaire, ou n'a pu obtenir la qualification envisagée pour cause :

- d'échec aux épreuves d'évaluation de la formation suivie,
- ou de maternité,
- ou de maladie,
- ou d'accident du travail ou maladie professionnelle,
- ou de défaillance de l'organisme de formation

Article 1.3

Le contenu du contrat de professionnalisation

Le contrat de professionnalisation se compose d' :

- Actions de professionnalisation.

Comme énoncé dans l'article L. 6325-13 du code du travail, les actions de professionnalisation se composent d'actions de formation, d'évaluation et d'accompagnement. Ces actions sont réalisées par un organisme de formation externe, ou par l'entreprise lorsqu'elle dispose d'un service de formation interne répondant aux critères fixés par l'OPCA de branche.

Les actions de professionnalisation intérimaires comportent seulement des actions de formation réalisées uniquement par un organisme de formation externe à l'entreprise.

- Actions d'application en entreprise appelées «périodes d'emploi».

Article 2

Spécificités des contrats de professionnalisation intérimaire

Article 2.1

Les actions de professionnalisation intérimaires

Article a

Le bilan

Avant ou au démarrage du contrat de professionnalisation, un bilan peut, en tant que de besoin, être réalisé par un organisme externe.

Ces heures s'ajoutent à la durée des enseignements généraux, professionnels et technologiques prévus au contrat de professionnalisation. Elles donnent lieu à une prise en charge financière par l'OPCA de branche sur la base d'un forfait horaire et dans les limites définies par l'OPCA sur proposition de la CPNE.

Article b

Les actions de formation pratique en entreprise utilisatrice

L'action de professionnalisation peut comporter une «formation pratique en entreprise utilisatrice» dans la limite de 35 heures. Cette formation pratique doit permettre l'application des acquis de la formation externe par une mise en situation et favoriser l'acquisition de compétences.

Pour la période de formation pratique, l'entreprise utilisatrice est signataire de la convention passée avec l'organisme de formation externe assurant les enseignements généraux, professionnels et technologiques prévus au contrat de professionnalisation.

Les heures de formation pratique en entreprise utilisatrice, s'ajoutent à la durée de la formation en organisme de formation externe. Elles peuvent donner lieu à une prise en charge financière par l'OPCA de branche sur la base d'un forfait horaire défini par l'OPCA sur proposition de la CPNE.

Article 2.2

L'articulation entre la formation et les missions

Le contrat de professionnalisation intérimaire repose sur 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 et l'exercice d'une ou plusieurs missions dont les activités sont en lien avec les objectifs du contrat de professionnalisation, et la ou les qualifications visées ;

- Pendant les périodes d'emploi dans la ou les entreprise(s) utilisatrice(s) la qualification professionnelle correspondant à l'emploi occupé doit obligatoirement être mentionnée au contrat de mission. Cette qualification peut être différente de la qualification professionnelle pour laquelle le contrat de professionnalisation a été conclu mais doit être en cohérence avec la qualification visée.

Compte tenu de la relation triangulaire existante dans le cas d'un contrat de professionnalisation intérimaire l'entreprise de travail temporaire doit conclure différents contrats :

- Un contrat de professionnalisation avec le salarié intérimaire qui couvre l'intégralité des périodes de formation et des périodes de mission. Ce contrat est conclu dans le cadre de l'article L. 6325-23 du code du travail. Le contrat de professionnalisation peut comporter une période d'essai pouvant aller jusqu'à un mois.

- Un ou des contrat(s) de mise à disposition avec la ou les entreprise(s) utilisatrice(s) dans la(es)quelle(s) sont réalisées les missions. Pendant ces missions, les cas de recours prévus sont définis à l'article L. 1251-6 et L. 1251-7 du code du travail. Toutes les périodes de mission sont précisées au contrat si elles ne sont pas continues.

— Un ou des contrat(s) de mission avec le salarié intérimaire correspondant au(x) contrat(s) de mise à disposition.

— Un ou des contrats de mission-formation avec le salarié intérimaire correspondant aux périodes de formation.

Pendant la durée du contrat, l'employeur s'engage à fournir une ou des missions au salarié intérimaire en relation avec l'objectif de professionnalisation visé au contrat, conformément aux dispositions de l'article L. 1251-26 du code du travail.

Le salarié intérimaire s'engage à travailler pour le compte de l'entreprise de travail temporaire dans une ou des entreprises utilisatrices, à suivre la formation prévue au contrat et à se présenter aux évaluations et aux épreuves de validation. Ces engagements figurent au contrat de professionnalisation.

Article 2.3

La fonction tutorale

Pour chaque salarié intérimaire titulaire d'un contrat de professionnalisation, l'entreprise de travail temporaire désigne un tuteur parmi les salariés permanents. Chaque tuteur peut suivre 10 salariés intérimaires au plus.

Le tuteur de l'entreprise de travail temporaire a notamment pour rôle :

— d'aider, d'informer et de guider le salarié intérimaire pendant toute la durée du contrat,

— de veiller au respect du planning des formations,

— de s'assurer que le salarié intérimaire se présente aux épreuves qui permettent la délivrance de la certification prévue au contrat,

— d'assurer la liaison avec le ou les organismes de formation et le ou les tuteurs de l'entreprise utilisatrice.

— de veiller à la bonne adéquation entre les fonctions exercées et les objectifs de qualification recherchés.

Pour favoriser l'exercice de cette fonction tutorale, le salarié permanent doit avoir bénéficié au préalable d'une préparation et si nécessaire d'une formation spécifique. L'entreprise prend les mesures d'organisation et d'aménagement de la charge de travail nécessaires à l'accomplissement de la mission du tuteur.

Les entreprises de travail temporaire sont incitées à proposer, tout particulièrement aux salariés permanents en fin de carrière professionnelle, de mettre à profit leur expérience en exerçant la fonction de tuteur.

La fonction tutorale, ne pourra être prise en charge, par l'OPCA de branche, que dans le cas où la formation du tuteur a été effectuée.

Conformément aux dispositions réglementaires applicables, un tuteur est désigné dans l'entreprise utilisatrice pour chaque salarié intérimaire titulaire d'un contrat de professionnalisation.

Conformément aux dispositions réglementaires en vigueur, le tuteur de l'entreprise utilisatrice a pour rôle :

— d'aider et de guider le salarié intérimaire pendant toute la durée du contrat

— d'organiser l'activité du salarié intérimaire dans l'entreprise

— de contribuer à l'acquisition des savoir-faire professionnels

— de veiller au respect de l'emploi du temps du salarié intérimaire

Le tuteur de l'entreprise utilisatrice ne peut suivre que trois salariés bénéficiant d'un dispositif de formation en alternance.

En outre, les parties signataires rappellent qu'un accord portant mise en œuvre du tutorat intérimaire daté du 13 juin 2012 autorise la désignation d'un salarié intérimaire en qualité de tuteur dans l'entreprise utilisatrice dans le cadre d'un contrat de professionnalisation.

Article 2.4

La mise en place du contrat de professionnalisation

Lors de la conclusion du contrat de professionnalisation, l'employeur détermine avec le salarié intérimaire, au cours d'un entretien, auquel participe le tuteur de l'entreprise de travail temporaire et en liaison avec l'organisme formation, les objectifs, le programme ainsi que les conditions d'évaluation et de validation de la formation.

Avant l'exécution du contrat, le tuteur de l'entreprise de travail temporaire fait le point sur les acquis préprofessionnels et professionnels du salarié, avec le salarié intérimaire et l'organisme de formation.

Le tuteur de l'entreprise de travail temporaire et celui de la ou des entreprise(s) utilisatrice(s) (salarié permanent ou salarié intérimaire dans l'entreprise utilisatrice en vertu de l'accord du 13 juin 2012) ainsi que l'organisme de formation se rencontrent, au démarrage du contrat, pour que chacun ait une vision claire et précise de son rôle, du contenu de la formation et du calendrier de sa réalisation.

Il appartient au tuteur désigné par l'entreprise de travail temporaire et à l'organisme de formation de s'assurer périodiquement que les enseignements reçus et les activités exercées par le salarié intérimaire se déroulent dans les conditions prévues par le contrat de professionnalisation.

Article 3

La rémunération du salarié

Article 3.1

La rémunération des périodes de formation

Les parties signataires conviennent de fixer la rémunération des salariés de moins de 21 ans au même niveau que la rémunération des salariés âgés de moins de 26 ans, soit :

— Une rémunération égale à 70 % du SMIC, ou

— Une rémunération majorée de 10 points, qui ne peut donc être inférieure à 80 % du SMIC, lorsque le salarié est titulaire d'un bac professionnel ou titre équivalent.

Les titulaires du contrat de professionnalisation âgés de 26 ans et plus perçoivent pendant l'action de professionnalisation une rémunération au moins égale à 85 % du minimum conventionnel correspondant au niveau de l'emploi visé et sans être inférieure au SMIC.

Article 3.2

La rémunération des périodes d'emploi

Pour les salariés permanents, les règles de rémunération des périodes d'emploi sont identiques à celles des périodes de formation.

Pour les salariés intérimaires, les règles de rémunération doivent respecter les principes suivants :

— En application de l'article L. 1251-18 du code du travail, le salarié perçoit une rémunération afférant à l'emploi occupé et l'indemnité de fin de mission correspondante ;

— Sur l'ensemble de la période couverte par le contrat de professionnalisation, le salarié ne peut percevoir, en fonction de son âge et de la durée de son contrat, une rémunération totale inférieure à 70 % du salaire de référence moyen correspondant aux périodes de mission. À la fin du contrat de professionnalisation l'entreprise de travail temporaire doit s'assurer du respect de ces dispositions ;

— En tout état de cause, la rémunération mensuelle allouée au salarié intérimaire ne peut être inférieure aux minima définis pour les périodes de formation.

Le contrat de professionnalisation peut comporter une période de suspension, correspondant à une période de fermeture de l'entreprise utilisatrice, sans que celle-ci ait pour conséquence que la durée effective du contrat soit inférieure à six mois. Dans ce cas, l'entreprise de travail temporaire s'engage à rechercher une ou des mission(s) qui couvrent la période : le salarié concerné étant prioritaire sur les missions disponibles. Sur sa demande, elle peut verser au salarié intérimaire l'indemnité compensatrice de congés payés correspondant aux droits acquis par le salarié.

Article 4

Le contrat de professionnalisation de 6 à 12 mois

Lorsque le contrat de professionnalisation est à durée déterminée ou lorsqu'il s'agit d'un contrat de professionnalisation intérimaire, ce contrat est conclu pour une durée de six à douze mois.

Ces dispositions régissent également le recrutement d'un salarié dans le cadre d'un contrat de professionnalisation à durée indéterminée dont l'action de professionnalisation de six et douze mois se situe obligatoirement au début du contrat.

a

Les publics concernés

Comme énoncé dans l'article L. 6325-1 du code du travail, un contrat de professionnalisation peut être proposé lors de l'embauche :

— Aux jeunes de moins de 26 ans avec une qualification insuffisante ou qui veulent compléter leur formation initiale ;

— Aux demandeurs d'emploi âgés de 26 ans et plus ;

— Aux bénéficiaires du RSA, de l'ASS ou de l'allocation aux adultes handicapés, ou aux personnes ayant bénéficié d'un contrat conclu en application de l'article L. 5134-19-1 (CUI)

— Dans les DOM, aux bénéficiaires du RMI et de l'allocation parent isolé.

Ce contrat peut être mis en œuvre pour tout type de validation.

b

La durée des actions de formation

Les actions de formation prévues au contrat de professionnalisation sont d'une durée comprise entre 15 % et 25 % de la durée totale du contrat sans pouvoir être inférieures à 150 heures.

Toutefois, conformément à l'article L. 6325-14 du code du travail, ces actions de formations peuvent être portées jusqu'à 50 % de la durée totale du contrat, lorsque l'action de formation est destiné :

— À l'obtention d'un diplôme, ou un titre professionnel enregistré au répertoire national des certifications professionnelles.

— Aux demandeurs d'emploi :

— Ayant 20 ans d'activité professionnelle, ou

— Plus de 45 ans sans qualification reconnue ou dont la qualification ne leur permet plus d'accéder à un emploi, ou

— titulaires d'un titre ou d'un diplôme qui n'offre pas de débouchés sur le bassin d'emploi.

Article 5

Le contrat de professionnalisation d'une durée supérieure à 12 mois

Lorsque le contrat de professionnalisation est à durée déterminée ou lorsqu'il s'agit d'un contrat de professionnalisation intérimaire, ce contrat peut être conclu pour une durée supérieure à 12 mois dans la limite de 24 mois.

Ces dispositions régissent également le recrutement d'un salarié dans le cadre d'un contrat de professionnalisation à durée indéterminée dont l'action de professionnalisation se situe obligatoirement au début du contrat, d'une durée supérieure de 12 mois dans la limite de 24 mois.

a**Les publics concernés**

En application de l'article L. 6325-12 du code du travail, la durée du contrat de professionnalisation peut être supérieure à 12 mois dans la limite de 24 mois pour les publics suivants :

- Les publics définis aux articles L. 6325-11 et L. 6325-1-1 du code du travail,
 - Les demandeurs d'emploi :
 - n'ayant pas achevé un second cycle de l'enseignement secondaire et non titulaire d'un diplôme de l'enseignement technologique ou professionnel, ou
 - titulaires d'un titre ou d'un diplôme qui n'offre pas de débouchés sur le bassin d'emploi,
 - Les bénéficiaires de l'obligation d'emploi tels que prévus à l'article L. 5212-13 du code du travail dont les travailleurs handicapés,
 - Les personnes ayant interrompu leur activité professionnelle pour s'occuper de leurs enfants ou de leur conjoint ou ascendants en situation de dépendance,
 - Les personnes reconnus inaptes, par le médecin du travail, à occuper un emploi correspondant à leur qualification antérieure,
 - Les personnes de plus de 45 ans sans qualification reconnue ou dont la qualification ne leur permet plus d'accéder à un emploi.
- De plus, lorsque le contrat de professionnalisation est conclu pour le recrutement d'un salarié permanent, il pourra être supérieur à 12 mois dans la limite de 24 mois pour :
- Les jeunes de moins de 26 ans avec une qualification insuffisante ou qui veulent compléter leur formation initiale quel que soit le niveau
 - Les demandeurs d'emploi ayant 20 ans d'activité professionnelle.

b**La durée des actions de formation**

Les actions de formation prévues au contrat de professionnalisation sont d'une durée comprise entre 15 % et 25 % de la durée totale du contrat sans pouvoir être inférieures à 150 heures.

Toutefois, conformément à l'article L. 6325-14 du code du travail, les actions de formation peuvent être portées jusqu'à 50 % de la durée totale de l'action de professionnalisation :

- Lorsque l'action de formation professionnalisation mène à une qualification professionnelle sanctionnée par un diplôme ou un titre à finalité professionnelle enregistré au répertoire national des certifications professionnelles. Le diplôme ou le titre doit alors être en lien direct avec l'emploi visé.

Article 6**Formation relevant de secteurs professionnels particuliers**

Dans le cas de contrats de professionnalisation intérimaires, les entreprises de travail temporaire peuvent solliciter les instances paritaires de l'OPCA de branche pour déroger aux règles de durée des contrats et des formations des articles 4 et 5 relatifs aux contrats de professionnalisation des salariés intérimaires, lorsque des règles dérogatoires sont fixées par une branche professionnelle, en accord avec la DGEFP. Néanmoins, les partenaires signataires confient à l'OPCA le soin d'examiner l'opportunité d'aménager la mise en œuvre de ces règles.

Section 2**Le contrat d'apprentissage**

Aux termes de l'article L. 6226-1 du code du travail, les entreprises de travail temporaire peuvent conclure des contrats d'apprentissage dans les conditions fixées aux articles R. 6226-1 à R. 6226-6 du code du travail. Elles peuvent également conclure des contrats d'apprentissage en CDI dans le cadre des dispositions légales en vigueur.

Ces contrats assurent à l'apprenti une formation professionnelle dispensée pour partie en entreprise dans le cadre des missions de travail temporaire et pour partie en centre de formation d'apprentis (CFA) ou section d'apprentissage.

La durée minimale de chaque mission en apprentissage, alternant enseignements en CFA ou section d'apprentissage et formation en entreprise, est de six mois.

La fonction tutorale est assurée par un maître d'apprentissage dans l'entreprise de travail temporaire et par un maître d'apprentissage dans l'entreprise utilisatrice dans les conditions suivantes :

- Le maître d'apprentissage désigné au sein de l'entreprise de travail temporaire assure le suivi de l'apprenti tout au long de sa formation et veille à sa progression, en liaison avec le centre de formation des apprentis et les maîtres d'apprentissage nommés dans les entreprises utilisatrices. Il doit justifier d'une expérience professionnelle minimale de deux années dans ce type d'entreprise ; le nombre maximal d'apprentis pouvant être accueillis simultanément dans une entreprise de travail temporaire ne peut excéder cinq par maître d'apprentissage.

- Le maître d'apprentissage nommé au sein de l'entreprise utilisatrice contribue à l'acquisition par l'apprenti dans cette entreprise des compétences correspondant à la qualification recherchée et au titre ou diplôme préparé, en liaison avec le maître d'apprentissage désigné au sein de l'entreprise de travail temporaire et avec le centre de formation d'apprentis. L'apprenti mis à disposition par une entreprise de travail temporaire est pris en compte dans le calcul du nombre maximal d'appren-

tis par maître d'apprentissage chez l'entreprise utilisatrice ; soit deux apprentis maximum.

Un bilan final sera réalisé par l'entreprise de travail temporaire à la fin du contrat d'apprentissage.

La CPNE engagera en 2015 une réflexion en vue de développer le contrat d'apprentissage par les entreprises de travail temporaire. En outre, les parties signataires lui confient le soin d'examiner les modalités d'accès au contrat d'apprentissage pour des publics rencontrant des difficultés de maîtrise des savoirs de base ou confrontés à des problèmes d'illettrisme.

La branche du travail temporaire a développé des services d'accompagnement social vers l'emploi pour les personnes qui font le choix du travail temporaire : apporter des solutions de mobilité, rendre possible l'accès au logement, offrir une couverture des frais de santé ; autant d'actions majeures pour faciliter l'accès et le maintien dans l'emploi dont elle souhaite faire bénéficier les apprentis intérimaires.

Aussi, les parties signataires demandent à ce que les dispositifs conventionnels déployés par le Fonds d'Action Sociale du Travail Temporaire (FASTT) soient rendus accessibles aux apprentis intérimaires.

Chapitre 2

Insérer par la création de dispositifs spécifiques

Section 1

Le CIPI et le CDPI

Pour permettre l'insertion ou la réinsertion de certains demandeurs d'emploi ou aux salariés intérimaires d'accéder à un premier niveau de qualification, il est nécessaire de leur donner un premier ensemble de compétences.

Article 7

Le Contrat d'Insertion Professionnelle Intérimaire (CIPI)

Le Contrat d'Insertion Professionnelle Intérimaire (CIPI) est conclu en vue de permettre l'insertion ou la réinsertion dans l'emploi de ces demandeurs d'emploi en leur proposant une alternance entre des périodes de formation, théorique et pratique, et des périodes de mission.

Article 7.1

Les bénéficiaires

Ce contrat peut être proposé à tout demandeur d'emploi éloigné du marché du travail rencontrant des difficultés d'insertion ou de réinsertion, du fait de son âge, son handicap, sa situation professionnelle, sociale ou familiale, notamment :

— les jeunes sortant du système éducatif sans expérience de l'entreprise et les salariés âgés de plus de 45 ans, quel que soit leur niveau de formation,

— les bénéficiaires de l'obligation d'emploi tels que visés à l'article L. 5212-13 du code du travail, dont les travailleurs handicapés,

— les personnes reconnues définitivement inaptes par le médecin du travail à occuper un emploi correspondant à leur qualification antérieure,

— les bénéficiaires de dispositifs spécifiques tels que notamment le RSA, ou l'ASS,

— les demandeurs d'emploi de longue durée,

— les personnes ayant interrompu leur activité professionnelle pour s'occuper de leurs enfants ou de leur conjoint ou ascendants en situation de dépendance,

— les publics agréés par Pôle Emploi pour être accompagnés dans leur mise à l'emploi par les Entreprises de Travail Temporaire d'Insertion,

— les intérimaires ayant travaillé moins de 210 heures sur les six derniers mois.

Article 7.2

La durée du contrat

Le contrat est conclu pour une durée comprise entre 210 heures et 420 heures.

Pour un contrat de 210 heures, 70 heures sont consacrées à la formation théorique dans un organisme de formation, 35 heures à la formation pratique réalisées dans une ou des entreprises utilisatrices et encadrées par l'organisme de formation, et 105 heures en mission dans une ou des entreprises utilisatrices.

Pour les contrats d'une durée supérieure à 210 heures, la formation théorique en organisme de formation est d'une durée comprise entre 70 heures et le tiers de la durée du contrat, et la formation pratique dans l'entreprise utilisatrice ne peut être supérieure à 35 heures. Le différentiel correspond aux missions dans une ou des entreprises utilisatrices.

Les différentes périodes peuvent s'organiser successivement selon des schémas variables en fonction du contexte dans lequel l'action se déroule.

En tout état de cause, la formation théorique doit se dérouler en dehors des locaux de l'entreprise utilisatrice.

Pendant les périodes de formation pratique, l'entreprise utilisatrice est partie prenante à la convention passée avec l'organisme externe assurant la formation théorique.

À l'issue de la formation, il est remis au salarié intérimaire une attestation ou tout autre document validant ladite formation.

L'OPCA de branche peut rencontrer, à sa demande, l'organisme de formation, les stagiaires ainsi que l'entreprise de travail temporaire pour réaliser un bilan qualitatif de l'action de formation et un bilan des situations professionnelles des salariés intérimaires à la suite du contrat.

Article 7.3**Les parcours professionnels**

Dans le cadre de la construction d'un parcours qualifiant, après un Contrat d'Insertion Professionnelle Intérimaire, un salarié intérimaire peut se voir proposer d'autres actions dont notamment un Contrat de Développement Professionnel Intérimaire et/ou un contrat de professionnalisation et/ou une période de professionnalisation intérimaires.

Article 8**Le Contrat de Développement Professionnel Intérimaire**

Le Contrat de Développement Professionnel Intérimaire (CDPI) doit permettre à un salarié intérimaire, peu ou pas qualifié, d'accéder à un premier niveau de qualification ou à une qualification différente, voire complémentaire, permettant de développer ses opportunités d'emploi.

Le CDPI a un objectif de qualification et d'insertion dans l'emploi similaire au contrat de professionnalisation, adapté aux spécificités du contrat de travail temporaire.

Article 8.1**Les actions de formation**

Le salarié intérimaire suit des enseignements théoriques généraux, professionnels et technologiques dans un organisme de formation externe. Lorsque l'action de formation ne peut se réaliser, en tout ou partie, dans un organisme de formation externe, l'organisme peut réaliser cette action dans les locaux de l'entreprise utilisatrice à condition de respecter un cahier des charges mis au point par l'OPCA de la branche.

La formation doit être sanctionnée par des unités capitalisables, des certificats de compétences professionnelles, un diplôme ou un titre à finalité professionnelle enregistré au répertoire national des certifications professionnelles ou une reconnaissance de la qualification dans une convention collective de branche ou une qualification figurant sur la liste établie par une CPNE de branche pour les besoins du contrat de professionnalisation.

À l'issue de la formation, il est remis au salarié intérimaire une attestation ou tout autre document validant ladite formation par l'organisme de formation, en deux exemplaires originaux destinés au salarié intérimaire et à son employeur.

Article 8.2**Les bénéficiaires**

Le CDPI peut être proposé à un salarié intérimaire remplissant les conditions suivantes :

— Salarié intérimaire remplissant les deux conditions suivantes :

- ne pas être titulaire d'un titre professionnel ou d'un diplôme d'un niveau supérieur au niveau V. Toutefois, les salariés intérimaires titulaires d'un titre ou d'un diplôme de niveau IV pourront se voir

proposer un Contrat de Développement Professionnel Intérimaire dans la mesure où ce titre ou ce diplôme n'offre pas de débouchés dans le bassin d'emploi,

— avoir une pratique de l'entreprise acquise dans le cadre de missions de travail temporaire d'au moins 450 heures travaillées au cours des 12 mois précédant la signature du contrat. Compte tenu du contexte économique actuel, pour une durée déterminée, la pratique de l'entreprise acquise dans le cadre de missions de travail temporaire est appréciée au cours des 18 mois précédant la signature du contrat.

— Tout candidat titulaire d'une reconnaissance de travailleur handicapé ou bénéficiaire d'une obligation d'emploi conformément à l'article L. 5212-13 du code du travail, sans condition d'ancienneté professionnelle dans la branche du travail temporaire, quel que soit les titres professionnels ou diplômes obtenus.

— Salarié intérimaire âgé de plus de 45 ans, quel que soit le titre ou dernier diplôme obtenu, si le CDPI vise à maintenir et/ou insérer dans l'emploi un salarié sur un métier sans lien avec la formation ou expérience précédemment acquise. En fonction des orientations de la politique de formation et des priorités définies dans la branche, la CPNE du travail temporaire pourra proposer à l'OPCA des conditions d'ancienneté professionnelle acquise dans la branche spécifiques pour les salariés de plus de 45 ans.

— Salarié intérimaire pouvant connaître des difficultés de maîtrise des savoirs de base, tels que la langue française, la lecture, l'écriture, les calculs, le respect des règles d'hygiène et sécurité ou de comportement en entreprise, suivant un CDPI spécifique Savoirs de base ou FLE (Français Langue Etrangère) associant l'acquisition de ces connaissances et de compétences professionnelles sera mis en œuvre. En fonction des orientations de la politique de formation et des priorités définies dans la branche, la CPNE du travail temporaire pourra proposer à l'OPCA des conditions d'ancienneté professionnelle acquise dans la branche du travail temporaire spécifiques pour les salariés suivant ce dispositif particulier.

— Salarié intérimaire ayant suivi et achevé un CIPI dans les six mois suivants la fin du CIPI (fin de la dernière mission).

Article 8.3**La durée du contrat et les engagements des parties**

Le contrat de mission-formation est conclu pour la durée d'une action de formation comprise entre 175 et 910 heures.

La formation peut être réalisée en continu ou en discontinu. L'OPCA pourra définir, sur proposition de la CPNE, des durées maximales de prise en charge des actions de formation.

L'entreprise de travail temporaire qui a conclu un CDPI s'engage à proposer au salarié intérimaire, dans les trois

mois qui suivent la fin de la formation, une ou plusieurs missions de travail temporaire, pour une durée totale au minimum égale au tiers de la durée de la formation, et permettant de mettre en pratique les acquis de cette formation.

Le salarié intérimaire s'engage à suivre la formation prévue au contrat et à accepter les missions qui lui seront proposées à l'issue du contrat permettant de mettre en pratique les acquis de cette formation.

L'OPCA de branche peut rencontrer, à sa demande, l'organisme de formation, les stagiaires ainsi que l'entreprise de travail temporaire pour réaliser un bilan qualitatif de l'action de formation et un bilan des situations professionnelles des salariés intérimaires à la suite du contrat.

Article 8.4 **Parcours professionnels**

Dans le cadre de la construction d'un parcours qualifiant, après un Contrat de Développement Professionnel Intérimaire, un salarié peut se voir proposer d'autres actions de formation dont notamment un autre Contrat de Développement Professionnel Intérimaire et/ou un contrat de professionnalisation et/ou une période de professionnalisation intérimaires.

Article 9 **Dispositions communes aux contrats spécifiques**

Article 9.1 **La rémunération du salarié intérimaire durant un contrat spécifique**

Pendant la formation théorique et/ou la formation pratique en entreprise ou en organisme de formation, le salarié intérimaire est titulaire d'un contrat de mission-formation tel que prévu à l'article L. 1251-57 du code du travail. La rémunération est fixée comme pour une action de formation réalisée dans le cadre du plan de formation, ou au moins égale au SMIC. L'IFM n'est pas due.

Pendant les périodes de mission, le salarié intérimaire est titulaire d'un contrat de mission tel que prévu à l'article L. 1251-16 du code du travail. La rémunération du salarié est établie conformément aux dispositions de l'article L. 1251-18 du code du travail.

Article 9.2 **Dispositions financières concernant les contrats spécifiques**

Le financement de ces deux contrats spécifiques est assuré par l'OPCA de branche sur les fonds collectés au titre de la section professionnalisation.

La CPNE peut proposer à l'OPCA une enveloppe maximale établie en pourcentage de la collecte effectuée au titre de la professionnalisation dédiée au financement de ces contrats.

Sont pris en charge en tout ou partie :

— les actions de bilan mises en œuvre par un organisme extérieur,

— les coûts pédagogiques, les salaires et les frais annexes du salarié intérimaire pendant les périodes de formation pratique et théorique, dont :

- les actions de formation mises en œuvre par un organisme de formation externe
- les actions de formation pratique en entreprise utilisatrice.

Les dépenses de formation non couvertes par ces forfaits sont imputables sur le plan de formation de l'entreprise de travail temporaire dans la limite des règles fiscales en vigueur.

Sur proposition de la CPNE, l'OPCA de la branche déterminera et pourra revoir les montants des forfaits de prise en charge des coûts de formation afférents.

Article 9.3 **Bilan**

L'OPCA de branche réalisera un bilan annuel du présent accord présenté à la CPNE de la branche. Ce bilan comportera des éléments statistiques et des éléments qualitatifs portant notamment sur l'insertion professionnelle des bénéficiaires de ces contrats. Au vu de ce bilan, la CPNE pourra proposer aux partenaires sociaux de la branche les aménagements nécessaires.

L'OPCA pourra, en tant que de besoin, faire réaliser des enquêtes auprès des salariés intérimaires bénéficiaires

Chapitre 3 **Insérer par la mobilisation des dispositifs déployés pour les publics spécifiques**

Section 1 **Les demandeurs d'emploi**

Dès 2004, dans le cadre du renouveau du Fonds Professionnel pour l'Emploi dans le Travail Temporaire (FPE-TT), les partenaires sociaux de la branche ont choisi de financer des actions de qualification, individuelles ou collectives, des demandeurs d'emploi sur des besoins de recrutement identifiés par les entreprises de travail temporaire au plus près des bassins d'emploi. Ces actions sont menées principalement dans le cadre de la mobilisation d'un dispositif efficace proposé par Pôle Emploi, l'Action de Formation Préalable au Recrutement (AFPR), ou de tout autre partenariat de ce type conclu avec les acteurs institutionnels locaux : les entreprises de travail temporaire s'engageant pour l'AFPR à faire travailler le demandeur d'emploi au moins 6 mois dans les 9 mois qui suivent la fin de la mesure. Les parties signataires entendent rappeler dans le cadre de ce présent accord leur attachement à la poursuite de ces partenariats, se traduisant, le cas échéant, par la formalisation de conventions de parte-

nariat dans le respect des missions et attributions de chacun.

Aussi, les parties signataires conviennent-elles d'amplifier les actions au bénéfice des demandeurs d'emploi dont le déficit de formation fragilise leur entrée sur le marché du travail par la mobilisation, en sus des actions menées par le FPE-TT, des moyens disponibles au sein de l'OPCA de branche notamment la Préparation Opérationnelle à l'Emploi (POE).

Les entreprises de travail temporaire contribuent au financement de ces actions par le versement d'une partie des contributions formation au profit du FPSPP, dans le respect du cadre légal et réglementaire en vigueur, et selon un accord de branche spécifique.

Par ailleurs, pour permettre l'accès à la formation de ces publics dans les dispositifs de la branche et favoriser la sécurisation des parcours professionnel, un bilan de positionnement pourra être réalisé en amont des dispositifs. Il aura notamment pour objectif de valider leurs capacités à suivre la formation proposée ainsi que leur projet professionnel. Il sera systématiquement pris en charge par l'OPCA de branche dans les conditions fixées par ses instances paritaires.

Section 2

Les personnes en situation de handicap

Dans le cadre de l'obligation d'emploi, visée aux articles L. 5212-1 et suivants du code du travail, les entreprises de travail temporaire participent au développement de l'emploi des personnes en situation de handicap. Pour certaines d'entre elles, une remise à niveau ou l'acquisition de nouvelles compétences est une nécessité avant toute mise à disposition. À ce titre les entreprises de travail temporaire mettent en œuvre des actions dans le cadre, notamment, des moyens déployés par le FPE-TT et bénéficient des financements octroyés par l'AGEFIPH en matière d'évaluation, d'accompagnement et de formation des travailleurs handicapés.

En outre, depuis 2007, l'OPCA de branche a conclu une convention de partenariat pour développer l'accès à l'emploi des personnes handicapées par le biais des dispositifs de la professionnalisation et afin de sensibiliser, informer et accompagner les entreprises de travail temporaire sur toutes les questions relatives au handicap et à la formation professionnelle des personnes handicapées.

Les parties signataires entendent souligner leur pleine adhésion et soutien à la politique menée par les organismes paritaires de la branche et les agences d'emploi sur les territoires.

Section 3

Les personnes en situation d'illettrisme

Depuis 2007, l'OPCA de branche s'engage aux côtés de l'Agence Nationale de Lutte Contre l'Illettrisme

(ANLCI) pour mettre en commun leurs savoir-faire et leurs expériences au service des agences d'emploi et de leurs salariés. Le partenariat vise notamment à déployer leurs moyens pour répondre aux attentes des entreprises de travail temporaire qui souhaitent agir face aux besoins de leurs salariés intérimaires en matière de compétences clés et s'investir dans leur formation.

Conscients que les difficultés à lire, écrire et compter peuvent freiner l'accès à l'emploi, à la professionnalisation ou limiter la mobilité des salariés, les parties signataires entendent rappeler leur attachement à ce partenariat afin que le degré de mobilisation de la branche du travail du temporaire dans le domaine de la lutte contre l'illettrisme ne s'affaiblisse pas.

À compter du 1^{er} janvier 2015, les personnes rencontrant des difficultés dans les savoirs de base pourront utiliser de droit leur compte personnel de formation visé aux articles 27 et suivants du présent accord, en vue de suivre une formation permettant d'acquérir le socle de connaissances et de compétences défini conformément aux dispositions réglementaires en vigueur.

Dans le cadre de la lutte contre l'illettrisme, les parties signataires prévoient la possibilité de fixer paritairement des adaptations au sein de la CPNE.

Titre 2

Favoriser l'évolution et le maintien dans l'emploi par la qualification et la requalification des salariés tout au long de leur vie professionnelle

Chapitre 1

Les actions au titre du plan de formation

Section 1 Généralités

Arrêté par l'employeur après consultation des instances représentatives du personnel visées à l'article 10 le plan de formation est un outil stratégique pour le développement de l'entreprise et des salariés. Il permet de développer les compétences des salariés pour faire face aux évolutions technologiques, organisationnelles ou socio-économiques.

Le plan de formation est la traduction opérationnelle de la politique de formation de l'entreprise, il regroupe l'ensemble des actions de formation décidées par l'employeur et organisées au bénéfice des salariés, établi conformément aux textes légaux en vigueur.

Les formations entrant dans le plan de formation sont décidées unilatéralement et encadrées par l'entreprise et sont obligatoires pour les salariés, elles contribuent à

côté des dispositifs de formation qui sont eux à l'initiative du salarié (CPF, CIF) à la sécurisation des parcours.

Néanmoins, l'employeur doit tenir compte des objectifs et des priorités définies au niveau de la branche, dans le cadre du présent accord, et recueillir formellement l'avis des représentants du personnel sur le plan de formation après les avoir consultés sur les orientations de la formation dans l'entreprise.

Dans le travail temporaire, un investissement formation conventionnel est mis en place dans les conditions fixées à l'article 54 du présent accord.

Article 10

L'information et la consultation des instances représentatives du personnel

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

La première réunion doit avoir lieu avant le 1^{er} octobre et la seconde avant le 31 décembre. Au moins trois semaines avant chaque réunion, un certain nombre de documents visés aux articles D. 2323-5 et D. 2323-6 du code du travail doivent être communiqués aux élus, c'est-à-dire respectivement avant le 10 septembre et avant le 10 décembre de chaque année.

Ces documents doivent également être communiqués aux délégués syndicaux et, le cas échéant, aux membres de la commission formation constituée dans les conditions prévues à l'article L. 2325-26 du code du travail.

Par ailleurs, en application de l'article 9 de l'accord du 13 juin 2012, portant mise en œuvre du tutorat, une information sur le tutorat et sa mise en œuvre par l'entreprise de travail temporaire est faite annuellement au comité d'entreprise ou d'établissement (CE) dans le cadre de la Commission Formation.

Article 11

La prise en charge des frais annexes des actions du plan de formation

Les frais de transport, d'hébergement et de repas, engagés lors d'actions de formation conduites dans le cadre du plan de formation de l'entreprise de travail temporaire sont à la charge de l'entreprise, sous réserve de dispositions conventionnelles plus favorables, à hauteur du barème ACOSS et dans la limite des frais réels exposés. Ces frais font partie de l'investissement formation de l'entreprise.

Section 2

Le plan de formation des salariés permanents

Article 12

Le contenu du plan de formation

Lors de la consultation du comité d'entreprise sur le projet de plan de formation pour l'année à venir visée à l'article 10 du présent accord, l'employeur précise dans un document d'information la nature des actions de formation proposées en distinguant :

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

— Les actions de développement des compétences et des qualifications du salarié : ces actions, avec l'accord écrit du salarié peuvent se dérouler en dehors du temps de travail, dans la limite de 80 heures par an et par salarié et donner lieu au versement de l'allocation de formation prévue à l'article L. 6321-10 du code du travail.

— Dans le cadre de cette consultation, l'entreprise peut positionner une même action sur plusieurs catégories afin de prendre en compte le parcours professionnel individuel, les exigences du poste et les demandes du salarié.

En tout état de cause, l'action de formation dans le cadre du plan de formation ne saurait entraîner une baisse de la rémunération usuelle.

Pour les actions de développement des compétences et des qualifications, réalisées pendant ou en dehors du temps de travail, l'employeur et le salarié définissent avant le départ en formation, des engagements portant sur :

— les conditions dans lesquelles le salarié accède dans le délai d'un an à des fonctions correspondant aux compétences acquises et obtient la classification correspondante

— les modalités de prise en compte des efforts accomplis par le salarié

Ces engagements s'appliquent dès lors que le salarié a suivi avec assiduité la formation et satisfait aux évaluations prévues. Ils donneront lieu à la rédaction d'un document transmis au salarié.

Article 13

Le programme pluriannuel de formation

Conscients des évolutions récentes et à venir de la profession et de l'impact prévisible des évolutions démographiques, les parties signataires du présent accord rappellent l'importance d'une gestion anticipée des qualifications.

Dans ce cadre, les parties signataires incitent les entreprises à élaborer et à actualiser chaque année un programme pluriannuel de formation, fonction de leurs

spécificités et de leurs perspectives économiques, et prenant en compte des objectifs et priorités de la formation professionnelle définies dans le présent accord. Ce programme définit les perspectives d'actions de formation et celles de leur mise en œuvre.

Conformément à l'article L. 2323-40 du code du travail, lorsque ce programme est élaboré par l'employeur, le comité d'entreprise, ou à défaut, les délégués du personnel, doit être consulté au cours du trimestre précédant la période couverte par le programme, lors de l'une des réunions prévues par le plan de formation visées à l'article 10 du présent accord.

Un bilan de la mise en œuvre de ce programme pluriannuel est présenté pour avis aux institutions représentatives du personnel avant la fin du premier semestre suivant la période pluriannuelle.

Dans les entreprises d'au moins 300 salariés, l'employeur doit, dans le cadre des dispositions légales en vigueur relatives à la négociation triennale sur le GPEC, négocier sur les grandes orientations de la politique de formation et les objectifs du plan de formation en particulier sur les catégories de salariés et d'emplois auxquels ce dernier est consacré en priorité et les moyens associés, les compétences et qualifications à acquérir pour les 3 années de validité de l'accord ainsi que les critères et modalités d'abondement par l'entreprise du compte personnel de formation.

Section 3

Le plan de formation des salariés intérimaires

Tout employeur est responsable de l'adaptation au poste de travail des salariés qu'il emploie et des moyens permettant d'accompagner l'évolution de l'emploi et/ou le maintien dans l'emploi.

Pour les salariés intérimaires, l'adaptation au poste, à l'instar de ce que le Code du travail prévoit expressément en matière de formation à la sécurité (art. L. 4141-2 du Code du travail), relève de l'entreprise utilisatrice qui a en charge l'organisation du poste de travail. En matière de travail temporaire, il ne peut s'agir que de l'adaptation à l'emploi.

Par contre, les actions liées à l'évolution de l'emploi et/ou au maintien dans l'emploi, c'est à dire l'acquisition de compétences transverses, non spécifiques à un poste de travail, permettant d'occuper les emplois correspondant à la qualification du salarié, sont de la responsabilité de l'entreprise de travail temporaire.

Peuvent également être organisées, des actions de développement de compétences qui apportent des compétences qui vont au-delà de la qualification du salarié.

Article 14

Le contenu du plan de formation

Les actions de formation en faveur des salariés intérimaires financées par le plan de formation des entre-

prises de travail temporaire, relèvent de l'une des catégories prévues à l'article L. 6321-2 et L. 6321-6 du code du travail selon les modalités définies ci-dessous en vue de l'adaptation de ces catégories à la situation spécifique des intérimaires :

— Les actions d'adaptation à l'emploi ou liées à l'évolution ou au maintien dans l'emploi : ces actions constituent un temps de travail effectif et donnent lieu à rémunération.

Les actions d'adaptation à l'emploi doivent permettre aux salariés intérimaires d'acquérir des compétences et des savoir-faire transférables. Ainsi les capacités acquises pendant la formation doivent pouvoir être réutilisées par le salarié dans un emploi de même type.

Les parties signataires souhaitent préciser que les actions d'information ou de transmissions de consignes sur les conditions d'ergonomie, de sécurité, les directives transmises à travers, notamment, les chaînes hiérarchiques, fonctionnelles ou organisationnelles, sont de la responsabilité des entreprises utilisatrices et ne relèvent pas de l'investissement formation des entreprises de travail temporaire.

— Les actions liées à l'évolution ou au maintien dans l'emploi doivent permettre aux salariés intérimaires d'acquérir un complément de compétences et de savoir-faire en lien avec un emploi qu'ils occupent déjà. Ces actions d'adaptation à l'emploi ou liées à l'évolution ou au maintien dans l'emploi répondent à l'obligation de l'employeur de veiller au maintien de la capacité à occuper un emploi.

— Les actions qui participent au développement des compétences et des qualifications : ces actions peuvent se dérouler en dehors du temps de travail dans le cadre d'une mission, avec l'accord écrit du salarié dans la limite de 80 heures par an et par salarié et donnent lieu au versement de l'allocation de formation prévue à l'article L. 6321-10 du code du travail.

Ces actions permettent aux salariés intérimaires d'acquérir un complément de compétences et de savoir-faire dans leur qualification, d'évoluer dans sa qualification voire d'acquérir une nouvelle qualification leur permettant l'accès à d'autres types d'emploi.

Avant le départ en formation, l'employeur et le salarié définissent des engagements portant sur :

— les conditions dans lesquelles le salarié accède dans le délai d'un an à des fonctions correspondant aux compétences acquises et obtient la classification correspondante

— les modalités de prise en compte des efforts accomplis par le salarié

Ces engagements s'appliquent dès lors que le salarié a suivi avec assiduité la formation et satisfait aux évaluations prévues. Ils donneront lieu à la rédaction d'un document transmis au salarié.

Toute action de formation qualifiante doit être validée par la délivrance d'une certification, d'une unité capitalisable, d'un diplôme, d'un titre à finalité profession-

nelle ou d'une reconnaissance par une convention collective de branche, remise par l'organisme de formation en deux exemplaires originaux destinés au salarié intérimaire et à son employeur. Toute autre action fait l'objet de la délivrance d'une attestation écrite dans des modalités identiques.

Article 15

Le déroulement des actions de formation

Article 15.1

Dans le cadre d'une mission

Le salarié intérimaire est susceptible de suivre une action, au titre du plan de formation de l'entreprise de travail temporaire, pendant ou en dehors du temps de travail.

— Lorsque l'action de formation est réalisée pendant le temps de travail, elle se déroule dans le cadre d'un contrat de mission-formation ; la mission est suspendue. L'intérimaire perçoit une rémunération identique à celle visée à l'article 15-3 du présent accord.

— Lorsque l'action de formation est réalisée en dehors du temps de travail avec l'accord du salarié intérimaire conformément à l'article L. 6321-6 et sous réserve du respect des dispositions légales sur la durée du travail, ce dernier perçoit pendant la durée de l'action l'allocation de formation prévue à l'article L. 6321-10 du Code du Travail correspondant à 50 % de la rémunération nette, en référence aux modalités de l'article 15-3 du présent accord. Aucune autre rémunération n'est due.

À l'occasion de cette action de développement des compétences est rédigé un document précisant :

- L'intitulé de l'action et sa durée,
- Les dates pendant lesquelles l'action a lieu,
- Le ou les lieux où elle se déroule,
- Le cas échéant le nom du service interne de l'entreprise de travail temporaire ou de l'organisme externe responsable de l'action,
- Le montant de l'allocation de formation,
- L'engagement auquel l'entreprise de travail temporaire souscrit dès lors que le salarié intérimaire a suivi avec régularité la formation et satisfait aux évaluations prévues. Cet engagement porte sur les possibilités de mission mettant en œuvre les compétences acquises lors de la formation.

Ces éléments seront formalisés dans un document type élaboré par la CPNE.

Pendant la durée de la formation, l'intérimaire bénéficie de la législation de la Sécurité Sociale relative à la protection en matière d'accidents du travail et de maladies professionnelles comme prévu à l'article L. 6321-11 du Code du Travail.

Article 15.2

En dehors d'une mission

Lorsque l'action de formation s'insère entre des missions l'intérimaire bénéficie d'un contrat de mission-for-

mation tel que prévu à l'article L. 1251-57 du code du travail. Cette action donne lieu à rémunération prenant en compte le salaire de la dernière mission dans les conditions prévues à l'article 15-3 du présent accord.

À défaut de mission au cours des 12 mois précédents, la rémunération de l'intérimaire ne peut être inférieure au SMIC en vigueur.

Article 15.3

La rémunération de l'intérimaire en contrat de mission-formation

Les actions de formation mises en place dans le cadre d'un contrat de mission-formation se déroulent soit pendant un contrat de mission suspendu soit en dehors de toute mission.

Pour déterminer le salaire de la dernière mission ou de la mission en cours, 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 : 13^{ème} mois) ainsi que, le cas échéant, les primes et indemnités liées à la réduction du temps de 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 congés payés
- Les remboursements de frais professionnels

L'ICCP 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'IFM n'est pas due en application de l'article L. 1251-57 du code du travail.

Article 16

La clause de partenariat formation

Dans le cadre du plan de formation, les entreprises de travail temporaire s'attacheront à développer et financer des actions de formation permettant de répondre aux évolutions du marché de l'emploi, de développer l'employabilité des intérimaires et assurer une continuité professionnelle.

Pour les formations d'une durée supérieure ou égale à 4 semaines, l'entreprise de travail temporaire peut proposer à l'intérimaire un partenariat-formation dans lequel figurent des engagements réciproques portant :

- En ce qui concerne l'entreprise de travail temporaire : sur les propositions de missions mettant en œuvre les compétences acquises lors de la formation,
- En ce qui concerne l'intérimaire : sur la priorité donnée aux missions proposées par l'entreprise de travail temporaire ayant financé la formation.

Un modèle-type reprenant le contenu des engagements réciproques susvisés sera élaboré par la CPNE.

Article 17**Les actions de formation en entreprise utilisatrice****Article 17.1****Cadre d'intervention de la formation**

Dans le cadre de la mobilisation du plan de formation d'une entreprise de travail temporaire l'entreprise utilisatrice peut, à cet égard, être lieu de formation, et les salariés intérimaires participer à des actions de formation en entreprise utilisatrice ouvertes aux salariés permanents de ces entreprises, sous réserve des conditions de l'article 14 du présent accord.

Les parties signataires rappellent que les actions de formations relatives à la sécurité exposées aux articles L. 4141-2 et L. 4142-2 du code du travail sont à la charge des entreprises utilisatrices.

L'action de formation en entreprise utilisatrice doit respecter les conditions prévues aux articles L. 6313-1, L. 6313-11, L. 6353-1 et 2 du code du travail.

Les signataires du présent accord rappellent que les actions de formation doivent être animées par un ou des formateurs salariés d'un organisme de formation, qui doivent disposer d'une formation et de compétences techniques en rapport avec le domaine d'activité concerné.

Pour le secteur médical, le prestataire de formation pourra s'appuyer sur des salariés de l'établissement utilisateur pour animer la formation. Le prestataire établira le programme de formation, validera les conditions de déroulement de la formation et en assurera l'évaluation. L'OPCA de branche établira la liste des métiers du secteur médical concernés par cette disposition ainsi que leurs conditions de mise en œuvre (durée maximale et ratio théorique pratique).

Article 17.2**Modalités et contenu de la formation**

Les objectifs de la formation doivent être clairement définis en termes d'acquisition de connaissances et de savoir-faire transférables. Il en est de même en matière de formation pratique à la sécurité telle que prévue à l'article L. 4141-2 du code du travail. L'action de formation suivie par l'intérimaire dans ce cadre constitue un temps de travail effectif.

Ces actions de formation ne peuvent concerner les intérimaires ayant déjà suivi ce même type de formation sous quelque statut que ce soit dans la même entreprise utilisatrice.

L'action de formation doit être réalisée dans des locaux distincts des lieux de production.

Toutefois, lorsqu'elle comporte des enseignements pratiques, ces derniers peuvent être donnés sur les lieux de production aux conditions suivantes :

— Le salarié doit être mis dans une situation pédagogique vérifiable avec des objectifs de progression définis, un programme de formation et une évaluation

— Le salarié n'est soumis à aucune contrainte liée à la productivité.

L'action de formation doit se dérouler selon un programme préalablement établi par l'organisme de formation dont un exemplaire est remis à l'intérimaire en même temps que le contrat de mission formation.

Les actions autres que formation, et notamment celles qui visent la découverte de l'environnement de travail (visite des locaux, modalités de contrôle des horaires, etc.), les consignes de sécurité au poste de travail, la présentation de l'entreprise, la montée en cadence, les modes opératoires propres au poste de travail, relèvent et sont à la charge de l'entreprise utilisatrice.

Une évaluation est conduite, à la fin de la formation, par le formateur auprès de chaque stagiaire, et donne lieu à l'établissement d'un écrit remis à l'entreprise de travail temporaire, au salarié intérimaire et à l'OPCA de la branche à sa demande.

L'intérimaire a la possibilité de faire connaître, à l'entreprise de travail temporaire, son appréciation sur le déroulement de la formation en dehors de la présence du formateur.

Article 17.3**Rôle et responsabilité de l'organisme de formation**

L'organisme de formation a l'entière responsabilité de l'action de formation qui se déroule dans les locaux de l'entreprise utilisatrice. Il lui appartient, notamment, de s'assurer que les conditions d'hygiène et de sécurité sur les lieux de formation ne font pas courir de risques aux stagiaires. Dans tous les cas, les intérimaires doivent disposer des équipements de protection collectifs et individuels adaptés et requis, remis par l'entreprise utilisatrice et/ou par l'organisme de formation.

Lorsque l'activité à laquelle prépare la formation nécessite une surveillance médicale renforcée au sens de la réglementation relative à la santé au travail, les obligations correspondantes sont à la charge de l'entreprise utilisatrice, conformément à l'article L. 1251-22 du code du travail.

En cas d'accident du travail, pendant la formation, il appartient à l'organisme de formation, conformément aux articles R. 6342-3 du code du travail et R. 412-5 du code de la sécurité sociale de faire les déclarations nécessaires auprès des services compétents. L'entreprise de travail temporaire doit être immédiatement informée de tout accident du travail quelle qu'en soit la gravité ; il lui incombe de procéder aux démarches nécessaires auprès de l'organisme assurant la couverture prévoyance complémentaire des salariés intérimaires.

Chapitre 2

La période de professionnalisation

Section 1

La période de professionnalisation pour les salariés permanents

Les périodes de professionnalisation ont pour objet de favoriser par des actions de formation le maintien dans l'emploi de salariés permanents titulaires d'un contrat à durée indéterminée.

Ces périodes de professionnalisation peuvent être mises en place d'un commun accord, soit à l'initiative de l'employeur, soit à l'initiative du salarié de l'utilisation de son compte personnel de formation (CPF) et ou de l'utilisation de son compte épargne temps.

Article 18

L'objet des périodes de professionnalisation

Les périodes de professionnalisation ont pour objet :

- L'acquisition d'un diplôme ou titre à finalité professionnelle enregistré dans le répertoire national des certifications professionnelles prévu à l'article L. 335-6 du code de l'éducation ;
- L'acquisition d'une qualification reconnue dans les accords de branche relatifs à la classification des salariés permanents du travail temporaire ou accords d'entreprises conclus dans le cadre de l'accord de branche ;
- L'acquisition d'un certificat de qualification professionnelle
- L'accès au socle de connaissances et de compétences défini conformément aux dispositions réglementaires en vigueur
- L'acquisition d'une certification inscrite à l'inventaire mentionné au dixième alinéa du II de l'article L. 335-6 du code de l'éducation.

Article 19

La durée et le contenu de la période de professionnalisation

La durée de la période de professionnalisation est définie d'un commun accord entre l'employeur et le salarié permanent, elle doit être cohérente avec l'objectif de professionnalisation défini.

En application des dispositions réglementaires en vigueur la durée minimale des périodes de professionnalisation s'élève, sur douze mois calendaires et pour chaque salarié en bénéficiant, à soixante dix heures.

Toutefois, cette durée minimale ne s'applique pas :

- lorsque l'action de formation vise à permettre l'accès à une certification inscrite à l'inventaire mentionné au dixième alinéa du II de l'article L. 335-6 du code de l'éducation
- dans le cadre de la construction d'un parcours professionnel, lorsque la période de professionnalisation

s'articulera avec le compte personnel de formation mobilisé par le salarié permanent.

— pour les actions de VAE.

Le salarié permanent peut bénéficier, en plus d'une action de formation, d'actions d'évaluation, de bilan de compétences, de validation des acquis de l'expérience professionnelle ou d'un accompagnement externe, réalisées par un organisme de formation externe ou par l'entreprise lorsqu'elle dispose d'un service de formation interne répondant aux critères fixés par l'OPCA de branche.

L'action de formation est prise en charge financièrement par l'OPCA de branche sur la base d'un forfait horaire et dans les limites définies par accord de branche.

Article 20

La rédaction d'un document

Les modalités de mise en place de cette période de professionnalisation font l'objet d'un document formalisé.

Sont précisées notamment :

- la nature et la durée des actions proposées,
- les dates et le ou les lieux de réalisation,
- le contenu des actions ainsi que les modalités de rémunération ou le montant de l'allocation de formation,
- le ou les dispositifs mobilisés (Plan de formation, CPF, CET,...).

Si une partie de la formation est suivie hors temps de travail dans le cadre du CPF, les dispositions relatives à ces dispositifs sont applicables.

Section 2

La période de professionnalisation des salariés intérimaires

Les périodes de professionnalisation ont pour objet de favoriser par des actions de formation le maintien et/ou l'évolution dans l'emploi de salariés intérimaires.

Ces périodes de professionnalisation peuvent être mises en place d'un commun accord, soit à l'initiative de l'employeur, soit à l'initiative du salarié intérimaire en complément de l'utilisation de son compte personnel de formation (CPF)

Article 21

Objet des périodes de professionnalisation

Les périodes de professionnalisation ont pour objet :

- L'acquisition d'un diplôme ou titre à finalité professionnelle enregistré dans le répertoire national des certifications professionnelles prévu à l'article L. 335-6 du code de l'éducation ;
- L'acquisition d'une qualification reconnue dans les classifications d'une convention collective nationale de branche ;

— L'acquisition d'un certificat de qualification professionnelle

— L'accès au socle de connaissances et de compétences défini conformément aux dispositions réglementaires en vigueur

— L'acquisition d'une certification inscrite à l'inventaire mentionné au dixième alinéa du II de l'article L. 335-6 du code de l'éducation.

Sur proposition du Conseil d'Administration de l'OPCA de la branche, la CPNE pourra fixer des priorités de financement pour certains publics et pour certaines actions de formation.

Article 22

Déroulement et contenu de la période de professionnalisation

La durée de la période de professionnalisation est définie d'un commun accord entre l'employeur et le salarié intérimaire, en cohérence avec l'objectif de professionnalisation défini.

En application des dispositions réglementaires en vigueur, la durée minimale des périodes de professionnalisation s'élève, sur douze mois calendaires et pour chaque salarié en bénéficiant, à soixante dix heures.

Toutefois, cette durée minimale ne s'applique pas :

— lorsque l'action de formation vise à permettre l'accès à une certification inscrite à l'inventaire mentionné au dixième alinéa du II de l'article L. 335-6 du code de l'éducation

— dans le cadre de la construction d'un parcours professionnel, lorsque la période de professionnalisation s'articulera avec le compte personnel de formation mobilisé par le salarié intérimaire.

— Pour les actions de VAE.

L'entreprise de travail temporaire qui a conclu une période de professionnalisation s'engage à proposer au salarié intérimaire, au plus tard dans le mois qui suit la fin de la formation, un emploi en rapport avec la formation suivie pour une durée au minimum égale à un tiers de la durée de la formation, sans pouvoir être inférieure à 35 heures.

Au cours d'une période de professionnalisation, le salarié intérimaire peut également bénéficier, en accord avec l'employeur, en plus d'une action de formation, d'actions d'évaluation, de bilans de compétences, de validation des acquis de l'expérience professionnelle, ou d'un accompagnement externe, réalisés par un organisme de formation externe ou par l'entreprise lorsqu'elle dispose d'un service de formation interne répondant aux critères fixés par l'OPCA de la branche.

L'action de formation est prise en charge financièrement par l'OPCA de la branche sur la base d'un forfait horaire, dans les limites et selon les priorités définies

par la CPNE de la branche, sur proposition du Conseil d'Administration de l'OPCA.

Article 23

Parcours professionnel

La période de professionnalisation s'inscrit dans le cadre de parcours de formation spécifiques aux besoins de chaque salarié intérimaire.

En conséquence, dans le cadre de parcours de formation, la période de professionnalisation pourra être précédée d'un Contrat d'Insertion Professionnelle Intérimaire (CIPI), précédée et/ou suivie d'un Contrat de Développement Professionnel Intérimaire (CDPI), d'une période de professionnalisation ou d'un Contrat de Professionnalisation Intérimaire (CPI). La période de professionnalisation pourra également s'articuler avec le compte personnel de formation mobilisé par le salarié intérimaire.

Article 24

Tutorat dans le cadre de période de professionnalisation

Tout bénéficiaire d'une période de professionnalisation est accompagné par un tuteur.

Le tuteur est choisi parmi les salariés, permanents ou intérimaires, de l'entreprise de travail temporaire, reconnus pour leur expertise et capacité à accompagner les salariés intérimaires durant la période de professionnalisation. Il doit avoir au moins deux ans d'expérience au cours de sa vie professionnelle dans les activités correspondant à la qualification recherchée.

Pour favoriser l'exercice de la fonction tutorale, le tuteur doit avoir bénéficié d'un accompagnement ou si nécessaire d'une formation.

Le tuteur assure, notamment, les missions suivantes :

— Accueillir, aider, informer et guider les bénéficiaires des périodes de professionnalisation ;

— Organiser avec les salariés intéressés l'activité de ces bénéficiaires dans l'entreprise et contribuer à l'acquisition des savoir-faire professionnels ;

— Veiller au respect de l'emploi du temps du bénéficiaire ;

— Assurer la liaison avec l'organisme ou le service chargé des actions d'évaluation, de formation et d'accompagnement des bénéficiaires à l'extérieur de l'entreprise ;

— Participer à l'évaluation du suivi de la formation.

Les signataires du présent accord ayant à cœur de sécuriser les parcours professionnels et d'accompagner les parcours de carrière des «Seniors», les fonctions tutorales pourront être confiées en priorité aux salariés «Seniors» âgés de plus de 45 ans.

En outre, dans l'hypothèse d'un tutorat réalisé par un salarié intérimaire, les modalités de mise en œuvre de l'accord du 13 juin 2012 doivent être respectées.

Article 25

Rédaction d'un document

Les modalités de mise en place de cette période de professionnalisation font l'objet d'un document formalisé dans lequel sont précisés notamment :

- la nature et la durée des actions proposées,
- les dates et lieu(x) de réalisation,
- le contenu des actions ainsi que les modalités de rémunération.

Article 26

Modalités de rémunération

Pendant la durée de la formation, le salarié intérimaire est titulaire d'un contrat de mission-formation tel que prévu à l'article L. 1251-57 du code du travail. Sa rémunération est fixée comme pour une action de formation réalisée dans le cadre du plan de formation. L'IFM n'est pas due.

Chapitre 3

L'initiative du salarié

Section 1

Le Compte personnel de formation (CPF)

Le compte personnel de formation est un droit attaché à la personne et destiné à lui conférer des moyens d'évoluer professionnellement et de sécuriser son parcours professionnel, notamment en progressant d'au moins un niveau de qualification au cours de sa vie professionnelle ou en obtenant une qualification dans le cadre d'une reconversion.

Il permet de suivre une action de formation qualifiante ou certifiante conforme à ses aspirations professionnelles et considérée comme utile aux besoins prévus de l'économie. Comptabilisé en heures de formation, le contenu du compte demeure acquis par la personne en cas de changement de situation professionnelle ou de perte d'emploi. Le compte ne peut être mobilisé qu'avec l'accord exprès de son titulaire et le refus ne constitue pas une faute.

Article 27

Les modalités d'alimentation du CPF

Conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur, chaque salarié travaillant à temps complet, acquiert à compter du 1^{er} janvier 2015 :

- 24 heures par an dans la limite d'un plafond de 120 heures ;
- puis 12 heures par an dans la limite d'un plafond total de 150 heures.

Pour les salariés à temps partiel, les heures de CPF sont acquises au prorata du temps de travail effectué.

Ces heures sont visibles par le salarié sur son compte dans sa version dématérialisée gérée par la Caisse des Dépôts et Consignations.

Sont intégralement prises en compte pour le calcul des heures acquises sur le compte personnel de formation, les périodes d'absence suivantes :

- le congé de maternité
- le congé de paternité et d'accueil de l'enfant
- le congé d'adoption
- le congé de présence parentale
- le congé de soutien familial
- le congé parental d'éducation
- les arrêts de travail suite à une maladie professionnelle ou à un accident de travail

Sont également pris en compte pour le calcul des heures acquises au titre du CPF les congés non listés ci-dessus mais assimilés par une disposition légale ou réglementaire à du temps de travail effectif.

Article 28

Les modalités de mise en œuvre du CPF

Mod. par Avenant n° 1, 1^{er} juillet 2016, étendu par arr. 27 déc. 2016, JO 4 janv. 2017⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

PRISM Emploi.

Syndicat(s) de salariés :

CGT FO ;

FNECS CFE CGC ;

CFTC CSFV ;

FS CFDT ;

USI CGT.

(Avenant n° 1, 1^{er} juill. 2016, étendu) 1) Le salarié mobilise à son initiative et en dehors du temps de travail, les heures acquises sur son compte personnel de formation.

2) Le salarié mobilise les heures acquises sur son compte personnel de formation, avec l'accord de l'employeur, en tout ou partie pendant le temps de travail, selon les modalités suivantes.

a — Le salarié permanent formule sa demande auprès de son employeur.

b — Le salarié intérimaire formule sa demande pendant une mission ou dans un délai d'un mois à compter de la fin de celle-ci, auprès de l'entreprise de travail temporaire au sein de laquelle il l'a effectuée. Cette demande est effectuée dans les mêmes conditions qu'un salarié intérimaire titulaire d'un contrat de mission.

Le salarié doit à cette occasion solliciter l'accord de l'employeur sur le contenu et le calendrier de la formation au minimum :

- 60 jours avant le début de la formation si celle-ci dure moins de 6 mois
- 120 jours avant le début de la formation si celle-ci dure au moins 6 mois

L'autorisation préalable de l'employeur porte uniquement sur le calendrier de la formation lorsque celle-ci :

- vise l'acquisition du socle de connaissances et de compétence défini conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur ou un accompagnement à la validation des acquis de l'expérience ;
- est suivie dans le cadre de l'abondement de 100 heures supplémentaires, ou de 130 heures pour les salariés à temps partiel, mis en œuvre au terme de l'état des lieux récapitulatif du parcours professionnel du salarié» visé à l'article 44.2 du présent accord.

À compter de la réception de la demande, l'employeur dispose d'un délai de 30 jours calendaires pour notifier sa réponse au salarié. L'absence de réponse de l'employeur dans ce délai vaut acceptation de la demande.

Article 28.1 **Rédaction d'un document**

Les modalités de mise en place de l'action de formation font l'objet d'un document formalisé.

Article 28.2 **Cas particulier des salariés intérimaires (Avenant n° 1, 1^{er} juill. 2016, étendu)**

Lorsque le salarié intérimaire adresse, selon les modalités visées à l'article 28 du présent accord, une demande d'action de formation à son employeur, qui l'accepte, cette action peut se dérouler soit pendant une mission, soit en dehors d'une mission.

Si l'action de formation se déroule pendant une mission les stipulations de l'article 15.1 du présent accord s'appliquent.

Si l'action de formation se déroule entre deux missions les stipulations de l'article 15.2 du présent accord devront être respectées.

Article 29 **Les formations éligibles au CPF**

Le salarié pourra mobiliser les heures figurant sur son compte personnel de formation en vue de suivre une action de formation qualifiante ou certifiante figurant sur une des listes prévues par les dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Article 29.1 **Liste CPNE de branche**

Les parties signataires confient à la CPNE de la branche le soin d'établir, dans le respect des prescriptions réglementaires en vigueur, la liste de branche des formations éligibles au CPF pour les salariés permanents et pour les salariés intérimaires.

La CPNE établira une première liste des certifications et formations éligibles avant la fin de l'année 2014. Elle décidera ensuite semestriellement des modifications à apporter, par ajouts et retraites, à la liste initialement établie. Toutefois, compte tenu de la mise en place du dispositif, la CPNE pourra procéder à des

compléments à échéance plus courte au cours de l'année 2015.

Pour établir la liste des certifications quels que soient leurs niveaux et formations éligibles, la CPNE prend notamment en compte les besoins spécifiques des salariés permanents liés notamment à l'évolution des qualifications dans la branche et des salariés intérimaires tels qu'ils peuvent résulter des négociations sectorielles, des travaux de l'Observatoire de branche, des actions financées par l'OPCA de branche et le FPE-TT ou encore des utilisations constatées du CPF.

Article 30 **Le financement**

Les frais occasionnés par la formation suivie par le salarié au titre de ses heures inscrites dans son compte personnel de formation, sont prises en charge par l'OPCA de la branche dans les conditions suivantes :

- prise en charge des frais pédagogiques et des frais annexes composés des frais de transport et d'hébergement, sur la base du coût réel de la formation ou d'un plafond déterminé par le Conseil d'Administration de l'OPCA après avis de la CPNE.

Lorsque la formation est suivie pendant le temps de travail, l'OPCA de la branche, sur décision de son Conseil d'Administration, prend également en charge la rémunération du salarié dans la limite de 50 % des heures de formation suivies au titre du CPF.

Article 31 **Les abondements**

Lorsque le salarié souhaite suivre une formation éligible CPF dont la durée est supérieure au nombre d'heures inscrites sur son compte, l'employeur pourra procéder à un abondement supplémentaire.

Article 32 **Les articulations avec les autres dispositifs**

Afin de favoriser la réalisation d'un projet personnel visant à sécuriser les parcours professionnels et développer les compétences et les qualifications, les parties signataires entendent permettre, si le salarié le souhaite, la mobilisation du CPF :

- en complément d'une action de formation suivie dans le cadre de l'ensemble des dispositifs de professionnalisation en vigueur dans la branche (contrat de professionnalisation, période de professionnalisation, CIPI et CDPI,...) ;
- en complément d'un congé individuel de formation ;
- en complément d'une action de formation au titre du plan de formation de l'entreprise, à l'exclusion des actions d'adaptation au poste de travail.

À cet effet, la CPNE et l'OPCA de branche, dans les décisions qui relèvent de leur champ de compétences, s'attacheront à définir des priorités communes aux différents dispositifs afin de faciliter la mise en œuvre des projets des salariés.

Lorsqu'un dispositif de la professionnalisation en vigueur dans la branche s'articule avec le compte personnel de formation, les engagements de mission prévus dans le cadre de ce dispositif tiennent compte de cette articulation. De plus, l'action de formation accomplie dans le cadre de cette articulation est prise en charge financièrement par l'OPCA de branche sur la base d'un forfait horaire majoré dans les limites et selon les priorités définies par la CPNE de la branche, sur proposition du Conseil d'Administration de l'OPCA.

Article 33

Les modalités d'utilisation du Droit Individuel à la Formation (DIF) dans le cadre du CPF

À compter du 1^{er} janvier 2015, le droit individuel à la formation est supprimé et est remplacé par le compte personnel de formation.

La loi du 5 mars 2014 prévoit que les heures acquises et non utilisées au titre du DIF au 31 décembre 2014 sont mobilisables dans le cadre du compte personnel de formation jusqu'au 1^{er} janvier 2021. À cet effet, toute entreprise notifie aux salariés inscrits à l'effectif au 31 décembre 2014 le montant du solde des heures de DIF. Cette information est effectuée par écrit, par tout moyen, avant la fin du mois de janvier 2015.

Article 33.1

Cas particulier du DIF des salariés intérimaires

Concernant le DIF des salariés intérimaires, régi par l'accord du 21 septembre 2012, les signataires du présent accord conviennent de mettre fin à ce droit conventionnel à compter du 1^{er} janvier 2015 mais de maintenir à titre conventionnel les heures acquises et non prises au titre du DIF en vue d'une mobilisation dans le cadre du CPF jusqu'au 1^{er} janvier 2021, dans les conditions suivantes :

1

Modalités de calcul des droits à DIF des salariés intérimaires

Pour le calcul des heures acquises au titre du DIF, les signataires du présent accord conviennent de prendre en compte les heures travaillées dans la branche entre le 1^{er} janvier 2012 et le 31 décembre 2014 ; le 1^{er} janvier 2012 étant le point de départ à partir duquel l'ancienneté sera appréciée.

Sur la période du 1^{er} janvier 2012 au 31 décembre 2014, chaque tranche de 1800 heures travaillées dans la branche donnera droit à 30 heures de DIF.

2

Modalités d'information des droits à DIF des salariés intérimaires

L'OPCA de branche sera chargé d'informer les salariés intérimaires de leurs droits acquis au titre du DIF dans les conditions suivantes :

— une information sera effectuée en avril 2015 auprès des salariés intérimaires ayant acquis des droits au titre du DIF en 2012 et 2013 et 2014,

Pour ce faire, l'OPCA de branche se rapprochera de Réunica pour déterminer les modalités techniques des informations liées aux heures effectuées dans la branche.

3

Mobilisation, en 2015, du dernier versement à l'OPCA de branche de la contribution DIF des entreprises de travail temporaire

Afin d'inciter les salariés intérimaires à utiliser leurs droits acquis au titre du DIF dans le cadre du CPF et de favoriser ainsi le démarrage de ce nouveau dispositif, les signataires du présent accord conviennent d'affecter, le solde mutualisé de l'année 2014 et la dernière contribution DIF de 3 %, au financement du CPF des salariés intérimaires éligibles.

Les frais de traitement et d'information visés au point 2) seront pris en charge sur la dernière contribution DIF de 3 %.

Section 2 Le CIF

Le compte personnel de formation peut être mobilisé avec le CIF et les parties signataires confient au Conseil d'Administration de l'OPCA de branche le soin de fixer des priorités.

Article 34

Le CIF des salariés permanents titulaires d'un CDI

Le congé individuel de formation a pour objet de permettre à tout salarié permanent de suivre, à son initiative et à titre individuel, des actions de formation de son choix indépendamment de sa participation aux actions comprises dans le plan de formation de l'entreprise ou mises en œuvre au titre du compte personnel de formation ou des périodes de professionnalisation.

Les salariés permanents des entreprises de travail temporaires bénéficient de l'ensemble des dispositions de l'accord national interprofessionnel du 5 octobre 2009 relatives au CIF.

Article 34.1

La durée de la prise en charge

La durée de la prise en charge est limitée à un an ou 1.200 heures.

Toutefois, les congés ayant pour objectif l'obtention d'un diplôme ou d'un titre inscrit au répertoire national des qualifications professionnelles, pourront être pris en charge pour une durée supérieure sur décision du Conseil d'Administration de l'OPCA de branche.

Article 34.2

La gestion des CIF

Conformément aux dispositions de l'article L. 6331-9 du Code du Travail, la collecte correspondant aux CIF des salariés permanents est versée à l'OPCA de la branche. Celui-ci définit les priorités d'utilisation, les critères et l'échéancier au regard duquel il examine les demandes

de prise en charge. Ces éléments sont portés à la connaissance des salariés. La CPNE de la branche peut proposer des priorités professionnelles ou territoriales et les communiquer à l'OPCA de branche.

Conformément aux articles L. 6322-64 et D. 6322-79 du code du travail, le salarié qui dispose d'un an d'ancienneté dans l'entreprise, et à sa demande, peut bénéficier d'un CIF se déroulant hors temps de travail. L'OPCA définit les modalités de prise en charge des frais afférents.

De plus, conformément à l'article L. 6322-2 du code du travail, les actions de formations du CIF peuvent s'accomplir en partie hors du temps de travail.

Article 35

Le CIF des salariés permanents titulaires d'un CDD

L'objectif du CIF-CDD est de permettre aux salariés permanents d'accéder à un niveau supérieur de qualification, de changer d'activité ou de profession ou d'entretenir leurs connaissances.

Afin de renforcer la cohérence des actions de formation des salariés de la branche les salariés permanents titulaires d'un CDD, peuvent demander à bénéficier d'un CIF financé par l'OPCA de branche lorsque le dernier CDD leur permettant l'accès au dispositif a été effectué dans une entreprise de travail temporaire.

L'OPCA de branche définit les priorités, les critères et l'échéancier d'examen des demandes de prise en charge au titre des CIF-CDD et des congés de bilan de compétences. Ces éléments sont portés à la connaissance du salarié.

L'ancien titulaire du contrat de travail à durée déterminée qui a obtenu la prise en charge de tout ou partie des dépenses afférentes au CIF-CDD ou à un congé de bilan de compétences bénéficie du statut particulier défini à l'article 83 de l'accord national interprofessionnel du 5 octobre 2009.

Article 35.1

Les conditions d'accès au CIF des salariés permanents titulaires d'un CDD

L'ouverture du droit au congé individuel de formation, y compris du congé bilan de compétences est subordonnée, pour le salarié permanent titulaire d'un contrat à durée déterminée, aux deux conditions d'ancienneté suivantes qui déterminent également la date d'ouverture de ce droit :

- vingt-quatre mois, consécutifs ou non, en qualité de salarié, quelle qu'ait été la nature de ses contrats successifs, au cours des cinq dernières années,
- dont quatre mois, consécutifs ou non, sous contrat de travail à durée déterminée, au cours des douze derniers mois civils.

La durée du contrat à durée déterminée n'est pas prise en compte pour l'appréciation de la condition de quatre

mois d'ancienneté consécutifs ou non, visée ci-dessus, dans les cas suivants :

- poursuite des relations contractuelles de travail par un contrat de travail à durée indéterminée à l'issue du contrat de travail à durée déterminée,
- contrats de travail à durée déterminée conclus en application des dispositions relatives au contrat de professionnalisation ou d'apprentissage,
- contrats de travail à durée déterminée conclus avec des jeunes au cours de leur cursus scolaire ou universitaire.

Article 36

Le CIF des salariés intérimaires

Article 36.1

Les conditions d'ouverture des droits

L'ancienneté requise pour bénéficier d'un congé individuel de formation est fixée à 1600 heures travaillées dans la profession, dont 600 heures dans l'entreprise de travail temporaire (ou le groupe d'entreprises de travail temporaire au sens des articles L. 2331-1 à L. 2331-4 et L. 2331-6 ou de l'article L. 2322-4 du code du travail) dans laquelle est déposée la demande d'autorisation d'absence. Ces heures s'apprécient toutes missions confondues, sur une période de référence de 18 mois précédant cette date de dépôt.

Les heures à prendre en compte pour l'appréciation des seuils requis, sont les heures de travail effectif, au cours de la période de référence, auxquelles sont assimilées limitativement et dans le cadre des missions effectuées :

- les heures chômées payées à l'occasion des jours fériés, congés pour événements familiaux, congés de maternité et d'adoption, d'intempéries et de chômage partiel,
- les heures chômées du fait de maladie ou d'accident ayant donné lieu à la délivrance d'un arrêt de travail, indemnisées ou non au titre du régime de prévoyance des intérimaires,
- les heures restant à courir jusqu'au terme initialement prévu, en cas d'interruption de mission avant l'échéance du contrat du fait de l'entreprise utilisatrice, lorsque l'entreprise de travail temporaire n'a pas été en mesure de proposer une nouvelle mission au sens de l'article L. 1251-26 du Code du Travail,
- les heures correspondant à des contrats de mission-formation dans les conditions réglementaires et conventionnelles relatives à la formation professionnelle continue,
- les heures correspondant à des congés de formation syndicale, économique et sociale, de formation prud'homale, de formation de cadres et d'animateurs pour la jeunesse,
- les heures d'absence au poste de travail pour l'exercice de mandat de délégué syndical, délégué du personnel, représentant syndical, représentant du personnel au comité d'entreprise, membre du CHSCT, ainsi que pour

les commissions paritaires et les commissions mixtes de la profession.

Pour permettre aux salariés intérimaires titulaires d'un mandat de maintenir leur employabilité, les heures de délégation prises en dehors de toute mission sont prises en compte pour calculer le nombre d'heures requis pour bénéficier d'un CIF.

Article 36.2

Les modalités d'obtention du CIF

Le début du congé individuel de formation doit intervenir dans les 12 mois suivant la date de la demande d'autorisation d'absence.

Un salarié intérimaire, réunissant les conditions d'ancienneté prévues ci-dessus, peut déposer sa demande d'autorisation d'absence dans l'entreprise dans laquelle il justifie de l'ancienneté requise jusqu'à trois mois après la fin de son dernier contrat de mission dans cette entreprise.

L'autorisation d'absence est caduque si, au moment du début de l'action, le bénéficiaire est salarié d'une entreprise extérieure à la profession.

L'entreprise de travail temporaire qui délivre l'autorisation d'absence établit un contrat de mission-formation tel que prévu à l'article L. 1251-57 du Code du Travail et verse à titre d'avance la rémunération et les charges assises sur cette rémunération dans les limites de la prise en charge de l'OPCA de la branche.

Du fait des conditions particulières d'emploi des salariés intérimaires, ceux-ci ne sont pas soumis aux dispositions des articles L. 6322-7 à L. 6322-9 du Code du Travail relatifs au pourcentage d'absences simultanées, et de l'article L. 6322-6 du Code du travail relatives aux conditions de report de la demande de congé.

Toutefois, lorsque la demande d'autorisation d'absence introduite dans les conditions de l'article R. 6322-3 du Code du Travail, et la date prévue de début de stage interviennent au cours d'une même mission, l'entreprise de travail temporaire peut différer la date de départ, sauf dans les cas de :

— congés individuels sanctionnés par un diplôme professionnel ou titre inscrit au répertoire national des qualifications professionnelles, ayant pour but de permettre à l'intérimaire d'accéder à un niveau supérieur de qualification ou d'acquérir une qualification dans un secteur d'activité différent,

— congés individuels dont la durée est supérieure à 1200 heures.

Article 36.3 **Le délai de franchise**

Un salarié intérimaire ayant bénéficié d'un congé individuel de formation pour suivre un stage ou une action de formation, ne peut prétendre au bénéfice d'un autre congé individuel de formation avant un certain temps, dit délai de franchise. Ce délai est au minimum de six mois, au maximum de quatre ans.

Entre ces deux limites, le délai de franchise, exprimé en mois, est égal à la durée du précédent congé de formation exprimée en heures et divisée par douze.

Lorsque l'action de formation, pour laquelle une autorisation de congé individuel a été obtenue, est constituée de plusieurs sessions, séquences ou modules, ou d'une formation préparatoire à la formation professionnelle proprement dite, le délai de franchise ne s'applique qu'une seule fois, à partir du dernier jour de la dernière session, séquence ou module, ou du dernier jour de l'action de formation professionnelle.

Article 36.4

Rémunération du salarié intérimaire en CIF

Le calcul de la rémunération de référence du salarié intérimaire en Congé Individuel de Formation s'effectue sur la base du salaire brut moyen perçu par le salarié intérimaire au cours des 600 dernières heures de mission précédant la date de dépôt de la demande d'autorisation d'absence effectuées pour le compte de l'entreprise de travail temporaire ayant accordé l'autorisation d'absence.

Pour le calcul du salaire brut moyen perçu, il convient de prendre en compte le salaire de base, les heures complémentaires ou supplémentaires, les primes de toute nature (soumises à cotisations sociales) versées au cours de la période (éventuellement prorata temporis de la période prise en compte), à l'exception de l'indemnité de fin de mission, de l'indemnité compensatrice de congés payés et des remboursements de frais professionnels.

Le congé individuel de formation ouvre droit à congés payés. Le remboursement de la rémunération avancée par l'employeur, y compris l'indemnité compensatrice de congés payés, sera effectué sur la base de l'engagement retenu par l'OPCA que ce dernier notifiera à l'employeur et au salarié intérimaire.

Le Conseil d'Administration de l'OPCA détermine les documents nécessaires à la détermination de la rémunération de référence.

Lorsque le congé individuel de formation comporte des séquences discontinues ou à temps partiel, seules les périodes de formation ouvrent droit à rémunération selon les dispositions qui précèdent.

Les conditions de prise en charge de tout ou partie des frais annexes (formation, transport, hébergement,...) sont déterminées par l'OPCA de branche.

Article 37

Le CIF déroulement de carrière

Les salariés intérimaires, justifiant de l'ancienneté requise à l'article 34-1 ci-dessus et de 4500 heures travaillées, continues ou non, au cours des 36 derniers mois dans la branche du travail temporaire, bénéficient d'une priorité dans l'attribution des congés individuels de formation, lorsque la formation choisie par l'intérimaire lui permet d'acquérir une qualification supérieure

à celle qu'il possède déjà, lui assurant une promotion professionnelle ou de se reconverter.

L'OPCA de branche peut prévoir, d'affecter à cet usage jusqu'à 40 % des fonds collectés au titre du congé individuel de formation auprès des entreprises de travail temporaire.

Article 38 **Le CIF reconversion**

Les salariés intérimaires qui, à la suite d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle ou d'un accident de trajet survenu au cours d'une mission, sont reconnus définitivement inaptes à occuper un emploi correspondant à leur qualification antérieure, ont droit, sans condition d'ancienneté, à un congé individuel de formation reconversion en vue d'acquérir une nouvelle qualification compatible avec leur aptitude.

La demande doit être effectuée, au plus tard, dans les 9 mois suivant la visite de reprise (fin de l'arrêt maladie). Cette durée ne pourra pas excéder 12 mois après la fin de l'arrêt de travail ou de la reconnaissance de la maladie professionnelle.

La demande de congé est examinée par l'OPCA de branche, après avis du médecin du service médical du travail de l'entreprise de travail temporaire avec laquelle le salarié était sous contrat de mission lorsque l'accident du travail est survenu ou lorsque la maladie professionnelle s'est déclarée. Le coût de cette visite est à la charge de cette dernière.

Le congé de formation-reconversion est assorti, si nécessaire, d'un bilan destiné à permettre au salarié de s'assurer de la pertinence des objectifs de formation poursuivis.

Ce bilan pourra se dérouler alors que le salarié est encore en arrêt de travail, dans ce cas l'OPCA de branche examinera la demande après avis du médecin du travail établis à titre prévisionnel dans le cadre d'une visite de pré-reprise. Le coût de cette visite est à la charge de l'entreprise de travail temporaire avec laquelle le salarié était sous contrat de mission lorsque l'accident du travail est survenu.

Dans les cas où il y aurait impossibilité d'obtenir un avis du médecin du service médical du travail de l'entreprise de travail temporaire avec laquelle le salarié était sous contrat de mission lorsque l'accident du travail est survenu, l'OPCA de branche pourra examiner les demandes à partir d'avis émis par d'autres services de santé au travail (Ex : Services de pathologies professionnelles des hôpitaux, médecins agréés par la préfecture dans le cadre des formations à la conduite,...)

Le coût du congé individuel de formation-reconversion et du bilan est imputé, en priorité, sur la quote-part des fonds consacrés au financement des congés individuels de formation, sans préjudice de participations financières d'autres organismes notamment le FASTT et l'AGEFIPH.

Section 3 **La VAE**

Article 39

La validation des acquis de l'expérience pour un salarié permanent

Tout salarié permanent d'une entreprise de travail temporaire peut faire reconnaître son expérience en vue d'obtenir une certification inscrite au RNCP ou un CQP.

Pour faire valider son expérience, le salarié permanent doit justifier d'activités, exercées de façon continue ou non pendant une durée totale d'au moins trois ans. Les activités exercées doivent être en rapport avec la certification visée.

La démarche est une démarche volontaire du salarié qui peut s'inscrire dans le cadre du compte personnel de formation après accord de son employeur, ou dans le cadre d'un congé de validation de l'expérience.

Le salarié permanent dont la candidature a été déclarée recevable en application des dispositions légales en vigueur, peut bénéficier d'un accompagnement dans la préparation de son dossier et de son entretien avec le jury en vue de la validation des acquis de son expérience en mobilisant son compte personnel de formation.

L'OPCA de branche proposera les actions nécessaires au développement et à l'accompagnement de la VAE de salariés permanents dans les métiers de la branche du travail temporaire.

Article 40 **Le congé VAE**

Un salarié permanent peut demander à bénéficier d'un congé de validation de l'expérience, selon les modalités prévues aux articles L. 6422-1 et suivants du code du travail. La durée du congé correspond à la durée des épreuves de validation et de préparation dans la limite fixée par le Code du travail.

L'OPCA de branche prend en charge les demandes de congé selon les modalités définies aux articles L. 6422-6 et suivants du code du travail.

L'OPCA établit annuellement des priorités, communiquées aux demandeurs et aux entreprises, lorsque l'ensemble des demandes reçues simultanément ne peuvent être satisfaites.

En tout état de cause, après vingt ans d'activité professionnelle ou à compter de son quarante cinquième anniversaire, tout salarié permanent bénéficie, sous réserve d'une ancienneté minimum d'un an de présence dans l'entreprise qui l'emploie, d'une priorité d'accès au congé VAE.

Le financement des congés de validation de l'expérience est assuré par l'OPCA de branche sous réserve que l'ensemble des congés VAE des salariés expérimentés (permanents et intérimaires) n'excède pas 1 % des

fonds collectés au titre des congés individuels de formation.

Article 41

La validation des acquis de l'expérience pour un salarié intérimaire

Tout salarié intérimaire, justifiant de l'expérience requise, peut faire valider les acquis de son expérience en vue d'obtenir une certification inscrite au RNCP ou un CQP.

Lorsqu'il est prévu une validation en situation de travail, en ce qui concerne les salariés intérimaires, deux situations sont possibles :

- une évaluation en situation de travail réelle, celle-ci est réalisée en entreprise utilisatrice,
- une évaluation en situation de travail reconstituée dans un organisme ayant la capacité de l'organiser.

La démarche est une démarche volontaire du salarié qui peut s'inscrire dans le cadre du compte personnel de formation, ou dans le cadre d'un congé de validation de l'expérience.

Les salariés intérimaires ont également la possibilité d'utiliser leur compte épargne-temps selon les règles prévues par l'accord du 27 mars 2000 relatif à l'application de l'aménagement et de la réduction du temps de travail des intérimaires.

Pour faire valider son expérience, le salarié intérimaire doit justifier d'activités, exercées de façon continue ou non pendant une durée totale d'au moins trois ans. Les activités exercées doivent être en rapport avec la certification visée.

L'OPCA de branche proposera les actions nécessaires au développement et à l'accompagnement de la VAE de salariés intérimaires.

Article 42

Le congé VAE

Le congé pour validation des acquis de l'expérience a pour but de permettre à tout intérimaire, désirant faire valider son expérience, de participer à des épreuves de validation organisées par un organisme habilité à délivrer un diplôme, un titre à finalité professionnelle ou un certificat de qualification.

La durée du congé VAE est celle fixée par le Code du Travail.

Article 42-1

Les conditions d'ouverture des droits

Les salariés intérimaires intéressés par ce dispositif peuvent en faire la demande, soit à tout moment de leur mission, auprès de l'entreprise de travail temporaire qui les emploie, soit jusqu'à trois mois après la fin de la dernière mission.

Si au moment du début de l'action, le bénéficiaire est salarié d'une entreprise extérieure à la profession, il

perd le bénéfice du financement accordé par l'OPCA de branche.

Article 42-2

Les modalités d'obtention du congé VAE

La demande doit être faite par écrit auprès de l'entreprise de travail temporaire au plus tard 60 jours avant le début des actions de validation ou de préparation de cette validation.

La demande doit préciser le diplôme, le titre, ou le certificat de qualification demandé et indiquer les dates, la nature et la durée des actions de validation ou de préparation de cette validation ainsi que la dénomination de l'autorité ou de l'organisme qui délivre la certification.

La réponse de l'employeur, auprès duquel la demande a été faite, doit intervenir dans un délai maximum de 30 jours suivant la réception de la demande et doit être faite par écrit au salarié.

L'entreprise de travail temporaire, qui répond favorablement à cette demande, signe une autorisation d'absence. Par ailleurs, l'entreprise de travail temporaire signe avec le bénéficiaire du congé VAE, un contrat de mission-formation tel que prévu à l'article L. 1251-57 du Code du Travail pour la durée des épreuves de validation ou de préparation de cette validation.

Article 42-3

La prise en charge par l'OPCA de branche

Le financement des congés de validation de l'expérience est assuré par l'OPCA de branche sur les fonds collectés au titre du CIF. Une ligne budgétaire est affectée aux financements des congés VAE des salariés expérimentés (permanents et intérimaires) dans la limite de 1 % des fonds collectés.

Lorsque l'ensemble des demandes ne peuvent être satisfaites simultanément, après vingt ans d'activité professionnelle et, en tout état de cause, à compter de son quarante cinquième anniversaire, tout salarié intérimaire bénéficie, sous réserve d'une ancienneté minimum de 1600 heures travaillées sur les 18 derniers mois dans la branche dont 600 H dans l'entreprise de travail temporaire auprès de laquelle est formulée la demande, d'une priorité d'accès au congé VAE.

La prise en charge de tout ou partie des dépenses afférentes à ce congé est accordée dès lors que l'ensemble des demandes reçues peuvent être simultanément satisfaites, compte tenu des priorités, critères et échéancier définis par l'OPCA de branche.

Pour compléter la prise en charge de l'OPCA de branche, l'intérimaire peut utiliser les droits ouverts au titre du compte personnel de formation dans le cadre d'une action d'accompagnement VAE ou les jours épargnés dans un CET.

Chapitre 4

Les certifications de qualification professionnelle (CQP)

Aux termes des dispositions de l'ANI du 5 octobre 2009, les certifications professionnelles ont pour objectif de valider une maîtrise professionnelle à la suite d'un processus de vérification de cette maîtrise. Elles constituent des indicateurs de qualification et participent à la sécurisation des parcours professionnels. Ainsi les parties signataires de cet ANI ont-elles demandé aux branches professionnelles et à leurs CPNE de préciser les modalités d'élaboration et de validation des certificats de qualification professionnelle et, le cas échéant, des autres certifications professionnelles, ainsi que les conditions propres à favoriser l'accès des salariés, dans un cadre collectif ou individuel, incluant la validation des acquis de l'expérience, à ces certifications professionnelles.

Dès le début des années 2000, la branche du travail temporaire a œuvré en collaboration avec les branches professionnelles partenaires de la profession afin de permettre aux salariés intérimaires d'accéder à leurs certificats de qualification professionnelle :

— un accord paritaire du 21 décembre 2000 autorise la délivrance des CQP dans la métallurgie (dénommés CQPM)

— un accord paritaire du 16 décembre 2003 autorise la délivrance de CQP du BTP

— un accord relatif à l'obtention des CQP est signé le 8 juillet 2004 avec diverses branches de l'industrie agro-alimentaire

Ce processus s'est accentué par l'association de la branche du travail temporaire à la démarche d'élaboration de Certificats de Qualification Professionnelle Interbranches (CQPI) mise en place par deux ou plusieurs branches professionnelles : certification professionnelle qui valide des capacités ou compétences professionnelles mises en œuvre dans l'entreprise et qui sont communes à deux ou plusieurs branches professionnelles.

Cette reconnaissance peut permettre aux salariés intérimaires de développer des voies d'accès à des missions dans plusieurs secteurs d'activité sans systématiquement devoir valider un nouveau CQP : un premier accord est signé le 17 septembre 2008 avec l'industrie du textile, et le dernier accord en date est signé le 15 février 2012 avec l'Inter secteurs Papier Cartons.

Les parties signataires entendent souligner leur pleine adhésion à la reconnaissance par les branches professionnelles qui font appel aux salariés intérimaires de la maîtrise professionnelle développée par ces derniers au moyen de la délivrance d'un certificat de qualification professionnelle : CQP ou CQPI.

En outre, dans la continuité du Contrat d'Études Prospective validé en juin 2011, elles confient à la CPNE l'opportunité d'étudier la mise en place d'un CQP sur un socle commun aux salariés, intérimaires ou permanents, de la branche du travail temporaire, en évaluant, au préalable, les effets de la politique de contractualisation mise en œuvre depuis 2000 sur la sécurisation des parcours professionnels.

Titre 3

Permettre l'accès à l'information et à l'orientation tout au long de la vie professionnelle

Chapitre 1

L'entretien professionnel

Section 1

L'entretien professionnel des salariés permanents

Article 43

Finalité de l'entretien professionnel

L'objectif pour les entreprises et les salariés de s'inscrire dans une logique de parcours professionnel suppose :

— que les entreprises informent les salariés sur les évolutions prévisibles des activités, des emplois et des compétences ;

— que les salariés puissent être acteurs de leur évolution professionnelle.

Pour atteindre ces objectifs, à l'occasion de son embauche, le salarié est informé qu'il bénéficie tous les deux ans d'un entretien professionnel avec son employeur consacré à ses perspectives d'évolution professionnelle, notamment en termes de qualifications et d'emploi.

Cet entretien ne porte pas sur l'évaluation du travail du salarié. Il n'est donc pas confondu avec les entretiens annuels d'appréciation, même s'il peut se tenir à leur suite. Les questions relatives aux compétences et aux qualifications nécessaires à la tenue du poste de travail et à l'atteinte des objectifs ne relève pas de l'entretien professionnel mais de l'entretien annuel.

Pour les entreprises de 300 salariés et plus, soumises à l'obligation de négocier tous les trois ans un accord sur la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, l'entretien professionnel constitue l'un des outils RH permettant à l'employeur de faire le point sur la situation des salariés et des emplois qu'ils occupent.

Article 44

Organisation de l'entretien professionnel

Article 44.1

Mise en œuvre de l'entretien professionnel

Cet entretien a lieu à l'initiative de l'employeur. Il peut éventuellement être réalisé par un prestataire RH externe.

Cet entretien professionnel, qui donne lieu à la rédaction d'un document dont une copie est transmise par tout moyen, au salarié est proposé systématiquement au salarié qui reprend son activité à l'issue :

- d'un congé de maternité,
- d'un congé parental d'éducation,
- d'un congé de soutien familial,
- d'un congé d'adoption,
- d'un congé sabbatique,
- d'une période de mobilité volontaire sécurisée mentionnée à l'article L. 1222-12 du code du travail,
- d'une période d'activité à temps partiel au sens de l'article L. 1225-47 du code du travail,
- d'un arrêt longue maladie prévu à l'article L. 324-1 du code de la sécurité sociale
- ou à l'issue d'un mandat syndical.

Article 44.2

Contenu de l'entretien professionnel

Au minimum, tous les six ans, l'entretien professionnel fait un état des lieux récapitulatif du parcours professionnel du salarié. Cette durée s'apprécie par référence à l'ancienneté du salarié dans l'entreprise.

Cet état des lieux, qui donne lieu à la rédaction d'un document dont une copie est transmise, par tout moyen, au salarié permet de vérifier que le salarié a bénéficié au cours des six dernières années des entretiens professionnels tous les deux ans et d'apprécier s'il a :

- Suivi au moins une action de formation ;
- Acquis des éléments de certification par la formation ou par une validation des acquis de son expérience ;
- Bénéficié d'une progression salariale ne tenant pas compte des augmentations générales ou d'une progression professionnelle.

Les entreprises doivent justifier que chaque salarié a bien bénéficié des entretiens tous les deux ans et qu'il a atteint au moins deux des trois objectifs visés ci-dessus.

Tous les six ans, l'entretien professionnel dresse un état des lieux récapitulatif du parcours professionnel selon les modalités prévues par la législation et la réglementation en vigueur.

L'entretien professionnel porte sur les points suivants :

- L'évolution envisageable de l'emploi occupé par le salarié à deux ans ou de sa qualification ;

- L'évolution envisageable du salarié à deux ans ;
- Les moyens d'accès à la formation ;
- Les souhaits d'utilisation du CPF et propositions éventuelles de l'entreprise ;

Il peut également porter, sans que cela soit impératif ni exhaustif, sur les points suivants :

- La politique de mobilité de l'entreprise ;
- Les parcours du salarié dans l'entreprise ;
- Les formations suivies et impact sur la situation du salarié ;
- Les compétences développées depuis deux ans ;
- Les compétences à développer dans les deux ans.

Pour les entreprises qui n'ont pas établi de support, l'OPCA de la branche leur met à disposition un modèle de support d'entretien biennal.

Lorsque le salarié n'a pas bénéficié des entretiens tous les deux ans ni atteint au moins deux des trois objectifs visés ci-dessus, il bénéficie de 100 heures de formations supplémentaires inscrites à son compte personnel de formation et l'entreprise verse à l'OPCA de branche une somme forfaitaire correspondant à ces heures, dont le montant est fixé par les dispositions réglementaires en vigueur. Pour les salariés à temps partiel, le nombre d'heures de formation supplémentaires est porté à 130 heures.

Section 2

L'entretien professionnel des salariés intérimaires

Les parties au présent accord constatent que les salariés intérimaires ne rempliront que très rarement les conditions légales pour bénéficier de l'entretien professionnel tous les deux ans et du bilan tous les six ans.

Elles conviennent donc de mettre en place un dispositif conventionnel sur les bases suivantes :

- L'entretien professionnel conventionnel a pour objet d'aborder les évolutions professionnelles envisageables en terme d'emploi et de qualification ;
- Il porte sur l'évolution envisageable des emplois que le salarié peut occuper, les moyens d'accès à la formation, les souhaits d'utilisation du CPF et propositions éventuelles de l'entreprise. Il peut également porter sur les formations suivies et le parcours professionnel ;
- Il est proposé aux salariés intérimaires qui peuvent justifier dans la même entreprise de travail temporaire de 2000 heures d'ancienneté sur 24 mois dont au moins 1000 heure la deuxième année civile.
- Il peut se dérouler, au choix de l'entreprise de travail temporaire, pendant une mission ou à l'issue de cette dernière. Lorsqu'il est réalisé durant la mission et pendant le temps de travail, il donne lieu au maintien de la rémunération.

Lorsque le salarié intérimaire a fait l'objet d'un entretien dans le cadre du processus d'accompagnement visé

à l'accord du 10 juillet 2013, il est réputé avoir bénéficié d'un entretien professionnel.

Afin de favoriser l'accès à l'entretien professionnel en dehors de la mission ou en dehors du temps de travail pendant une mission, l'entreprise de travail temporaire verse à l'intérimaire une indemnisation forfaitaire globale égale à une heure du salaire de base, calculé sur le salaire de la dernière mission. Ce montant soumis à cotisations sociales fait partie de l'investissement formation de l'entreprise

Pour les intérimaires en CDI et les intérimaires en contrat de travail temporaire qui remplissent les conditions légales en vigueur (2 ans et 6 ans de mission sans interruption), les dispositions de droit commun s'appliquent.

Chapitre 2

Le bilan de compétences

Section 1

Le bilan de compétences des salariés permanents

Le bilan de compétences a pour objet de permettre aux salariés d'analyser leurs compétences professionnelles et individuelles ainsi que leurs aptitudes et leurs souhaits d'évolution.

Ces actions de bilan contribuent à l'élaboration, par le salarié concerné, d'un projet professionnel.

Article 45

Les bilans de compétences à l'initiative de l'employeur

L'employeur peut proposer à un salarié permanent, sous réserve de son accord, de bénéficier d'une action de bilan de compétences. Cette action relevant du développement des compétences, se déroule pendant le temps de travail.

Les entreprises de travail temporaire prennent en charge les coûts afférents au bilan de compétences (rémunération, coût du bilan, remboursement de frais) sur leur plan de formation.

Article 46

Les bilans de compétences à l'initiative du salarié

Article 46.1

Les bilans de compétences des «salariés expérimentés»

Après vingt ans d'activité professionnelle et, en tout état de cause, à compter de son quarante cinquième anniversaire, un salarié permanent en CDI peut bénéficier, sous réserve d'une ancienneté minimum d'un an de présence dans l'entreprise de travail temporaire qui l'emploie, d'un bilan de compétences mis en œuvre en dehors du temps de travail. Les conditions d'ancienneté

prévues pour le CIF et le congé de bilan de compétences ne s'appliquent pas.

La prise en charge financière du bilan de compétences est assurée, en priorité et à la demande du salarié, par le dispositif du congé de bilan de compétences prévu à l'article 46.2 de la présente section.

S'il est pris en charge dans le cadre du congé de bilan de compétences, il est financé par l'OPCA de branche sous réserve que l'ensemble des congés de bilan de compétences des salariés expérimentés (permanents et intérimaires) n'excède pas 1 % des fonds collectés par l'OPCA de branche au titre des congés individuels de formation.

L'OPCA de la branche, dans le cadre de ses missions de conseil et proximité, diffusera l'information nécessaire au développement de ce dispositif auprès des salariés et des entreprises. Les entreprises sont incitées à présenter ce dispositif, notamment lors de l'entretien professionnel.

Article 46.2

Le congé de bilan de compétences

Le congé de bilan de compétences a pour objet de permettre à tout salarié, au cours de sa vie professionnelle, de participer à une action de bilan de compétences, indépendamment de celles réalisées à l'initiative de l'entreprise ou dans le cadre de son droit individuel à la formation.

Tout salarié permanent titulaire d'un CDI justifiant d'une ancienneté de cinq ans consécutifs ou non en qualité de salarié, quelle qu'ait été la nature des contrats de travail successifs, dont 12 mois dans l'entreprise de travail temporaire au sein de laquelle est déposée sa demande, peut demander à bénéficier d'un congé bilan de compétences.

Tout salarié permanent titulaire d'un CDD doit justifier d'une ancienneté professionnelle déterminée conformément aux articles R. 6322-20 et D. 6322-21 du Code du travail.

Le salarié permanent titulaire d'un CDI ou d'un CDD présente sa demande de prise en charge des dépenses afférentes à ce congé, à l'OPCA de branche.

La prise en charge de tout ou partie des dépenses afférentes à ce congé de bilan de compétences est accordée dès lors que :

— L'organisme chargé de l'exécution de ce bilan de compétences figure sur une liste établie par l'OPCA de branche. Cette liste est tenue à disposition des salariés et des entreprises.

— L'ensemble des demandes reçues peuvent être simultanément satisfaites ;

L'OPCA établit annuellement des priorités, communiquées aux demandeurs et aux entreprises, lorsque l'ensemble des demandes reçues simultanément ne peuvent être satisfaites.

La prise en charge financière de l'OPCA de branche porte sur les coûts de réalisation de l'action.

À défaut de prise en charge totale ou partielle par l'OPCA de branche, le salarié permanent peut utiliser les droits ouverts au titre du DIF ou les jours épargnés dans un compte épargne temps.

Section 2

Le bilan de compétences des salariés intérimaires

Le bilan de compétences a pour objet de permettre aux salariés intérimaires d'analyser leurs compétences professionnelles et individuelles ainsi que leurs aptitudes et leurs souhaits d'évolution.

Ces actions de bilan contribuent à l'élaboration, par le salarié intérimaire concerné, d'un projet professionnel pouvant conduire, le cas échéant, à l'émergence d'un besoin de formation.

Article 47

Les bilans de compétences à l'initiative de l'employeur

L'employeur peut proposer à un salarié intérimaire, sous réserve de son accord, de bénéficier d'un bilan de compétences, ce bilan relevant des actions de développement des compétences, se déroule pendant le temps de travail.

Les entreprises de travail temporaire prennent en charge les coûts afférents au bilan de compétences (rémunération, coût du bilan, remboursement de frais) sur leur plan de formation.

Article 48

Les bilans de compétences à l'initiative du salarié

Article 48.1

Les congés de bilan de compétences des «salariés expérimentés»

Après vingt ans d'activité professionnelle et, en tout état de cause, à compter de son quarante cinquième anniversaire, un salarié intérimaire peut bénéficier, sous réserve de justifier de 1 600 heures travaillées au cours des trois dernières années dans l'entreprise de travail temporaire où il dépose sa demande, d'un congé de bilan de compétences mis en œuvre en dehors du temps de travail.

Le salarié intérimaire devra être en mission ou avoir terminé sa mission depuis moins de trois mois au moment de la demande.

Les conditions d'ancienneté prévues pour le CIF et le congé de bilan de compétences ne s'appliquent pas.

La prise en charge financière du congé de bilan de compétences est assurée, en priorité et à la demande du salarié intérimaire, par le dispositif du congé de bilan de compétences prévu à l'article 48.2 ci-dessous.

S'il est pris en charge dans le cadre du congé de bilan de compétences, il est financé par l'OPCA de branche sous réserve que l'ensemble des congés de bilan de

compétences des salariés expérimentés (permanents et intérimaires) n'excède pas 1 % des fonds collectés par l'OPCA de branche au titre des congés individuels de formation.

L'OPCA de la branche, dans le cadre de ses missions de conseil et proximité, diffusera l'information nécessaire au développement de ce dispositif auprès des salariés et des entreprises. Les entreprises sont incitées à présenter ce dispositif, notamment lors de l'entretien professionnel.

Article 48.2

Le congé de bilan de compétences

Le congé de bilan de compétences a pour objet de permettre à tout salarié intérimaire, au cours de sa vie professionnelle, de participer à une action de bilan de compétences, indépendamment de celles réalisées à l'initiative de l'entreprise ou dans le cadre de son droit individuel à la formation.

Tout salarié intérimaire justifiant de cinq ans, consécutifs ou non, en qualité de salarié, qu'elle qu'ait été la nature des contrats de travail successifs, peut demander à bénéficier d'un congé de bilan de compétences dans une entreprise de travail temporaire. Le salarié doit justifier de 1600 heures travaillées sur les 18 mois précédant le dépôt de sa demande dans la branche, dont 600 heures dans l'entreprise de travail temporaire auprès de laquelle est formulée la demande.

L'autorisation d'absence

La demande d'autorisation d'absence doit être formulée au moins 60 jours avant le début de l'action de bilan de compétences. Elle doit indiquer la date, la désignation et la durée de cette action de bilan de compétences ainsi que le nom de l'organisme qui en est responsable.

Un salarié intérimaire dont le contrat a pris fin et réunissant les conditions requises, peut faire valoir ses droits jusqu'à trois mois après la fin de son dernier contrat de mission. Dans le mois suivant la réception de la demande, l'entreprise fait connaître par écrit à l'intéressé son accord ou les raisons motivant le rejet ou le report de l'autorisation d'absence.

L'entreprise de travail temporaire peut reporter l'autorisation d'absence, pour des raisons tenant à l'exécution de la mission, jusqu'à l'échéance du contrat de mission.

Le délai de franchise

Tout salarié intérimaire ayant bénéficié d'une autorisation d'absence pour suivre une action de bilan de compétences financée sur les fonds collectés au titre du CIF, ne peut prétendre au bénéfice d'une autre autorisation d'absence dans le même but avant l'expiration d'un délai de franchise de trois ans.

L'autorisation d'absence donnée pour suivre une action de bilan de compétences n'intervient pas dans le calcul du délai de franchise applicable au congé individuel de formation.

La prise en charge par l'OPCA de branche

Le salarié intérimaire présente sa demande de prise en charge, des dépenses afférentes à ce congé, à l'OPCA de branche.

La prise en charge de tout ou partie des dépenses afférentes à ce congé de bilan de compétences est accordée dès lors que :

— L'organisme chargé de l'exécution de ce bilan de compétences figure sur une liste établie par l'OPCA de branche. Cette liste est tenue à disposition des salariés et des entreprises.

— L'ensemble des demandes reçues peuvent être simultanément satisfaites.

L'OPCA établit annuellement des priorités, communiquées aux demandeurs et aux entreprises, lorsque l'ensemble des demandes reçues simultanément ne peuvent être satisfaites. La prise en charge financière de l'OPCA de branche porte sur les coûts de réalisation de l'action dans les limites prévues par le Code du Travail. À défaut de prise en charge, totale ou partielle, par l'OPCA de la branche, le salarié intérimaire peut utiliser les jours épargnés dans un compte épargne temps.

Chapitre 3

Le passeport formation

Le passeport formation est un document personnel et facultatif contenant des déclarations rédigées par son titulaire.

Les entreprises de travail temporaire porteront à la connaissance du salarié par tout moyen, l'existence de ce passeport formation ainsi que les liens internet lui permettant d'y avoir accès sous forme papier ou dématérialisée.

Ce «passeport formation» peut recenser notamment :

— les diplômes et les 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, y compris celles suivies en période d'inactivité professionnelle,

— les activités tutorales exercées,

— 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 ont été prises

lors ou à l'issue des entretiens professionnels et de bilans de compétences dont il aurait bénéficié,

— tout ou partie des informations recueillies à l'occasion de l'entretien professionnel, du bilan de compétences, ou encore du bilan d'étape professionnel,

— les habilitations de personnes.

Les signataires du présent accord favoriseront son utilisation et son développement, notamment afin d'améliorer la lisibilité des parcours professionnels et des compétences transversales acquises par les salariés intérimaires.

L'OPCA de branche mettra en place tout moyen, en lien avec le FPSPP, pour en assurer une large promotion.

Les actions de formation réalisées dans le cadre des dispositifs de branche pourront y être mentionnées en priorité, attestées par les organismes de formation ayant organisé lesdites actions.

Chapitre 4

Le congé de formation économique, sociale et syndicale

Section 1

Le congé de formation économique, sociale et syndicale des salariés permanents

Lorsque le salarié permanent participe à une action de formation dans le cadre du congé de formation économique, sociale et syndicale pendant une période de suspension de son contrat de travail, financée conformément à l'article L. 3142-8 du Code du travail, sa rémunération est prise en charge conformément aux règles du Fonds paritaire de financement du paritarisme.

Section 2 (d'origine)

Le congé de formation économique, sociale et syndicale des salariés intérimaires

Lorsque le salarié intérimaire participe à une action de formation dans le cadre du congé de formation économique, sociale et syndicale pendant une période de suspension de son contrat de travail, financée conformément à l'article L. 3142-7 du Code du travail, sa rémunération est prise en charge conformément aux règles du Fonds paritaire de financement du paritarisme.

En dehors d'un contrat de mission les dispositions prévues à l'avant-dernier alinéa de l'article L. 3142-11 du code du travail s'appliquent.

Section 2 (nouvelle)

Le congé de formation économique, sociale et syndicale des salariés intérimaires

Mod. par Avenant n° 2, 21 juill. 2017, non étendu, applicable à compter du lendemain de sa signature⁽¹⁾

(1) Signature :

Organisation(s) patronale(s) :

Prism Emploi.

Syndicat(s) de salariés :

FNECS CFE-CGC ;

CFTC CSFV ;

FS CFDT ;

FEC FO ;

USI CGT.

Afin de tenir compte des spécificités du travail temporaire, il est créé une portabilité durant laquelle le salarié intérimaire conserve le bénéfice du droit au congé de formation économique sociale et syndicale.

En raison de l'alternance des périodes travaillées et des périodes non travaillées, le droit au congé de formation économique sociale et syndicale s'exerce obligatoirement en dehors d'une mission.

Toutefois, pour les salariés intérimaires titulaires d'un CDI intérimaire et pour ceux qui sont délégués dans le cadre d'un contrat de mission d'au moins 3 mois ; ce droit pourra s'exercer durant la mission.

A - Exercice du droit au congé durant la période de portabilité

Le salarié intérimaire qui remplit la condition d'ancienneté de 455 heures au sein de la branche au cours des douze derniers mois consécutifs, a droit sur sa demande, et en dehors d'une mission, à un ou plusieurs congés de formation économique, sociale ou syndicale.

L'ancienneté de 455 heures intègre un «équivalent temps» de l'indemnité compensatrice de congés payés correspondant à 10 % des heures rémunérées.

Les heures à prendre en compte pour l'appréciation de l'ancienneté sont :

- les heures de travail effectif effectuées pendant la période de référence
- les heures assimilées aux heures de travail effectif qui sont limitativement énumérées à l'article 36.1 de l'accord.

B - Rémunération du congé

Durant le ou les congés de formation économique sociale ou syndicale, le salarié intérimaire est titulaire d'un contrat de mission formation tel que prévu à l'article 1251-57 du code du travail.

Le salarié intérimaire bénéficiaire du ou des congés de formation économique sociale et syndicale perçoit une rémunération déterminée dans les conditions de l'article 15.2 de l'accord et versée par l'employeur selon les modalités fixées à l'article L. 2145-6 du code du travail.

C - Durée du congé

La durée totale des congés de formation économique sociale et syndicale pris dans l'année est au maximum de :

- douze jours pour les salariés intérimaires ;
- dix-huit jours pour les salariés appelés à exercer des fonctions syndicales et les animateurs des stages et sessions.

Chapitre 5

Le conseil en évolution professionnelle

Les parties signataire entendent rappeler que tous les salariés de la branche ont accès au Conseil en évolution professionnelle (CEP) pour les accompagner dans l'élaboration et la mise en œuvre d'un projet professionnel.

L'OPCA de branche en tant qu'OPACIF devient un des opérateurs du conseil en évolution professionnelle à compter du 1^{er} janvier 2015. Il met en œuvre des prestations, dans le cadre du CEP, dans la limite des moyens reconnus à ce titre par la Convention d'Objectifs et de Moyens.

Titre 4

Accompagner la branche par une mobilisation efficiente des dispositifs et une veille prospective

Chapitre 1

La commission paritaire nationale pour l'emploi (CPNE)

Section 1

Les missions de la CPNE

Aux termes des dispositions de l'accord national interprofessionnel (ANI) du 10 février 1969, réaffirmées par l'ANI du 5 octobre 2009, la CPNE a une attribution générale de promotion de la formation professionnelle dans son champ de compétence en liaison avec l'évolution de l'emploi dans la branche professionnelle.

Article 49

En matière d'emploi

La CPNE a un rôle d'information et d'étude sur l'évolution de l'emploi :

— L'examen de la situation de l'emploi et son évolution, en termes quantitatifs et qualitatifs, notamment dans leurs incidences sur la structure des qualifications et des besoins de formation, ceci afin de permettre l'information réciproque des partenaires sociaux,

— L'étude et l'analyse de l'emploi et des déséquilibres entre l'offre et la demande et des raisons qui concourent à cette situation durable,

— L'établissement d'un rapport annuel sur la situation de l'emploi.

La CPNE a également un rôle d'aide et de conseil :

En cas de licenciement collectif d'ordre économique portant sur plus de 10 salariés appartenant au même établissement, la commission peut être saisie dans les conditions suivantes :

D'un commun accord entre le chef d'entreprise et le comité d'entreprise, ou comité central d'entreprise s'il y a lieu, si des difficultés surviennent au sein du comité d'entreprise ou comité central d'entreprise au sujet des mesures sociales d'accompagnement d'un projet de licenciement collectif d'ordre économique, la commission est saisie conjointement par le Président et le secrétaire.

La commission reçoit les informations suivantes :

— le nombre de salariés concernés et la nature des emplois supprimés,

— le calendrier des licenciements,

— les mesures examinées et décidées pour réduire les conséquences de ces décisions sur l'emploi,

— le compte rendu ou le procès-verbal de la réunion de comité d'entreprise ayant pris la décision de saisir la commission.

La commission peut concourir à l'établissement du plan de sauvegarde de l'emploi, sans que cette intervention puisse avoir pour effet de prolonger des délais de procédure visés à l'article L. 1233-30 du Code du Travail.

À cet effet, elle se réunit dans un délai compatible avec le respect de ces exigences et dans tous les cas avant la troisième réunion du comité d'entreprise.

Les avis, propositions ou recommandations de la CPNE dans ce domaine, sont adoptés à la majorité des membres présents ou représentés.

Article 50

En matière de formation professionnelle

La CPNE a une attribution générale de promotion de la formation professionnelle en évolution avec l'emploi dans la branche. Les missions de la CPNE sont les suivantes :

En ce qui concerne tous les salariés de la branche :

— Examiner l'évolution quantitative et qualitative des emplois et des qualifications en tenant compte des travaux réalisés par l'Observatoire des métiers et des qualifications de la branche. Les résultats de cet examen et les conclusions qu'elle en tire en matière de formation professionnelle sont mis à la disposition des entreprises, des IRP et de l'OPCA de branche et du FPE-TT.

— Élaborer des recommandations sur l'accès à la formation des salariés âgés de plus de 45 ans et pour les

salariés titulaires d'une obligation d'emploi au titre de l'article L. 5212-13 du code du travail

— Élaborer la liste des formations éligibles au compte personnel de formation visé aux articles 27 et suivants.

En ce qui concerne les salariés permanents :

— Élaborer des recommandations sur l'égalité professionnelle des hommes et des femmes dans l'accès à la formation professionnelle.

— Déterminer les actions de formation ayant un objectif de professionnalisation.

— Élaborer des certificats de qualification professionnelle.

— Formuler des propositions et donner un avis, dans les conditions fixées par le CPNFP, sur les objectifs et les modalités de mise en œuvre des actions cofinancées par le Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels qui donneront lieu à contractualisation

En ce qui concerne les salariés intérimaires :

— Examiner le bilan des formations spécifiques mises en place dans le cadre d'une convention avec l'État comme prévu à l'article L. 6325-24 du Code du Travail.

— Rechercher les moyens de développer l'accueil, l'information et l'orientation des intérimaires en vue de la définition de parcours leur permettant d'évoluer professionnellement et d'intégrer le marché du travail dans de meilleures conditions.

— Proposer des recommandations et actions afin de lutter contre l'illettrisme et promouvoir la diffusion de modules de formation aux savoirs de base (Français langues étrangères, calcul, orientation,...)

En ce qui concerne L'OPCA de branche :

— Examiner le rapport annuel d'activité de l'OPCA de branche.

— Examiner les conditions dans lesquelles sont assurées les actions d'information et de conseil des PME sur les dispositifs de formation.

— Définir des priorités, professionnelles ou territoriales pour les CIF visant un perfectionnement professionnel ou l'accession à un niveau supérieur de qualification.

— Établir la liste des qualifications professionnelles déterminée par les partenaires sociaux dans le cadre de la négociation triennale et pour lesquels les actions de professionnalisation donnent lieu en priorité à une participation financière de l'OPCA de branche.

— Définir les priorités, les critères et l'échéancier au regard desquels l'OPCA de branche examine les demandes de financement présentées par les entreprises dans le cadre des périodes de professionnalisation.

La CPNE peut demander à l'OPCA de branche de diligenter toute étude pour préparer ses décisions.

En ce qui concerne la politique de branche :

— Suivre l'application des accords conclus à l'issue de la négociation triennale de branche sur les objectifs, les priorités et les moyens de formation, et le cas échéant,

mettre en œuvre les actions d'accompagnement au développement de la politique conventionnelle,

— Définir chaque année ou de façon pluriannuelle des objectifs qualitatifs et quantitatifs qui pourront être réajustés en fonction des évolutions du marché de l'emploi et des tensions sur des qualifications,

— Proposer, le cas échéant, des modifications du montant des forfaits horaires des contrats de professionnalisation ou autres dispositifs de professionnalisation.

— Rendre un avis consultatif préalable à la conclusion de contrats d'études sur les perspectives d'évolution des emplois et des qualifications (CEP) dès lors que sont sollicités des concours financiers de l'État

— Rendre un avis consultatif préalable à la contractualisation entre les pouvoirs publics et la profession relative aux actions de développement de l'emploi et des compétences (ADEC)

Les organismes paritaires de branche (l'OPCA de branche, le Fastt,...) communiquent tous les éléments de nature statistiques dont ils disposent et que la CPNE considère comme nécessaire pour alimenter sa réflexion.

Section 2

Le fonctionnement de la CPNE

La commission paritaire professionnelle nationale du travail temporaire (CPPN-TT) exerce, pour ce qui concerne la branche d'activité, les fonctions dévolues aux commissions paritaires nationales de l'emploi par les accords interprofessionnels du 10 février 1969 et 5 octobre 2009.

La commission tient ses réunions ordinaires, à la suite de la CPPN-TT, une fois tous les deux mois, pour traiter exclusivement des questions relatives à l'emploi et à la formation professionnelle de la branche du travail temporaire.

Conscient du développement des activités et du rôle de la CPNE, les partenaires sociaux du travail temporaire seront vigilants à ne pas limiter ses possibilités en raison d'un temps trop court consacré aux sujets étudiés dans le cadre de cette instance. Les réunions de la CPNE seront, par conséquent susceptibles, en fonction de l'importance de l'ordre du jour, de se dérouler sur une demi-journée.

Lorsque la CPPN-TT se réunit en formation de commission paritaire de l'emploi, les représentants les organisations syndicales de salariés peuvent se faire assister d'un expert des problèmes de formation professionnelle ou de l'emploi. La délégation patronale peut désigner jusqu'à cinq experts.

Les remboursements de frais de transport et des pertes de salaires relatifs à la participation des représentants des organisations syndicales de salariés aux réunions de la CPNE seront effectués sur le budget de fonctionnement de la CPPN-TT, dans les conditions prévues par l'accord du 8 novembre 1984 relatif à l'indemnisation

des délégués des syndicats de salariés à l'occasion des réunions de la commission paritaire professionnelle nationale du travail temporaire.

Le secrétariat de la CPNE est assuré par le secrétariat de la CPPN-TT. Le secrétariat adresse les convocations aux membres de la CPNE selon la même procédure que celle mise en place pour la CPPN-TT avec l'ordre du jour de la réunion, tel qu'il aura pu être défini à l'occasion de la réunion précédente.

L'ordre du jour est établi par la CPNE pour la séance suivante. Il est complété de la liste des affaires qui lui ont été soumises en temps utile et qui sont en état d'être examinées.

Chapitre 2

L'OPCA de branche

L'OPCA de branche est le FAF-TT créé par l'accord du 22 juin 2011 qui annule et remplace les dispositions prévues par la convention du 9 juin 1983 et ses avenants.

Le FAF-TT est investi des missions suivantes :

— Développer une politique incitative d'insertion et de réinsertion professionnelle par les contrats et les périodes de professionnalisation.

— Informer et conseiller les entreprises et les salariés de la branche, et notamment les PME sur la formation professionnelle tout au long de la vie. À ce titre, il répond aux demandes présentées conjointement par le chef d'entreprise et le comité d'entreprise.

— Informer les salariés sur les dispositifs de formation, de validation des acquis de l'expérience et de bilan de compétences, leur proposer un appui à l'élaboration de leur projet et un accompagnement dans le choix de leur orientation professionnelle.

— Procéder aux évaluations, bilans, études et recherches sur la formation professionnelle, nécessaires à la réalisation de ses missions, notamment en vue d'adapter et de développer les moyens de formation aux besoins des salariés des entreprises de travail temporaire.

— Promouvoir des initiatives en vue de développer la formation des salariés les plus fragiles et des demandeurs d'emploi et des dispositions réglementaires.

— Concourir à la réalisation d'interventions expérimentales ou exemplaires intéressant l'emploi et la formation notamment au niveau des bassins d'emploi et auprès des PME de la branche.

— Collecter les fonds des entreprises

— Proposer des services de proximité aux entreprises et aux salariés adaptés aux spécificités de la branche et en recherchant une synergie avec les autres institutions de la branche.

— Développer des actions innovantes pour aider les entreprises à optimiser leurs budgets formation.

— Assurer une présence auprès des instances territoriales et nationales en charges des questions relatives à la formation professionnelle et à l'apprentissage.

— Optimiser les fonds de la formation de la branche, notamment par la recherche de partenariats financiers.

Chapitre 3 L'OCTA de branche

La branche du travail temporaire souhaite favoriser le développement de l'apprentissage en tant que :

- voie d'excellence pour l'insertion des jeunes,
- instrument de lutte contre le chômage,
- dispositif favorisant la cohésion sociale et la réduction des inégalités,
- outil contribuant à restaurer la compétitivité des entreprises en formant des jeunes à des compétences dont les entreprises utilisatrices ont besoin.

En conséquence, les parties au présent accord conviennent de demander l'agrément de l'OPCA de branche, en qualité d'OCTA à compter de la collecte du 28 février 2015, portant sur la masse salariale de l'exercice 2014 sous réserve de l'obtention dudit agrément, afin de permettre aux entreprises de travail temporaire qui le souhaitent, le versement de leur taxe d'apprentissage.

En cas d'agrément, les parties signataires conviennent de créer une commission alternance (professionnalisation et apprentissage) au sein de l'OPCA de branche.

Cette instance sera chargée de mettre en œuvre les objectifs fixés par la CPNE de la branche sur proposition du Conseil d'Administration de l'OPCA de branche.

Chapitre 4 L'observatoire prospectif des métiers et des qualifications

Pour accompagner les entreprises de travail temporaire dans la définition de leurs politiques de formation ainsi que les salariés permanents et les salariés intérimaires dans l'élaboration de leurs projets professionnels, les parties signataires du présent accord confient la mission d'Observatoire prospectif des métiers et des qualifications à l'Observatoire des Métiers de l'Emploi créé par l'accord du 17 mai 2013.

Cet observatoire est un outil technique paritaire d'information, de connaissances et d'analyse permettant aux branches professionnelles de conduire une politique d'emploi, de qualification et de formation professionnelles. Ces missions sont définies par l'ANI du 14 décembre 2013.

Titre 5 Les dispositions financières

Chapitre 1 La contribution des entreprises de travail temporaire à la formation professionnelle

La loi du 5 mars 2014 prévoit que les organisations syndicales de salariés et les organisations professionnelles d'employeurs de la branche du travail temporaire doivent ouvrir des négociations visant à proposer avant le 30 septembre 2014, l'adaptation du niveau et de la répartition de la contribution versée par les employeurs au titre de leur participation au financement de la formation professionnelle continue.

Dans ce cadre, les parties au présent accord conviennent des dispositions suivantes.

Article 51 Les entreprises employant au minimum 300 salariés

Pour les entreprises de 300 salariés et plus, la contribution légale au financement de la formation professionnelle est fixée à 1,3 % de la masse salariale brute annuelle.

Cette contribution est composée comme suit :

- 0,3 % destinés au financement du congé individuel de formation ;
- 0,2 % destinés au financement du compte personnel de formation ;
- 0,6 % destinés au financement de la professionnalisation ;
- 0,2 % versés au Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels.

L'ensemble de ces contributions est versée à l'OPCA de la branche.

Article 52 Les entreprises employant moins de 300 salariés

Article 52.1 Entreprises de 50 à 299 salariés

Pour les entreprises de 50 à 299 salariés, la contribution légale au financement de la formation professionnelle est fixée à 1,3 % de la masse salariale brute annuelle.

Cette contribution est composée comme suit :

- 0,3 % destinés au financement du congé individuel de formation ;
- 0,2 % destinés au financement du compte personnel de formation ;
- 0,1 % destinés au financement du plan de formation ;
- 0,5 % destinés au financement de la professionnalisation ;

— 0,2 % versés au Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels.

L'ensemble de ces contributions est versée à l'OPCA de la branche.

Article 52.2 **Entreprises de 10 à 49 salariés**

Pour les entreprises de 10 à 49 salariés, la contribution légale au financement de la formation professionnelle est fixée à 1,3 % de la masse salariale brute annuelle.

Cette contribution est composée comme suit :

— 0,3 % destinés au financement du congé individuel de formation ;

— 0,2 % destinés au financement du compte personnel de formation ;

— 0,2 % destinés au financement du plan de formation ;

— 0,4 % destinés au financement de la professionnalisation ;

— 0,2 % versés au Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels.

L'ensemble de ces contributions est versée à l'OPCA de la branche.

Article 52.3 **Entreprises de moins de 10 salariés**

Pour les entreprises de moins de 10 salariés, la contribution légale au financement de la formation professionnelle est fixée à 0,55 % de la masse salariale brute annuelle.

Cette contribution est composée comme suit :

— 0,4 % destinés au financement du plan de formation ;

— 0,15 % destinés au financement de la professionnalisation ;

L'ensemble de ces contributions est versée à l'OPCA de la branche.

Article 54 **Toutes les entreprises**

Mod. par Avenant n° 3, 16 févr. 2018, étendu par arr. 15 févr. 2019, JO 21 févr., applicable à compter du 17 févr. 2018⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Prism Emploi.

Syndicat(s) de salariés :

CGT-FO ;

UNSA ;

FNECS CFE-CGC ;

CFTC CSFV ;

FS CFDT.

La contribution légale due par les entreprises est complétée par :

— une contribution supplémentaire conventionnelle de 0,25 % destinée à accompagner l'investissement formation des entreprises et plus largement le développement

de la formation professionnelle continue dans le secteur du travail temporaire, soit en complément des dispositifs légaux, soit dans le cadre d'actions ou projets identifiés par la branche comme prioritaires.

Cette contribution est versée au FPE-TT (Fonds Professionnel pour l'Emploi dans le Travail Temporaire) portant la contribution FPE-TT de 0.15 % à 0.25 % et les fonds non utilisés par les entreprises de travail temporaire au bout de 2 ans sont mutualisés à l'issue de cette période.

Les fonds mutualisés seront conservés et réservés dans la limite de 30 %, pour les salariés intérimaires pouvant justifier de 400 heures d'ancienneté sur les 12 derniers mois, au financement d'actions permettant le maintien dans l'emploi telles que le renouvellement d'une habilitation ou d'un certificat nécessaire à l'exercice du métier.

(Avenant n° 3, 16 févr. 2018, étendu) Il est également créé pour les entreprises de la branche une obligation d'investissement formation distincte du versement des contributions ci-dessus, fixée à 0.6 % de la masse salariale.

Cet investissement peut soit être totalement géré en entreprise soit versé en tout ou partie à l'OPCA de branche. En cas de versements effectués par les entreprises de la branche à l'OPCA de branche, ceux-ci ont la nature de versements volontaires au sens de l'article L. 6332-1-2 alinéa 2 du code du travail.

Pour apprécier le montant de cet investissement, dont il est rendu compte aux représentants du personnel, notamment dans le cadre de la Base de données unique d'information des IRP, les entreprises prendront en compte l'ensemble des coûts d'achat, de gestion et de rémunération et de coûts de structures liés à la mise en place, la réalisation et l'évaluation d'actions de formation ou d'accès à la certification au profit des salariés permanents et des salariés intérimaires

Les entreprises devront justifier du montant de leur investissement formation par attestation d'un expert comptable ou d'un commissaire aux comptes. Cette attestation devra être communiquée à l'OPCA de branche.

Lorsqu'il subsiste un reliquat au bout de 1 an, le montant de l'investissement formation non utilisé sera versé à l'OPCA de branche.

L'ensemble des contributions visées au présent accord doit bénéficier pour 60 % au moins aux salariés intérimaires.

Titre 6 **Dispositions finales**

Article 55 **Champ d'application**

Le présent accord national concerne les entreprises de travail temporaire situées sur le territoire métropolitain et dans les départements d'outre-mer.

Article 56

Durée

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Article 57

Entrée en vigueur

Le présent accord entrera en vigueur à compter de la date d'extension.

Les dispositions de l'article 33.1 concernant le maintien des heures acquises et non prises au titre du DIF des salariés intérimaires s'appliqueront au plus tard au 30 avril 2015.

Article 58

Dispositions abrogées

Sont abrogées à partir de la date d'entrée en vigueur fixée à l'article 57 du présent accord :

— L'accord du 21 septembre 2012 relatif au développement de la formation tout au long de la vie professionnelle au sein de la branche du travail temporaire.

Article 59

Sécurisation

Les parties signataires conviennent que le présent accord a une valeur impérative. Il ne peut y être dérogé dans un sens défavorable au salarié par accord d'entreprise, en application de l'article L. 2253-3 dernier alinéa du code du travail.

Article 60

Modalités de révision de l'accord

Le présent accord peut être révisé ou dénoncé conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Il fera l'objet des formalités de dépôt et d'extension conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Mise en place de contrats spécifiques

Accord du 8 juillet 2004

[Non étendu]

Mod. par Avenant 28 févr. 2006, non étendu, applicable à compter du 1^{er} janv. 2006

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Syndicat des entreprises de travail temporaire.

Syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

CFTC CSFV ;

CFE-CGC FNECS ;

CGT-FO ;

USI CGT.

Mod. par Avenant n° 3, 23 oct. 2009, non étendu, applicable au lendemain de la signature de l'accord avec l'État. Conclu pour une durée déterminée jusqu'au 31 décembre 2010. Il s'appliquera à tous les contrats de développement professionnel intérimaire prenant effet le 1^{er} janvier 2011.

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

PRISME.

Syndicat(s) de salariés :

CGTFO ;

FNECS CFE CGC ;

CFTC CSFV ;

FSCFDT.

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

SETT.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFTC - CSFV ;

CFE - CGC ;

CGT - FO ;

CFDT ;

USI - CGT

L'article L. 981-4 du code du travail prévoit qu'une partie des fonds recueillis dans les conditions prévues au quatrième alinéa de l'article L. 951-1 et au troisième alinéa de l'article L. 952-1 est affectée au financement d'actions de formation réalisées dans le cadre de l'article L. 124-21 et ayant pour objet la professionnalisation des salariés intérimaires ou l'amélioration de leur insertion professionnelle.

Le présent accord conclu conformément à l'article L. 981-4 définit deux nouveaux contrats de formation permettant d'améliorer l'insertion sur le marché du travail des salariés intérimaires.

Titre I

Le Contrat d'Insertion Professionnelle Intérimaire

Pour permettre l'insertion ou la réinsertion de certains demandeurs d'emploi, il est nécessaire de leur donner un premier ensemble de compétences suffisantes pour leur permettre de s'insérer dans un métier et les aider à reprendre contact avec le milieu du travail.

Le Contrat d'Insertion Professionnelle Intérimaire (CIPI) est conclu en vue de permettre l'insertion ou la réinsertion dans l'emploi de ces demandeurs d'emploi en leur proposant une alternance entre des périodes de formation, théorique et pratique, et des périodes de mission.

Article 1 **Les bénéficiaires**

Ce contrat peut être proposé à tout demandeur d'emploi éloigné du marché du travail rencontrant des difficultés d'insertion ou de réinsertion, du fait de son âge, son handicap, sa situation professionnelle, sociale ou familiale, notamment :

- les jeunes sortant du système éducatif sans expérience de l'entreprise et les salariés âgés de plus de 45 ans, quel que soit leur niveau de formation,
- les bénéficiaires de l'obligation d'emploi tels que prévus à l'article L. 323-3 du code du travail, dont les travailleurs handicapés,
- les bénéficiaires de dispositifs spécifiques tels que notamment le RMI, ou l'ASS,
- les demandeurs d'emploi de longue durée,
- les personnes ayant interrompu leur activité professionnelle pour s'occuper de leurs enfants ou de leur conjoint ou ascendants en situation de dépendance,
- les intérimaires ayant travaillé moins de 210 heures sur les six derniers mois

Article 2 **La durée du contrat**

Le contrat est conclu pour une durée comprise entre 210 heures et 420 heures.

Pour un contrat de 210 heures, 70 heures sont consacrées à la formation théorique dans un organisme de formation, 35 heures à la formation pratique, ces heures sont encadrées par l'organisme de formation, dans une ou des entreprises utilisatrices et 105 heures en mission dans une ou des entreprises utilisatrices.

Pour les contrats d'une durée supérieure à 210 heures, la formation théorique en organisme de formation est d'une durée comprise entre 70 heures et le tiers de la durée du contrat, et la formation pratique dans l'entreprise utilisatrice ne peut être supérieure à 35 heures. Le différentiel correspond aux missions dans une ou des entreprises utilisatrices.

Les différentes périodes peuvent s'organiser successivement selon des schémas variables en fonction du contexte dans laquelle l'action se déroule.

En tout état de cause, la formation théorique doit se dérouler en dehors des locaux de l'entreprise utilisatrice.

Pendant les périodes de formation pratique l'entreprise utilisatrice est partie prenante à la convention passée avec l'organisme externe assurant la formation théorique.

À l'issue de la formation, il est remis à l'intérimaire une attestation ou tout autre document validant ladite formation.

Dans le cadre de la construction d'un parcours qualifiant, après un Contrat d'Insertion Professionnelle Intérimaire, un salarié peut se voir proposer d'autres

actions dont notamment un Contrat de Développement Professionnel Intérimaire et/ou un contrat de professionnalisation.

Article 3 **La rémunération du salarié intérimaire**

Pendant la formation pratique en entreprise et la formation théorique en organisme de formation le salarié intérimaire est titulaire d'un contrat de mission-formation tel que prévu à l'article L. 124-21 du code du travail. La rémunération de l'intérimaire est au moins égale au SMIC. L'IFM n'est pas due.

Pendant les périodes de mission, le salarié intérimaire est titulaire d'un contrat de mission tel que prévu à l'article L. 124-3 du code du travail. La rémunération du salarié est établie conformément aux dispositions de l'article L. 124-4-2 du code du travail.

Titre II **Le Contrat de Développement Professionnel Intérimaire**

Le Contrat de Développement Professionnel Intérimaire (CDPI) doit permettre à un salarié intérimaire, peu ou pas qualifié, d'accéder à un premier niveau de qualification ou à une qualification différente, voire complémentaire, permettant de multiplier ses opportunités d'emploi.

Dans un souci d'égalité de traitement avec les salariés permanents et afin d'optimiser la construction des parcours professionnels des intérimaires, en valorisant le travail effectué au cours des missions, un «équivalent temps» de l'indemnité compensatrice de congés payés au sens de l'article L. 124-4-3 du code du travail, évalué à 10 % des heures rémunérées, sera pris en compte pour l'appréciation des seuils d'ancienneté des salariés intérimaires en ce qui concerne l'accès au CDPI.

Article 4 **Les bénéficiaires**

Mod. par Avenant n° 3, 23 oct. 2009, non étendu, applicable au lendemain de la signature de l'accord avec l'État. Conclu pour une durée déterminée jusqu'au 31 décembre 2010. Il s'appliquera à tous les contrats de développement professionnel intérimaire prenant effet le 1^{er} janvier 2011.

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

PRISME.

Syndicat(s) de salariés :

CGT FO ;

FNECS CFE CGC ;

CFTC CSFV ;

FS CFDT.

Ce contrat peut être proposé à un salarié intérimaire remplissant les conditions suivantes :

- ne pas être titulaire d'un titre professionnel ou d'un diplôme d'un niveau supérieur au niveau V. Toutefois, les salariés intérimaires titulaires d'un titre ou d'un diplôme de niveau IV pourront se voir proposer un Contrat de Développement Professionnel Intérimaire dans la mesure où ce titre ou ce diplôme n'offre pas de débouchés dans le bassin d'emploi,
- et avoir une pratique de l'entreprise acquise dans le cadre de missions de travail temporaire d'au moins 450 heures travaillées au cours des 12 mois précédant la signature du contrat.
- (Point précédent remplacé par Avenant n° 3, 23 oct. 2009, non étendu) et avoir une pratique de l'entreprise acquise dans le cadre de missions de travail temporaire d'au moins 450 heures travaillées au cours des 18 mois précédant la signature du contrat.

Article 5

La durée du contrat

Le contrat est conclu pour la durée d'une action de formation comprise entre 175 heures et 450 heures. Cette formation peut être réalisée en continu ou en discontinu.

Dans le cadre de la construction d'un parcours qualifiant, après un Contrat de Développement Professionnel Intérimaire, un salarié peut se voir proposer d'autres actions dont notamment un autre Contrat de Développement Professionnel Intérimaire et/ou un contrat de professionnalisation.

Article 6

Les actions de formation

Le salarié intérimaire suit des enseignements théoriques généraux, professionnels et technologiques dans un organisme de formation externe. Lorsque l'action de formation ne peut se réaliser, en tout ou partie, dans un organisme de formation externe, l'organisme peut réaliser cette action dans les locaux de l'entreprise utilisatrice à condition de respecter un cahier des charges mis au point par l'OPCA de la branche.

La formation doit être sanctionnée par des unités capitalisables, un diplôme ou un titre à finalité professionnelle enregistré au répertoire national des certifications professionnelles ou une reconnaissance de la qualification dans une convention collective de branche ou une qualification figurant sur la liste établie par une CPNE de branche pour les besoins du contrat de professionnalisation.

À l'issue de la formation, il est permis à l'intérimaire une attestation ou tout autre document validant ladite formation.

Article 7

La rémunération du salarié intérimaire

Pendant le contrat, le salarié intérimaire est titulaire d'un contrat de mission-formation tel que prévu à l'article L. 124-21 du code du travail. Sa rémunération

est fixée comme pour une action de formation réalisée dans le cadre du plan de formation. L'IFM n'est pas due.

Article 8

Les engagements des parties

L'entreprise de travail temporaire qui a conclu un CDPI s'engage à :

- proposer au salarié intérimaire, dans les trois mois qui suivent la fin de la formation, une ou plusieurs missions de travail temporaire, pour une durée totale au minimum égale au tiers de la durée de la formation, et permettant de mettre pratique les acquis de cette formation,
- accepter que l'OPCA de branche rencontre, à sa demande, l'organisme de formation et les stagiaires pour réaliser un bilan qualitatif de l'action de formation, ainsi que l'entreprise de travail temporaire pour un bilan des situations professionnelles des intérimaires à la suite du contrat.

Le salarié intérimaire s'engage à suivre la formation prévue au contrat et à accepter les missions qui lui seront proposées à l'issue du contrat.

Titre III

Dispositions diverses

Article 9 (d'origine)

Dispositions financières

Le financement de ces deux contrats spécifiques est assuré, par l'OPCA de branche sur les fonds collectés au titre du 0,5 % et du 0,15 % dans la limite de 70 % des fonds collectés.

Sont pris en charge sur les bases définies par le présent accord :

- les actions de bilan mises en œuvre par un organisme extérieur. L'OPCA de branche appliquera le forfait suivant : 12 Euros de l'heure dans la limite de 14h,
- tout ou partie des coûts pédagogiques, des salaires et des frais annexes du salarié intérimaire pendant les périodes de formation pratique et théorique, sur la base des forfaits horaires suivants :

- les actions de formation mises en œuvre par un organisme de formation externe : l'OPCA de branche appliquera le forfait suivant : 18 Euros,

- les actions de formation pratique en entreprise utilisatrice : l'OPCA de branche appliquera le forfait suivant : 6 Euros.

Les dépenses non couvertes par ces forfaits sont imputables sur le plan de formation de l'entreprise de travail temporaire.

Article 9 (nouveau)

Dispositions financières concernant les contrats spécifiques

Mod. par Avenant 28 févr. 2006, non étendu, applicable à compter du 1^{er} janv. 2006

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Syndicat des entreprises de travail temporaire.

Syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

CFTC CSFV ;

CFE CGC FNECS ;

CGT-FO ;

USI CGT.

Le financement de ces deux contrats spécifiques est assuré, par l'OPCA de branche sur les fonds collectés au titre du 0,5 % et du 0,15 % dans la limite de 70 % des fonds collectés.

Sont pris en charge sur les bases définies par le présent accord :

- les actions de bilan mises en œuvre par un organisme extérieur. L'OPCA de branche appliquera le forfait suivant : 21 Euros de l'heure dans la limite de 14 h,
- tout ou partie des coûts pédagogiques, des salaires et des frais annexes du salarié intérimaire pendant les périodes de formation pratique et théorique, sur la base des forfaits horaires suivants :

- les actions de formation mises en œuvre par un organisme de formation externe : l'OPCA de branche appliquera le forfait suivant : 21 Euros,

• les actions de formation pratique en entreprise utilisatrice : l'OPCA de branche appliquera le forfait suivant : 12 Euros.

Les dépenses de formation externe non couvertes pas ces forfaits sont imputables sur le plan de formation de l'entreprise de travail temporaire.

La CPNE de la branche, sur proposition de l'OPCA de branche, pourra revoir les montants des forfaits définis au présent accord entre deux négociations de branche sur la formation.

Article 10

Bilan

L'OPCA de branche réalisera un bilan annuel du présent accord présenté à la CPNE de la branche. Ce bilan comportera des éléments statistiques et des éléments qualitatifs portant notamment sur l'insertion professionnelle des bénéficiaires de ces contrats. Au vu de ce bilan, la CPNE pourra proposer aux partenaires sociaux de la branche les aménagements nécessaires.

L'OPCA pourra, en tant que de besoin, faire réaliser des enquêtes auprès des intérimaires bénéficiaires.

Article 11

Sécurisation juridique du présent accord

Les entreprises n'ont pas la possibilité, par accord d'entreprise ou par accord d'établissement, de déroger aux dispositions du présent accord.

Article 12

Entrée en application

Le présent accord est conclu dans le cadre de l'article L. 981-4 du code du travail. Il entre en application à la signature de l'accord avec l'Etat prévu audit article et au plus tôt au 1^{er} janvier 2005.

Le présent accord se substituera alors aux dispositifs antérieurs (le contrat de mission-formation insertion et le contrat de mission-formation jeunes intérimaires) tels qu'ils résultent de l'accord du 20 octobre 2000. Les contrats en cours au moment de l'entrée en application du présent accord se poursuivent jusqu'à leur date prévue de fin.

Article 13

Durée de l'accord et révision

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il peut être révisé ou dénoncé conformément aux dispositions légales.

Accord du 29 janvier 2010

[Non étendu]

(Abrogé par Accord 21 sept. 2012, non étendu)

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

PRISME.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CGT-FO ;

FS CFDT.

Les partenaires sociaux ont signé le 8 juillet 2004, révisé par avenants des 28 Février 2006, 10 juillet 2009 et 23 Octobre 2009, un accord relatif à la mise en place de contrats spécifiques dans le cadre de l'article L. 981-4 du code du travail, devenu articles L. 6325-23 et L. 6325-24 du code du travail.

Au cours de l'année 2009, les partenaires sociaux se sont rencontrés à plusieurs reprises afin d'anticiper les impacts de la réforme en cours de la formation professionnelle sur la politique de formation de la branche, et étudier comment accompagner les mutations d'emploi en cours.

Les partenaires sociaux ont notamment constaté que le volume d'actions menées dans le cadre du CIPI (Contrat d'Insertion Professionnelle Intérimaire) et du CDPI (Contrat de Développement Professionnel Intérimaires) avait fortement augmenté au cours des cinq dernières années et que les entreprises de travail temporaire s'étaient désormais appropriées les nouveaux dispositifs créés. Ils ont également relevé que des parcours professionnels cohérents, de la remise à l'emploi au travers le dispositif CIPI à la qualification des bénéficiaires au travers d'actions menées via un ou plusieurs CDPI, étaient mis en place.

Après avoir dressé un bilan positif des actions menées par le biais des contrats spécifiques depuis 2005, ils

ont décidé d'en faire évoluer certaines dispositions, afin d'améliorer les conditions d'accès de certains publics, les conditions de réalisation de certaines actions, et d'assurer une meilleure coordination de l'ensemble des dispositifs existants (CIPI, CDPI, Contrat de professionnalisation intérimaires, Période de professionnalisation intérimaires).

Les contrats spécifiques ci-après exposés s'articulent autour :

- d'action(s) de formation(s) réalisée(s) sous contrat de mission-formation conformément à l'article L. 1251-57 du code du travail
- de la mise en application de la formation, réalisée sous contrat de travail temporaire.

Des actions de bilan mises en œuvre par un organisme extérieur pourront être mises en place au préalable à ces actions.

Le présent accord, conclu conformément à l'article L. 6325-24 du code du travail, modifie deux dispositifs de formation conclus dans ce cadre en permettant d'améliorer l'insertion sur le marché du travail des salariés intérimaires, et remplace dans toutes ses dispositions l'accord du 8 Juillet 2004 relatif à la mise en place de contrats spécifiques et ses avenants mentionnés ci-dessus, en complétant les dispositions précédentes au regard du retour d'expérience des 5 années passées.

Titre I

Le Contrat d'insertion Professionnelle Intérimaire (CIPI)

Pour permettre l'insertion ou la réinsertion de certains demandeurs d'emploi, il est nécessaire de leur donner un premier ensemble de compétences suffisantes pour leur permettre de s'insérer dans un métier et les aider à reprendre contact avec le milieu du travail.

Le Contrat d'Insertion Professionnelle Intérimaire (CIPI) est conclu en vue de permettre l'insertion ou la réinsertion dans l'emploi de ces demandeurs d'emploi en leur proposant une alternance entre des périodes de formation, théorique et pratique, et des périodes de mission.

Article I.1 Les bénéficiaires

Ce contrat peut être proposé à tout demandeur d'emploi éloigné du marché du travail rencontrant des difficultés d'insertion ou de réinsertion, du fait de son âge, son handicap, sa situation professionnelle, sociale ou familiale, notamment :

- les jeunes sortant du système éducatif sans expérience de l'entreprise et les salariés âgés de plus de 45 ans, quel que soit leur niveau de formation,
- les bénéficiaires de l'obligation d'emploi tels que visés à l'article L. 5212-13 du code du travail, dont les travailleurs handicapés,

- les bénéficiaires de dispositifs spécifiques tels que notamment le RSA, ou l'ASS,

- les demandeurs d'emploi de longue durée,

- les personnes ayant interrompu leur activité professionnelle pour s'occuper de leurs enfants ou de leur conjoint ou ascendants en situation de dépendance,

- les publics agréés par Pôle Emploi pour être accompagnés dans leur mise à l'emploi par les Entreprises de Travail Temporaire d'Insertion,

- les intérimaires ayant travaillé moins de 210 heures sur les six derniers mois.

Article I.2 La durée du contrat

Le contrat est conclu pour une durée comprise entre 210 heures et 420 heures.

Pour un contrat de 210 heures, 70 heures sont consacrées à la formation théorique dans un organisme de formation, 35 heures à la formation pratique réalisées dans une ou des entreprises utilisatrices et encadrées par l'organisme de formation, et 105 heures en mission dans une ou des entreprises utilisatrices.

Pour les contrats d'une durée supérieure à 210 heures, la formation théorique en organisme de formation est d'une durée comprise entre 70 heures et le tiers de la durée du contrat, et la formation pratique dans l'entreprise utilisatrice ne peut être supérieure à 35 heures. Le différentiel correspond aux missions dans une ou des entreprises utilisatrices.

Les différentes périodes peuvent s'organiser successivement selon des schémas variables en fonction du contexte dans lequel l'action se déroule.

En tout état de cause, la formation théorique doit se dérouler en dehors des locaux de l'entreprise utilisatrice.

Pendant les périodes de formation pratique, l'entreprise utilisatrice est partie prenante à la convention passée avec l'organisme externe assurant la formation théorique.

À l'issue de la formation, il est remis au salarié intérimaire une attestation ou tout autre document validant ladite formation.

L'OPCA de branche peut rencontrer, à sa demande, l'organisme de formation, les stagiaires ainsi que l'entreprise de travail temporaire pour réaliser un bilan qualitatif de l'action de formation et un bilan des situations professionnelles des salariés intérimaires à la suite du contrat.

Article I.3 Les parcours professionnels

Dans le cadre de la construction d'un parcours qualifiant, après un Contrat d'Insertion Professionnelle Intérimaire, un salarié intérimaire peut se voir proposer d'autres actions dont notamment un Contrat de Développement Professionnel Intérimaire et/ou un contrat de

professionnalisation et/ou une période de professionnalisation intérimaires.

Titre II

Le Contrat de Développement Professionnel Intérimaire

Le Contrat de Développement Professionnel Intérimaire (CDPI) doit permettre à un salarié intérimaire, peu ou pas qualifié, d'accéder à un premier niveau de qualification ou à une qualification différente, voire complémentaire, permettant de développer ses opportunités d'emploi.

Le CDPI a un objectif de qualification et d'insertion dans l'emploi similaire au contrat de professionnalisation, adapté aux spécificités du contrat de travail temporaire.

Article II.1

Les actions de formation

Le salarié intérimaire suit des enseignements théoriques généraux, professionnels et technologiques dans un organisme de formation externe. Lorsque l'action de formation ne peut se réaliser, en tout ou partie, dans un organisme de formation externe, l'organisme peut réaliser cette action dans les locaux de l'entreprise utilisatrice à condition de respecter un cahier des charges mis au point par l'OPCA de la branche.

La formation doit être sanctionnée par des unités capitalisables, des certificats de compétences professionnelles, un diplôme ou un titre à finalité professionnelle enregistré au répertoire national des certifications professionnelles ou une reconnaissance de la qualification dans une convention collective de branche ou une qualification figurant sur la liste établie par une CPNE de branche pour les besoins du contrat de professionnalisation.

À l'issue de la formation, il est remis au salarié intérimaire une attestation ou tout autre document validant ladite formation.

Article II.2

Les bénéficiaires

Le CDPI est ouvert aux bénéficiaires définis aux articles ci-dessous :

Article II.2.1

Cas général

A

Dispositions permanentes

Ce contrat peut être proposé à un salarié intérimaire remplissant les deux conditions suivantes :

- ne pas être titulaire d'un titre professionnel ou d'un diplôme d'un niveau supérieur au niveau V. Toutefois, les salariés intérimaires titulaires d'un titre ou d'un diplôme de niveau IV pourront se voir proposer un Contrat de Développement Professionnel Intérimaire

dans la mesure où ce titre ou ce diplôme n'offre pas de débouchés dans le bassin d'emploi,

- avoir une pratique de l'entreprise acquise dans le cadre de missions de travail temporaire d'au moins 450 heures travaillées au cours des 12 mois précédant la signature du contrat.

Afin d'améliorer la construction des parcours professionnels des salariés intérimaires, un «équivalent temps» de l'indemnité compensatrice de congés payés au sens de l'article L. 1251-19 du code du travail, évalué à 10 % des heures rémunérées, est pris en compte pour l'appréciation de l'ancienneté.

B

Dispositions transitoires

Compte tenu du contexte économique actuel, pour une durée déterminée, pour tous les contrats débutés avant le 1^{er} janvier 2011, et par dérogation aux conditions prévues à l'article II.2.1.A du Titre II, le contrat peut être proposé à un salarié intérimaire remplissant les conditions suivantes :

- ne pas être titulaire d'un titre professionnel ou d'un diplôme d'un niveau supérieur au niveau V. Toutefois, les salariés intérimaires titulaires d'un titre ou d'un diplôme de niveau IV pourront se voir proposer un Contrat de Développement Professionnel Intérimaire dans la mesure où ce titre ou ce diplôme n'offre pas de débouchés dans le bassin d'emploi,

- et avoir une pratique de l'entreprise acquise dans le cadre de missions de travail temporaire d'au moins 450 heures travaillées au cours des 18 mois précédant la signature du contrat.

Article II.2.2

Les salariés titulaires d'une reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH) ou bénéficiaires d'une obligation d'emploi, visés à l'article L. 5212-13 du code du travail

Ce contrat peut être proposé à tout candidat titulaire d'une reconnaissance de travailleur handicapé ou bénéficiaire d'une obligation d'emploi conformément à l'article L. 5212-13 du code du travail, sans condition d'ancienneté professionnelle dans la branche du travail temporaire, quel que soit les titres professionnels ou diplômes obtenus.

Article II.2.3

Les salariés âgés de plus de 45 ans

Ce contrat peut être proposé à un salarié intérimaire âgé de plus de 45 ans, quel que soit le titre ou dernier diplôme obtenu, si le CDPI vise à maintenir et/ou insérer dans l'emploi un salarié sur un métier sans lien avec la formation ou expérience précédemment acquise.

En fonction des orientations de la politique de formation et des priorités définies dans la branche, la CPNE pourra proposer des conditions d'ancienneté professionnelle acquise dans la branche du travail temporaire spécifiques pour les salariés de plus de 45 ans.

Article II.2.4

Parcours «Maîtrise des savoirs de base ou Français Langue Étrangère (FLE)»

Les partenaires sociaux de la branche du travail temporaire se sont engagés depuis plusieurs années contre l'illettrisme et la CPNE et l'OPCA ont développé de nombreuses actions et modules de formation afin de détecter ces situations.

Afin de poursuivre ces actions, de permettre une meilleure intégration et insertion dans l'emploi des salariés intérimaires, de permettre à un salarié pouvant connaître des difficultés de maîtrise des savoirs de base, tels que la langue, la lecture, l'écriture, les calculs, le respect des règles d'hygiène et sécurité ou de comportement en entreprise, un CDPI spécifique Savoirs de base ou FLE associant l'acquisition de ces connaissances et de compétences professionnelles sera mis en œuvre.

En fonction des orientations de la politique de formation et des priorités définies dans la branche, la CPNE pourra proposer des conditions d'ancienneté professionnelle acquise dans la branche du travail temporaire spécifiques pour les salariés suivant ce dispositif particulier.

Article II.2.5

Parcours «Insertion et qualification»

Les salariés intérimaires ayant suivi et achevé un CIPI peuvent bénéficier d'un CDPI, quel que soit l'ancienneté professionnelle acquise dans la branche, lorsque le CDPI débute au plus tard dans les six mois suivants la fin du CIPI (fin de la dernière mission).

Article II.3

La durée du contrat et les engagements des parties

Le contrat de mission-formation est conclu pour la durée d'une action de formation comprise entre 175 et 910 heures.

La formation peut être réalisée en continu ou en discontinu. L'OPCA pourra définir, sur proposition de la CPNE, des durées maximales de prise en charge des actions de formation.

L'entreprise de travail temporaire qui a conclu un CDPI s'engage à proposer au salarié intérimaire, dans les trois mois qui suivent la fin de la formation, une ou plusieurs missions de travail temporaire, pour une durée totale au minimum égale au tiers de la durée de la formation, et permettant de mettre en pratique les acquis de cette formation.

Le salarié intérimaire s'engage à suivre la formation prévue au contrat et à accepter les missions qui lui seront proposées à l'issue du contrat permettant de mettre en pratique les acquis de cette formation.

L'OPCA de branche peut rencontrer, à sa demande, l'organisme de formation, les stagiaires ainsi que l'entreprise de travail temporaire pour réaliser un bilan qualitatif de l'action de formation et un bilan des

situations professionnelles des salariés intérimaires à la suite du contrat.

Article II.4

Parcours professionnels

Dans le cadre de la construction d'un parcours qualifiant, après un Contrat de Développement Professionnel Intérimaire, un salarié peut se voir proposer d'autres actions de formation dont notamment un autre Contrat de Développement Professionnel Intérimaire et/ou un contrat de professionnalisation et/ou une période de professionnalisation intérimaires.

Titre III

Dispositions communes aux contrats spécifiques

Article III.1

La rémunération du salarié intérimaire durant un contrat spécifique

Pendant la formation théorique et/ou la formation pratique en entreprise en organisme de formation le salarié intérimaire est titulaire d'un contrat de mission-formation tel que prévu à l'article L. 1251-57 du code du travail. La rémunération est fixée comme pour une action de formation réalisée dans le cadre du plan de formation, ou au moins égale au SMIC. L'IFM n'est pas due.

Pendant les périodes de mission le salarié intérimaire est titulaire d'un contrat de mission tel que prévu à l'article L. 1251-16 du code du travail. La rémunération du salarié est établie conformément aux dispositions de l'article L. 1251-18 du code du travail.

Article III.2

Dispositions financières concernant les contrats spécifiques

Le financement de ces deux contrats spécifiques est assuré par l'OPCA de branche sur les fonds collectés au titre de la section professionnalisation.

La CPNE peut proposer à l'OPCA une enveloppe maximale établie en pourcentage de la collecte effectuée au titre de la professionnalisation dédiée au financement de ces contrats.

Sont pris en charge en tout ou partie :

- les actions de bilan mises en œuvre par un organisme extérieur,

- les coûts pédagogiques, les salaires et les frais annexes du salarié intérimaire pendant les périodes de formation pratique et théorique, dont :

- les actions de formation mises en œuvre par un organisme de formation externe

- les actions de formation pratique en entreprise utilisatrice.

Les dépenses de formation non couvertes par ces forfaits sont imputables sur le plan de formation de

l'entreprise de travail temporaire dans la limite des règles fiscales en vigueur.

Sur proposition de la CPNE, l'OPCA de la branche déterminera et pourra revoir les montants des forfaits de prise en charge des coûts de formation afférents.

Article III.3 **Bilan**

L'OPCA de branche réalisera un bilan annuel du présent accord présenté à la CPNE de la branche. Ce bilan comportera des éléments statistiques et des éléments qualitatifs portant notamment sur l'insertion professionnelle des bénéficiaires de ces contrats. Au vu de ce bilan, la CPNE pourra proposer aux partenaires sociaux de la branche les aménagements nécessaires.

L'OPCA pourra, en tant que de besoin, faire réaliser des enquêtes auprès des salariés intérimaires bénéficiaires

Article III.4 **Sécurisation juridique du présent accord**

Les entreprises n'ont pas la possibilité, par accord d'entreprise ou par accord d'établissement, de déroger aux dispositions du présent accord.

Article III.5 **Durée de l'accord et révision**

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il peut être révisé ou dénoncé conformément aux dispositions légales en vigueur.

Article III.6 **Entrée en application et formalités de dépôt**

Le présent accord est conclu dans le cadre de l'article L. 6325-24 du code du travail. Il entre en application concomitamment à l'accord avec l'État prévu audit article et au plus tôt au 1^{er} Avril 2010.

Les contrats en cours au moment de l'entrée en application du présent accord se poursuivent jusqu'à leur date prévue de fin.

Le présent accord fera l'objet des formalités de dépôt légales et réglementaires conformément aux dispositions en vigueur.

Forfait dans le cadre de la professionnalisation Accord du 8 juillet 2004

[Non étendu]

(Abrogé par Accord 21 sept. 2012, non étendu)

Mod. par Avenant, 28 févr. 2006, non étendu

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Syndicat des entreprises de travail temporaire.

Syndicat(s) de salariés :

*CFDT ;
CFTC CSFV ;
CFE-CGC FNECS ;
CGT-FO ;
USI-CGT.*

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

SETT.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFTC - CSFV ;

CFE - CGC ;

CGT - FO ;

CFDT ;

USI - CGT

L'accord du 8 juillet 2004 relatif aux priorités et aux moyens de la formation professionnelle dans le travail temporaire a défini les modalités de mise en œuvre des contrats et périodes de professionnalisation dans les entreprises de travail temporaire.

Les contributions de 0,5 % et 0,15 % prévues à cet accord permettent de financer notamment les contrats et périodes de professionnalisation des salariés permanents et des salariés intérimaires sur la base d'un forfait horaire conformément aux dispositions de l'article L. 983-1 du code du travail.

Les organisations signataires du présent accord décident des dispositions suivantes :

Article 1

Les forfaits horaires pour les contrats de professionnalisation des salariés intérimaires

Mod. par Avenant, 28 févr. 2006, non étendu

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Syndicat des entreprises de travail temporaire.

Syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

CFTC CSFV ;

CFE-CGC FNECS ;

CGT-FO ;

USI-CGT.

Les forfaits pour les contrats de professionnalisation des salariés intérimaires sont les suivants :

1- Les actions de formation mises en œuvre par un organisme de formation externe. L'OPCA de branche appliquera le forfait suivant : 18 Euros de l'heure.

2- Les actions de formation pratique en entreprise utilisatrice. L'OPCA de branche appliquera le forfait suivant : 10 Euros de l'heure.

3- Les actions de bilan mises en œuvre par un organisme externe. L'OPCA de branche appliquera le forfait suivant : 18 Euros de l'heure dans la limite de 14 heures.

4- Les actions de formation des tuteurs. L'OPCA appliquera le forfait défini par le décret prévu à l'article L. 983-3 du code du travail.

5- Les coûts liés à l'exercice de la fonction tutorale dans l'ETT pour les contrats de professionnalisation ne seront financés par l'OPCA de branche que dans la mesure où le tuteur concerné aura suivi une formation au tutorat. L'OPCA de branche se référera au forfait défini par le décret prévu à l'article L. 983-3 du code du travail dans la limite des fonds disponibles.

La CPNE de la branche, sur proposition de l'OPCA de branche pourra revoir les montants des forfaits définis au présent accord entre deux négociations de branche sur la formation.

Article 2

Les forfaits horaires pour les contrats et les périodes de professionnalisation des salariés permanents

Mod. par Avenant, 28 févr. 2006, non étendu

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Syndicat des entreprises de travail temporaire.

Syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

CFTC CSFV ;

CFE-CGC FNECS ;

CGT-FO ;

USI-CGT.

Les forfaits horaires pour les contrats et les périodes de professionnalisation des salariés permanents sont les suivants :

1. Les actions d'évaluation, d'accompagnement et de formation dans le cadre du contrat de professionnalisation

Lorsque les actions sont mises en œuvre par un organisme de formation externe ou par l'entreprise elle-même, lorsqu'elle dispose d'un service de formation : l'OPCA de branche appliquera le forfait suivant : 18 Euros de l'heure.

2. Les actions d'évaluation, d'accompagnement et de formation dans le cadre de la période de professionnalisation

L'OPCA de branche ne finance que des périodes de formation dans la limite de 500 heures.

Lorsque la formation est réalisée par un organisme de formation externe ou par l'entreprise elle-même lorsqu'elle dispose d'un service de formation : l'OPCA de branche appliquera le forfait suivant : 36 Euros de l'heure.

3. Les actions de formation des tuteurs. L'OPCA de branche appliquera le forfait défini par le décret prévu à l'article L. 983-3 du code du travail.

4. Les coûts liés à l'exercice de la fonction tutorale dans le cadre d'un contrat de professionnalisation ne seront financés par l'OPCA de branche que dans la

mesure où le tuteur concerné aura suivi une formation au tutorat. L'OPCA de branche se référera au forfait défini par le décret prévu à l'article L. 983-3 du code du travail dans la limite des fonds disponibles.

La CPNE de la branche, sur proposition de l'OPCA de branche pourra revoir les montants des forfaits définis au présent accord entre deux négociations de branche sur la formation.

Article 3

Date d'entrée en application

Le présent accord entrera en application au 1^{er} octobre 2004 date de l'entrée en application des dispositions législatives applicables aux contrats et périodes de professionnalisation.

Le présent accord fera l'objet des formalités de dépôt.

Article 4

Durée de l'accord et révision

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il peut être révisé ou dénoncé conformément aux dispositions légales.

Accès des salariés intérimaires au dispositif des qualifications professionnelles de la Métallurgie (CQPM)

Accord du 21 décembre 2000

[Étendu par arrêté du 2 juillet 2001, JO 18 juillet 2001]

Vu le souhait de la commission paritaire professionnelle nationale du travail temporaire du 22 mars 2000 d'étudier la possibilité de délivrer aux intérimaires les certificats de qualification paritaire de la métallurgie (CQPM), et considérant les dispositions de l'article L. 132-16 du code du Travail, lesquelles emportent adhésion du syndicat des entreprises du travail temporaire et des organisations syndicales soussignées du travail temporaire au seul effet des modalités d'application du dispositif des qualifications professionnelles de la métallurgie à l'exclusion de toutes autres dispositions des accords collectifs de la branche de la métallurgie.

Il a été convenu ce qui suit :

Article 1

Dans les conditions définies par l'article 1, alinéas 10 à 16, de l'accord national du 12 juin 1987 modifié, sur les problèmes généraux de l'emploi dans la métallurgie dont les dispositions ont été étendues par un arrêté du 16 août 1987 (JO du 27), ainsi que par la commission paritaire nationale de l'emploi de la métallurgie, les actions de formation organisées par les entreprises de travail temporaire au bénéfice des salariés intérimaires mis à la disposition d'entreprises relevant du champ d'application de l'accord national du 16 janvier 1979 modifié, sur le champ d'application des accords natio-

naux de la métallurgie, dont les dispositions ont été étendues par un arrêté du 1^{er} août 1979 (*JO* du 26), peuvent conduire, à l'obtention d'un certificat de qualification délivré sous le contrôle de la commission paritaire nationale de l'emploi de la métallurgie.

Peuvent également conduire à l'obtention d'un certificat de qualification délivré sous le contrôle de la commission paritaire nationale de l'emploi de la métallurgie les actions de formation organisées par les entreprises de travail temporaire dans le cadre de leur plan de formation et des contrats d'insertion en alternance de type particulier qui ont été créés par la branche du travail temporaire.

Article 2

Les conditions définies par l'article 1, alinéas 10 à 16, de l'accord national du 12 juin 1987 modifié, sur les problèmes généraux de l'emploi dans la métallurgie et par la commission paritaire nationale de l'emploi de la métallurgie sont les suivantes :

Conditions de déroulement des épreuves

Les épreuves de qualification sont organisées par les chambres syndicales territoriales de la métallurgie adhérentes à l'UIMM conformément soit à la fiche d'identité de la qualification validée soit au manuel d'utilisation de la qualification validée et homologuée.

La chambre syndicale territoriale de la métallurgie adhérente à l'UIMM, qui a en charge l'organisation des épreuves de qualification, met en place pour ce faire un dispositif. Par dispositif, il faut étendre les moyens et compétences correspondant aux objectifs professionnels visés par la qualification validée et/ou homologuée, mobilisés ou mobilisables par la chambre syndicale territoriale de la métallurgie adhérente à l'UIMM, qui a la charge d'organiser les épreuves de qualification.

Les lieux de déroulement des épreuves de qualification peuvent être soit l'(ou les) entreprise(s) concernée(s) par la qualification et/ou le(s) centre(s) de formation au sein du(des) quel(s) se déroule(nt) la formation ou tout autre lieu adapté pour le passage des épreuves de qualification. Ces lieux sont choisis par la chambre syndicale territoriale de la métallurgie adhérente à l'UIMM, qui a en charge l'organisation des épreuves de qualification, sur sollicitation de l'(ou les) entreprise(s) concernée(s) par la qualification. Ces lieux sont validés par la commission paritaire territoriale de l'emploi de la métallurgie.

Composition du jury de délibération

La composition du jury de délibération s'effectue comme suit :

- les membres de la délégation patronale du jury de délibération sont choisis et désignés par la chambre syndicale territoriale de la métallurgie adhérente à l'UIMM qui a en charge l'organisation des épreuves de qualification ;
- celle-ci informe lors d'une réunion, la commission paritaire territoriale de l'emploi de la métallurgie, de la

composition de la délégation patronale du jury de délibération, et demande aux organisations syndicales de salariés de la métallurgie représentatives au plan national, au sens de l'article L. 133-2 du code du Travail, de désigner des représentants qualifiés pour faire partie du jury de délibération ;

— un représentant de la métallurgie, désigné, par la chambre syndicale territoriale de la métallurgie adhérente à l'UIMM qui a en charge l'organisation des épreuves de qualification, parmi les membres de la délégation patronale, préside le jury de délibération.

Jury de délibération

Après dépouillement, les notes obtenues par les candidats sont reportées sur un document appelé « état récapitulatif » des notes qui permet la délibération du jury.

Après avoir vérifié que l'organisation des épreuves de qualification s'est déroulée conformément aux règles définies par la commission paritaire nationale de l'emploi de la métallurgie, et lorsque la qualification est validée et homologuée, dans le manuel d'utilisation de la qualification validée et homologuée, le jury de délibération déclare admis les candidats remplissant les conditions d'admissibilité telles qu'elles sont définies dans la fiche d'identité de la qualification validée. La décision du jury de délibération est souveraine en ce qui concerne l'admissibilité. A l'issue de la délibération, le Président du jury :

- signe le procès-verbal ;
- informe le(s) candidat(s) de son(leur) admissibilité ;
- transmet le procès-verbal de délibération au groupe technique paritaire qualifications de la commission paritaire nationale de l'emploi de la métallurgie sous couvert de la chambre syndicale territoriale de la métallurgie adhérente à l'UIMM qui a charge l'organisation des épreuves de qualification. Le président du jury indique, le cas échéant, les observations du jury sur les épreuves de qualification.

Les candidats non admis peuvent demander au Président du jury de délibération que les notes qui lui ont été attribuées soient vérifiées. En cas d'erreur(s) administrative(s) lors du report des notes dans l'état récapitulatif visé ci-dessus, celles sont rectifiées par le Président du jury de délibération.

Procédure d'attribution des certificats de qualification paritaire de la métallurgie (CQPM)

La chambre syndicale territoriale de la métallurgie adhérente à l'UIMM qui a organisé les épreuves de qualification envoie, à l'issue du jury de délibération et dans un délai de trois mois maximum à compter de la date à laquelle s'est réuni le jury de délibération, au groupe technique paritaire qualifications de la commission paritaire nationale de l'emploi de la métallurgie, les pièces suivantes :

- une lettre d'envoi dans laquelle il est attesté que l'organisation des épreuves de qualification a été conforme aux règles fixées par la commission paritaire

nationale de l'emploi de la métallurgie et, lorsque la qualification est validée et homologuée, dans le manuel d'utilisation de la qualification validée et homologuée ;

— le procès-verbal du jury de délibération ;

— l'extrait de procès-verbal de la réunion de la commission paritaire nationale de l'emploi de la métallurgie relatif à la validation du lieu des épreuves et à la composition du jury de délibération ou, à défaut, les courriers adressés par le secrétariat de ladite commission, aux représentants de la commission, afin de les inviter à participer au jury de délibération ;

— la feuille d'émargement des membres du jury.

La décision d'attribuer les CQPM est prise par le groupe technique paritaire qualifications de la commission paritaire nationale de l'emploi de la métallurgie dès lors que :

— les épreuves de qualification ont été effectivement organisées ;

— la procédure définie par commission paritaire nationale de l'emploi de la métallurgie et dans le manuel d'utilisation de la qualification validée et homologuée a été respectée ;

— la demande de délivrance de CQPM est conforme au modèle type établi par le groupe technique paritaire qualifications de la commission paritaire nationale de l'emploi de la métallurgie.

Les CQPM sont établis par le secrétariat du groupe technique paritaire qualifications de la commission paritaire nationale de l'emploi de la métallurgie suivant le modèle défini par ledit groupe.

Ils sont adressés par le secrétariat à la chambre syndicale territoriale de la métallurgie adhérente à l'UIMM qui a organisé les épreuves de qualification, laquelle les transmet à(aux) l'entreprise(s) concernée(s). Cette transmission s'effectue soit par lettre recommandée avec accusé de réception soit par remise en mains propres contre décharge.

En cas de perte des originaux, des copies certifiées conformes peuvent être délivrées, sur demande de la chambre syndicale territoriale de la métallurgie adhérente à l'UIMM qui a organisé les épreuves de qualification, par le secrétariat du groupe technique paritaire qualifications de la commission paritaire nationale de l'emploi de la métallurgie, après décision dudit groupe.

Millésime des CQPM

Les CQPM sont millésimés comme suit :

certificat	00 ↓ année au cours de laquelle le certificat a été délivré	00 ↓ mois	00 ↓ département de la chambre syndicale territoriale à l'origine de la demande de délivrance de certificats de qualification ↓ n° du certificat
------------	---	-----------------	---	-------------------------------

Article 3

Un bilan quantitatif portant sur les modalités d'application du présent accord est effectué par la commission paritaire nationale de l'emploi de la métallurgie. Ce bilan est transmis à la commission paritaire professionnelle nationale du travail temporaire chaque année.

Article 4

Les dispositions du présent accord concernent les entreprises du travail temporaire au sens de l'article L. 124-1 du code du Travail et les entreprises de travail temporaire d'insertion au sens de l'article L. 322-4-16-2 dudit code.

Article 5

Le présent accord entre en application à compter de sa date de signature.

Les organisations signataires du présent accord s'emploieront à obtenir l'extension de ses dispositions conformément à la législation en la matière.

Article 6

Le présent accord, établi en vertu des articles L. 132-1 et suivants du code du Travail et notamment de son article L. 132-16, 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.

Déclaration du 21 décembre 2000

L'Union des Industries Métallurgiques et Minières (UIMM) et les organisations syndicales de la métallurgie signataires de l'accord national du 21 décembre 2000 relatif au dispositif des qualifications professionnelles de la métallurgie s'engagent à permettre à un représentant du travail temporaire de siéger au jury de délibération dès lors qu'il s'agit d'un professionnel du métier donnant lieu à certification, étant néanmoins considéré qu'en cas d'absence de représentant du secteur du travail temporaire, le jury de délibération peut valablement se tenir.

Les certificats de qualification paritaire de la métallurgie (CQPM), établis par le secrétariat du groupe technique paritaire qualifications de la commission paritaire nationale de l'emploi de la métallurgie suivant le modèle défini par ledit groupe, sont adressés par ce dernier à la chambre syndicale territoriale de la métallurgie adhérente à l'UIMM qui a organisé les épreuves de qualification, laquelle les transmet aux entreprises de travail temporaire employant les salariés intérimaires, et non pas aux entreprises relevant du champ d'application de l'accord national du 16 janvier 1979

modifié, sur le champ d'application des accords nationaux de la métallurgie dont les dispositions ont été étendues par un arrêté du 1^{er} août 1979 (JO du 26), dans lesquelles les salariés intérimaires ont été mis à disposition par les entreprises de travail temporaire.

Obtention de CQP de diverses branches des industries alimentaires par des salariés des entreprises de travail temporaire

Accord du 8 juin 2004

[Étendu par arr. 2 mars 2005, JO 13 mars]

Vu :

— le souhait de la Commission Paritaire professionnelle Nationale du travail temporaire, exprimé par courrier en date du 26 avril 2002, d'ouvrir aux intérimaires la possibilité d'accéder aux CQP du secteur de l'Industrie Alimentaire,

— le souhait exprimé lors de la Commission Nationale Paritaire Interalimentaire de l'Emploi (CNPIE) du 27 février 2002, de favoriser la formation d'intérimaires qualifiés répondant aux besoins du secteur, dans le cadre des reconnaissances de branches tels que les CQP.

Il a été convenu ce qui suit :

Article 1 Généralités

Les acquis des salariés des entreprises de travail temporaire développés grâce à l'expérience professionnelle et les actions de formation organisées par les entreprises de travail temporaire au bénéfice des salariés intérimaires mis à la disposition d'entreprises relevant du champ d'application des conventions collectives nationales des organisations professionnelles énumérées ci-dessus, peuvent conduire à l'obtention d'un Certificat de Qualification Professionnelle (CQP) délivré, par les Commissions Paritaires Nationales de l'Emploi (CPNE) des professions signataires, ou, par délégation, par les instances paritaires de l'AGEFAFORIA. La coordination des dispositifs existants sera assurée par le secrétariat de la Commission Paritaire Nationale Interalimentaire de l'Emploi (CNPIE).

Ces actions de formation et de validation sont organisées, en accord avec les entreprises utilisatrices, par les entreprises de travail temporaire soit dans le cadre de leur plan de formation soit dans le cadre des contrats d'insertion en alternance : contrats d'adaptation, de qualification, contrats de mission jeunes intérimaires, contrats de mission insertion formation.

Le présent accord s'appliquera au contrat de professionnalisation tel qu'il résulte de l'accord interprofessionnel du 20 septembre 2003 et aux contrats spécifiques qui succéderont aux contrats de mission formation jeunes intérimaires et au contrat de mission formation insertion.

Lorsque l'action est organisée dans le cadre d'une formation en alternance comportant des périodes de mission en entreprise, le candidat au CQP devra être affecté à un poste correspondant au CQP visé durant une période à convenir avec l'entreprise utilisatrice dans le respect des règles légales et conventionnelles applicables audit contrat de formation en alternance.

Lorsque l'action est organisée dans le cadre d'une formation relevant du plan de l'entreprise de travail temporaire, elle est réalisée dans le respect des règles légales et conventionnelles applicables à ladite action.

L'accès aux CQP pourra également se faire par Validation des Acquis de l'Expérience selon les modalités qui seront définies par les professions concernées.

Les représentants des employeurs et des organisations syndicales de salariés des IA s'engagent à mener une réflexion sur la transversalité des CQP et sur les procédures menant à leur validation.

Article 2 Objet de l'accord

Cet accord a pour objet de préciser les conditions dans lesquelles les salariés des entreprises de travail temporaire mis à disposition, ou pouvant être mis à disposition, d'entreprises relevant de l'industrie alimentaire peuvent obtenir un CQP.

Article 3 Conditions de mise en œuvre des CQP

Le lancement d'un projet CQP fait l'objet d'une information au secrétariat de la CNPIE selon la procédure indiquée à l'annexe du présent accord.

Dès lors qu'une entreprise utilisatrice met en place un projet CQP et que des salariés d'une entreprise de travail temporaire mis à disposition peuvent obtenir celui-ci, une concertation a lieu entre l'entreprise de travail temporaire, l'entreprise utilisatrice, la branche concernée et, par délégation, l'AGEFAFORIA pour la mise en place du projet CQP.

Les conditions de mise en œuvre sont propres à chaque branche et à chaque CQP. Aussi, il convient de se reporter à chaque fois au cahier des charges du CQP intégré dans chaque livret CQP et à l'accord paritaire de la branche concernée.

Article 4 Dispositif de validation

Le dispositif de validation est propre à chaque branche et à chaque CQP. Aussi, il convient de se reporter à chaque fois au cahier des charges du CQP intégré dans chaque livret CQP et à l'accord paritaire de la branche concernée.

Cependant, les principes généraux relatifs au dispositif de validation sont repris dans les paragraphes ci-dessous.

Modalités d'évaluation

L'évaluation des savoirs et des savoir-faire professionnels s'effectue en continu et par des épreuves finales.

L'évaluation en continu : le livret de suivi

L'évaluation en continu s'appuie sur un livret type de suivi propre à chaque candidat. Il a pour but de :

- suivre dans le temps la progression du candidat tant au plan théorique que pratique,
- faciliter les échanges entre le candidat, les tuteurs et les formateurs,
- permettre la délivrance du CQP.

Les entreprises de travail temporaire se procurent un modèle de livret auprès du secrétariat de la CNPIE.

Ce livret de suivi est rempli, le cas échéant, conjointement par le(s) tuteur(s) désigné(s) par l'entreprise utilisatrice et le(s) formateur(s). L'appréciation fournie pour chacun des domaines de compétences évalués est le résultat d'une concertation et d'un accord entre le(s) tuteur(s) (pour l'évaluation des savoir faire) et le(s) formateur(s) (pour l'évaluation des savoirs). Le résultat devra être communiqué au salarié candidat au CQP.

Les évaluations finales

Les épreuves finales d'évaluation sont proposées au candidat à l'issue de la période de formation.

La construction des épreuves est assurée par les différentes personnes ayant en charge la formation pratique et théorique (responsables hiérarchiques, tuteurs, formateurs internes et/ou externes). Elle s'appuie nécessairement sur les référentiels d'emploi et de compétences. Tous les savoirs et savoir faire professionnels doivent être évalués.

Il convient d'organiser une épreuve écrite ou orale propre à chaque domaine de compétences pour évaluer l'acquisition des savoirs. Par ailleurs, pour certains CQP, une épreuve pratique au poste de travail ou en situation de travail reconstituée permettra l'évaluation de la maîtrise des savoir faire professionnels. Pour d'autres CQP, la pratique professionnelle s'évalue au travers de la réalisation d'un projet professionnel par le candidat qui le soutient devant le jury.

Chaque épreuve est examinée par un Jury CQP avant d'être proposée au candidat. Elle doit comporter les éléments suivants :

- les conditions de déroulement des épreuves (écrite ou orale pour l'évaluation des savoirs, pratique pour l'évaluation des savoir faire professionnels),
- un énoncé très précis des questions à poser au candidat sous la forme d'une «situation problème» ou d'une liste de Questions à Choix Multiples (QCM),
- les réponses ou comportements attendus,
- les critères d'appréciation à utiliser (nombre ou taux d'erreurs admis, nombre de réponses attendues).

Composition et rôle des jurys

Les jurys CQP sont composés conformément aux règles établies par les branches signataires ou, par délégation, par l'AGEFAFORIA et peuvent également comprendre, à titre consultatif, un représentant de l'entreprise de travail temporaire et un représentant des

syndicats de salariés représentatifs au sein de la branche du travail temporaire.

Les Jurys sont chargés de :

- examiner et organiser les épreuves finales avant de les soumettre au candidat,
- participer au déroulement des épreuves (notamment lors de l'évaluation de la pratique professionnelle),
- valider les résultats aux épreuves finales et ceux contenus dans le livret de suivi,
- émettre un avis sur l'attribution du CQP.

Les jurys prennent en compte dans leurs décisions non seulement les différents domaines de compétence mais aussi la performance globale du candidat.

Le CQP est attribué lorsque chaque domaine de compétences est maîtrisé.

Dans l'hypothèse où il se trouverait dans l'impossibilité de produire un avis favorable pour l'obtention du Certificat, le Jury CQP pourra indiquer les domaines de compétences qui devront faire l'objet d'un approfondissement et d'une nouvelle épreuve.

Délivrance du CQP

Le Certificat de Qualification Professionnelle est délivré par la Commission Paritaire Nationale de l'Emploi de la branche concernée ou, par délégation, par l'AGEFAFORIA.

La CPNE de la branche concernée ou, par délégation, l'AGEFAFORIA adressent à l'entreprise de travail temporaire le(s) certificat(s) au plus tard trois mois après la délibération du jury CQP par lettre recommandée avec avis de réception.

Ce certificat est remis aux salariés par l'entreprise de travail temporaire.

Article 5

Information des secrétariats de la CNPIE et de la CPNE du travail temporaire

Chaque année, les CPNE des branches concernées ou, par délégation, l'AGEFAFORIA transmettent à la CNPIE des IA un bilan récapitulatif des délivrances de CQP faites, en application du présent accord.

La CNPIE établit sur cette base un bilan consolidé qu'elle adresse à la CPNE du travail temporaire et à l'ensemble des branches des industries alimentaires signataires du présent accord.

Article 6

Modalités financières

Le financement de l'action CQP est assuré par l'entreprise de travail temporaire. Il a pour objet de couvrir, en tant que de besoin :

- la phase d'ingénierie du CQP (qui consiste à adapter, lorsque cela n'a pas déjà été fait, le référentiel aux besoins de l'entreprise, à positionner les salariés et à construire les outils d'évaluation),
- les actions de formation qui en découlent,
- l'ensemble des évaluations,

— la délivrance des CQP.

La branche concernée ou, en cas de délégation, l'AGE-FAFORIA communique à l'entreprise de travail temporaire les modalités d'intervention et les coûts correspondants. Ces modalités et ces coûts font l'objet d'une information périodique au niveau de la CNPIE et de la CPNE du travail temporaire.

Article 7
Champ d'application

Les dispositions du présent accord concernent les entreprises de travail temporaire au sens de l'article L. 124-1 du Code du travail et les entreprises de travail tem-

poraire d'insertion au sens de l'article L. 322-4-16-2 du dit Code.

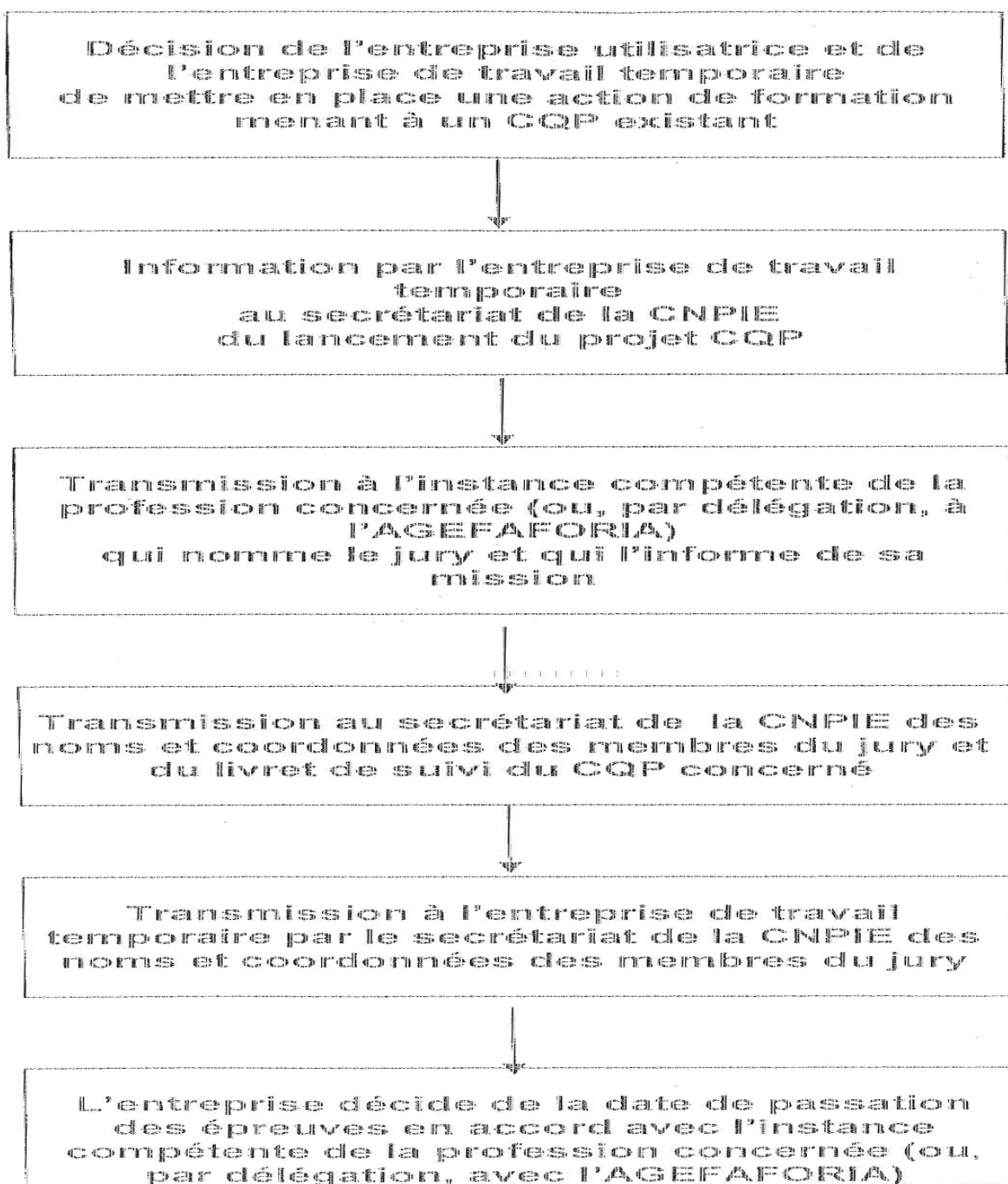
Article 8
Durée de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée de 3 ans, renouvelable par tacite reconduction, sauf dénonciation de l'une des parties signataires (avec un préavis de trois mois).

La dénonciation n'aura pas d'effet sur les actions en cours devant se terminer au plus tard le 31 décembre de l'année de dénonciation.

Annexe

Information sur le lancement d'un projet de CQP existant



Formation des intérimaires au regard des risques professionnels Accord du 18 mars 1998

[Étendu par arrêté du 17 juillet 1998, JO 28 juillet 1998]

L'accord national du 15 octobre 1991 relatif à la formation professionnelle des salariés des entreprises de

travail temporaire, étendu par arrêté du 23 novembre 1992, a retenu parmi les objectifs de la formation professionnelle du personnel temporaire, l'adéquation de la qualification à l'évolution des normes de sécurité.

L'article 5 de cet accord observe ainsi que "la qualification, donc la capacité d'emploi des salariés temporaires, peut se trouver remise en question par une modification des normes de sécurité, résultant de l'évo-

lution de la législation nationale ou européenne". On constate également que l'exercice d'un certain nombre de métiers est désormais subordonné à l'acquisition ou au recyclage des connaissances sur les risques professionnels qui y sont attachés.

Il convient cependant de s'assurer que les formations sont, d'une part, qualifiantes et, d'autre part, qu'elles ne relèvent pas des dispositions des articles L. 230-2 et L. 231-3-1 du code du travail.

Les organisations signataires de l'accord de 1991 ont demandé à la CPNE de rechercher les conditions dans lesquelles les actions de formation, répondant à ces exigences, pourraient relever, en ce qui concerne les intérimaires, de la formation professionnelle continue, au sens de l'article L. 900-2 du code du travail.

Les organisations signataires veulent, par le présent accord, préciser les principes généraux de prise en charge, par le Fonds d'assurance formation du travail temporaire (FAF-TT), de ces actions de formation ainsi que leurs modalités d'application à certains métiers. Les secteurs d'activité et les métiers concernés feront l'objet d'annexes au présent accord.

Article 1 **Principes généraux**

Les organisations signataires décident que le FAF-TT peut prendre en charge les actions de formation qui permettent aux intérimaires d'accroître leur expérience en matière de sécurité, d'hygiène et de prévention des accidents professionnels, dans le cadre d'un stage de formation professionnelle continue ressortissant du livre IX du code du travail et qui :

— soit s'intègrent dans un programme de formation plus général visant à l'acquisition des connaissances nécessaires à l'exercice d'un métier ou d'une technique,

— soit complètent la formation initiale ou assure la mise à jour des connaissances du salarié dans le cadre de sa qualification, sous réserve que ces actions de formation :

- permettent à l'intérimaire d'appliquer ses connaissances dans différentes entreprises à l'intérieur du métier concerné,
- se déroulent dans le cadre d'une démarche pédagogique préalablement définie et d'une durée appropriée.

Afin de s'assurer que ces actions de formation remplissent les conditions définies ci-dessus, le FAF-TT établit un cahier des charges à l'intention des organismes reconnus professionnellement pour leurs compétences dans les métiers concernés.

Article 2 **Bilan et durée de l'accord**

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de 5 ans, à partir de son entrée en application effective.

Le FAF-TT adressera à la CPNE un bilan au terme de la première et de la quatrième année d'application.

Article 3 **Entrée en application**

Le présent accord entrera en application à compter de la parution au Journal officiel de son arrêté d'extension.

Annexe 1 **La formation des intérimaires aux risques chimiques**

[Résultant de l'accord du 16 septembre 1999 étendu par arrêté du 11 mai 2000, JO 20 mai 2000]

Article 1

Dans les entreprises utilisatrices relevant du secteur de la chimie et de la pétrochimie, sont considérées comme faisant partie intégrante de la qualification des intérimaires indispensable pour l'accès à l'emploi ou le maintien dans l'emploi :

— Les actions de formation aux risques chimiques et aux mesures de prévention à mettre en oeuvre :

— Le niveau I pour l'ensemble des personnels, d'une durée d'un jour,

— Le niveau II pour le personnel d'encadrement, d'une durée de deux jours, le premier jour correspondant au niveau I.

— Le recyclage : il s'agit d'une formation d'une durée d'un jour dont la validité est de 3 ans, elle est dispensée au personnel ayant déjà suivi une formation de niveau I ou de niveau II.

Ces formations doivent respecter les cahiers des charges établis par l'Union des Industries Chimiques (UIC) et les Unions Régionales des Industries Chimiques (URIC).

Le FAF-TT publiera chaque année la liste des organismes de formations habilités par les instances professionnelles à dispenser les formations prévues au présent accord.

Conformément à l'accord du 18 mars 1998 seul le FAF-TT en qualité d'OPCA de branche est habilité à prendre en charge ces formations et à s'assurer du respect des conditions posées par le présent accord.

Article 2

Le FAF-TT présente chaque année à la CPNE un bilan quantitatif et qualitatif des actions de formation qu'il a pris en charge conformément au présent accord.

Article 3

L'accord du 18 mars 1998 ayant été conclu pour une durée déterminée de cinq ans, la présente annexe s'appliquera dans cette limite de validité.

Article 4

Le présent accord entrera en application le lendemain de la parution au journal officiel de son arrêté d'extension.

Actions de formation professionnelle dans les entreprises utilisatrices

Accord du 8 juin 2000

(Abrogé par Accord 21 sept. 2012, non étendu)

[Étendu par arrêté du 15 octobre 2001, JO 25 octobre 2001, applicable à compter du 1^{er} novembre 2001, modifié par avenant du 23 novembre 2001 étendu par arrêté du 10 juin 2002, JO 16 juin 2002]

(Voir également l'accord du 7 septembre 2005, étendu, relatif à la mise à disposition d'un salarié d'une entreprise temporaire)

La formation professionnelle permet chaque année à de nombreux intérimaires d'acquérir une qualification qui facilite leur intégration sur le marché du travail. Ces formations longues relèvent plus particulièrement des dispositifs mis en place dans le cadre des formations en alternance et du congé individuel de formation.

Les entreprises de travail temporaire utilisent leur plan de formation pour des actions de formation plus courtes permettant aux intérimaires de compléter leur formation initiale et de mieux répondre aux besoins des entreprises utilisatrices d'un bassin d'emploi.

L'entreprise utilisatrice peut, à cet égard, être lieu de formation. Les organisations signataires du présent accord ont donc défini les conditions de mise en œuvre de telles actions de formation. Ces formations ne peuvent en aucun cas se confondre avec les actions relevant des articles L. 230-2 et L. 231-3-1 du code du travail qui sont à la charge des entreprises utilisatrices.

Trois situations sont à distinguer :

- La formation des intérimaires est animée par un formateur salarié d'un organisme de formation (I).
- La formation des intérimaires est animée par un salarié de l'entreprise utilisatrice. Dans ce cas, la formation doit être encadrée par un organisme de formation agréé par le FAF-TT (II).
- La formation des intérimaires est animée par un salarié de l'entreprise de travail temporaire ayant la qualification de formateur dans le cadre d'un service de formation interne structuré. Le service de formation interne de l'entreprise de travail temporaire doit être agréé par le FAF-TT (III).

Les organismes de formation et les services internes de formation des ETT doivent respecter les dispositions légales et réglementaires s'appliquant à leur activité telles que prévues au livre IX du code du travail. Notamment, les organismes de formation doivent être à

jour vis à vis de leurs obligations à l'égard des instances de contrôle de la formation professionnelle.

I. Formation animée par un formateur salarié d'un organisme de formation

Une action de formation peut être animée, par un ou des formateurs salariés d'un organisme de formation, dans les locaux d'une entreprise utilisatrice, selon les modalités définies au présent chapitre.

Le ou les formateurs qui animent la formation doivent :

- Disposer d'une formation et de compétences techniques en rapport avec le domaine d'activité concerné,
- Ne pas former simultanément plus de 12 stagiaires.

Article 1-1

Le rôle de l'organisme de formation

(Modifié par avenant du 23 novembre 2001 étendu par arrêté du 10 juin 2002, JO 16 juin 2002)

L'organisme de formation a l'entière responsabilité de l'action de formation qui se déroule dans les locaux de l'entreprise utilisatrice.

Il lui appartient, notamment, de s'assurer que les conditions d'hygiène et de sécurité sur les lieux de formation ne font pas courir de risques aux stagiaires. Les intérimaires doivent disposer des équipements individuels et collectifs de sécurité requis selon les conditions précisées dans la convention tripartite et le contrat de mission-formation. L'entreprise de travail temporaire doit, lors de ses visites sur les lieux de formation, s'assurer du respect de cette disposition.

Lorsque l'activité à laquelle prépare la formation comporte une surveillance médicale spéciale au sens de la réglementation relative à la médecine du travail, conformément à l'article L. 124-4-6 du code du travail, les obligations correspondantes sont à la charge de l'entreprise utilisatrice. Il appartient à l'entreprise de travail temporaire de s'assurer du respect de cette disposition légale.

En cas d'accident du travail, pendant la formation, il appartient à l'entreprise de travail temporaire, conformément aux dispositions légales, de faire les déclarations nécessaires auprès des services compétents.

L'entreprise de travail temporaire doit être immédiatement informée de tout accident du travail quelle qu'en soit la gravité (alinéa exclu de l'extension par arrêté du 15 octobre 2001, JO 25 octobre 2001 et modifié par avenant du 23 novembre 2001 étendu).

Article 1-2

Les objectifs de la formation

Les objectifs de la formation doivent être clairement définis en termes d'acquisition de connaissances et de savoir-faire transférables et se différencier de l'objectif d'adaptation au poste de travail qui relève de la responsabilité de l'entreprise utilisatrice conformément à l'article L. 124-4-6 du code du travail. Il en est de même en matière de formation pratique à la sécurité

telle que prévue à l'article L. 231-3-1 du code du travail.

Les objectifs de la formation sont définis dans le cadre d'une convention tripartite conclue entre l'entreprise de travail temporaire, l'entreprise utilisatrice et l'organisme de formation (*voir annexe 1*).

Conformément aux dispositions du livre IX du code du travail, sont, notamment, exclus de ce type d'action de formation :

- La découverte de l'environnement de travail (visite des locaux, modalités de contrôle des horaires, etc.),
- La sécurité dont celle au poste de travail,
- La présentation de l'entreprise,
- La montée en cadence,
- Les modes opératoires propres au poste de travail.

Ces actions de formation ne peuvent concerner les intérimaires ayant déjà suivi ce même type de formation sous quelque statut que ce soit.

Article 1-3

Les modalités de la formation

Conformément à l'article L. 932-2 du code du travail, l'action de formation suivie par l'intérimaire dans le cadre du présent accord constitue un temps de travail effectif. Par ailleurs, le contrat de mission-formation est établi conformément à la durée légale du travail indépendamment des horaires pratiqués dans l'entreprise utilisatrice.

L'action se déroule selon les modalités suivantes :

1. Le lieu de formation

L'action de formation doit être réalisée dans des locaux distincts des lieux de production.

Lorsqu'elle comporte des enseignements pratiques ces derniers peuvent être donnés sur les lieux de production aux conditions suivantes :

- Le salarié doit être mis dans une situation pédagogique vérifiable,
- Le salarié n'est soumis à aucune contrainte liée à la productivité.

2. La durée de la formation

La durée de l'action ne peut être inférieure à 6 heures. Si la formation est réalisée en discontinu chaque séquence de formation doit avoir une durée minimale de 3 heures.

Article 1-4

Le programme de formation

L'action de formation doit se dérouler selon un programme préalablement établi par l'organisme de formation.

Ce programme doit être en cohérence avec les objectifs déterminés dans la convention tripartite. Il se présente sous la forme d'un document écrit, faisant mention des

différentes phases prévues avec leur durée en heures et les modalités de déroulement.

Un exemplaire du programme de formation est remis à l'intérimaire en même temps que le contrat de mission-formation.

Article 1-5

L'évaluation de la formation

Les modalités d'évaluation de la formation sont prévues dans la convention tripartite.

L'évaluation est conduite, à la fin de la formation, par le formateur auprès de chaque stagiaire, elle donne lieu à l'établissement d'un rapport écrit remis à l'entreprise de travail temporaire et au FAF-TT à sa demande.

L'évaluation porte, notamment, sur les points suivants :

- Les acquis visés par les objectifs de la formation : cette évaluation doit faire l'objet d'une attestation écrite des acquis remise à l'intérimaire par l'organisme de formation. Cette attestation doit préciser toutes les capacités acquises par l'intérimaire au cours de la formation.
- Les modalités de déroulement de l'action : le rapport établi, suite à l'évaluation, doit permettre, notamment, de prévoir d'éventuels aménagements de l'action en cas de renouvellement, voire la suppression de toute action de ce type dans l'entreprise utilisatrice.

L'intérimaire a la possibilité de faire connaître, à l'entreprise de travail temporaire, son appréciation sur le déroulement de la formation en dehors de la présence du formateur.

Article 1-6

La convention tripartite

(Modifié par avenant du 23 novembre 2001 étendu par arrêté du 10 juin 2002, JO 16 juin 2002)

Les engagements des différents partenaires à l'action de formation sont définis dans une convention tripartite selon le modèle joint en annexe 1 au présent accord. Ce document ne se substitue pas à la convention de formation prévue par le livre IX du code du travail. Les entreprises de travail temporaire doivent utiliser le modèle type de convention établi par le FAF-TT.

Le non-respect des engagements figurant à la convention tripartite a pour conséquence que l'action de formation ne relève pas du livre IX du code du travail.

Dans ce cas, la responsabilité de chacune des parties est engagée conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur :

- L'organisme de formation : il doit rembourser à l'ETT les frais de formation indus.
- *Le renouvellement d'actions de formation du même type ne sera pas possible dans l'entreprise utilisatrice.*
- L'entreprise de travail temporaire : les coûts relatifs à cette formation ne relèvent pas de la formation professionnelle continue.

II. Formation animée par l'entreprise utilisatrice et encadrée par un organisme de formation

Une action de formation peut être animée par un ou des salariés d'une entreprise utilisatrice, dans les locaux de cette entreprise, à condition qu'un organisme de formation, agréé par le FAF-TT, l'encadre selon les modalités définies au présent chapitre.

Le ou les salariés de l'entreprise utilisatrice qui animent la formation doivent :

- Disposer d'une formation et de compétences techniques ainsi que d'une expérience professionnelle significative en rapport avec le domaine d'activité concerné,
- Avoir la capacité de transmettre ces connaissances,
- Ne pas former simultanément plus de 12 stagiaires.

Article 2-1

Rôle de l'organisme de formation encadrant

(Modifié par avenant du 23 novembre 2001 étendu par arrêté du 10 juin 2002, JO 16 juin 2002)

Le rôle de l'organisme de formation encadrant est le suivant :

- Diagnostic du besoin en formation à partir du profil d'emploi,
- Définition des objectifs de la formation et des contenus,
- Établissement du programme de formation,
- Définition des modalités d'évaluation de la formation,
- Définition et validation des conditions de réalisation de la formation. L'organisme de formation doit, notamment, s'assurer des compétences techniques et pédagogiques du ou des salariés mis à disposition par l'entreprise utilisatrice.
- Suivi de la formation : au moins une visite sur le lieu de formation, en cours de formation, pour s'assurer que les conditions prévues à la convention tripartite sont respectées,
- Évaluation de la formation et remise au stagiaire d'une attestation des acquis correspondant aux objectifs de la formation et à l'ETT d'un rapport sur le déroulement de l'action.

Il lui appartient, notamment, de s'assurer que les conditions d'hygiène et de sécurité sur les lieux de formation ne font pas courir de risques aux stagiaires. Les intérimaires doivent disposer des équipements individuels et collectifs de sécurité requis selon les conditions précisées dans la convention tripartite et le contrat de mission-formation. L'entreprise de travail temporaire doit, lors de ses visites sur les lieux de formation, s'assurer du respect de cette disposition.

Lorsque l'activité à laquelle prépare la formation comporte une surveillance médicale spéciale au sens de la réglementation relative à la médecine du travail, conformément à l'article L. 124-4-6 du code du travail,

les obligations correspondantes sont à la charge de l'entreprise utilisatrice. Il appartient à l'entreprise de travail temporaire de s'assurer du respect de cette disposition légale.

En cas d'accident du travail, pendant la formation, il appartient à l'entreprise de travail temporaire, conformément aux dispositions légales, de faire les déclarations nécessaires auprès des services compétents.

L'entreprise de travail temporaire doit être immédiatement informée de tout accident du travail quelle qu'en soit la gravité (alinéa exclu de l'extension par arrêté du 15 octobre 2001, JO 25 octobre 2001 et modifié par avenant du 23 novembre 2001 étendu).

Article 2-2

Les objectifs de la formation

Les objectifs de la formation doivent être clairement définis en termes d'acquisition de connaissances et de savoir-faire transférables et se différencier de l'objectif d'adaptation au poste de travail qui relève de la responsabilité de l'entreprise utilisatrice conformément à l'article L. 124-4-6 du code du travail. Il en est de même en matière de formation pratique à la sécurité telle que prévue à l'article L. 231-3-1 du code du travail.

Les objectifs de la formation sont définis dans le cadre d'une convention tripartite conclue entre l'entreprise de travail temporaire, l'entreprise utilisatrice et l'organisme de formation (voir annexe 2).

Sont exclus de ce type d'action de formation notamment :

- La découverte de l'environnement de travail (visite des locaux, modalités de contrôle des horaires, etc.),
- La sécurité, notamment celle au poste de travail,
- La présentation de l'entreprise,
- La montée en cadence,
- Les modes opératoires propres au poste de travail.

Ces actions de formation ne peuvent concerner les intérimaires ayant déjà suivi ce même type de formation sous quelque statut que ce soit.

Article 2-3

Les modalités de la formation

Conformément à l'article L. 932-2 du code du travail, l'action de formation suivie par l'intérimaire dans le cadre du présent accord constitue un temps de travail effectif. Par ailleurs, le contrat de mission-formation est établi conformément à la durée légale du travail indépendamment des horaires pratiqués dans l'entreprise utilisatrice.

L'action se déroule selon les modalités suivantes :

1. Le lieu de formation

L'action de formation doit être réalisée dans des locaux distincts des lieux de production.

Lorsqu'elle comporte des enseignements pratiques ces derniers peuvent être donnés sur les lieux de production aux conditions suivantes :

- Le salarié doit être mis dans une situation pédagogique vérifiable,
- Le salarié n'est soumis à aucune contrainte liée à la productivité.

2. La durée de formation

La durée de l'action ne peut être inférieure à 6 heures. Si la formation est réalisée en discontinu chaque séquence de formation doit avoir une durée minimale de 3 heures.

Article 2-4

Le programme de formation

L'action de formation doit se dérouler selon un programme préalablement établi par l'organisme de formation.

Ce programme doit être en cohérence avec les objectifs déterminés dans la convention tripartite. Il se présente sous la forme d'un document écrit, faisant mention des différentes phases prévues avec leur durée en heures et les modalités de déroulement.

Un exemplaire du programme de formation est remis à l'intérimaire en même temps que le contrat de mission-formation. Le nom du ou des salariés de l'entreprise utilisatrice assurant la formation figure sur le programme remis au salarié.

Article 2-5

L'évaluation de la formation

Les modalités d'évaluation de la formation sont prévues dans la convention tripartite.

L'évaluation est faite, à la fin de la formation, sur le lieu de la formation, par l'organisme encadrant et le formateur. Elle donne lieu à l'établissement d'un rapport écrit remis à l'entreprise de travail temporaire et au FAF-TT à sa demande.

Le temps consacré à l'évaluation est compris dans la durée globale de l'action de formation.

L'évaluation porte, notamment, sur les points suivants :

- Les acquis visés par les objectifs de la formation : cette évaluation doit faire l'objet d'une attestation écrite des acquis remise à l'intérimaire par l'organisme de formation encadrant. Cette attestation doit préciser toutes les capacités acquises par l'intérimaire au cours de la formation.
- Les modalités de déroulement de l'action : le rapport établi suite à l'évaluation doit permettre, notamment, de prévoir d'éventuels aménagements de l'action en cas de renouvellement, voire la suppression de toute action de ce type dans l'entreprise utilisatrice.

L'intérimaire a la possibilité de faire connaître, à l'entreprise de travail temporaire, son appréciation sur le déroulement de la formation en dehors de la présence du formateur.

Article 2-6

La convention tripartite

(Modifié par avenant du 23 novembre 2001 étendu par arrêté du 10 juin 2002, JO 16 juin 2002)

Les engagements des différents partenaires à l'action de formation sont définis dans une convention tripartite selon le modèle joint en annexe 2 au présent accord. Ce document ne se substitue pas à la convention de formation prévue par le livre IX du code du travail. Les entreprises de travail temporaire doivent utiliser le modèle type de convention établi par le FAF-TT.

Le non-respect des engagements figurant à la convention tripartite a pour conséquence que l'action de formation ne relève pas du livre IX du code du travail.

Dans ce cas, la responsabilité de chacune des parties est engagée conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur :

- L'organisme de formation agréé : il est radié de la liste des organismes agréés par le FAF-TT. Il doit rembourser à l'ETT les frais de formation indus.
- *Le renouvellement d'actions de formation du même type ne sera pas possible dans l'entreprise utilisatrice.*
- L'entreprise de travail temporaire : les coûts relatifs à cette formation ne relèvent pas de la formation professionnelle continue.

Article 2-7

La procédure d'agrément du FAF-TT

Le FAF-TT réalise un cahier des charges comportant les éléments nécessaires à la mise en œuvre du présent accord.

Les organismes de formation ayant un lien avec une entreprise utilisatrice ne peuvent pas être agréés par le FAF-TT.

Chaque agrément est délivré pour un ou des domaines de compétences, une zone géographique et pour une durée maximale de deux ans. Le non-respect des règles relatives à l'agrément ou des dispositions d'une convention tripartite entraîne le retrait de l'agrément. L'organisme de formation dont l'agrément a été retiré ne peut présenter une nouvelle demande d'agrément avant un délai de deux ans à compter de la date de retrait.

L'organisme de formation est tenu de communiquer au FAF-TT toutes les informations demandées dans le cahier des charges et de se soumettre à tous les contrôles nécessaires à l'appréciation de la qualité de sa prestation.

III. Formation animée par un salarié formateur de l'entreprise de travail temporaire

Une action de formation peut être animée par un ou des salariés d'une entreprise de travail temporaire ayant la qualification de formateur, dans les locaux d'une entreprise utilisatrice, à condition que le service interne

de formation de l'ETT, agréé par le FAF-TT, l'encadre selon les modalités définies au présent chapitre.

Le ou les salariés de l'entreprise de travail temporaire qui animent la formation doivent :

- Disposer d'une formation et de compétences techniques ainsi que d'une expérience professionnelle significative en rapport avec le domaine d'activité concerné,
- Avoir la capacité de transmettre ces connaissances,
- Ne pas former simultanément plus de 12 stagiaires,
- Avoir la qualification de formateur interne dans le cadre dudit service.

Article 3-1

Rôle du service de formation interne

Le rôle du service de formation interne de l'entreprise de travail temporaire est le suivant :

- Diagnostic du besoin en formation à partir du profit d'emploi,
- Définition des objectifs de la formation et des contenus,
- Établissement du programme de formation,
- Définition des modalités d'évaluation de la formation,
- Définition et validation des conditions de réalisation de la formation,
- Animation de la formation,
- Évaluation de la formation et remise au stagiaire d'une attestation des acquis correspondant aux objectifs de la formation et établissement d'un rapport sur le déroulement de l'action.

Il lui appartient, notamment, de s'assurer que les conditions d'hygiène et de sécurité sur les lieux de formation ne font pas courir de risques aux stagiaires. Les intérimaires doivent disposer des équipements individuels et collectifs de sécurité requis selon les conditions précisées dans la convention bipartite et le contrat de mission-formation. L'entreprise de travail temporaire doit, lors de ses visites sur les lieux de formation, s'assurer du respect de cette disposition.

Lorsque l'activité à laquelle prépare la formation comporte une surveillance médicale spéciale au sens de la réglementation relative à la médecine du travail, conformément à l'article L. 124-4-6 du code du travail, les obligations correspondantes sont à la charge de l'entreprise utilisatrice. Il appartient à l'entreprise de travail temporaire de s'assurer du respect de cette disposition légale.

En cas d'accident du travail, pendant la formation, les déclarations sont faites, conformément aux dispositions légales, auprès des services compétents.

Article 3-2

Les objectifs de la formation

Les objectifs de la formation doivent être clairement définis en termes d'acquisition de connaissances et de savoir-faire transférables et se différencier de l'objectif d'adaptation au poste de travail qui relève de la res-

ponsabilité de l'entreprise utilisatrice conformément à l'article L. 124-4-6 du code du travail. Il en est de même en matière de formation pratique à la sécurité telle que prévue à l'article L. 231-3-1 du code du travail.

Les objectifs de la formation sont définis dans le cadre d'une convention conclue entre l'entreprise de travail temporaire et l'entreprise utilisatrice. (Voir annexe 3)

Sont exclus de ce type d'action de formation notamment :

- La découverte de l'environnement de travail (visite des locaux, modalités de contrôle des horaires, etc.),
- La sécurité, notamment celle au poste de travail,
- La présentation de l'entreprise,
- La montée en cadence,
- Les modes opératoires propres au poste de travail.

Ces actions de formation ne peuvent concerner les intérimaires ayant déjà suivi ce même type de formation sous quelque statut que ce soit.

Article 3-3

Les modalités de la formation

Conformément à l'article L. 932-2 du code du travail, l'action de formation suivie par l'intérimaire dans le cadre du présent accord constitue un temps de travail effectif. Par ailleurs, le contrat de mission-formation est établi conformément à la durée légale du travail indépendamment des horaires pratiqués dans l'entreprise utilisatrice.

L'action se déroule selon les modalités suivantes :

1. Le lieu de formation

L'action de formation doit être réalisée dans des locaux distincts des lieux de production.

Lorsqu'elle comporte des enseignements pratiques ces derniers peuvent être donnés sur les lieux de production aux conditions suivantes :

- Le salarié doit être mis dans une situation pédagogique vérifiable,
- Le salarié n'est soumis à aucune contrainte liée à la productivité.

2. La durée de formation

La durée de l'action ne peut être inférieure à 6 heures. Si la formation est réalisée en discontinu chaque séquence de formation doit avoir une durée minimale de 3 heures.

Article 3-4

Le programme de formation

L'action doit se dérouler selon un programme préalablement établi par le service interne de formation.

Ce programme doit être en cohérence avec les objectifs déterminés dans la convention. Il se présente sous la forme d'un document écrit, faisant mention des différentes phases prévues avec leur durée en heures et les modalités de déroulement.

Un exemplaire du programme de formation est remis à l'intérimaire en même temps que le contrat de mission-formation. Le nom du ou des salariés de l'entreprise de travail temporaire animant la formation figure sur le programme remis au salarié.

Article 3-5 **L'évaluation de la formation**

Les modalités d'évaluation de la formation sont prévues dans la convention bipartite.

L'évaluation est faite à la fin de la formation, sur le lieu de la formation, par le formateur auprès de chaque stagiaire. Elle donne lieu à l'établissement d'un rapport écrit remis à l'entreprise de travail temporaire et au FAF-TT à sa demande.

Le temps consacré à l'évaluation est compris dans la durée globale de l'action de formation.

L'évaluation porte, notamment, sur les points suivants :

- Les acquis visés par les objectifs de la formation : cette évaluation doit faire l'objet d'une attestation écrite des acquis remise à l'intérimaire par le service interne de formation de l'entreprise de travail temporaire. Cette attestation doit préciser toutes les capacités acquises par l'intérimaire au cours de la formation.
- Les modalités de déroulement du stage : le rapport établi suite à l'évaluation doit permettre, notamment, de prévoir d'éventuels aménagements de l'action en cas de renouvellement, voire la suppression de toute action de ce type dans l'entreprise utilisatrice.

L'intérimaire a la possibilité de faire connaître, à l'entreprise de travail temporaire, son appréciation sur le déroulement de la formation en dehors de la présence du formateur.

Article 3-6 **La convention bipartite**

(Modifié par avenant du 23 novembre 2001 étendu par arrêté du 10 juin 2002, JO 16 juin 2002)

Les engagements de l'entreprise utilisatrice et de l'entreprise de travail temporaire relatifs à l'action de formation sont définis dans une convention bipartite selon le modèle défini en annexe 3 au présent accord. Les entreprises de travail temporaire doivent utiliser le modèle type de convention établi par le FAF-TT.

Le non-respect des engagements figurant à la convention a pour conséquence que l'action de formation ne relève pas du livre IX du code du travail.

La responsabilité de chacune des parties est engagée conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur :

- Le service de formation interne agréé : il est radié de la liste des organismes agréés par le FAF-TT.
- Le renouvellement d'actions de formation du même type ne sera pas possible dans l'entreprise utilisatrice.
- L'entreprise de travail temporaire : les coûts relatifs à cette formation ne relèvent pas de la formation professionnelle continue.

Article 3-7

La procédure d'agrément du FAF-TT

Le FAF-TT réalise un cahier des charges comportant les éléments nécessaires à la mise en œuvre du présent accord et précisant notamment la relation nécessaire entre le salarié animant la formation et le service interne encadrant la formation.

Chaque agrément est délivré pour un ou des domaines de compétences, une zone géographique et pour une durée maximale de deux ans. Le non-respect des règles relatives à l'agrément ou des dispositions d'une convention bipartite entraîne le retrait de l'agrément. Le service de formation interne dont l'agrément a été retiré ne peut présenter une nouvelle demande d'agrément avant un délai de deux ans à compter de la date de retrait.

Le service de formation interne est tenu de communiquer au FAF-TT toutes les informations demandées dans le cahier des charges et de se soumettre à tous les contrôles nécessaires à l'appréciation de la qualité de sa prestation.

IV. Dispositions diverses

Article 4-1 **Bilan**

Chaque année le FAF-TT présente à la CPNE un bilan de l'application du présent accord comportant des éléments quantitatifs et qualitatifs.

Pour les formations gérées en direct par les entreprises de travail temporaire, il est nécessaire d'obtenir les éléments statistiques permettant d'avoir une vision plus complète des actions de formation relevant du présent accord. A ce titre, les entreprises de travail temporaire sont tenues de communiquer au FAF-TT, chaque année, un bilan des actions de formation réalisées dans le cadre du présent accord. Ce bilan précise par grands domaines d'activité (tertiaire, BTP, industrie, transport, autres) et par organismes de formation : le nombre d'intérimaires et le nombre d'heures de formation.

Article 4-2 **Entrée en application**

Le présent accord entrera en application le 1^{er} jour du mois civil suivant la publication de son arrêté d'extension au journal officiel.

Annexe 1

Formation animée par un formateur salarié d'un organisme de formation

(Avenant du 23 novembre 2001 étendu par arrêté du 10 juin 2002, JO 15 juin 2002)

CONVENTION TRIPARTITE

Entre :

L'entreprise de travail temporaire..., représentée par..., en qualité de...

L'entreprise utilisatrice..., représentée par..., en qualité de...

L'organisme de formation..., représenté par..., en qualité de...

il est conclu la présente convention, tripartite, en application de l'accord du 8 juin 2000 relatif à la mise en place d'actions de formation professionnelle dans les entreprises utilisatrices, étendu par arrêté du 15 octobre 2001 publié au *Journal officiel* du 25 octobre 2001.

Une action de formation, dispensée par un formateur salarié de l'organisme de formation, est organisée, dans les locaux de l'entreprise utilisatrice, au profit de salariés intérimaires de l'entreprise de travail temporaire.

Article 1er **L'action de formation**

Intitulé de l'action :
Durée totale en heures :
Lieu(x) de formation :

CONTENU DE LA FORMATION	NOMBRE D'HEURES	MODALITÉS
par demi-journée		de déroulement
...
...
...
...
...	Total des heures :	

Au cours de la formation, les documents suivants sont remis au(x) stagiaire(s) :

...
...
...

Article 4 **Encadrement de la formation**

L'organisme de formation s'engage à affecter à cette formation le ou les formateurs qui sont ses salariés et disposent d'une formation et de compétences techniques en rapport avec le domaine d'activité concerné.

En tout état de cause, un formateur ne peut former plus de 12 stagiaires.

Article 5 **Évaluation de la formation**

L'évaluation est conduite, à la fin de la formation, par le formateur auprès de chaque stagiaire.

Article 2 **Objectifs de la formation**

Les objectifs de la formation doivent respecter les dispositions de l'article 1.2 de l'accord du 8 juin 2000 relatif à la mise en place des actions de formation professionnelle dans les entreprises utilisatrices.

L'objectif général de la formation est :...

A l'issue de la formation, le salarié intérimaire sera en capacité d'occuper un emploi de :

Intitulé de l'emploi :...

Principales activités :...

Public visé :...

Rappel : seuls peuvent bénéficier d'une action de formation relevant de la présente convention les intérimaires n'ayant jamais suivi ce type de formation sous quelque statut que ce soit.

Article 3 **Contenu de la formation**

Le contenu de la formation est le suivant⁽¹⁾

(1) Un programme faisant mention des différentes phases prévues, pratiques ou théoriques, avec leur durée en heures et les modalités de déroulement est annexé à la présente convention. Un exemplaire est remis à l'intérimaire avec le contrat de mission-formation.

Elle porte, notamment, sur :

— les acquis du salarié et fait l'objet de la délivrance d'une attestation écrite au stagiaire. Cette attestation précise toutes les capacités acquises par l'intérimaire au cours de la formation. Le modèle de cette attestation est joint en annexe à la présente convention ;

— les modalités de déroulement de l'action : le rapport établi suite à l'évaluation doit permettre, notamment de prévoir d'éventuels aménagements de l'action en cas de renouvellement, voire la suppression de toute action de ce type dans l'entreprise utilisatrice. Ce rapport est remis à l'ETT et au FAF-TT à sa demande.

Article 6 **Conditions matérielles de déroulement de la formation**

L'entreprise utilisatrice et l'organisme de formation signataires de la présente convention tripartite s'engagent à ce que les intérimaires stagiaires ne soient pas en situation de production sur les lieux de travail. En conséquence, l'action de formation doit être réalisée dans des locaux distincts des lieux de production. Lorsqu'elle comporte des enseignements pratiques ces derniers peuvent être donnés sur les lieux de production aux conditions suivantes :

— le salarié doit être mis dans une situation pédagogique vérifiable ;

— le salarié n'est soumis à aucune contrainte liée à la productivité.

Il appartient à l'organisme de formation de s'assurer que les conditions d'hygiène et de sécurité sur les lieux de formation ne font pas courir de risque aux stagiaires et que ceux-ci disposent des équipements individuels et collectifs de sécurité requis ;

...

...

En cas d'accident du travail, il appartient à l'entreprise de travail temporaire de faire les déclarations aux services compétents conformément à l'article L. 441-2 du code de la sécurité sociale.

L'entreprise utilisatrice s'engage à communiquer à l'organisme de formation tous les éléments nécessaires à la bonne application des dispositions ci-dessus et autorise l'entreprise de travail temporaire à se rendre sur les lieux de formation.

Lorsque l'activité à laquelle prépare la formation comporte une surveillance médicale spéciale au sens de la réglementation relative à la médecine du travail, conformément à l'article L. 124-4-6 du code du travail, les obligations correspondantes sont à la charge de l'entreprise utilisatrice.

Article 7 **Rôle du FAF-TT**

Les signataires de la présente convention s'engagent vis-à-vis du FAF-TT à :

— l'accueillir pendant la formation dans les lieux où se déroule l'action de formation ;

— lui permettre de réaliser un bilan de l'action avec les stagiaires ;

— lui transmettre, à sa demande, le rapport établi par l'organisme de formation à la fin de l'action.

Article 8 **Documents remis à l'intérimaire**

L'entreprise de travail temporaire remettra à l'intérimaire un contrat de mission-formation accompagné du programme de l'action.

Le contrat de mission-formation sera établi conformément à la durée légale du travail, indépendamment des horaires pratiqués dans l'entreprise utilisatrice.

L'organisme de formation remettra à l'intérimaire :

— les supports pédagogiques prévus ci-dessus ;

— une attestation des acquis.

Article 9 **Conséquences du non-respect des engagements**

En cas de non-respect des engagements figurant à la présente convention tripartite, l'action de formation ne relève pas du livre IX du code du travail.

En conséquence :

— l'organisme de formation s'engage à rembourser à l'entreprise de travail temporaire toutes les sommes versées par celle-ci au titre de la présente convention ;

— l'entreprise de travail temporaire ne peut imputer les frais relatifs à l'action de formation (salaires, frais pédagogiques, frais annexés) sur son plan de formation ;

— Le renouvellement d'actions de formation du même type ne sera pas possible dans l'entreprise utilisatrice.

Article 10 **Durée de la convention**

La présente convention est conclue pour une durée de ... Elle donne lieu à la conclusion d'une convention entre l'organisme de formation et l'entreprise de travail temporaire conformément aux dispositions du livre IX du code du travail.

Fait à ...

le ...

Pour l'entreprise de travail temporaire

Pour l'organisme de formation

Pour l'entreprise utilisatrice

Annexe 2

Formation animée par l'entreprise utilisatrice et encadrée par un organisme de formation

(Avenant du 23 novembre 2001 étendu par arrêté du 10 juin 2002, JO 15 juin 2002)

CONVENTION TRIPARTITE

Entre :

L'entreprise de travail temporaire..., représentée par ..., en qualité de ...

L'entreprise utilisatrice..., représentée par..., en qualité de ...

L'organisme de formation ... bénéficiaire de l'agrément FAF-TT numéro ..., valable jusqu'au..., représenté par..., en qualité de...,

il est conclu la présente convention, tripartite, en application de l'accord du 8 juin 2000 relatif à la mise en place d'actions de formations professionnelle dans les entreprises utilisatrices, étendu par l'arrêté du 15 octobre 2001 publié au *Journal officiel* du 25 octobre 2001.

Une action de formation animée par un ou des salariés de l'entreprise utilisatrice est organisée, dans les locaux de l'entreprise utilisatrice, au profit de salariés intérimaires de l'entreprise de travail temporaire. L'action de formation est encadrée par un formateur de l'organisme de formation.

**Article 1er
L'action de formation**

CONTENU DE LA FORMATION	NOMBRE D'HEURES	MODALITÉS
par demi-journée		de déroulement
...
...
...
...
	Total des heures :	

Au cours de la formation, les documents suivants sont remis au(x) stagiaire(s) :

...
...
...

Le salarié formateur utilisera les supports pédagogiques suivants au cours de l'action de formation (théorique et pratique) :

Intitulé de l'action :
Durée totale en heures :
Lieu(x) de formation :

**Article 2
Objectifs de la formation**

Les objectifs de la formation doivent respecter les dispositions de l'article 1.2 de l'accord du 8 juin 2000 relatif à la mise en place des actions de formation professionnelle dans les entreprises utilisatrices.

L'objectif général de la formation est :...

...
...

A l'issue de la formation, le salarié intérimaire sera en capacité d'occuper un emploi de :

Intitulé de l'emploi : ...

Principales activités :...

...
...

Public visé : seuls peuvent bénéficier d'une action de formation relevant de la présente convention les intérimaires n'ayant jamais suivi ce type de formation sous quelque statut que ce soit.

**Article 3
Contenu de la formation**

Le contenu de la formation est le suivant ⁽¹⁾

(1) Un programme faisant mention des différentes phases prévues, pratiques ou théoriques, avec leur durée en heures et les modalités de déroulement est annexé à la présente convention. Un exemplaire est remis à l'intérimaire avec le contrat de mission-formation.

**Article 4
Encadrement de la formation**

L'entreprise utilisatrice affecte à cette action de formation le ou les salariés suivants qui disposent d'une formation et de compétences techniques ainsi que d'une

expérience professionnelle significative en rapport avec le domaine de compétences concerné :

Nom et prénom : Emploi occupé dans l'entreprise utilisatrice : Ancienneté dans l'emploi : Expérience pédagogique :	
Nom et prénom : Emploi occupé dans l'entreprise utilisatrice : Ancienneté dans l'emploi : Expérience pédagogique :	

Pendant toute la durée de la formation, ces salariés sont uniquement affectés à cette activité.

En tout état de cause, un formateur ne peut former plus de 12 stagiaires.

L'organisme de formation affecte à l'encadrement de cette action de formation un de ses formateurs salariés disposant d'une formation et de compétences techniques en rapport avec le domaine d'activité concerné, à savoir :

Nom et prénom :

Article 5 Évaluation de la formation

L'évaluation est conduite, après de chaque stagiaire à la fin de la formation, par le salarié formateur et le formateur de l'organisme de formation encadrant l'action de formation.

Cette évaluation porte sur :

— les acquis du salarié et fait l'objet de la délivrance, par l'organisme de formation, d'une attestation écrite au stagiaire. Cette attestation précise toutes les capacités acquises par l'intérimaire au cours de la formation. Le modèle de cette attestation est joint en annexe à la présente convention ;

— les modalités de déroulement de l'action : le rapport établi suite à l'évaluation doit permettre, notamment, de prévoir d'éventuels aménagements de l'action en cas de renouvellement, voire la suppression de toute action de ce type dans l'entreprise utilisatrice. Ce rapport est remis à l'ETT et au FAF-TT à sa demande.

Article 6 Conditions matérielles de déroulement de la formation

L'entreprise utilisatrice et l'organisme de formation signataires de la présente convention tripartite s'engagent à ce que les intérimaires stagiaires ne soient pas en situation de production sur les lieux de travail. En conséquence, l'action de formation doit être réalisée dans des locaux distincts des lieux de production. Lorsqu'elle comporte des enseignements pratiques ces

derniers peuvent être donnés sur les lieux de production aux conditions suivantes :

— le salarié doit être mis dans une situation pédagogique vérifiable ;

— le salarié n'est soumis à aucune contrainte liée à la productivité.

Il appartient à l'entreprise utilisatrice de s'assurer que les conditions d'hygiène et de sécurité sur les lieux de formation ne font pas courir de risque au(x) stagiaire(s) et que ceux-ci disposent des équipements individuels et collectifs de sécurité requis :

...

...

En cas d'accident du travail, il appartient à l'entreprise de travail temporaire de faire les déclarations aux services compétents conformément à l'article L. 441-2 du code de la sécurité sociale.

L'entreprise utilisatrice s'engage à communiquer à l'organisme de formation tous les éléments nécessaires à la bonne application des dispositions ci-dessus et autorise l'entreprise de travail temporaire à se rendre sur les lieux de formation.

Lorsque l'activité à laquelle prépare la formation comporte une surveillance médicale spéciale au sens de la réglementation relative à la médecine du travail, conformément à l'article L. 124-4-6 du code du travail, les obligations correspondantes sont à la charge de l'entreprise utilisatrice.

Article 7 Rôle du FAF-TT

Les signataires de la présente convention s'engagent vis-à-vis du FAF-TT à :

— l'accueillir pendant la formation dans les lieux où se déroule l'action de formation ;

— lui permettre de réaliser un bilan de l'action avec les stagiaires ;

— lui transmettre, à sa demande, le rapport établi par l'organisme de formation à la fin de l'action.

Article 8
Documents remis à l'intérimaire

L'entreprise de travail temporaire remettra à l'intérimaire un contrat de mission-formation accompagné du programme de l'action.

Le contrat de mission-formation sera établi conformément à la durée légale du travail, indépendamment des horaires pratiqués dans l'entreprise utilisatrice.

L'organisme de formation remettra à l'intérimaire :

- les supports pédagogiques prévus ci-dessus ;
- une attestation des acquis.

Article 9
Conséquences du non-respect des engagements

En cas de non-respect des engagements figurant à la présente convention tripartite, l'action de formation ne relève pas du livre IX du code du travail.

En conséquence :

- l'organisme de formation est radié de la liste des organismes agréés par le FAF-TT. Il s'engage à rembourser à l'ETT toutes les sommes versées au titre de la présente convention ;
- l'entreprise de travail temporaire ne peut imputer les frais relatifs à l'action de formation (salaires, frais pédagogiques, frais annexes) sur son plan de formation ;
- le renouvellement d'actions de formation du même type ne sera pas possible dans l'entreprise utilisatrice.

Article 10
Durée de la convention

La présente convention est conclue pour une durée de ... Elle donne lieu à la conclusion d'une convention entre l'organisme de formation et l'entreprise de travail temporaire conformément aux dispositions du livre IX du code du travail.

Fait à ...

le ...

Pour l'entreprise de travail temporaire

Pour l'organisme de formation

Pour l'entreprise utilisatrice

Annexe 3

Formation animée par un salarié formateur de l'entreprise de travail temporaire

(Avenant du 23 novembre 2001 étendu par arrêté du 10 juin 2002, JO 15 juin 2002)

Convention Bipartite

Entre :

L'entreprise de travail temporaire..., représentée par..., en qualité de...,

L'entreprise utilisatrice..., représentée par..., en qualité de...,

il est conclu la présente convention en application de l'accord du 8 juin 2000 relatif à la mise en place d'actions de formation professionnelle dans les entreprises utilisatrices, étendu par arrêté du 15 octobre 2001 publié au Journal officiel du 25 octobre 2001.

Une action de formation animée par un formateur du service interne de formation de l'entreprise de travail temporaire est organisée, dans les locaux de l'entreprise utilisatrice, au profit de salariés intérimaires de l'entreprise de travail temporaire.

Le service de formation interne de l'entreprise de travail temporaire est agréé par le FAF-TT sous le numéro...

Cet agrément est valable jusqu'au...

Article 1er
L'action de formation

Intitulé de l'action :
Durée totale en heures :
Lieu(x) de formation :

Article 2
Objectifs de la formation

Les objectifs de la formation doivent respecter les dispositions de l'article 1.2 de l'accord du 8 juin 2000 relatif à la mise en place des actions de formation professionnelle dans les entreprises utilisatrices.

L'objectif général de la formation est :...

...

...

A l'issue de la formation, le salarié intérimaire sera en capacité d'occuper un emploi de :

Intitulé de l'emploi : ...

Principales activités :...

...

...

Public visé : seuls peuvent bénéficier d'une action de formation relevant de la présente convention les intérimaires n'ayant jamais suivi ce type de formation sous quelque statut que ce soit.

Article 3
Contenu de la formation⁽¹⁾

(1) Un programme faisant mention des différentes phases prévues, pratiques ou théoriques, avec leur durée en heures et les modalités de déroulement est annexé à la présente convention. Un exemplaire est remis à l'intérimaire avec le contrat de mission-formation.

Le contenu de la formation est le suivant

CONTENU DE LA FORMATION	NOMBRE D'HEURES	MODALITÉS
par demi-journée		de déroulement
...
...
...
...
	Total des heures :	

Au cours de la formation, les documents suivants sont remis au(x) stagiaire(s) : ...

...
...
...

Le salarié formateur utilisera les supports pédagogiques suivants au cours de l'action de formation (théorique et pratique) :

...
...

Article 4 Encadrement de la formation

Le service interne de formation de l'entreprise de travail temporaire affecte à cette action de formation le ou les salariés suivants qui sont ses salariés et disposent d'une formation et de compétences techniques en rapport avec le domaine de d'activité concerné :

Nom et prénom :	
Emploi occupé dans l'entreprise utilisatrice :	
Ancienneté dans l'emploi :	
Expérience pédagogique :	
Nom et prénom :	
Emploi occupé dans l'entreprise utilisatrice :	
Ancienneté dans l'emploi :	
Expérience pédagogique :	

Pendant toute la durée de la formation, ces salariés sont uniquement affectés à cette activité.

En tout état de cause, un formateur ne peut former plus de 12 stagiaires.

Article 5 Évaluation de la formation

L'évaluation est conduite, à la fin de la formation, par le formateur auprès de chaque stagiaire.

Cette évaluation porte sur :

- les acquis du salarié et fait l'objet de la délivrance, par le service interne de formation, d'une attestation écrite au stagiaire. Cette attestation précise toutes les capacités acquises par l'intérimaire au cours de la formation. Le modèle de cette attestation est joint en annexe à la présente convention ;
- les modalités de déroulement de l'action : le rapport établi suite à l'évaluation doit permettre, notamment, de

prévoir d'éventuels aménagements de l'action en cas de renouvellement, voire la suppression de toute action de ce type dans l'entreprise utilisatrice. Ce rapport est remis au FAF-TT à sa demande.

Article 6 Conditions matérielles de déroulement de la formation

Les signataires de la présente convention s'engagent à ce que les intérimaires stagiaires ne retrouvent pas en situation de production sur les lieux de travail. En conséquence, l'action de formation doit être réalisée dans des locaux distincts des lieux de production. Lorsqu'elle comporte des enseignements pratiques ces derniers peuvent être donnés sur les lieux de production aux conditions suivantes :

- le salarié doit être mis dans une situation pédagogique vérifiable ;

— le salarié n'est soumis à aucune contrainte liée à la productivité.

Il appartient à l'entreprise utilisatrice de s'assurer que les conditions d'hygiène et de sécurité sur les lieux de formation ne font pas courir de risque aux stagiaires et que ceux-ci disposent des équipements individuels et collectifs de sécurité requis :

...

...

En cas d'accident du travail, il appartient à l'entreprise de travail temporaire de faire les déclarations aux services compétents conformément à l'article L. 441-2 du code de la sécurité sociale.

L'entreprise utilisatrice s'engage à communiquer au service interne de formation de l'entreprise de travail temporaire tous les éléments nécessaires à la bonne application des dispositions ci-dessus et autorise l'entreprise de travail temporaire à se rendre sur les lieux de formation.

Lorsque l'activité à laquelle prépare la formation comporte une surveillance médicale spéciale au sens de la réglementation relative à la médecine du travail, conformément à l'article L. 124-4-6 du code du travail, les obligations correspondantes sont à la charge de l'entreprise utilisatrice.

Article 7 **Rôle du FAF-TT**

Les signataires de la présente convention s'engagent vis-à-vis du FAF-TT à :

- l'accueillir pendant la formation dans les lieux où se déroule l'action de formation ;
- lui permettre de réaliser un bilan de l'action avec les stagiaires ;
- lui transmettre, à sa demande, le rapport établi à la fin de l'action.

Article 8 **Documents remis à l'intérimaire**

L'entreprise de travail temporaire remettra à l'intérimaire un contrat de mission-formation accompagné du programme de l'action, les supports pédagogiques prévus ci-dessus ainsi qu'une attestation des acquis.

Le contrat de mission-formation sera établi conformément à la durée légale du travail, indépendamment des horaires pratiqués dans l'entreprise utilisatrice.

Article 9 **Conséquences du non-respect des engagements**

En cas de non-respect des engagements figurant à la présente convention tripartite, l'action de formation ne relève pas du livre IX du code du travail.

En conséquence :

- l'entreprise de travail temporaire ne peut imputer les frais relatifs à l'action de formation (salaires, frais pédagogiques, frais annexes) sur son plan de formation.

Le service de formation interne perd l'agrément FAF-TT ;

— le renouvellement d'actions de formation du même type ne sera pas possible dans l'entreprise utilisatrice.

Article 10 **Durée de la convention**

La présente convention est conclue pour une durée de ...

Fait à ...

le ...

Pour l'entreprise de travail temporaire

Pour l'entreprise utilisatrice

Organisme collecteur : Fonds d'assurance formation du travail temporaire (F.A.F.-T.T.)

(Agréé par arrêtés du 22 mars 1995, JO 31 mars 1995 au titre du congé individuel de formation pour les salariés intérimaires des entreprises de travail temporaire et au titre des articles L. 961-9 et L. 952-1 du code du travail et de l'article 30 de la loi de finances pour 1985)

(Agréé par arr. 20 sept. 2011, JO 11 oct., à compter du 1^{er} janv. 2012, pour les contributions dues au titre du plan et de la professionnalisation)

Accord national du 22 novembre 1994

(Relatif à la collecte et à la gestion paritaire des fonds de la formation professionnelle continue des entreprises de travail temporaire)

[Étendu par arrêté du 12 février 1996, JO 21 février 1996]

Par le présent accord, les organisations nationales représentatives signataires tirent les conséquences des modifications apportées aux modalités de collecte et de gestion des fonds de la formation professionnelle par la loi quinquennale du 20 décembre 1993 relative au travail, à l'emploi et à la formation professionnelle, le décret du 28 octobre 1994 relatif aux organismes collecteurs agréés et l'avenant du 5 juillet 1994 à l'accord national interprofessionnel du 3 juillet 1991 relatif à la formation et au perfectionnement professionnels.

Elles réaffirment le principe d'une organisation de branche de la collecte et de la gestion des fonds de la formation professionnelle des entreprises de travail temporaire. À cet effet, l'association dénommée FAF-TT constituera, à compter du premier jour du mois suivant la date de publication au Journal Officiel de l'arrêté d'agrément, l'organisme paritaire collecteur agréé (OPCA) prévu par l'avenant du 5 juillet 1994 à l'accord national interprofessionnel du 3 juillet 1991.

Le présent accord vise à mettre en conformité la convention portant création du FAF-TT ainsi que ses statuts avec les dispositions prévues pour les organismes paritaires collecteurs agréés.

Article 1

Dispositions générales

Les organisations signataires désignent le FAF-TT, au niveau national (métropole et départements d'outre-mer) pour les entreprises de travail temporaire au sens de l'article L. 124-1 du code du travail et les entreprises d'intérim d'insertion visées à l'article L. 322-4-16 3^e alinéa du code du travail pour :

1. Collecter les fonds de la formation professionnelle :

— la contribution obligatoire au titre du plan de formation des entreprises employant au minimum dix salariés, dans les conditions fixées à l'article 6 de la convention portant création du FAF-TT ;

— les contributions obligatoires au financement des actions de formation professionnelle des entreprises employant moins de dix salariés (plan de formation et insertion en alternance) ;

— le versement obligatoire au titre des formations en alternance pour les entreprises employant au minimum dix salariés ;

— la contribution obligatoire des entreprises de travail temporaire au titre du congé individuel de formation. En ce qui concerne les salariés permanents (CDI et CDD), les modalités de collecte seront déterminées ultérieurement avec le COPACIF. Un avenant à l'accord du 15 octobre 1991 relatif à la formation professionnelle des salariés des entreprises de travail temporaire définira la répartition des fonds entre le capital de temps de formation et le CIF ;

— *les versements en faveur de l'apprentissage admis en exonération de la taxe d'apprentissage, à hauteur de 0,2 p. 100 du montant des salaires payés pendant l'année de référence qui n'auront pas fait l'objet par l'entreprise d'un versement direct à un ou plusieurs centres de formation d'apprentis (CFA) ou à l'un des établissements visés à l'article L. 118-2-1 du code du travail sous réserve des dispositions législatives et réglementaires relatives à l'apprentissage (disposition exclue de l'extension).*

2. Gérer le capital de temps de formation des salariés permanents ou temporaires, selon les modalités qui seront définies dans l'accord de branche.

3. Gérer les congés individuels de formation des salariés temporaires.

Le conseil de gestion du FAF-TT devient le conseil d'administration paritaire prévu à l'article R. 964-1-4 du code du travail et assure le contrôle de la gestion du FAF-TT. Les textes seront modifiés en conséquence.

Les actions pouvant donner lieu à l'intervention du FAF-TT sont celles définies par les accords de branche relatifs à la formation professionnelle des salariés des entreprises de travail temporaire, la répartition des ressources du FAF-TT entre ces interventions est également prévue par ces accords.

Article 2 et 3

Modifications apportées à la convention portant création du FAF-TT du 9 juin 1983.

Article 4

Date d'application

Le présent accord est applicable à compter du premier jour du mois suivant la date de publication au Journal Officiel de l'arrêté d'agrément de l'OPCA visé au présent accord.

Les dispositions modifiées des articles 7 premier tiret et 8 de la convention portant création du FAF-TT sont applicables aux fonds collectés au 28 février 1996 au titre de la contribution des entreprises de l'année 1995.

Convention nationale du 9 juin 1983

[Étendue par arrêté du 22 décembre 1983, JO 10 janvier 1984 et modifiée en dernier lieu par accord du 22 novembre 1994 et avenant du 20 janvier 1995 étendus par arrêté du 12 février 1996, JO 21 février 1996]

[Modifiée par accord du 20 octobre 2000 non étendu ⁽¹⁾

(1) *Cet accord est applicable le surlendemain du jour de la publication de son arrêté d'extension.*

]

Article 1

Dénomination et forme juridique

Il est créé, conformément aux dispositions de l'article 5 de l'accord national relatif à la formation professionnelle dans le travail temporaire, un fonds d'assurance formation de plein exercice, national et professionnel, des salariés des entreprises de travail temporaire, dénommé fonds d'assurance formation du travail temporaire (F.A.F.-T.T.).

Celui-ci est doté de la personnalité morale conformément aux dispositions de l'article L. 960-8 du code du travail.

Article 2

Durée

Le F.A.F.-T.T. est créé pour une durée indéterminée, sous réserve des dispositions de l'article 11.

Article 3

Champ d'intervention

(Modifié en dernier lieu par accord du 22 novembre 1994 étendu par arrêté du 12 février 1996, JO 21 février 1996)

Le champ d'intervention de F.A.F.-T.T. est professionnel et national (métropole et départements d'outre-mer). Il recouvre l'ensemble des entreprises de travail temporaire au sens de l'article L. 124-1 du code du travail et les entreprises d'intérim d'insertion visées à l'article L. 322-4-16, 3^e alinéa du code du travail.

Article 4 Objet et missions

(Modifié par avenant du 20 janvier 1995 étendu par arrêté du 12 février 1996, JO 21 février 1996)

(Modifié en dernier lieu par accord du 20 octobre 2000 non étendu⁽¹⁾)

(1) Cet accord est applicable le surlendemain du jour de la publication de son arrêté d'extension.

Le F.A.F.-T.T. a pour objet d'assurer la collecte de tout ou partie de la contribution obligatoire des entreprises de travail temporaire au titre de la formation professionnelle continue et de l'apprentissage et de concourir à la réalisation des objectifs de la politique de formation définis par les accords de branche.

En ce qui concerne le plan de formation, le F.A.F.-T.T. des entreprises employant au moins dix salariés :

— perçoit la contribution des entreprises dans les conditions prévues à l'article 6 de la présente convention ;

— finance ou rembourse aux entreprises les frais engagés pour la formation des salariés (inscriptions, rémunérations des enseignants, salaires et charges sociales afférentes, transport et hébergement) ;

— procède à la répartition des fonds mutualisés entre les entreprises.

En ce qui concerne le capital de temps de formation, le F.A.F.-T.T. :

— collecte et gère les contributions des entreprises prévues par l'accord de branche pour le personnel permanent ou temporaire ;

— examine les demandes et prend en charge, dans les conditions fixées par l'accord de branche et dans la limite de ses disponibilités financières, tout ou partie des dépenses afférentes aux actions de formation éligibles au capital de temps de formation ;

— assure l'information des employeurs et des salariés sur le capital de temps de formation et sur les formations existantes.

En ce qui concerne l'insertion en alternance, le F.A.F.-T.T. :

— collecte les contributions obligatoires prévues à cet effet ;

— établit la liste des organismes qualifiés pour effectuer des bilans de compétences ou des formations de tuteur ;

— assure la liaison avec les tuteurs désignés par les entreprises ;

— rembourse aux entreprises les frais engagés par elles dans les conditions fixées par les textes en vigueur ; le F.A.F.-T.T. peut, sur décision du conseil de gestion, engager des démarches permettant de s'assurer de l'emploi des fonds conformément à leur objet.

En ce qui concerne le congé individuel de formation, le F.A.F.-T.T. :

— collecte des contributions prévues à cet effet ;

— détermine le montant des enveloppes affectées aux financements des congés individuels de formation « déroulement de carrière » des salariés temporaires définis par l'accord du 15 octobre 1991 (Les termes "15 octobre 1991" sont remplacés par les termes "20 octobre 2000" par l'accord du 20 octobre 2000 non étendu⁽¹⁾) ;

(1) Cet accord est applicable le surlendemain du jour de la publication de son arrêté d'extension.

— fixe les priorités et le calendrier d'attribution des congés individuels de formation ;

— gère le congé individuel de formation des salariés temporaires ; il finance directement le coût pédagogique des formations suivies par les bénéficiaires et rembourse aux entreprises les salaires et les charges sociales afférentes, dans les conditions fixées par la législation en vigueur et les règles définies par le conseil d'administration ;

— détermine les conditions de prise en charge de tout ou partie des frais annexes (transport, hébergement, documentation...).

En ce qui concerne le congé de bilan de compétences des salariés temporaires, le F.A.F.-T.T. :

— établit la liste des organismes habilités à effectuer les bilans ;

— décide de la prise en charge des dépenses afférentes à leur réalisation ;

— gère les congés de bilan de compétences.

Le F.A.F.-T.T. a en outre pour missions de :

— développer une politique incitative d'insertion professionnelle par les contrats d'insertion en alternance et d'apprentissage ;

— informer et conseiller les chefs d'entreprise et les salariés sur les droits et moyens de la formation professionnelle, à ce titre, il répond aux demandes présentées conjointement par le chef d'entreprise et le comité d'entreprise ;

— procéder aux études et recherches nécessaires à la réalisation de ses missions, notamment en vue d'adapter et de développer les moyens de formation aux besoins des salariés des entreprises de travail temporaire, conformément au titre III de l'accord du 15 octobre 1991 (Les termes "15 octobre 1991" sont remplacés par les termes "20 octobre 2000" par accord du 20 octobre 2000 non étendu⁽¹⁾) ;

(1) Cet accord est applicable le surlendemain du jour de la publication de son arrêté d'extension.

— mettre en oeuvre les dispositions visant à adapter les qualifications à l'évolution des normes de sécurité visées à l'article 5 de l'accord du 15 octobre 1991 (Les termes "15 octobre 1991" sont remplacés par les termes "20 octobre 2000" par accord du 20 octobre 2000 non étendu⁽¹⁾) ;

(1) Cet accord est applicable le surlendemain du jour de la publication de son arrêté d'extension.

— examiner, dans les conditions prévues à l'article 6 de l'accord du 15 octobre 1991 (Les termes "15 octobre 1991" sont remplacés par les termes "20

octobre 2000" par accord du 20 octobre 2000 non étendu ⁽¹⁾, les moyens d'une intervention spécifique en vue de favoriser la réinsertion des salariés temporaires en fin de mission dans un bassin d'emploi et de déga-ger les moyens financiers correspondants ;

(1) Cet accord est applicable le surlendemain du jour de la publi-cation de son arrêté d'extension.

— étudier, dans les conditions prévues à l'article 7 de l'accord du 15 octobre 1991 (Les termes "15 octobre 1991" sont remplacés par les termes "20 octobre 2000" par accord du 20 octobre 2000 non étendu ⁽¹⁾), les modalités d'une intervention spécifique en vue de per-mettre la formation des travailleurs handicapés ;

(1) Cet accord est applicable le surlendemain du jour de la publi-cation de son arrêté d'extension.

— concourir à la réalisation d'interventions expérimen-tales ou exemplaires intéressant l'emploi et la formation ;

— établir des liaisons avec les organismes paritaires régionaux ou locaux intervenant dans le domaine de la formation professionnelle continue, afin de demeurer au plus près des besoins exprimés à ce niveau, sans pré-judice d'une décentralisation des moyens du F.A.F.-T.T. qui serait décidée par le conseil de gestion.

En ce qui concerne les entreprises employant moins de dix salariés, le F.A.F.-T.T. :

— collecte et gère les contributions obligatoires des entreprises au financement des actions de formation professionnelle ;

— définit les critères et les conditions de prise en charge des demandes présentées par les entreprises ;

— prend en charge tout ou partie des frais de fonction-nement des actions ainsi que tout ou partie des frais annexes, les rémunérations et charges sociales légales et conventionnelles correspondant à ces actions ;

— informe les employeurs et les salariés sur les condi-tions de son intervention financière.

En ce qui concerne l'apprentissage, le F.A.F.-T.T. :

— collecte tout ou partie des versements en faveur de l'apprentissage admis en exonération de la taxe d'apprentissage à hauteur de 0,2 p. 100 du montant des salaires payés pendant l'année de référence qui n'auront pas fait l'objet par l'entreprise d'un versement direct à un ou plusieurs centres de formation d'appren-tis (C.F.A.) ou à l'un des établissements visés à l'article L. 118-2-1 du code du travail ;

— verse ces fonds aux centres de formation d'appren-tis, selon les modalités et orientations définies par l'accord de branche.

Les interventions du F.A.F.-T.T. ne peuvent bénéficier qu'aux salariés des entreprises de travail temporaire et, dans les conditions définies par l'accord du 15 octobre 1991 ou par décision du conseil de gestion, aux demandeurs d'emplois temporaires et aux jeunes gens sans emploi ainsi qu'aux organismes profession-nels de la branche (disposition exclue de l'extension).

Article 5 **Ressources du F.A.F.-T.T. et obligations des entreprises**

(Modifié en dernier lieu par avenant du 20 janvier 1995 étendu par arrêté du 12 février 1996, JO 21 février 1996)

Le F.A.F.-T.T. est alimenté par :

En ce qui concerne les entreprises employant au mini-mum dix salariés :

1. La contribution obligatoire des entreprises de travail temporaire au titre du plan de formation, selon les modalités définies à l'article 6 ci-après.

2. Le versement obligatoire des entreprises de travail temporaire au titre du congé individuel de formation et du capital de temps de formation prévu par les textes législatifs, réglementaires et conventionnels en vigueur.

3. *Le versement en faveur de l'apprentissage admis en exonération de la taxe d'apprentissage à hauteur de 0,2 p. 100 du montant des salaires payés pendant l'année de référence qui n'aura pas fait l'objet par l'entreprise d'un versement direct à un ou plusieurs C.F.A.* ⁽¹¹⁾

(11) Déduction faite des dépenses admises en exonération de la taxe d'apprentissage au titre de la formation des apprentis en entreprise, à défaut de la mise en oeuvre des dispositions contenues dans la lettre paritaire du 5 juillet 1994 visant à substituer auxdites exonérations une prime forfaitaire dont le montant serait fixé en fonction du temps de présence de l'apprenti en C.F.A.

ou à l'un des établissements visés à l'article L. 118-2-1 du code du travail (disposition exclue de l'extension).

4. Le versement obligatoire au titre des formations d'insertion en alternance.

5. Les fonds correspondant à la part de la participation au financement de la formation professionnelle conti-nue relative au plan de formation et qui n'ont pas fait l'objet d'une exonération directe au 31 décembre de l'exercice considéré.

En ce qui concerne les entreprises employant moins de dix salariés :

1. Le versement obligatoire au titre des formations d'insertion en alternance.

2. Le versement obligatoire au titre du plan de forma-tion.

Autres ressources :

1. Les versements de l'A.G.E.F.A.L. ou de tout autre organisme habilité.

2. Les subventions ou apports autorisés par la législa-tion en vigueur.

3. Les dons et legs.

4. Les emprunts.

5. Les produits financiers.

6. Toutes autres ressources autorisées.

Article 6 (d'origine) **Modalités de versement des contributions des entreprises**

Mod. par Avenant 20 janv. 1995 étendu par arr. 12 févr. 1996, JO 21 févr.

Accord du 20 octobre 2000 non étendu, applicable le surlendemain du jour de la publication de son arrêté d'extension.

Les entreprises de travail temporaire assujetties à la contribution visée à l'article 5, alinéa 2, ou les entreprises non assujetties qui ont adhéré au F.A.F.-T.T., peuvent opter pour l'une des trois formules suivantes, définies en pourcentage du montant de la contribution prévue à l'article L. 950-2 du code du travail, déduction faite du montant obligatoire au titre du congé individuel de formation, du montant des sommes fiscalisées au titre de l'insertion professionnelle des jeunes et des sommes destinées aux chambres de commerce et chambres d'agriculture :

1. Option A.

Les entreprises de travail temporaire versent 75 p. 100 ou plus.

2. Option B.

Les entreprises de travail temporaire versent 35 p. 100 ou plus, jusqu'à concurrence de 75 p. 100.

3. Option C.

Les entreprises de travail temporaire versent jusqu'à concurrence de 35 p. 100 avec un minimum obligatoire de 15 p. 100.

Quelle que soit l'option retenue, les fonds correspondant à la part de la participation au financement de la formation professionnelle continue relative au plan de formation et qui n'ont pas fait l'objet d'une exonération directe au 31 décembre de l'exercice considéré.

Le choix de l'une ou l'autre de ces options peut être reconsidéré chaque année par l'entreprise. Les conditions dans lesquelles l'option retenue par l'entreprise peut être modifiée sont déterminées par le règlement intérieur du F.A.F.-T.T., qui visera notamment à en limiter les conséquences sur la gestion de l'organisme.

Pour les entreprises de moins de dix salariés visées à l'article 22 de l'accord du 15 octobre 1991 (Les termes "15 octobre 1991" sont remplacés par les termes "20 octobre 2000" par accord du 20 octobre 2000 non étendu ⁽¹⁾), la contribution au titre du plan est mutualisée dans les conditions prévues par les textes en vigueur précisées par le conseil de gestion du F.A.F.-T.T.

(1) Cet accord est applicable le surlendemain du jour de la publication de son arrêté d'extension.

Article 6 (nouveau)

Modalités de versement des contributions des entreprises

Mod. par Avenant 11 déc. 2006, non étendu, applicable à compter du 1^{er} janv. 2007

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

PRISME

Syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

*CFE-CGC ;
CFTC-CSFV ;
CGT-FO ;
USI-CGT.*

NDLR : *L'avenant du 11 décembre 2006 modifie l'article 7 mais nous pensons qu'il s'agit d'une erreur matérielle et qu'il modifie l'article 6*

Les entreprises de travail temporaire occupant dix salariés et plus sont tenues d'opter pour l'une des deux formules suivantes, définies en pourcentage du montant de la contribution prévue à l'article L. 951-1 du code du Travail, déduction faite du montant obligatoire au titre du CIF et de la professionnalisation et des sommes destinées aux chambres de commerce et d'industrie et aux chambres d'agriculture :

- *Option A : les entreprises versent de 50 % à 100 % de cette contribution,*
- *Option B : les entreprises versent jusqu'à concurrence de 50 % avec application du minimum fixé par l'accord national de branche du 8 juillet 2004 précité.*

En tout état de cause, quelle que soit l'option retenue, les fonds correspondant à la part de la participation au financement de la formation professionnelle continue relative au plan de formation et qui n'ont pas été utilisés au 31 décembre de l'exercice considéré doivent être versés au FAF-TT.

Le choix de l'une ou l'autre des options visées ci-dessus peut être fait, chaque année, par l'entreprise. Les conditions, dans lesquelles l'option retenue par l'entreprise peut être modifiée, sont déterminées par le règlement intérieur du FAF-TT, qui visera notamment à en limiter les conséquences sur sa gestion.

Pour les entreprises occupant moins de dix salariés, la contribution relative au plan de formation est mutualisée dans les conditions prévues par la réglementation et précisées par le conseil d'administration du FAF-TT.

Article 7

Utilisation des ressources

(Modifié par avenant du 20 janvier 1995 étendu par arrêté du 12 février 1996, JO 21 février 1996)

(Modifié en dernier lieu par accord du 20 octobre 2000 non étendu⁽¹⁾)

(1) Cet accord est applicable le surlendemain du jour de la publication de son arrêté d'extension.

Les ressources du F.A.F.-T.T. sont destinées :

— pour les entreprises employant au minimum dix salariés, au financement ou au remboursement aux entreprises des frais engagés dans le cadre de leur plan de formation. Afin de préserver l'accès des salariés temporaires à la formation, pour les options B et C définies à l'article 6, les remboursements ne peuvent porter que sur les frais engagés au bénéfice des salariés temporaires. Il en est de même pour l'option A, à concurrence de 50 p. 100 des demandes de remboursement (Les 2 phrases précédents sont remplacés par la phrase "Afin de préserver l'accès des intérimaires à la

formation, les remboursements au titre de l'option C ne peuvent concerner que ces salariés." par accord du 20 octobre 2000 non étendu⁽¹⁾).

(1) Cet accord est applicable le surlendemain du jour de la publication de son arrêté d'extension.

Les remboursements s'effectuent dans le respect des objectifs du plan de formation des entreprises. Le conseil d'administration définit annuellement les critères et les conditions de prise en charge des demandes présentées par les entreprises en tenant compte notamment de l'option choisie. Le conseil d'administration pourra limiter ces remboursements dans le cas où ils apparaîtraient disproportionnés par rapport aux montants couramment pratiqués pour des actions identiques ou comparables dans le secteur de la formation (les dispositions du premier tiret ci-dessus sont applicables aux fonds collectés au 28 février 1996 au titre de la contribution des entreprises de l'année 1995).

— au financement des formations d'insertion en alternance et des dispositions d'accompagnement prévues par l'accord du 15 octobre 1991 (Les termes "15 octobre 1991" sont remplacés par les termes "20 octobre 2000" par accord du 20 octobre 2000 non étendu⁽¹⁾)

(1) Cet accord est applicable le surlendemain du jour de la publication de son arrêté d'extension.) ;

— au financement du congé individuel de formation et du congé de bilan de compétences des salariés temporaires, conformément aux dispositions prévues par les textes législatifs, réglementaires et conventionnels en vigueur ;

— pour les entreprises employant moins de dix salariés, au financement ou au remboursement des frais engagés dans le cadre de leur plan de formation et des formations en alternance ;

— au financement des actions engagées par les entreprises dans le cadre du capital de temps de formation conformément aux règles définies par l'accord de branche ;

— au financement des C.F.A. conformément aux règles définies par l'accord de branche ;

— au financement des interventions spécifiques, notamment celles prévues aux articles 6 et 7 de l'accord du 15 octobre 1991 (Les termes "15 octobre 1991" sont remplacés par les termes "20 octobre 2000" par accord du 20 octobre 2000 non étendu⁽¹⁾)

(1) Cet accord est applicable le surlendemain du jour de la publication de son arrêté d'extension. ; les frais de structure éventuellement engagés étant assurés par le budget de fonctionnement du F.A.F.-T.T. ;

— au financement de ses frais d'études d'information et de fonctionnement, dans la limite de 8 p. 100 de l'ensemble des sommes collectées au titre du plan de formation et des congés individuels de formation, et dans les limites fixées par les textes législatifs, réglementaires ou conventionnels en vigueur pour les formations en alternance, y compris les sommes destinées au financement des actions de conseil, de suivi et d'information menées par les organisations signataires. Le taux réel est fixé chaque année par le conseil de ges-

tion en fonction des frais engagés par le F.A.F.-T.T. pour la gestion de ces différentes contributions. Le conseil de gestion fixe chaque année un plafond de dépenses (dernier alinéa exclu de l'extension).

Article 7 bis Indemnités et autorisations d'absence

Sont à la charge du fonds les frais de déplacement et de séjour, et les pertes de salaires des administrateurs occasionnés par l'exercice de leur mandat.

Lorsque l'administrateur mandaté par une organisation syndicale de salariés représentative à l'échelon national est un travailleur temporaire, le F.A.F.-T.T. lui assure une indemnité sur la base du salaire brut de la mission en cours ou, s'il n'est pas en mission, de la mission qui précède, selon des modalités fixées par le conseil de gestion.

Pour les membres des commissions et groupes d'études mis en place par le conseil de gestion et convoqués par celui-ci, les pertes de salaires éventuelles et les frais de déplacement et de séjour sont à la charge du fonds dans la limite du budget annuel fixé par le conseil de gestion.

L'autorisation d'absence des administrateurs salariés, pour participer aux délibérations des organes de gestion ou d'étude du F.A.F.-T.T., est de droit, sous réserve d'une information préalable et motivée de l'employeur intervenant quinze jours avant la réunion. La durée de l'absence peut englober le temps nécessaire à la préparation des réunions, dans la limite d'une demi-journée au-delà du temps de réunion.

Article 8 Affectation des ressources non utilisées au titre du plan de formation des entreprises et autres ressources

(Modifié par avenant du 20 janvier 1995 étendu par arrêté du 12 février 1996, JO 21 février 1996)

(Modifié en dernier lieu par accord du 20 octobre 2000 non étendu⁽¹⁾)

(1) Cet accord est applicable le surlendemain du jour de la publication de son arrêté d'extension.

Les ressources non utilisées au titre du plan de formation des entreprises et le reliquat des sommes non utilisées pour couvrir les frais de fonctionnement du F.A.F.-T.T. ainsi que les produits financiers des sommes placées au titre du plan de formation sont destinés :

1° Au financement des congés individuels de formation et des congés individuels de formation "reconversion" visés à l'article 17 de l'accord du 15 octobre 1991 (Les termes "15 octobre 1991" sont remplacés par les termes "20 octobre 2000" par accord du 20 octobre 2000 non étendu⁽¹⁾) ainsi qu'au financement des interventions spécifiques prévues à l'article

(1) Cet accord est applicable le surlendemain du jour de la publication de son arrêté d'extension.

4 de la présente convention du F.A.F.-T.T. dans la limite d'un montant équivalent à 35 p. 100 des fonds disponibles tels que définis ci-dessus.

2° Pour le surplus, au financement d'actions de formation effectuées dans le cadre du plan de formation des entreprises, sous réserve d'avoir obtenu l'accord préalable du conseil d'administration du F.A.F.-T.T.

Seules les entreprises ayant choisi les options A et B définies à l'article 6, peuvent avoir accès à ces fonds. Dans le cas de l'option B, les sommes accordées à ce titre sont limitées à 50 p. 100 de la contribution de l'entreprise au F.A.F.-T.T.

Pour l'attribution aux entreprises qui demandent à bénéficier de ces fonds, le F.A.F.-T.T. tient compte, notamment, des critères suivants :

— conformité aux objectifs prioritaires définis par l'accord de branche ;

— répartition géographique de la profession ;

— ancienneté dans l'option ;

— respect des conditions de répartition entre les salariés permanents et salariés temporaires.

Ces dispositions feront l'objet d'une évaluation particulière dans le cadre du bilan prévu à l'article 31 de l'accord du 15 octobre 1991 (Les termes "15 octobre 1991" sont remplacés par les termes "20 octobre 2000" par accord du 20 octobre 2000 non étendu⁽¹⁾).

(1) Cet accord est applicable le surlendemain du jour de la publication de son arrêté d'extension.

(Les dispositions de l'article 8 ci-dessus sont applicables aux fonds collectés au 28 février 1996 au titre de la contribution des entreprises de l'année 1995.)

Article 9 **Gestion du F.A.F.-T.T.**

(Remplacé par accord du 18 décembre 1991, étendu par arrêté du 23 novembre 1992, JO 22 décembre 1992)

(Modifié en dernier lieu par accord du 20 octobre 2000 non étendu⁽¹⁾)

(1) Cet accord est applicable le surlendemain du jour de la publication de son arrêté d'extension.

Le F.A.F.-T.T. est administré dans les conditions précisées au titre II des statuts annexés à la présente convention.

Sont à la charge du fonds, sur présentation des justifications, les frais de déplacement et de séjour, et les pertes de salaires des administrateurs occasionnés par l'exercice de leur mandat.

Lorsque l'administrateur mandaté par une organisation syndicale de salariés représentative à l'échelon national est un salarié temporaire, le F.A.F.-T.T. lui assure une indemnité sur la base du salaire brut de la mission en cours ou s'il n'est pas en mission, de la mission qui précède, selon les modalités fixées par le conseil de gestion.

Pour les membres des commissions et groupes d'études mis en place par le conseil de gestion et convoqués par celui-ci, les pertes de salaires éventuelles et les frais de déplacement et de séjour sont à la charge du fonds

dans la limite d'un budget annuel fixé par le conseil de gestion (Les trois alinéas précédents sont supprimés par accord du 20 octobre 2000 non étendu⁽¹⁾).

(1) Cet accord est applicable le surlendemain du jour de la publication de son arrêté d'extension.

L'autorisation d'absence des administrateurs salariés, pour participer aux délibérations des organes de gestion ou d'étude du F.A.F.-T.T. est de droit, sous réserve d'une information préalable et motivée de l'employeur intervenant quinze jours avant la réunion. La durée de l'absence peut englober le temps nécessaire à la préparation des réunions, dans la limite d'une demi-journée au-delà du temps de réunion.

Article 10 **Révision de la convention**

(Modifié par accord du 18 décembre 1991, étendu par arrêté du 23 novembre 1992, JO 22 décembre 1992)

La présente convention peut être révisée par avenant conclu par les organisations professionnelles signataires.

Une demande de révision de la présente convention peut être effectuée par l'une quelconque des parties contractantes ou par le conseil de gestion de F.A.F.-T.T. unanime.

La demande de révision devra être portée, par lettre recommandée avec avis de réception, à la connaissance des parties contractantes.

La partie demandant la révision de la convention devra accompagner sa lettre de notification d'un nouveau projet d'accord sur les points sujets à révision. Les discussions devront commencer dans le mois suivant la lettre de notification.

La présente convention restera en vigueur jusqu'à l'application de la nouvelle convention signée par suite d'une demande de révision.

Aucune demande de révision ne pourra être introduite dans les six mois suivant la mise en vigueur de la dernière révision.

Les dispositions ci-dessus ne peuvent faire obstacle à l'ouverture de discussions pour la mise en harmonie de la convention avec toute nouvelle prescription légale ou conventionnelle professionnelle ou interprofessionnelle.

Article 11 **Dénonciation de la convention**

La convention peut être dénoncée dans les conditions prévues à l'article L. 132-8 du code du travail.

Article 12 **Date d'effet**

(Modifié par accord du 18 décembre 1991, étendu par arrêté du 23 novembre 1992, JO 22 décembre 1992)

La présente convention prendra effet après l'obtention de l'agrément demandé conformément aux dispositions de l'article L. 950-2-3 du code du travail.

ANNEXE

Statuts du F.A.F.-T.T.

[Accord du 1^{er} juillet 1983, étendu par arrêté du 22 décembre 1983, JO 10 janvier 1984, modifié en dernier lieu par avenant du 20 janvier 1995 étendu par arrêté du 12 février 1996, JO 21 février 1996]

Titre I

Objet et siège social

Article 1 Forme juridique

(Modifié par avenant du 18 décembre 1991, étendu par arrêté du 23 novembre 1992, JO 22 décembre 1992)

Il est formé entre les signataires de la convention créant le F.A.F.-T.T. une association régie par la loi du 1^{er} juillet 1901.

Article 2 Domiciliation

Le siège social est domicilié à Paris. Il peut être transféré sur simple décision du conseil de gestion du F.A.F.-T.T.⁽¹²⁾.

(12) Au cours de la séance du 1^{er} juillet 1983 de la commission mixte nationale, les parties signataires des statuts du F.A.F.-T.T. conviennent dans l'attente de la définition de la domiciliation prévue à l'article 2 desdits statuts, de domicilier le F.A.F.-T.T., provisoirement à Paris -1^{er}, 9, rue du Mont-Thabor et de rechercher les locaux nécessaires à son installation définitive qui devra intervenir dans les meilleurs délais, et au plus tard, six mois après l'agrément du F.A.F.-T.T.

Article 3 Objet et mission

(Remplacé par avenant du 18 décembre 1991, étendu par arrêté du 23 novembre 1992, JO 22 décembre 1992)

Le F.A.F.-T.T. a pour objet d'assurer la collecte de tout ou partie de la contribution obligatoire des entreprises à la formation professionnelle continue et de concourir à la réalisation des objectifs de la politique générale de formation dans la profession du travail temporaire, conformément aux dispositions législatives, réglementaires et conventionnelles en vigueur précisées par la convention conclue avec les organisations professionnelles d'employeurs et les syndicats de salariés de la branche.

Article 4 Composition

(Modifié en dernier lieu par accord du 22 novembre 1994 étendu par arrêté du 12 février 1996, JO 21 février 1996)

Le F.A.F.-T.T. se compose de membres actifs et de membres adhérents.

Les membres actifs sont les organisations syndicales représentatives au plan national et les organisations professionnelles nationalement représentatives du travail temporaire, signataires de l'accord national sur la for-

mation professionnelle des salariés des entreprises de travail temporaire, ou qui y adhèreraient ultérieurement. Les membres adhérents sont les entreprises de travail temporaire au sens de l'article L. 124-1 du code du travail et les entreprises d'intérim d'insertion au sens de l'article L. 122-4-16, 3^e alinéa du code du travail assujetties à l'obligation de participation à la formation professionnelle continue.

La liste des entreprises adhérentes du F.A.F.-T.T. est tenue à jour en permanence à la disposition des membres du conseil de gestion.

Article 5 Démission

(Modifié par avenant du 18 décembre 1991, étendu par arrêté du 23 novembre 1992, JO 22 décembre 1992)

La qualité de membre actif d'une organisation syndicale ou professionnelle se perd par démission de celle-ci. La démission ne peut prendre effet qu'à l'expiration d'une année civile, avec préavis de trois mois.

Titre II Administration

Article 6 Conseil de gestion

(Modifié par avenant du 20 janvier 1995 étendu par arrêté du 12 février 1996, JO 21 février 1996)

(Modifié en dernier lieu par accord du 20 octobre 2000 non étendu⁽¹⁾)

(1) Cet accord est applicable le surlendemain du jour de la publication de son arrêté d'extension.

Le F.A.F.-T.T. est administré par un conseil de gestion composé de :

— deux membres représentants de chacune des organisations syndicales de salariés membres actifs du F.A.F.-T.T. ;

— d'un nombre égal de représentants des organisations professionnelles patronales, membres actifs du F.A.F.-T.T., désignés en commun par celles-ci.

Les administrateurs sont désignés pour deux ans ; leur mandat est gratuit et renouvelable.

Pour pallier l'empêchement d'un administrateur titulaire, les organisations syndicales de salariés (Les termes qui suivent entre parenthèse sont remplacés par les termes "désigneront un suppléant par organisation. L'organisation patronale pourra désigner jusqu'à 5 suppléants." par accord du 20 octobre 2000 non étendu⁽¹⁾) (et les organisations professionnelles d'employeurs désigneront, dans les mêmes conditions que pour les titulaires, un suppléant par organisation).

(1) Cet accord est applicable le surlendemain du jour de la publication de son arrêté d'extension.

Il ne peut siéger au conseil de gestion qu'en l'absence d'un titulaire. Tous les documents nécessaires à l'exercice éventuel de son mandat lui seront communiqués par le F.A.F.-T.T.

En cas de vacance d'un poste d'administrateur, il est immédiatement pourvu à son remplacement par l'organisation syndicale ou le groupe d'organisations professionnelles l'ayant désigné.

Le conseil de gestion est investi des pouvoirs pour faire ou autoriser tous actes conformes à l'objet de la convention et des présents statuts, et approuver les comptes de l'exercice clos.

Il peut déléguer telle ou telle partie de ses pouvoirs au bureau ou au président.

Il nomme le directeur général du F.A.F.-T.T. après appel de candidatures, et fixe ses pouvoirs et ses attributions.

Le secrétaire général du F.A.F.-T.T. participe de droit aux réunions du conseil de gestion et en assure le secrétariat. Il a la pleine responsabilité du personnel placé sous ses ordres. Il en assure le recrutement suivant les indications budgétaires et de profil de poste fixées par le conseil de gestion.

Les membres du conseil de gestion ne contractent, à raison de leur gestion, aucune obligation personnelle ni solidaire relativement aux engagements du F.A.F.-T.T. Ils ne sont responsables que de l'exécution de leur mandat à l'égard de leurs mandants.

Le conseil d'administration assure aux organisations signataires les moyens permettant d'assurer le financement des actions de conseil, de suivi et d'information qu'elles mènent en faveur de la formation professionnelle continue.

Article 7

Délibérations du conseil de gestion

Le conseil se réunit, sur convocation de son président, au moins une fois par trimestre, et autant de fois qu'il estime nécessaire ; la convocation est de droit chaque fois qu'elle est demandée par au moins la moitié des membres d'un collège saisissant le président à cet effet, en précisant la ou les questions qu'ils désirent soumettre au conseil de gestion.

L'ordre du jour est arrêté par le président selon les modalités qui pourront être précisées par le règlement intérieur prévu à l'article 13 ci-après ; l'ordre du jour comporte obligatoirement les questions ayant fait l'objet d'une demande de réunion présentée par la moitié au moins des administrateurs membres d'un collège.

Tout administrateur peut se faire représenter aux réunions du conseil en donnant procuration sur papier libre à un autre administrateur appartenant au même collège. Toutefois, aucun administrateur ne pourra disposer, en cas de vote, de plus de deux voix, la sienne comprise.

Le conseil ne peut valablement délibérer que si la moitié au moins des membres de chacun des collèges le composant statutairement est présente. Lorsque ce quorum n'est pas atteint, le conseil est convoqué à nouveau dans un délai de huit jours et peut délibérer

sur le même ordre du jour, quel que soit le nombre des présents ou représentés.

Le vote a lieu par collège ; les décisions ne sont adoptées que si, respectivement dans chacun des deux collèges, elles ont recueilli la majorité des voix des membres présents ou représentés ; s'il y a un désaccord entre les deux collèges, le président reporte la proposition à l'ordre du jour de la prochaine réunion du conseil de gestion, où la décision est prise par vote individuel des administrateurs.

Article 8 Bureau

(Modifié par avenant du 18 décembre 1991, étendu par arrêté du 23 novembre 1992, JO 22 décembre 1992)

Le conseil de gestion élit pour deux ans, parmi la ou les candidatures proposées par chacun des collèges, le président, le vice-président, le trésorier et le trésorier adjoint.

Le président doit être choisi alternativement dans l'un ou l'autre collège, et le trésorier dans le collège auquel n'appartient pas le président. Il en est de même pour le vice-président et le trésorier adjoint.

Il est constitué ensuite un bureau paritaire, composé d'un membre par organisation syndicale signataire de la convention, ou y ayant adhéré ultérieurement, et d'un nombre égal de membres représentants des organisations professionnelles signataires de ladite convention. Le président, le vice-président, le trésorier et le trésorier adjoint figurent obligatoirement parmi ces membres.

Les membres du bureau sont rééligibles. En cas de vacance, il est pourvu à la désignation d'un nouveau membre du bureau, appartenant à la même organisation, à la plus prochaine réunion du conseil, et le mandat du bureau ainsi désigné prend fin au terme de la période pour laquelle le bureau a été élu.

Le bureau assure la gestion courante du F.A.F.-T.T. dans le cadre des décisions prises par le conseil de gestion. Le directeur général du F.A.F.-T.T. participe aux réunions du bureau dans les mêmes conditions qu'à celles du conseil de gestion et en assure le secrétariat.

Article 9 Président

(Modifié par avenant du 18 décembre 1991, étendu par arrêté du 23 novembre 1992, JO 22 décembre 1992)

Le président, assisté du vice-président chaque fois qu'il sera nécessaire, assure la régularité du fonctionnement du F.A.F.-T.T. conformément aux statuts et aux pouvoirs qui lui ont été délégués par le conseil de gestion et en informe le bureau. Il préside aux réunions du bureau et du conseil de gestion. Il représente le F.A.F.-T.T. en justice et dans les actes de la vie civile, signe tous les actes et délibérations. Il fait ouvrir, au nom du F.A.F.-T.T., tout compte en banque ou auprès de l'administration des postes. Il peut déléguer ses pou-

voirs à un ou plusieurs mandataires agréés par le conseil.

Article 10 **Trésorier**

Le trésorier, assisté du trésorier adjoint chaque fois qu'il sera nécessaire, est chargé notamment :

- de l'élaboration du budget ;
- du contrôle de son exécution ;
- du contrôle de la régularité des différentes opérations financières engageant le F.A.F.-T.T.

Le trésorier est rapporteur devant le conseil de gestion de la situation financière.

Article 11 **Commissions et groupes d'études**

(Modifié par avenant du 18 décembre 1991, étendu par arrêté du 23 novembre 1992, JO 22 décembre 1992)

Pour faciliter la réalisation des objectifs du F.A.F.-T.T., le conseil de gestion peut décider la création de commissions et de groupes d'études dans lesquels chaque organisation siège de droit. Ces commissions ou groupes d'études, auxquels participe le directeur général ou son représentant, sont responsables devant le conseil de gestion ou le bureau, qui se prononcent sur leurs propositions.

Article 12 **Compte rendu d'activité**

(Modifié en dernier lieu par accord du 22 novembre 1994 étendu par arrêté du 12 février 1996, JO 21 février 1996)

Outre les éléments d'information qu'il doit communiquer, annuellement, à l'autorité de tutelle ainsi qu'au comité paritaire national de la formation professionnelle, le conseil de gestion établit, à l'initiative de la commission paritaire professionnelle nationale du travail temporaire (C.P.P.N.T.T.) exerçant les fonctions dévolues à la commission paritaire nationale professionnelle de l'emploi et de la formation, un rapport d'activité comportant des éléments statistiques relatifs aux coûts, aux effectifs et aux catégories de bénéficiaires concernés, un rapport pédagogique et un rapport financier.

Le rapport d'activité du F.A.F.-T.T. doit permettre, sur la base des éléments d'information dont il dispose, d'apprécier la réalisation des objectifs définis par l'accord de branche, les difficultés rencontrées et les résultats obtenus.

Ces documents font l'objet d'une délibération du conseil d'administration préalablement à leur transmission.

Article 13 **Règlement intérieur**

(Modifié par avenant du 20 janvier 1995 étendu par arrêté du 12 février 1996, JO 21 février 1996)

Un règlement intérieur sera établi par le conseil de gestion. Il précisera :

- les modalités de recouvrement et d'utilisation des ressources du F.A.F.-T.T. ;
- toutes modalités de fonctionnement non prévues par les statuts, notamment les attributions du personnel de direction et le statut des salariés ;
- la constitution et les attributions des commissions et groupes d'études prévus à l'article 11 des présents statuts ;
- les conditions dans lesquelles les options prévues par l'article 6 de la convention seront retenues ou modifiées par les entreprises ;
- les modalités d'adhésion des entreprises ;
- les conditions d'indemnisation des administrateurs, conformément aux dispositions de l'article R. 964-4 du code du travail.

Titre III **Gestion**

Article 14 **Contribution des adhérents**

En échange de son versement, le F.A.F.-T.T. délivre à l'entreprise un reçu libératoire.

Article 15 **Emploi des ressources**

Les ressources visées à l'article 5 de la convention sont employées conformément aux dispositions conventionnelles, législatives et réglementaires en vigueur.

Article 16 **Frais de gestion**

(Remplacé par avenant du 18 décembre 1991, étendu par arrêté du 23 novembre 1992, JO 22 décembre 1992)

(Modifié par accord du 20 octobre 2000 non étendu ⁽¹⁾)

(1) Cet accord est applicable le surlendemain du jour de la publication de son arrêté d'extension.

Le pourcentage des ressources du fonds d'assurance-formation réservé aux frais de gestion de ce dernier (La fin de l'article est remplacée par les termes "Sont fixés conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur." par accord du 20 octobre 2000 non étendu ⁽¹⁾) est limité à 8 p. 100 des contributions reçues au titre du plan de formation et des congés individuels de formation et, dans les limites fixées par les textes législatifs, réglementaires et conventionnels en vigueur, pour la formation en alternance.

(1) Cet accord est applicable le surlendemain du jour de la publication de son arrêté d'extension.

Le taux réel est fixé chaque année par le conseil de gestion en fonction des frais engagés par le F.A.F.-T.T.

pour la gestion de ces différentes contributions dans les limites définies ci-dessus. Le conseil de gestion fixe chaque année un plafond de dépenses.

Article 17

Plan comptable et documents comptables

(Modifié par avenant du 18 décembre 1991, étendu par arrêté du 23 novembre 1992, JO 22 décembre 1992)

Le F.A.F.-T.T. tient sa comptabilité conformément au plan comptable.

Chaque année, le F.A.F.-T.T. établit le compte d'exploitation générale, le compte de pertes et profits et le bilan financier, arrêtés au 31 décembre.

Les documents financiers sont arrêtés par un expert-comptable et certifiés par un commissaire aux comptes choisis par le conseil de gestion. Ils font l'objet d'un examen et d'une délibération du conseil de gestion préalablement à leur transmission aux autorités de tutelle.

Titre IV

Modifications et dissolution

Article 18

Modification des statuts

Les présents statuts peuvent être modifiés par les signataires de la convention conformément aux dispositions de l'article L. 133-1 du code du travail.

Le président du F.A.F.-T.T. doit faire connaître dans les trois mois, à la préfecture de police, tous les changements survenus dans l'administration ou la direction du fonds, ainsi que toutes les modifications apportées à ses statuts.

Article 19

Liquidation

En cas de dissolution de l'association, l'utilisation des sommes dont dispose le fonds sera celle qui est prévue par les dispositions légales en cas de cessation d'activité d'un fonds d'assurance formation.

Titre V

Contentieux

(Ajouté par avenant du 20 janvier 1995 étendu par arrêté du 12 février 1996, JO 21 février 1996)

Article 20

Attribution de juridiction

(Ajouté par avenant du 20 janvier 1995 étendu par arrêté du 12 février 1996, JO 21 février 1996)

En cas de litige, il est fait attribution de juridiction exclusive au tribunal de commerce de Paris, dans les termes de l'article 48 du nouveau code de procédure civile (disposition exclue de l'extension).

Accord du 22 mai 2015

[Étendu par arr. 7 déc. 2015, JO 23 déc., applicable à compter de sa date de signature]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

PRISM Emploi.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CGT FO ;

FNECS CFE CGC ;

CFTC CSFV ;

FS CFDT ;

USI CGT.

Vu la loi n° 2014-288 du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale et ses décrets d'application,

Vu l'accord national professionnel du 26 septembre 2014 relatif au développement de la formation tout au long de la vie professionnelle au sein de la branche du travail temporaire

Les parties signataires décident de mettre les dispositions des accords et avenants relatives au champ, missions et organisation du FAF.TT en conformité avec les dispositions légales, réglementaires et les stipulations conventionnelles en vigueur.

Le présent accord remplace et annule l'accord constitutif du Fonds d'Assurance Formation du Travail Temporaire (FAF.TT) du 22 juin 2011 et ses avenants subséquents.

Article 1

Objet de l'accord

Le présent accord a pour objet de mettre en harmonie l'accord constitutif du Fonds d'Assurance Formation du Travail Temporaire (FAF.TT) en date du 22 juin 2011 et ses avenants subséquents avec :

— les dispositions de la loi n° 2014-288 du 5 mars 2014 relative à l'emploi et à la démocratie sociale et ses décrets d'application,

— les stipulations de l'accord national professionnel du 26 septembre 2014 relatif au développement de la formation tout au long de la vie professionnelle au sein de la branche du travail temporaire.

Les dispositions du présent accord se substituent à celles de l'accord constitutif en date du 22 juin 2011 et de ses avenants subséquents quelles révisent.

Article 2

Dénomination et forme juridique du FAF.TT

Le Fonds d'assurance-formation paritaire de plein exercice, national et professionnel des salariés des entreprises de travail temporaire, dénommé ci-après Fonds d'Assurance Formation du Travail Temporaire (FAF.TT), est l'organisme paritaire collecteur agréé (OPCA) désigné par la branche du travail temporaire.

Il est constitué sous la forme d'une association sans but lucratif et à gestion paritaire, association régie par les dispositions de la loi du 1^{er} juillet 1901 dont les statuts sont paritairement définis dans le respect des dispositions légales, réglementaires et conventionnelles applicables aux organismes paritaires collecteurs agréés et à la branche du travail temporaire.

Le FAF.TT est créé en application des dispositions de l'article L. 6332-7 du code du travail relatif aux fonds d'assurance-formation de salariés et est doté de la personnalité morale.

Article 3 **Durée du FAF.TT**

Le FAF.TT est créé pour une durée indéterminée sous réserve des dispositions de l'article 10 du présent accord.

Article 4 **Champ d'intervention géographique et professionnel du FAF.TT**

Le champ d'intervention du FAF.TT est national (métropole et départements d'outre-mer) et professionnel : il concerne les entreprises de travail temporaire au sens de l'article L. 1251-2 du code du travail et les entreprises de travail temporaire d'insertion visées à l'article L. 5132-6 du code du travail.

Article 5 **Objet du FAF.TT**

Dans le respect des dispositions légales, réglementaires, stipulations conventionnelles en vigueur et suivant les accords collectifs de la branche du travail temporaire visant la formation tout au long de la vie professionnelle et la sécurisation des parcours professionnels, le FAF.TT a pour objet et mission générale, selon les orientations et priorités définies par la Commission Paritaire Nationale pour l'Emploi (CPNE), sous l'autorité et le contrôle de son Conseil d'Administration paritaire :

— de contribuer au développement de la formation professionnelle initiale et continue, de l'apprentissage et de la sécurisation des parcours professionnels en accompagnant les salariés et leurs entreprises de la branche du travail temporaire dans leurs projets et politiques de formation,

— de collecter, percevoir et gérer

○ Toutes contributions légales, réglementaires, conventionnelles versées par les entreprises de son champ d'intervention au titre de la formation professionnelle et de l'apprentissage ou versements volontaires de ces entreprises au financement du développement de la formation professionnelle tout au long de la vie ou concourant à la réussite du projet de développement professionnel des salariés ;

○ Toutes autres sources de financement, notamment publiques autorisée par la Loi et compatible avec l'objet et les missions du FAF.TT.

— et de façon générale, de gérer tout moyen financier en lien avec cette mission.

Article 6 **Missions du FAF.TT**

Le FAF.TT est l'OPCA (Organisme paritaire collecteur agréé) de la branche du travail temporaire agréé pour l'ensemble des activités dédiées à la formation professionnelle continue.

Le FAF.TT est également l'OPACIF (Organisme Paritaire Agréé pour le Congé Individuel de Formation) de la branche du travail temporaire, agréé pour la prise en charge du congé individuel de formation des salariés.

Conformément aux dispositions légales, réglementaires et aux stipulations conventionnelles en vigueur, les parties signataires décident que le FAF.TT demandera pour 2016, une habilitation en tant qu'OCTA (Organisme Collecteur de la Taxe d'Apprentissage) pour permettre aux entreprises de son champ d'intervention qui le souhaitent, le versement de leur taxe d'apprentissage.

Dans ce cadre, le FAF.TT a, dans les conditions prévues par la Loi, les règlements, les accords collectifs de la branche du travail temporaire visant la sécurisation des parcours professionnels, pour missions de :

1 **Contribuer au développement de la formation professionnelle continue et des formations en alternance, notamment**

— Développer une politique incitative d'insertion et de réinsertion professionnelle par les contrats et les périodes de professionnalisation ;

— Promouvoir des initiatives en vue de développer la formation des salariés les plus fragiles et des demandeurs d'emploi dans le cadre des dispositions légales, réglementaires et des accords de branche visant la sécurisation des parcours professionnels ;

— Concourir à la réalisation d'interventions expérimentales ou exemplaires intéressant l'emploi et la formation notamment au niveau des bassins d'emploi et auprès des PME de la branche ;

— Développer des actions innovantes pour aider les entreprises à optimiser leurs budgets formation ;

— Procéder aux évaluations, bilans, études et recherches sur la formation professionnelle, nécessaires à la réalisation de ses missions, notamment en vue d'adapter et de développer les moyens de formation aux besoins des salariés des entreprises de travail temporaire ;

— Assurer une présence auprès des instances territoriales et nationales en charge des questions relatives à la formation professionnelle et à l'apprentissage ;

2 **Collecter, percevoir et gérer**

— Toutes contributions légales, réglementaires, conventionnelles versées par les entreprises de son champ d'intervention au titre de la formation professionnelle et

de l'apprentissage ou versements volontaires de ces entreprises au financement du développement de la formation professionnelle tout au long de la vie ou concourant à la réussite du projet de développement professionnel des salariés ;

— Toutes autres sources de financement, notamment publiques autorisées par la Loi et compatible avec l'objet et les missions du FAF.TT

— Et de façon générale, optimiser les fonds de la formation de la branche, notamment par la recherche de partenariats financiers.

3

Informers, sensibiliser et accompagner les entreprises et les salariés de son champ d'intervention dans l'analyse et la définition de leurs besoins en matière de formation professionnelle, notamment

— Informer et conseiller les entreprises et les salariés de la branche, et notamment des TPE/PME sur la formation professionnelle tout au long de la vie. À ce titre, il répond aux demandes présentées conjointement par le chef d'entreprise et le comité d'entreprise ;

— Informer les salariés et les demandeurs d'emploi sur les dispositifs de formation proposés par la branche du travail temporaire, y compris, en tant qu'OPACIF, celles relatives au financement du congé individuel de formation relevant de dispositions législatives et aux stipulations conventionnelles particulières applicables au secteur du travail temporaire ;

— Proposer aux salariés et demandeurs d'emploi qui ont été titulaires d'un contrat à durée déterminée, un appui dans le choix de leur orientation professionnelle et un accompagnement à l'élaboration de leur projet professionnel lorsque celui-ci nécessite la réalisation d'une action de formation, d'un bilan de compétences ou d'une validation des acquis de l'expérience

4

Participer à l'identification des compétences et des qualifications mobilisables au sein de l'entreprise et à la définition des besoins collectifs et individuels au regard de la stratégie de l'entreprise, en prenant en compte les objectifs définis par les accords de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences ;

5

S'assurer de la qualité des formations dispensées et financées dans les conditions prévues par les dispositions légales, réglementaires et les stipulations conventionnelles

Pour l'accomplissement de ses missions, le FAF.TT :

— Propose des services de proximité aux entreprises et aux salariés adaptés aux spécificités de la branche et en recherchant une synergie avec les autres institutions de la branche ;

— Délivre le Conseil en Évolution Professionnelle (CEP) pour accompagner les salariés dans l'élaboration et la mise en œuvre d'un projet professionnel,

— Participe au financement des actions de formation professionnelle, (y compris dans le cadre du Congé individuel de formation (CIF), en lien, le cas échéant, avec la mobilisation du compte personnel de formation (CPF)) ;

— Prend en charge, conformément aux dispositions légales, réglementaires et aux stipulations conventionnelles et selon les modalités prévues par les accords collectifs de branche visant la formation professionnelle continue et la sécurisation des parcours professionnels ;

○ Les dépenses des entreprises ou des salariés au titre de la formation professionnelle tout au long de la vie,

○ Les dépenses correspondant aux autres missions du FAF-TT en sa qualité d'OPCA, d'OCTA et d'OPACIF.

Article 7

Ressources du FAF.TT

Les ressources du FAF.TT sont constituées par :

— Les contributions légales, conventionnelles ou versements volontaires des entreprises comprises dans son champ d'intervention, au titre de la formation tout au long de la vie professionnelle prévus par les accords visant la sécurisation des parcours professionnels, notamment l'accord de branche visé à l'article 1 du présent accord;

— À compter de son habilitation en qualité d'OCTA, les ressources issues de la Taxe d'apprentissage ;

— Les aides publiques (régionales, nationales, européennes...) ou parapubliques, et de façon générale, toutes autres ressources autorisées par la Loi et compatible avec l'objet et les missions du FAF.TT.

Article 8

Conseil d'Administration paritaire du FAF.TT

8.1

Composition du Conseil d'Administration paritaire

Le FAF-TT est administré dans les conditions précisées aux statuts de l'association créée comme indiqué à l'article 2 du présent accord, par un Conseil d'Administration paritaire composé de membres titulaires répartis en deux collèges constitués de :

— deux membres représentants de chacune des organisations syndicales de salariés, représentatives au plan national dans la branche du travail temporaire, membres actifs du FAF.TT,

— d'un nombre égal de représentants de (ou des) organisation(s) professionnelle(s) patronale(s), nationalement représentatives au niveau national et de la branche du travail temporaire, membres actifs du FAF.TT, désignés en commun par celle(s)-ci.

Les administrateurs sont désignés pour deux ans renouvelables.

Pour pallier l'empêchement d'un administrateur titulaire,

- les organisations syndicales de salariés désignent, dans les mêmes conditions que pour les titulaires, un suppléant par organisation ;
- les organisations professionnelles patronales désignent un nombre égal de suppléants.

Un suppléant ne peut siéger au conseil d'administration qu'en l'absence d'un titulaire.

En cas de vacance d'un poste d'administrateur, il est immédiatement pourvu à son remplacement par l'organisation syndicale ou l'organisation professionnelle l'ayant désigné.

8.2 Exercice du mandat d'administrateur

L'exercice du mandat d'administrateur est bénévole ; le FAF.TT prend en charge le remboursement, sur justificatifs, des frais de déplacement, de séjour et de restauration engagés par les administrateurs qui siègent au sein des organes de direction du FAF.TT suivant les modalités fixées par le Conseil d'Administration dans le respect des dispositions légales, réglementaires et conventionnelles en vigueur.

L'autorisation d'absence des administrateurs salariés, pour participer aux délibérations des différentes instances paritaires du FAF-TT est de droit, sous réserve d'une information préalable et motivée de l'entreprise employant lesdits administrateurs quinze jours avant la tenue de cette réunion. La durée de l'absence peut comprendre le temps nécessaire à la préparation des réunions, dans la limite d'une journée au-delà du temps de réunion pour les réunions du conseil d'administration et du bureau ; et d'une demi-journée au-delà du temps de réunion en ce qui concerne les réunions des autres instances.

8.3 Incompatibilités

Conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur, nul ne peut être simultanément administrateur du FAF.TT et administrateur ou salarié d'un établissement de formation ou de crédit. Le cumul des fonctions d'administrateur avec des fonctions d'administrateur ou de salarié est porté à la connaissance des instances paritaires du FAF.TT ainsi qu'à celle du commissaire aux comptes qui établit, s'il y a lieu, un rapport spécial.

De même, conformément à l'article L. 6242-7 du code du travail, lorsqu'une personne exerce une fonction d'administrateur ou de salarié dans un centre de formation d'apprentis, une unité ou une section d'apprentissage, elle ne peut exercer une fonction d'administrateur ou de salarié du FAF.TT.

8.4 Pouvoirs et missions

Le Conseil d'Administration paritaire, instance décisionnaire du FAF.TT est investi des pouvoirs les plus étendus

pour accomplir et autoriser tous actes conformes à l'objet et aux missions du FAF.TT visées aux articles 5 et 6 du présent accord.

Dans le cadre des objectifs et priorités définies par la Commission Paritaire Nationale de l'Emploi (CPNE) et dans les conditions prévues par la Loi, les règlements, les accords collectifs de la branche du travail temporaire visant la sécurisation des parcours professionnels, le Conseil d'Administration paritaire a notamment pour missions de :

- Définir et arrêter, à partir des objectifs et des priorités de formation définies par la CPNE, les orientations stratégiques du FAF.TT, en permettre la mise en œuvre et en assurer le suivi ;

- Définir les règles communes de gestion applicables aux différentes sections financières destinées à recevoir les versements des entreprises au titre de la formation professionnelle continue ;

- Définir les règles particulières de gestion applicables à la section financière destinée à recevoir les contributions conventionnelles ;

- Définir les règles particulières de gestion applicables à la section financière destinée à recevoir les versements volontaires ;

- Définir les règles de gestion applicables la collecte et la répartition de la Taxe d'Apprentissage ;

- Constituer, en tant que de besoin, des Commissions paritaires permanentes et/ou groupes d'études paritaires destinées à éclairer les décisions du Conseil d'Administration sur les modalités de gestion et de mutualisation des fonds, ainsi que sur les dépenses de formation prises en charge ;

- Arrêter ou valider les règles et conditions de prises en charge des dépenses des entreprises ou des salariés pour le financement des actions de formation, notamment suivantes :

- Des formations relevant du plan de formation, y compris les conditions de prise en charge de la rémunération des salariés au sein des entreprises de moins de dix salariés,

- Du Congé Individuel de Formation (CIF),

- Des formations financées par le Compte Personnel de Formation (CPF),

- Des contrats et périodes de professionnalisation,

- De la préparation opérationnelle à l'emploi,

- Et de façon générale, du financement de toute action de développement de la formation professionnelle continue et/ou visant la sécurisation des parcours professionnels ;

- Conclure ou autoriser toute convention visant à mobiliser des financements complémentaires et à nouer des partenariats,

— Prendre toutes décisions propres à assurer l'administration et le fonctionnement du FAF.TT et notamment, la liste ci-dessous étant énonciative et non limitative :

○ Définir les modalités de remboursement sur justificatifs des frais de déplacement, de séjour et de restauration engagés par les personnes qui siègent au sein des organes de direction du FAF.TT ainsi que le remboursement, sur justificatifs, des frais susvisés engagés par les personnes siégeant au sein des organes consultatifs du FAF.TT (telles que les Commissions paritaires permanentes) destinés à éclairer la décision de ses organes de direction ;

○ Arrêter le budget et approuver les comptes de l'exercice clos ;

○ Conclure la convention d'objectifs et de moyens (COM) entre le FAF.TT et l'État ;

○ Veiller au respect de la transparence de la gouvernance du FAF.TT, à la publicité des comptes et à l'application de la «charte des bonnes pratiques pour les organismes paritaires collecteurs agréés» publiée par le Fonds Paritaire de Sécurisation des Parcours Professionnels (FPSPP) ;

○ Attribuer les délégations de signature, décider d'ester en justice, modifier les statuts et élaborer le règlement intérieur.

Article 9

Gestion des Fonds et mutualisation

9.1

Sections financières dédiées au financement de la formation professionnelle

Les contributions des entreprises au financement de la formation professionnelle font l'objet d'un suivi comptable distinct et sont gérées paritairement au sein de sept «sections financières» et «six sous sections» (quatre au titre du plan de formation et deux au titre du Congé Individuel de Formation en qualité d'OPACIF du FAF.TT) ; elles sont consacrées respectivement au financement :

1

Du Fonds Paritaire de Sécurisation des Parcours (FPSPP),

2

Du Congé Individuel de Formation (CIF), cette section étant subdivisée en deux sous-sections distinctes :

2.1 la sous-section contributions des employeurs affectées au financement du CIF issues de la contribution des employeurs de dix salariés et plus au financement de la formation professionnelle continue

2.2 la sous-section contributions des employeurs affectées au financement du CIF des salariés titulaires de contrats à durée déterminées issues des contributions spécifiques prévues pour ces salariés par l'article L. 6322-37 du code du travail.

3

Du Compte Personnel de Formation (CPF) ;

4

Des actions de professionnalisation ;

5

Du plan de formation, cette section étant subdivisée en quatre sous-sections distinctes selon l'effectif de l'entreprise :

— 5.1 la sous-section au titre du plan de formation des employeurs de moins de 10 salariés,

— 5.2 la sous-section au titre du plan de formation des employeurs de 10 à moins de 50 salariés,

— 5.3 la sous-section au titre du plan de formation des employeurs de 50 à moins de 300 salariés,

— 5.4 le cas échéant, la sous-section au titre du plan de formation des employeurs de 300 salariés et plus.

6

Le cas échéant, du développement de la formation professionnelle continue mentionné à l'article L. 6332-1-2 du Code du travail en application d'un accord national professionnel

7

Le cas échéant, du développement de la formation professionnelle continue mentionné à l'article L. 6332-1-2 du Code du travail, financé par les contributions volontaires des entreprises.

Dans le respect des dispositions légales, réglementaires et conventionnelles, les règles de gestion et de mutualisation applicables aux différentes sections financières destinées à recevoir les versements des entreprises au titre des contributions, légales, conventionnelles ou versements volontaires seront définies par le Conseil d'Administration du FAF.TT, étant précisé notamment que :

— Les versements sont mutualisés dès réception au sein de chacune des sections 1, 2, 3, et 4 (FPSPP-CIF-CPF-Professionnalisation).

— Pour les versements dédiés au plan de formation, le FAF.TT s'appliquera à mettre en œuvre la règle de «fongibilité descendante» : dans ce cadre, le FAF.TT, pourra affecter les versements des entreprises d'au moins 50 salariés au titre du plan de formation, au financement des plans de de formation de celles de moins de 50 salariés ; les versements des entreprises de moins de 50 salariés leur restant exclusivement affectés.

9.2

Collecte et la répartition de la taxe d'apprentissage

À compter du 1^{er} janvier 2016 et sous réserve de l'habilitation du FAF.TT en qualité d'OCTA, la collecte et la répartition de la Taxe d'Apprentissage sera effectuée en application des dispositions des articles L. 6242-1 et suivants du code du travail ; une compta-

bilisation distincte des activités de collecte et de répartition de la Taxe d'Apprentissage sera tenue par le FAF.TT.

Article 10 **Révision de l'accord**

Le présent accord peut être révisé par avenant conclu par les organisations professionnelles signataires.

Une demande de révision du présent accord peut être effectuée par l'une des parties contractantes.

La demande de révision doit être portée, par lettre recommandée avec avis de réception, à la connaissance des parties contractantes.

La partie demandant la révision de l'accord doit accompagner sa lettre de notification d'un nouveau projet sur les points devant être révisés. Les discussions doivent être engagées dans le mois suivant la date de réception de la lettre de notification.

Le présent accord reste en vigueur jusqu'à l'application du nouvel accord signé à la suite d'une demande de révision.

Aucune demande de révision du présent accord ne peut être déposée dans les six mois suivant l'adoption du dernier texte révisé.

Les dispositions visées ci-dessus ne peuvent faire obstacle à l'ouverture de discussions pour la mise en harmonie de l'accord avec toute nouvelle dispositions législative ou stipulation conventionnelle.

Article 11 **Dénonciation de l'accord**

L'accord peut être dénoncé dans les conditions prévues à l'article L. 2261-9 et L. 2261-10 du code du travail.

Article 12 **Durée et entrée en vigueur de l'accord**

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Le présent accord prend effet à compter de sa date de signature ; Les stipulations de cet accord se substituent à celles de l'accord constitutif en date du 22 juin 2011 et de ses avenants subséquents quelles révisent.

Les parties signataires conviennent que les statuts et le règlement intérieur du FAF.TT seront révisés et mis en harmonie avec le présent accord, sans délai, à la suite de son entrée en vigueur.

Le présent accord est remis à chacune des organisations signataires et fera l'objet des formalités de dépôt auprès de la Direction Générale à l'emploi et à la formation professionnelle conformément aux dispositions légales réglementaires en vigueur.

Avenant n° 1 du 13 juillet 2018

[Étendu par arr. 20 mai 2020, JO 29 mai, applicable à compter de sa date de signature]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

PRISM Emploi.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FO ;

FNECS CFE-CGC ;

CFTC CSFV ;

FS CFDT ;

UNSA FCS ;

USI CGT.

Préambule

Par accord du 22 mai 2015, les partenaires sociaux de la branche ont décidé de mettre les dispositions des accords et avenants relatives au champ, missions et organisation du FAF-TT, OPCA, OPACIF OCTA de la branche, en conformité avec les dispositions légales, réglementaires et les stipulations conventionnelles en vigueur.

Dans la continuité de cet accord de branche, les membres du Conseil d'Administration du FAF-TT ont mené des travaux en vue de mettre à jour les statuts de l'OPCA.

Les précédents statuts étant annexés à l'accord constitutif du 22 juin 2011 révisé par l'accord du 22 mai 2015, les partenaires sociaux souhaitent par le présent avenant, annexer les nouveaux statuts à l'accord constitutif du FAF-TT du 22 mai 2015.

En conséquence, les parties signataires conviennent des stipulations suivantes :

Article 1 **Objet**

Le présent avenant a pour objet d'annexer à l'accord constitutif du FAF-TT 22 mai 2015 les statuts adoptés le 31 mai 2018 par le Conseil d'Administration du FAF-TT lesquels annulent et remplacent les statuts du 22 juin 2011.

Article 3 [2] **Entreprises de moins de 50 salariés**

En application de l'article L. 2261-23-1 du Code du travail, les signataires conviennent que le contenu du présent avenant ne justifie pas de prévoir les stipulations spécifiques aux entreprises de moins de cinquante salariés visées à l'article L. 2232-10-1 du Code du travail.

Article 2 [3] **Entrée en vigueur et durée**

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée et entre en vigueur à sa date de signature.

Article 3 [4] **Suivi, révision et dénonciation**

Le présent avenant fera l'objet d'un suivi par les parties signataires.

Le présent avenant peut être révisé et dénoncé conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Article 4 [5] Dépôt et extension

Le présent avenant fera l'objet des formalités de dépôt et extension dans les conditions prévues à l'article L. 2231-6 du code du travail.

Annexe à l'Avenant n° 1 à l'accord constitutif révisé du Fonds d'Assurance Formation du Travail temporaire (FAF-TT) du 22 mai 2015 - Statuts du Fonds d'Assurance Formation du Travail Temporaire (FAF.TT) adoptés par le conseil d'administration extraordinaire du 31 mai 2018 annulant et remplaçant les statuts signés le 30 juin 2011

Titre I

But et composition de l'association

Article 1 Forme juridique et dénomination

Il est formé entre les signataires de l'accord constitutif en vigueur du Fonds d'assurance - formation paritaire de plein exercice, national et professionnel des salariés des entreprises de la branche du travail temporaire ci-après «l'accord constitutif»), une association régie par la loi du 1^{er} juillet 1901 et par les présents statuts ayant pour dénomination «le FAF.TT» (Fonds d'Assurance Formation du Travail Temporaire), ci-après l'«Association».

Article 2 Siège Social

Le siège social de l'Association est fixé à Paris 19^{ème} au 14 rue Riquet. Il peut être transféré sur simple décision du conseil d'administration de l'Association.

Article 3 Objet Social

L'Association a pour objet :

- d'assurer les missions et objectifs définis par les dispositions de son accord constitutif et de concourir à la réalisation de la politique intéressant la formation et l'emploi de la branche du travail temporaire, dans le respect des dispositions légales, réglementaires, stipulations conventionnelles en vigueur et suivant les accords applicables à la branche du travail temporaire visant la formation tout au long de la vie, la sécurisation des parcours professionnels et l'accompagnement global.
- de contribuer au développement de la formation professionnelle continue, des dispositifs de l'alternance (notamment l'apprentissage) et de la sécurisation des

parcours professionnels en accompagnant les individus et les entreprises de la branche du travail temporaire dans leurs projets et politiques de formation.

— de collecter, percevoir et gérer :

- toutes contributions légales, réglementaires, conventionnelles versées par les entreprises de son champ d'intervention au titre de la formation professionnelle et de l'apprentissage ou versements volontaires de ces entreprises au financement du développement de la formation professionnelle tout au long de la vie ou concourant à la réussite du projet de développement professionnel des salariés,

- toutes autres sources de financement, notamment publiques autorisées par la Loi et compatible avec l'objet et les missions de l'Association,

- et de façon générale, de gérer tout moyen financier en lien avec cette mission.

— d'informer, sensibiliser et accompagner les entreprises et les individus, notamment les salariés et les demandeurs d'emploi, dans l'analyse et la définition de leurs besoins en matière de formation et faciliter ainsi leurs choix d'orientations dans le cadre de leurs projets professionnels,

— de participer à l'identification des compétences et des qualifications mobilisables au sein de l'entreprise et à la définition des besoins collectifs et individuels au regard de la stratégie de l'entreprise, en prenant en compte les objectifs définis par les accords de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences,

— de s'assurer de la qualité des formations dispensées et financées dans les conditions prévues par les dispositions légales, réglementaires et stipulations conventionnelles en vigueur.

Pour l'accomplissement de ses missions, l'Association :

- propose un service de proximité adapté aux spécificités de la branche du travail temporaire en recherchant une synergie avec les autres institutions de la branche et en développant les partenariats sur les territoires permettant de répondre aux enjeux socio-économiques des secteurs d'activités,

- délivre le Conseil en Évolution Professionnelle pour accompagner les individus dans l'élaboration et la mise en œuvre d'un projet professionnel,

- prend en charge, conformément aux dispositions légales, réglementaires et aux stipulations conventionnelles en vigueur et selon les modalités prévues par les accords collectifs de branche visant la formation professionnelle, la sécurisation des parcours professionnels et l'accompagnement global :

- les dépenses des entreprises ou des individus au titre de leurs parcours de formation,

- les dépenses correspondant aux autres missions du FAF.TT en sa qualité d'OPCA l'OPACIF et d'OCTA.

— et de façon générale, l'Association peut passer, conformément aux dispositions légales, réglementaires

et stipulations conventionnelles qui lui sont applicables, tous actes permettant d'atteindre les objectifs fixés par son conseil d'administration dans le respect des orientations et priorités retenues par la Commission Paritaire Nationale pour l'Emploi (CPNE) de la branche du travail temporaire.

Article 4

Durée

L'Association est constituée pour une durée indéterminée.

Article 5

Composition

5.1

Membres

L'Association se compose des membres suivants :

— les organisations syndicales de salariés représentatives *au plan national* (*Termes exclus de l'extension par arr. 20 mai 2020, JO 29 mai*) et de la branche du travail temporaire, signataires de l'accord constitutif du FAF.T, ou qui y adhéreraient ultérieurement.

— les organisations professionnelles patronales représentatives *au niveau national* (*Termes exclus de l'extension par arr. 20 mai 2020, JO 29 mai*) et de la branche du travail temporaire signataires de l'accord constitutif du FAF.TT, ou qui adhéreraient ultérieurement.

Les organisations syndicales représentatives *au niveau national* (*Termes exclus de l'extension par arr. 20 mai 2020, JO 29 mai*) de la branche s'entendent au sens de la Loi n° 2008-789 du 20 août 2008 et des Articles L. 2121-1 et L. 2122-5 du code du Travail.

5.2

Perte de la qualité de membre

La qualité de membre de l'Association d'une organisation syndicale de salariés ou professionnelle patronale se perd par démission de celle-ci ou lorsque l'organisation syndicale ne répond plus aux critères de représentativité définis par la loi n° 2008-789 du 20 août 2008 et les Articles L. 2121-1 et L. 2122-5 du code du Travail.

Titre II

Administration et fonctionnement de l'association

Article 6

Conseil d'administration paritaire

6.1

Composition du conseil d'administration

Le conseil d'administration de l'Association est paritaire. Il se compose de membres titulaires répartis en

deux collèges (le collège «salariés» et le collège «employeurs») constitués de :

— deux membres représentants de chacune des organisations syndicales de salariés, représentatives *au plan national* (*Termes exclus de l'extension par arr. 20 mai 2020, JO 29 mai*) dans la branche du travail temporaire (collège «salariés»),

— d'un nombre égal de représentants des organisations professionnelles patronales, représentatives *au plan national* (*Termes exclus de l'extension par arr. 20 mai 2020, JO 29 mai*) dans la branche du travail temporaire (collège «employeurs»).

Les administrateurs sont désignés pour deux ans renouvelables.

Pour pallier l'empêchement d'un administrateur titulaire,

— les organisations syndicales de salariés désignent, dans les mêmes conditions que pour les titulaires, un suppléant par organisation ;

— les organisations professionnelles patronales désignent un nombre égal de suppléants.

Un suppléant peut assister avec le titulaire aux réunions du conseil d'administration mais ne peut voter qu'en l'absence du titulaire.

En cas de vacance d'un poste d'administrateur, il est immédiatement pourvu à son remplacement par l'organisation syndicale ou l'organisation professionnelle patronale l'ayant désigné pour la durée du mandat restant à courir.

6.2

Exercice du mandat d'administrateur

Les administrateurs exercent leur mandat dans les conditions prévues par le règlement intérieur de l'Association et dans le respect des dispositions du code du travail relatives aux incompatibilités et non cumul des fonctions d'administrateurs et de salariés régissant les organismes paritaires agréés. Ils ne contractent, à raison de leur gestion, aucune obligation personnelle ni solidaire relativement aux engagements de l'Association. Ils ne sont responsables que de l'exécution de leur mandat de gestion à l'égard de leurs mandants.

L'Association prend en charge le remboursement sur justificatifs des frais de déplacement, de séjour et de restauration engagés par les administrateurs qui siègent au sein de ses instances paritaires du FAF.TT selon les modalités définies dans le règlement intérieur de l'Association et dans le respect des dispositions légales, réglementaires et stipulations conventionnelles en vigueur (notamment au titre de l'article 8.2 de l'accord constitutif).

6.3

Fonctionnement du conseil d'administration

6.3.1

Réunions

Le conseil se réunit sur convocation de la Présidence, au moins une fois par trimestre, et autant de fois

qu'elle l'estime nécessaire. La convocation est de droit chaque fois qu'elle est demandée par au moins la moitié des membres d'un collège saisissant le Président à cet effet, en précisant la ou les questions qu'ils désirent soumettre au conseil d'administration.

L'ordre du jour est arrêté par le Président ou Vice Président selon des modalités qui sont précisées par le règlement intérieur prévu à l'article 14 ci-après ; l'ordre du jour comporte obligatoirement les questions éventuelles ayant fait l'objet d'une demande de réunion présentée par la moitié au moins des administrateurs membres d'un collège.

Le conseil d'administration se réunit au siège de l'Association ou en tout autre lieu indiqué dans la convocation.

Tout administrateur peut se faire représenter aux réunions du conseil en donnant procuration par tous moyens écrits à un autre administrateur appartenant au même collège. Toutefois, aucun administrateur ne pourra disposer, en cas de vote, de plus de trois voix, la sienne comprise.

6.3.2 Délibérations

Le conseil ne peut valablement délibérer que si la moitié au moins des membres de chacun des collèges le composant statutairement sont présents ou représentés. Lorsque ce quorum n'est pas atteint, le conseil est convoqué à nouveau dans un délai maximum de huit jours et peut délibérer sur le même ordre du jour, quel que soit le nombre des présents ou représentés.

Les votes ont lieu par collège et sont réalisés par les membres présents ou représentés au cours de chaque réunion du conseil à «main levée» ou «à bulletin secret» si un ou plusieurs administrateurs présents ou représentés le requièrent.

En cas d'absence des deux titulaires désignés par une organisation, le suppléant peut disposer de deux voix, la sienne comprise, au nom de son organisation.

Un vote par voie électronique peut être réalisé pour les seules décisions ponctuelles et urgentes prises au sein du conseil d'administration dans les conditions qui sont précisées dans le règlement intérieur de l'Association. La décision actée par voie électronique est reprise et intégrée dans le procès-verbal du conseil d'administration qui suit le vote.

Les décisions ne sont adoptées que si, respectivement dans chacun des deux collèges, elles ont recueilli la majorité des voix des membres présents ou représentés ; s'il y a un désaccord entre les deux collèges, le président, après suspension de séance, reprend la proposition en question et la décision est prise à la majorité simple par vote individuel des administrateurs présents ou représentés.

La décision de modification des statuts, de liquidation, de fusion, de scission, de ou dissolution, d'apport d'une ou plusieurs branches d'activité ou de dévolution volontaire de tout ou partie des biens de l'association n'est

adoptée que si, respectivement dans chacun des collèges, elle recueille la majorité qualifiée des trois cinquièmes des voix des membres présents ou représentés

6.4

Attributions du Conseil d'administration

Le conseil d'administration paritaire, instance décisionnaire de l'Association est investi des pouvoirs les plus étendus pour accomplir, autoriser, faire autoriser tous actes conformes à l'objet et aux missions de l'Association définis par les dispositions de son accord constitutif, ainsi qu'aux présents statuts, et plus généralement aux dispositions légales, réglementaires, stipulations conventionnelles en vigueur visant la formation professionnelle tout au long de la vie ou la sécurisation des parcours professionnels.

Ainsi, le conseil d'administration a notamment pour missions de :

— Définir et arrêter, à partir des objectifs et des priorités de formation définies par la CPNE, les orientations stratégiques de l'Association, en permettre la mise en œuvre et en assurer le suivi et l'évaluation,

— Définir les règles communes et particulières de gestion des fonds versés par les entreprises comprises dans son champ d'intervention, de prise en charge des actions financées par l'Association.

— Conclure ou autoriser toute convention visant à mobiliser des financements complémentaires et à nouer des partenariats,

— Plus généralement, prendre toutes décisions propres à assurer l'administration, le fonctionnement, la gestion de l'Association et notamment, la liste ci-dessous étant énonciative et non limitative :

— Désigner le Président, Vice-Président, Trésorier et Trésorier-adjoint de l'Association et constituer le bureau paritaire,

— Constituer, en tant que de besoin, des Commissions paritaires permanentes et/ou groupes d'études paritaires destinés à éclairer les décisions du conseil d'administration sur les modalités de gestion et de mutualisation des fonds, ainsi que sur les dépenses de formation prises en charge,

— Nommer les Commissaires aux Comptes, titulaire et suppléant,

— Nommer le Directeur Général de l'Association sur proposition du bureau,

— Arrêter les budgets d'activités et de fonctionnement de l'Association,

— Examiner et approuver les comptes de l'exercice clos certifiés par le commissaire aux comptes,

— Contrôler et faire contrôler les fonds collectés et leur utilisation,

— Décider, s'il y a lieu, d'ester en justice,

— Consentir les délégations de pouvoirs et de signature nécessaires à l'accomplissement de ses missions au Président, au Vice-président, au Bureau,

aux commissions et groupes paritaires dont il décide de la création, ou tout autre délégué de son choix,

— Proposer la modification des statuts, la dissolution, la fusion, la scission, l'apport d'une ou plusieurs branches d'activité de l'association ou la dévolution de tout ou partie des biens de l'Association.

Article 7 **Bureau paritaire**

7.1 **Composition du bureau**

Le conseil d'administration désigne pour deux ans, parmi la ou les candidatures d'administrateurs titulaires proposées par chacun des collèges, le président, le vice-président, le trésorier et le trésorier-adjoint.

Le président doit être choisi alternativement dans l'un ou l'autre collège, et le trésorier dans le collège auquel n'appartient pas le président. Il en est de même pour le vice-président et le trésorier-adjoint.

Il est constitué ensuite un bureau paritaire composé de membres désignés parmi les titulaires du conseil d'administration selon la répartition suivante :

— collège «salariés» : un membre titulaire et un suppléant représentant chacune des organisations syndicales signataires de l'accord constitutif ou y ayant adhéré ultérieurement,

— collège «employeur» : un nombre égal de membres titulaires et suppléants représentants des organisations professionnelles patronales signataires de l'accord constitutif ou y ayant adhéré ultérieurement.

Le président, le vice-président, le trésorier et le trésorier-adjoint figurent obligatoirement parmi ces membres.

Les mandats des membres du bureau sont reconductibles. En cas de vacance, il est pourvu à la désignation d'un nouveau membre du bureau, appartenant à la même organisation, à la plus prochaine réunion du conseil, et le mandat du nouveau membre, ainsi désigné, prend fin au terme de la période pour laquelle le bureau a été élu.

7.2 **Fonctionnement du bureau**

Le bureau se réunit 7 fois par an et autant de fois qu'il l'estime nécessaire. L'ordre du jour est arrêté par le Président selon des modalités précisées par le règlement intérieur de l'Association.

Un suppléant peut assister avec le titulaire aux réunions du bureau mais ne peut voter qu'en l'absence du titulaire.

Les décisions du bureau sont prises dans les mêmes conditions que celles du conseil d'administration.

7.3 **Attributions du bureau**

Le bureau assure la gestion courante de l'Association dans le cadre des décisions prises par le conseil d'administration. Il a notamment pour missions :

— de préparer les travaux du conseil d'administration,

— de suivre les travaux des commissions paritaires et la mise en œuvre des décisions du conseil d'administration,

— d'exercer les délégations de pouvoirs que le conseil d'administration lui confie,

— et de façon générale, de veiller au bon fonctionnement de l'Association et à cet effet de prendre toutes dispositions qu'il juge utiles.

Article 8 **Président - Vice-Président - Trésorier - Trésorier-adjoint**

8.1 **Attributions des président et vice-président**

Le président, assisté du vice-président chaque fois qu'il sera nécessaire, assure la régularité du fonctionnement de l'Association conformément aux statuts et aux pouvoirs qui lui ont été délégués par le conseil d'administration et en informe le bureau. Il préside les réunions du conseil d'administration et du bureau. Il représente l'Association en justice et dans les actes de la vie civile, et signe tous les actes et délibérations. Il fait ouvrir, au nom de l'Association tout compte en banque. Il peut déléguer une partie de ses pouvoirs à un ou plusieurs mandataires de son choix agréés par le conseil d'administration. Il peut engager et mettre un terme aux fonctions du directeur général du FAFTT sur décision du conseil d'administration.

Le Vice-Président assiste le Président dans l'exercice de ses fonctions et le remplace en cas d'empêchement.

8.2 **Attributions des trésorier et trésorier - adjoint**

Le trésorier, assisté du trésorier-adjoint si nécessaire, est chargé notamment :

— d'établir ou faire établir les comptes annuels de l'Association et le rapport financier associé,

— de préparer ou faire préparer le budget et d'en contrôler ou en faire contrôler son exécution,

— de faire contrôler la régularité des différentes opérations financières engageant l'Association.

Le trésorier est rapporteur devant le conseil d'administration de la situation financière.

Le trésorier-adjoint assiste le trésorier dans l'exercice de ses fonctions et le remplace en cas d'empêchement.

Article 9 **Commissions et groupes d'études paritaires**

Pour faciliter la réalisation des objectifs de l'Association, le conseil d'administration peut décider la création de commissions et de groupes d'études paritaires dans

lesquels chaque organisation siège de droit et dont les règles de fonctionnement sont précisées par le règlement intérieur de l'Association. Ces commissions ou groupes d'études, auxquels peut participer le directeur général ou son représentant, sont responsables devant le conseil d'administration ou le bureau, qui se prononcent sur leurs propositions.

Le conseil d'administration peut déléguer aux commissions et groupes d'études paritaires dont il décide la création une partie de ses pouvoirs dans les conditions précisées au règlement intérieur de l'Association.

Article 10 **Direction générale**

La direction de l'Association est assurée par un directeur général. Il est nommé par le conseil d'administration sur proposition du bureau, avec pouvoirs donnés au Président d'engager le directeur général et, le cas échéant, de mettre un terme à ses fonctions sur décision du conseil d'administration.

Le directeur général assure la gestion administrative et générale de l'Association et met en œuvre les moyens nécessaires à l'accomplissement de l'ensemble de ses missions dans le respect des dispositions légales, réglementaires, accords conventionnels en vigueur et les présents statuts.

Il participe de droit aux réunions du conseil d'administration, du bureau, autres instances paritaires et en assure le secrétariat. Il a la pleine responsabilité du personnel placé sous ses ordres. Il en assure le recrutement suivant les indications budgétaires fixées par le conseil d'administration.

Titre III **Gestion financière et comptable de l'association**

Article 11 **Ressources**

Les ressources de l'Association sont constituées par :

- Les contributions légales, réglementaires, conventionnelles versées par les entreprises de son champ d'intervention au titre de la formation professionnelle ou versements volontaires de ces entreprises au financement du développement de la formation professionnelle tout au long de la vie ou concourant à la réussite du projet de développement professionnel des salariés,
- Les ressources issues de la Taxe d'apprentissage,
- Les aides publiques (régionales, nationales, européennes...) ou parapubliques,
- Et de façon générale, toutes autres ressources autorisées par les textes, légaux, réglementaires et conventionnels en vigueur et compatibles avec l'objet et les missions de l'Association.

Article 12 **Collecte et gestion des ressources**

12.1 **Contributions des entreprises**

Dans le cadre des dispositions légales, réglementaires et accords de branche en vigueur, l'Association est habilitée à collecter auprès des entreprises relevant de son champ d'intervention, les contributions relatives au financement de la formation professionnelle ou versements volontaires de ces entreprises au financement du développement de la formation professionnelle tout au long de la vie ou concourant à la réussite du projet de développement professionnel des salariés.

Le taux des contributions collectées auprès des entreprises, qui relèvent de son champ d'intervention est celui qui résulte des dispositions législatives, réglementaires ou conventionnelles applicables.

En cas de retard ou d'absence de versement de tout ou partie de ces contributions, ces contributions seront majorées d'intérêts de retard et de frais de dossier ou de contentieux, selon les dispositions prévues par le règlement intérieur.

12.2 **Gestion des ressources**

Les ressources de l'Association sont gérées et employées, sous la responsabilité du conseil d'administration, conformément aux dispositions législatives, réglementaires et conventionnelles en vigueur.

Le pourcentage des ressources de l'Association réservé aux frais de gestion, est limité par les textes législatifs, réglementaires et conventionnels en vigueur.

Le pourcentage réel est fixé chaque année par le conseil d'administration en fonction des frais engagés par l'Association dans les limites définies ci-dessus et négociés dans le cadre de la convention d'objectifs et de moyens signée avec l'État.

Article 13 **Plan comptable et publicité**

Les fonds collectés par l'Association font l'objet d'un suivi comptable distinct et sont gérés paritairement conformément au plan comptable applicable aux organismes collecteurs.

Chaque année, l'Association établit les documents de fin d'exercice et les comptes annuels arrêtés au 31 décembre de l'année.

Les documents financiers sont arrêtés par un expert-comptable et certifiés par un commissaire aux comptes nommé par le conseil d'administration. Ils font l'objet d'un examen et d'une délibération du conseil d'administration qui se prononce sur les comptes de l'exercice clos.

Ils sont ensuite publiés notamment sur le site internet de l'Association conformément aux textes légaux et réglementaires en vigueur.

Titre IV Dispositions diverses

Article 14 Règlement intérieur

Un règlement intérieur est établi par le conseil d'administration, il complète et précise les modalités de fonctionnement non prévues par les statuts.

Article 15 Modification des statuts

Les présents statuts peuvent être modifiés par les signataires de l'accord constitutif du FAF.TT ou ceux qui y adhèreraient ultérieurement sur propositions du conseil d'administration de l'Association.

Article 16 Dévolution volontaire - Dissolution

En cas notamment de dévolution volontaire, de dissolution, de fusion, de scission ou d'apport d'une ou plusieurs branches d'activité de l'association décidée selon les modalités prévues à l'article 6.3.2, les biens de l'association seront dévolus à un organisme public ou privé non lucratif poursuivant des buts similaires dans les conditions définies par le conseil d'administration et conformément aux dispositions légales applicables en ce domaine.

En aucun cas, cette dernière ne pourra être consentie à l'un des membres de l'association, sauf reprise d'un apport.

Article 17 Contentieux

Tout contentieux lié au fonctionnement ou à l'activité de l'Association est du ressort exclusif des juridictions de son siège social. S'agissant des litiges relatifs au recouvrement judiciaire des contributions des entreprises relevant du champ d'intervention de l'Association, il est fait attribution de juridiction exclusive au tribunal de commerce de Paris.

Article 18 Entrée en vigueur et publicité

Les présents statuts ont été adoptés par le conseil d'administration extraordinaire du 31 mai 2018 et annulent et remplacent les statuts signés le 30 juin 2011.

Les parties signataires conviennent que les statuts seront annexés à l'accord constitutif du FAF.TT et feront l'objet des formalités de dépôt et d'extension conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Formation professionnelle initiale et continue des conducteurs de véhicules

Accord du 25 juin 1999

[Non étendu et applicable à compter du lendemain de la publication au Journal Officiel de son arrêté d'extension]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

SETT.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFDT ;

CFTC - FECTAM ;

FNECS/CFE-CGC.

Depuis 1995, les conducteurs salariés du transport routier public de marchandises sont soumis à des obligations de formation professionnelle, résultant d'un accord paritaire de branche du 20 janvier 1995 conclu dans le cadre de la convention collective nationale des transports routiers et des activités auxiliaires du transport. Ces dispositions ont été confirmées par le décret n° 97-608 du 31 mai 1997 relatif à la formation professionnelle initiale et continue des conducteurs salariés du transport routier public de marchandises.

La loi n° 98-69 du 6 février 1998 tendant à améliorer les conditions d'exercice de la profession de transporteur routier, par son article 1, généralise la formation obligatoire à tous les conducteurs salariés, pour compte propre et compte d'autrui, marchandises et voyageurs ainsi qu'aux travailleurs indépendants.

Les objectifs de cette généralisation sont les suivants :

- renforcer la sécurité tant sur la route qu'à l'arrêt,
- favoriser l'insertion professionnelle et l'emploi,
- améliorer les conditions de travail des salariés.

Les organisations signataires du présent accord souhaitent s'associer à cette démarche en ce qui concerne les intérimaires conducteurs de véhicules détachés dans des entreprises effectuant du transport pour compte propre. Les intérimaires pouvant être détachés dans des entreprises utilisatrices relevant de différents secteurs d'activité, il convient de définir des conditions d'équivalence entre les différentes formations obligatoires pour assurer leur mobilité interprofessionnelle.

Le présent accord vise à préciser les règles applicables aux intérimaires en fonction des dispositions des accords de branche négociés dans le cadre de la loi du 6 février 1998 afin de tenir compte de la spécificité attachée au «métier» que constitue l'intérim.

Article 1 Principe d'équivalence

Conformément aux dispositions de l'article L. 124-4-6 du code du travail, pendant la durée des missions, l'intérimaire est soumis aux dispositions législatives,

réglementaires et conventionnelles relatives à l'hygiène et à la sécurité applicables dans l'entreprise utilisatrice.

Les organisations signataires du présent accord veulent construire les passerelles nécessaires entre les différents textes applicables dans les entreprises utilisatrices dans lesquelles les entreprises de travail temporaire détachent des intérimaires en qualité de conducteurs de véhicules.

Il est indispensable, en effet, de s'assurer que la multiplicité des textes ne rendra pas impossible la mobilité interprofessionnelle des salariés.

Constatant que la formation professionnelle initiale et continue des conducteurs doit leur permettre de maîtriser les règles de sécurité routière et de sécurité à l'arrêt, ainsi que les réglementations relatives à la durée du travail et aux temps de conduite et de repos, les organisations signataires considèrent que, pour répondre aux exigences posées par la loi du 6 février 1998 en ce qui concerne le transport de marchandises pour compte propre, les formations de ce type comportent obligatoirement un tronc commun quel que soit le secteur d'activité.

En conséquence, en ce qui concerne les intérimaires, les organisations signataires considèrent que les formations initiales et continues de conducteurs de véhicules sont équivalentes dans les conditions posées par le présent accord.

La situation des intérimaires détachés dans une entreprise utilisatrice, relevant d'un accord collectif de branche tel que prévu à l'article 1^{er} de la loi du 6 février 1998, est réglée selon les dispositions prévues au présent accord.

Pour les entreprises utilisatrices relevant du champ d'application du décret en Conseil d'État prévu à l'article 1^{er} de la loi du 6 février 1998, les partenaires sociaux du travail temporaire examineront, lors de la première CPNE qui suivra la parution de ce décret au journal officiel, les modalités d'application aux intérimaires.

Article 2

La formation initiale des conducteurs

(Modifié par avenant du 24 novembre 2000 non étendu)

Compte tenu du principe d'équivalence posé à l'article premier du présent accord, les organisations signataires décident que :

Article 2.1

Salariés concernés

Sont concernés par les dispositions du présent accord les intérimaires mis à disposition en qualité de conducteurs de véhicules de plus de 7,5 tonnes de PTAC, dans des entreprises utilisatrices relevant d'un accord de branche étendu dans le cadre de la loi du 6 février 1998. Lorsqu'un calendrier d'entrée en application est prévu par un accord de branche, celui-ci s'applique aux intérimaires détachés dans une entreprise relevant

dudit accord conformément à l'article L. 124-4-6 du code du travail.

Sont considérés comme ayant satisfait à l'obligation de formation initiale minimale obligatoire :

- les salariés titulaires d'un des diplômes suivants :

- 1. CAP de conduite routière (anciennement «de conducteur routier»),*
- 2. BEP conduite et service dans les transports routiers,*
- 3. CFP de conducteur routier.*

- les salariés ayant suivi dans le cadre d'une formation en alternance une action de formation ayant donné lieu à la remise d'une attestation de formation validant une formation initiale minimale obligatoire.

- les salariés titulaires d'une FIMO (Formation Initiale Minimale Obligatoire) pour compte d'autrui.

Les dispositions du premier paragraphe du présent article ne sont pas applicables :

- aux salariés ayant travaillé au moins 200 heures au cours des 12 mois précédant la parution de l'arrêté d'extension du présent accord au journal officiel, en tant qu'intérimaires ou à tout autre titre, en qualité de conducteurs de véhicules de plus de 7,5 tonnes de PTAC dans une entreprise assurant le transport de marchandises ou produits, pour compte propre ou compte d'autrui. Les entreprises de travail temporaire délivrent à ces salariés une attestation d'activité sur cette période au vu des certificats de travail présentés par le salarié. Ce document établi par l'entreprise de travail temporaire vaut attestation de formation initiale minimale obligatoire.

Les entreprises de travail temporaire disposent d'un délai de 6 mois pour délivrer cette attestation à compter de la parution de l'arrêté d'extension au journal officiel.

- aux salariés justifiant d'une attestation de présence délivrée par une entreprise assurant le transport de marchandises ou produits, pour compte propre ou pour compte d'autrui reconnue par accord de branche comme valant attestation de formation initiale minimale obligatoire.

- aux salariés ayant exercé le métier de conducteur de véhicules de plus de 7,5 tonnes de PTAC, dans une entreprise assurant le transport de marchandises ou de produits pour compte propre ou en tant que conducteur travailleur indépendant, pendant au moins trois ans et reprenant, postérieurement à la date d'entrée en application du décret en Conseil d'État prévu à l'avant dernier alinéa de l'article premier de l'ordonnance du 23 décembre 1958 modifiée concernant les conditions du travail dans les transports routiers publics et privés en vue d'assurer la sécurité de la circulation routière, une activité de ce type sous réserve de ne pas l'avoir interrompue pendant une durée supérieure à deux ans. Les entreprises de travail temporaire disposent d'un délai de deux ans pour délivrer cette attestation.

- aux salariés mis à disposition dans une entreprise utilisatrice relevant d'un accord de branche étendu comportant des dispositions spécifiques pour les titulaires de contrats à durée déterminée non titulaires de la FIMO. Dans ce cas, les intérimaires non titulaires d'une FIMO sont soumis aux mêmes dispositions.

Article 2.2

Modalités d'application aux intérimaires

La formation initiale minimale obligatoire des intérimaires se déroule de la manière suivante :

- en ce qui concerne le tronc commun tel que défini ci-dessus : toutes les formations mises en place dans les différentes branches d'activité sont équivalentes. Une attestation de formation professionnelle initiale délivrée à un salarié et reconnue par une branche est valable dans toutes les autres branches. L'intérimaire ne peut pas, en conséquence, être tenu de suivre à nouveau une formation professionnelle initiale.

- en ce qui concerne les conditions particulières d'exercice de l'activité de chaque secteur : il convient de distinguer deux situations :

- la formation prévue par l'accord de branche relève de l'obligation prévue par l'article L. 231-3-1 du code du travail (formation pratique à la sécurité du poste de travail) ou constitue une simple adaptation à l'organisation de l'entreprise utilisatrice (véhicules, tournées,...). Cette formation ne répond pas aux objectifs poursuivis par la loi du 6 février 1998, il s'agit en effet des conditions particulières d'exercice de l'activité dans l'entreprise et non dans la branche. Cette formation est de la responsabilité de l'entreprise utilisatrice et n'entre pas dans le cadre du livre IX du code du travail.

- la formation prévue par l'accord de branche répond aux objectifs de la loi du 6 février 1998. Elle doit alors être réalisée dans un organisme de formation agréé par le ministère des transports ou par la branche. L'intérimaire peut être amené à suivre cette formation en complément d'une FIMO d'un autre secteur d'activité.

Article 3

La formation continue obligatoire de sécurité

Article 3.1

Salariés concernés

Sont concernés par le présent article les intérimaires ayant la qualité de conducteurs de véhicules de plus de 3,5 tonnes de PTAC et de plus de 14m³.

Lorsqu'un calendrier d'entrée en application est prévu par un accord de branche, celui-ci s'applique aux intérimaires détachés dans une entreprise relevant dudit accord conformément à l'article L. 124-4-6 du code du travail.

Article 3.2

Modalités d'application aux intérimaires

Cette formation étant essentiellement centrée sur la sécurité et la réglementation son contenu ne peut varier significativement en fonction de la branche dans laquelle elle est organisée. En conséquence, toutes les attestations délivrées par un organisme de formation à la suite d'une action de formation de ce type sont considérées, pour les intérimaires en ce qui concerne le compte propre, comme équivalentes quel que soit le secteur d'activité.

La FCOS relevant du décret 97-608 est reconnue en équivalence pour les conducteurs intérimaires pour la durée de validité de cette FCOS.

Les intérimaires doivent justifier avoir suivi cette formation depuis moins de cinq ans.

Article 4

Bilan

Les organisations signataires conviennent de se réunir dès la parution du décret d'application de la loi du 6 février 1998 afin d'analyser ses dispositions et la manière dont celles-ci s'appliquent aux intérimaires ainsi que son articulation avec le présent accord.

Article 5

Entrée en application

Le présent accord entrera en application le lendemain de la parution au journal officiel de son arrêté d'extension.

Les calendriers définis par les accords de branche étendus s'appliquent aux intérimaires détachés dans les entreprises utilisatrices concernées par ces accords.

Annexe 1

Attestation d'activité en qualité de conducteurs valant attestation de formation initiale minimale obligatoire

(Modifiée par avenant du 24 novembre 2000 non étendu)

Pour les conducteurs de véhicules de transport de marchandises d'un PTAC supérieur à 7,5 tonnes.

Informations relatives à l'entreprise de travail temporaire

- Raison sociale,
- Toutes les informations légales obligatoires,
- Adresse.

Informations relatives au salarié

- Nom,
- Prénoms,
- Date de naissance,
- Adresse.

Informations relatives à l'activité du salarié

La société.....représentée par M..... atteste, au vu des certificats de travail présentés par M....., que celui-ci a travaillé au moins 200 heures au cours des 12 mois précédant la parution de l'arrêté d'extension du présent accord au journal officiel, en qualité de conducteur de véhicules de plus de 7,5 tonnes de PTAC, dans une entreprise assurant le transport de marchandises ou produits pour compte propre ou pour compte d'autrui.

Délai de délivrance de l'attestation⁽¹⁾

(1) Le délai de délivrance de l'attestation est de 6 mois à compter de la parution de l'arrêté d'extension au journal officiel.

Cachet et signature de l'entreprise,

Signature du titulaire de l'attestation.

Annexe 2

Attestation d'exercice du métier de conducteurs valant attestation de formation initiale minimale obligatoire

(Modifiée par avenant du 24 novembre 2000 non étendu)

Pour les conducteurs de véhicules de transport de marchandises d'un PTAC supérieur à 7,5 tonnes.

Informations relatives à l'entreprise de travail temporaire

- Raison sociale,
- Toutes les informations légales obligatoires,
- Adresse.

Informations relatives au salarié

- Nom,
- Prénoms,
- Date de naissance,
- Adresse.

Informations relatives à l'expérience du salarié

La société..... représentée par M..... atteste, au vu des bulletins de paye, des certificats de travail ou de l'attestation de la qualité de travailleur indépendant, présentés par M....., que celui-ci a exercé le métier de conducteurs de plus de 7,5 tonnes de PTAC dans une entreprise assurant le transport de marchandises ou produits pour compte propre ou pour compte d'autrui ou en tant que travailleur indépendant pendant au moins trois ans. M..... a repris, postérieurement à la date d'entrée en application du décret en Conseil d'État prévu à l'avant dernier alinéa de l'article premier de l'ordonnance du 23 décembre 1958 modifiée concernant les conditions du travail dans les transports routiers publics et privés en vue d'assurer la sécurité de la circulation routière, une activité de ce type et ne l'a pas interrompue pendant une durée supérieure à deux ans.

Délai de délivrance de l'attestation⁽¹⁾

(1) Le délai de délivrance de cette attestation est de deux ans.

Cachet et signature de l'entreprise

Signature du titulaire de l'attestation.

Fonds paritaire de sécurisation des Parcours professionnels Accord du 10 décembre 2009

[Non étendu, applicable à compter du 1^{er} janv. 2010]

Mod. par Avenant n° 1, 3 déc. 2010 non étendu

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Prisme.

Syndicat(s) de salariés :

CFE-CGC ;

CFDT ;

FO.

Mod. par Avenant n° 2, 14 déc. 2011, non étendu⁽¹⁾

(1) **Signataires :**

Organisation(s) patronale(s) :

prisme.

Syndicat(s) de salariés :

CGT FO ;

FNECS CFE CGC ;

CFTC CSFV ;

FS CFDT.

Mod. par Avenant n° 3, 7 déc. 2012, non étendu⁽¹⁾

(1) **Signataires :**

Organisation(s) patronale(s) :

PRISME.

Syndicat(s) de salariés :

CGT FO ;

FNECS CFE CGC ;

CFTC CSFV.

Mod. par Avenant n° 4, 11 oct. 2013, non étendu⁽¹⁾

(1) **Signataires :**

Organisation(s) patronale(s) :

Prisme.

Syndicat(s) de salariés :

CGT-FO ;

FNECS CFE-CGC ;

CFTC CSFV.

Mod. par Avenant n° 5, 9 oct. 2014, non étendu⁽¹⁾

(1) **Signataires :**

Organisation(s) patronale(s) :

PRISM Emploi.

Syndicat(s) de salariés :

FNECS CFE CGC ;

CFTC CSFV ;

FS CFDT ;

FEC FO.

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

PRISME.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFDT FS ;

CFTC CSFV ;

CFE-CGC.

Le 7 janvier 2009, l'ensemble des organisations syndicales et patronales représentatives au niveau national ont conclu un Accord National Interprofessionnel sur le développement de la Formation tout au long de la vie, la professionnalisation et la sécurisation des parcours professionnels.

Dans son article 24, l'ANI prévoit la création d'un Fonds Paritaire de Sécurisation des Parcours Professionnels (FPSPP, et que «ce Fonds a pour mission, au niveau interprofessionnel national, de contribuer dans les conditions définies par le CPNFP, au financement des actions concourant à la qualification et à la requalification des salariés et des demandeurs d'emploi prises en charge par les OPCA et les OPACIF compétents dans le champ du présent accord et définies ci-avant. Ces actions doivent faire l'objet d'un cofinancement avec un ou plusieurs partenaires, incluant notamment l'Etat, Pôle emploi, les Régions, ainsi que tout autre partenaire».

À l'issue de la conclusion de cet ANI, les pouvoirs publics ont entamé une réforme de la formation professionnelle et présenté fin avril 2009 un projet de loi discuté à compter du mois de Juillet 2009.

À la suite des différentes versions du texte adoptées à l'Assemblée Nationale et au Sénat, les partenaires sociaux ont rappelé l'importance de respecter le texte de l'ANI, d'en assurer une exacte retranscription dans la loi, et notamment de respecter la liste des publics prioritaires au financement des actions visant à la qualification et requalification des publics mentionnés dans l'article 20 de l'ANI du 7 janvier 2009, soit :

- «des salariés les plus exposés au risque de rupture de leur parcours professionnel,
- des salariés de qualification de niveau V ou infra,
- des salariés n'ayant pas bénéficié d'une action de formation au cours des cinq dernières années,
- des salariés qui alternent fréquemment des périodes de travail et des périodes de chômage,
- des salariés dans un emploi à temps partiel,
- ainsi que des salariés des TPE-PME.»

La loi du 24 Novembre 2009 reprend le principe de la création du FPSPP et l'article L. 6332-21 du code du travail dispose que «les ressources du fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels permettent :

«1 De contribuer au financement d'actions de formation professionnelle concourant à la qualification et à la requalification des salariés et demandeurs d'emploi, au bénéfice de publics dont les caractéristiques sont déterminées par la convention-cadre prévue au présent article».

C'est pourquoi, dans le cadre de la politique de formation développée au sein de la branche du Travail Temporaire, les parties signataires du présent accord réaffirment la nécessité que les actions concernées visent

expressément les publics mentionnés dans l'ANI, comme les «salariés qui alternent fréquemment des périodes de travail et des périodes de chômage», notamment les salariés intérimaires.

Ceci étant exposé, les parties signataires conviennent :

Article 1

Prélèvement de la contribution au Fonds Paritaire de Sécurisation des Parcours Professionnels

Mod. par Avenant n° 1, 3 déc. 2010 non étendu

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Prisme.

Syndicat(s) de salariés :

CFE-CGC ;

CFDT ;

FO.

Mod. par Avenant n° 3, 7 déc. 2012, non étendu⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

PRISME.

Syndicat(s) de salariés :

CGT FO ;

FNECS CFE CGC ;

CFTC CSFV.

Mod. par Avenant n° 4, 11 oct. 2013, non étendu⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Prisme.

Syndicat(s) de salariés :

CGT-FO ;

FNECS CFE-CGC ;

CFTC CSFV.

Mod. par Avenant n° 5, 9 oct. 2014, non étendu⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

PRISM Emploi.

Syndicat(s) de salariés :

FNECS CFE CGC ;

CFTC CSFV ;

FS CFDT ;

FEC FO.

Conformément à l'article L. 6332-19 du code du travail, la contribution au titre du fonds de sécurisation des parcours professionnels due au titre du Plan de Formation de l'Entreprise et de la Professionnalisation est appelée auprès de chaque entreprise de la manière suivante :

- (Avenant n° 5, 9 oct. 2014, non étendu) 46.15 % de la contribution par un prélèvement annuel sur les contributions dues au titre du Plan de Formation de l'Entreprise. Ce prélèvement vient en déduction du versement minimal obligatoire à effectuer à l'OPCA au titre du plan de Formation de l'Entreprise ;

- (Avenant n° 5, 9 oct. 2014, non étendu) 53.85 % de la contribution par un prélèvement annuel sur les contributions dues au titre de la Professionnalisation.

Cette répartition s'applique quelque soit l'effectif de l'entreprise pris en compte pour le calcul des contributions Formation.

Article 2
Bilan

Mod. par Avenant n° 1, 3 déc. 2010 non étendu

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Prisme.

Syndicat(s) de salariés :

CFE-CGC ;

CFDT ;

FO.

Mod. par Avenant n° 2, 14 déc. 2011, non étendu⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

prisme.

Syndicat(s) de salariés :

CGT FO ;

FNECS CFE CGC ;

CFTC CSFV ;

FS CFDT.

Mod. par Avenant n° 3, 7 déc. 2012, non étendu⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

PRISME.

Syndicat(s) de salariés :

CGT FO ;

FNECS CFE CGC ;

CFTC CSFV.

Mod. par Avenant n° 4, 11 oct. 2013, non étendu⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Prisme.

Syndicat(s) de salariés :

CGT-FO ;

FNECS CFE-CGC ;

CFTC CSFV.

Mod. par Avenant n° 5, 9 oct. 2014, non étendu⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

PRISM Emploi.

Syndicat(s) de salariés :

FNECS CFE CGC ;

CFTC CSFV ;

FS CFDT ;

FEC FO.

(Avenant n° 5, 9 oct. 2014, non étendu) L'OPCA de la Branche établira un bilan du présent accord et des actions de formation qui auront pu être financées par le FPSPP. Ce bilan sera présenté lors de la CPNE de la Branche du 3^{ème} trimestre 2015.

Article 3

Durée et entrée en vigueur

Mod. par Avenant n° 1, 3 déc. 2010 non étendu

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Prisme.

Syndicat(s) de salariés :

CFE-CGC ;

CFDT ;

FO.

Mod. par Avenant n° 2, 14 déc. 2011, non étendu⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

prisme.

Syndicat(s) de salariés :

CGT FO ;

FNECS CFE CGC ;

CFTC CSFV ;

FS CFDT.

Mod. par Avenant n° 3, 7 déc. 2012, non étendu⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

PRISME.

Syndicat(s) de salariés :

CGT FO ;

FNECS CFE CGC ;

CFTC CSFV.

Mod. par Avenant n° 4, 11 oct. 2013, non étendu⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Prisme.

Syndicat(s) de salariés :

CGT-FO ;

FNECS CFE-CGC ;

CFTC CSFV.

Mod. par Avenant n° 5, 9 oct. 2014, non étendu⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

PRISM Emploi.

Syndicat(s) de salariés :

FNECS CFE CGC ;

CFTC CSFV ;

FS CFDT ;

FEC FO.

(Avenant n° 5, 9 oct. 2014, non étendu) Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de un an, au titre du versement de la collecte 2015, prélevée sur les contributions dues au titre de la masse salariale 2014.

Article 4

Formalités de dépôt

Le présent accord fera l'objet des formalités de dépôt légales et réglementaires conformément aux dispositions en vigueur.

Tutorat intérimaire
Accord du 13 juin 2012

[Étendu par arr. 28 févr. 2013, JO 8 mars]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Prisme.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FNECS CFE CGC ;
USI CGT.

Le Prisme et les organisations syndicales de salariés sont animés par la volonté d'accompagner les salariés du travail temporaire tout au long de leur parcours professionnel et de favoriser leur formation professionnelle ou leur intégration dans les entreprises clientes. Le tutorat exercé par les salariés les plus expérimentés peut notamment contribuer au maintien dans l'emploi des seniors.

Le tutorat s'entend de manière large comme une activité entre personnes permettant à «un tuteur», d'acquiescir ou de développer ses compétences par la contribution d'un salarié expérimenté «le tuteur».

Dans le cadre du travail temporaire, la fonction tutorale mobilise une entreprise de travail temporaire, un ou une salarié(e) intérimaire exerçant la fonction de tuteur ou tutrice (prénommé ci-après «tuteur»), des personnes accompagnées par le tuteur, prénommées ci-après «tutoré» et une entreprise cliente, lieu d'exercice du tutorat. La mise en place de ce dispositif peut également, selon les situations, nécessiter la participation d'organismes de formation. L'implication de tous étant indispensable pour la réussite des actions de tutorat.

Ce dispositif favorise la transmission des savoirs (savoir-faire et savoir-être) et des compétences entre les personnes.

La mise en place du tutorat répond, en outre à l'objectif du maintien dans l'emploi des seniors, prévu dans l'accord de branche du 30 novembre 2009, en ouvrant pour le salarié expérimenté, de nouvelles perspectives de diversification des parcours, en lui permettant de maintenir et d'enrichir ses compétences, en valorisant sa qualification et son expérience et en lui apportant une reconnaissance accrue.

Pour les tutorés, la transmission d'un savoir être, de savoir faire, d'acquis et de compétences techniques liées à l'exercice d'un métier, permet de favoriser l'intégration des nouveaux salariés, limitant ainsi les risques d'abandon anticipé de mission ou en cours de période d'essai. La présence d'un tuteur constitue un atout pour les salariés déjà en poste dans le cadre d'une amélioration de la pratique de leur métier.

En outre, le tutorat peut permettre également d'accompagner des publics spécifiques (salariés en insertion,...).

Le présent accord vise à définir le «tutorat intérimaire», à organiser ce dispositif et à encadrer sa mise en œuvre. Le PRISME et les organisations syndicales de salariés souhaitent inciter les salariés expérimentés à évoluer sur ces fonctions de tuteur, en leur garantissant un cadre, une formation et un suivi particulier de leur fonction de tuteur.

Section I

L'organisation du tutorat intérimaire

Article 1

Les acteurs du tutorat

Article 1.1

Le tuteur

Le tuteur, par une transmission de ses savoir-faire et savoir-être, guide de façon régulière le tutoré, sur le terrain, dans le cadre d'une relation formalisée en l'accompagnant dans l'acquisition et/ou le développement de ses compétences, en favorisant l'intégration des nouveaux salariés qui lui sont confiés.

À compétences égales, les signataires de l'accord décident de privilégier les salariés seniors pour l'exercice de la fonction de tuteur. De même, les personnes ne pouvant plus exercer pleinement leur métier suite à un accident de travail ou à une maladie professionnelle seront également privilégiées. Cependant, l'expérience, le savoir-être, les savoir-faire, les compétences techniques et la motivation à transmettre, restent les qualités essentielles et attendues pour être tuteur.

Article 1.2

Le tutoré

Le tutoré pourra être un salarié intérimaire, ou un salarié de l'entreprise utilisatrice intégrant cette entreprise, un nouveau site, ou poste, ou ayant besoin d'un perfectionnement dans les conditions prévues aux articles 2 et 3 du présent accord.

Le tutoré pourra solliciter son tuteur autant que de besoin et l'alerter en cas de difficultés. Il devra mener à bien sa mission en tenant compte des recommandations et des informations de son tuteur ; et rendre compte à son tuteur.

Le tutoré pourra également bénéficier de l'appui d'un tuteur dans le cadre ou à la suite d'une formation professionnalisante.

Article 1.3

L'entreprise utilisatrice et son personnel encadrant

Il est nécessaire que l'entreprise utilisatrice adhère pleinement à la démarche du tutorat.

L'entreprise utilisatrice devra prévoir et donner au tuteur intérimaire le temps et les moyens nécessaires à la réalisation de sa mission tutorale, ce temps rémunéré comme du temps de travail effectif, d'une durée minimale d'une heure par semaine, sera identifié dans le contrat de mission. Elle devra ainsi veiller à la bonne marche de sa mission en application des dispositions prévues à l'article 4.2 du présent accord.

Elle portera une attention particulière à la délimitation des responsabilités de chacun de ses salariés et salariés intérimaires, et à positionner le tuteur par rapport à la hiérarchie déjà existante.

En effet, l'engagement du personnel encadrant constitue une garantie essentielle du bon fonctionnement du dis-

positif tuteur. Il en facilite l'organisation interne et le bon déroulement, et intervient, le cas échéant, en qualité de médiateur.

Les parties signataires soulignent que la mise en place du tutorat ne se substitue pas aux obligations de l'entreprise utilisatrice, notamment celles visées à l'article L. 1251-21 du code du travail.

Article 1.4

L'entreprise de travail temporaire

L'entreprise de travail temporaire désignera le tuteur selon les modalités prévues à l'article 4 du présent accord et lui fournira le cadre administratif et juridique nécessaire à la réalisation de sa mission de tuteur. L'entreprise de travail temporaire veillera à ce que le tuteur dispose des moyens pour assurer sa mission.

Des outils favorisant la compréhension des fondamentaux du tutorat seront élaborés par la CPNE en liaison avec les services techniques du FAFTT et sur la base des travaux déjà existants. Ils seront mis à la disposition des entreprises, au plus tard 6 mois après la date d'extension du présent accord

Section II

Les formes du tutorat intérimaire

Le tutorat s'inscrit dans une démarche dynamique qui doit varier selon le contexte, le secteur d'activité, et les besoins exprimés par l'entreprise utilisatrice. Il est nécessaire que la forme du tutorat soit définie au préalable de toute action tutorale.

Le tutorat pourra s'inscrire dans deux situations différentes, pouvant elles-mêmes être déclinées selon les dispositifs de formation éventuels concernés.

Ainsi, le tutorat pourra s'exercer auprès :

— De salariés nouvellement intégrés dans l'entreprise utilisatrice ou déjà en poste dans le cadre du développement de leurs compétences.

— De salariés en mission dans le cadre d'une formation relevant des dispositifs de professionnalisation du travail temporaire.

Les parties signataires tiennent à rappeler que la fonction de tuteur ne débutera qu'une fois l'accueil du tuteur réalisé par l'entreprise utilisatrice.

En effet, le tuteur ne doit en aucun cas se substituer à l'entreprise utilisatrice quant au respect de ses obligations (notamment en matière de sécurité lors de la prise de poste des salariés intérimaires ou des salariés de l'entreprise utilisatrice) ; il ne pourra en aucun cas prendre la responsabilité de la poursuite ou de la rupture du contrat du tuteur. L'entreprise utilisatrice demeure responsable des salariés tutorés.

Une réflexion sera engagée en 2013 par la CPNE en vue d'organiser le rôle et la place des tuteurs «intérimaires» dans le cadre de la mise en œuvre de l'apprentissage par les entreprises de travail temporaires définie aux articles R. 6226-5 et R. 6226-6 du code du travail.

Article 2

Le tutorat à destination des salariés qui intègrent ou évoluent dans l'entreprise

Article 2.1

Définition du cadre et des objectifs du tutorat

Le tuteur accompagne des salariés intérimaires ou des salariés de l'entreprise utilisatrice en termes de savoir-faire, savoir-être et de savoir. Cet accompagnement permet notamment de traduire dans la pratique les enseignements théoriques, de transmettre les connaissances liées au savoir-faire et de faciliter l'intégration en milieu réel de travail. Il participe à l'intégration des tutorés sur leur poste et dans leur environnement de travail, ou apporte un appui aux salariés déjà en poste mais ayant besoin d'un accompagnement renforcé ou d'un perfectionnement.

Le tuteur pourra dans le cadre de ce tutorat accompagner au maximum jusqu'à 3 salariés lors d'une même mission tutorale dans le respect des objectifs définis dans la mission tutorale. Il disposera pour cela des aménagements de temps et de travail tenant compte de la charge représentée par l'activité du tutorat

Article 2.2

Les fonctions du tuteur

Le tuteur se devra :

— De transmettre ses connaissances et compétences techniques et comportementales nécessaires à l'intégration et/ou la progression du tuteur,

— D'attirer l'attention de l'entreprise utilisatrice et/ou de travail temporaire sur d'éventuels événements pouvant altérer le bon déroulement du tutorat,

— De faciliter les relations entre l'entreprise utilisatrice et le tuteur, et si nécessaire avec l'entreprise de travail temporaire,

— De rendre compte à l'entreprise utilisatrice et au tuteur, et si nécessaire à l'entreprise de travail temporaire de l'évolution de sa mission,

— De participer à l'évaluation du tuteur.

Article 3

Le tutorat à destination des salariés en entreprise dans le cadre d'une formation

Article 3.1

Définition du cadre et des objectifs du tutorat

Cette forme de tutorat s'adresse aux salariés intérimaires ou aux salariés de l'entreprise utilisatrice, dans le cadre d'une mission ou une période pratique s'insérant dans un parcours de formation. Ainsi, les salariés tutorés sont ceux en poste dans le cadre suivant :

— Un contrat de professionnalisation,

— Un contrat d'insertion professionnel intérimaire (CIPI),

— Une mission faisant suite à un contrat de développement professionnel intérimaire (CDPI),

- Une mission faisant suite à une période de professionnalisation,
- Une formation financée sur le plan de formation,
- De formations pratiques en entreprise.

Le tuteur pourra dans le cadre de ce tutorat accompagner jusqu'à 3 salariés lors d'une même mission tutorale, dans le respect des objectifs définis dans la mission tutorale. Il disposera pour cela des aménagements de temps et de travail tenant compte de la charge représentée par l'activité du tutorat

Article 3.2 **Les fonctions du tuteur**

Le tuteur en charge de tutorés dans le cadre de dispositifs de formation professionnelle aura pour mission de veiller à la cohérence entre les activités professionnelles et les objectifs de certification recherchés.

À cette fin, le tuteur devra :

- Être présent à l'accueil, aider, informer et guider les tutorés,
- Contribuer à l'acquisition des connaissances, des compétences et des aptitudes professionnelles,
- Assurer un suivi régulier du tutoré,
- Participer à l'évaluation du tutoré.

Le tuteur pourra également être amené à :

- Faciliter les relations entre l'entreprise utilisatrice et le tutoré, et si besoin avec l'entreprise de travail temporaire,
- Veiller au respect de l'emploi du temps du tutoré si nécessaire,
- Assurer, si nécessaire, la liaison avec l'organisme ou le service chargé des actions d'évaluation, de formation et d'accompagnement des bénéficiaires à l'extérieur de l'entreprise utilisatrice,

Section III **Les modalités pratiques du tutorat** **intérimaire**

Article 4 **Le préalable au tutorat intérimaire**

Article 4.1 **Les pré-requis attendus chez un tuteur**

Le tutorat s'exerce sur la base du volontariat, expression de l'appétence du salarié intérimaire pour l'accompagnement des personnes, la transmission des savoirs et l'intégration des jeunes et des nouveaux salariés. Ce souhait peut être recueilli au cours de l'entretien professionnel.

Le tuteur doit justifier d'une expérience professionnelle dans une qualification de deux années, dont 1600 heures sur les 36 derniers mois au sein de la branche du travail temporaire, en relation directe avec la qualification du tutoré ou l'objectif de professionnalisation visé, et 450 heures sur les 12 derniers mois dans

l'entreprise utilisatrice dans laquelle il exercera sa mission de tuteur.

Article 4.2 **L'organisation du tutorat**

Un entretien préalable sera organisé entre l'entreprise utilisatrice, l'entreprise de travail temporaire, et le tuteur, afin de définir les attentes de chacun et de fixer les objectifs du tutorat. À l'occasion de cet entretien, seront notamment abordées :

- La désignation et le nombre de personnes tutorées,
- Le contenu et les modalités des interventions du tuteur et son champ d'autonomie,
- La qualité du suivi que le tuteur doit réaliser,
- Le temps et la répartition du temps consacré à sa mission de tutorat,
- Les actions éventuelles d'évaluation des tutorés à mettre en place,
- La durée de la fonction de tutorat,
- Le contenu du bilan de la mission de tutorat établi avec l'entreprise utilisatrice,
- Le nom de la personne référente pour le tuteur au sein de l'entreprise utilisatrice,
- (...)

Le contenu des engagements de chacune des parties devra être formalisé dans un document écrit. Un modèle-type reprenant les éléments susvisés sera élaboré par la CPNE au plus tard le 31 décembre 2012.

Les parties signataires souhaitent que soit aménagée, lors de la formation obligatoire, prévue à la section IV du présent accord, une évaluation du tuteur, basée sur une mise en situation. Elle devra faire l'objet d'une attestation de capacité remise par l'organisme de formation. Cette évaluation sera prise en compte par les entreprises de travail temporaire pour décider de déléguer le salarié intérimaire comme tuteur.

L'entretien préalable à l'organisation du tutorat donnera lieu à une indemnisation forfaitaire globale, égale à une heure du salaire de base calculé sur le salaire de la dernière mission, lorsqu'il aboutit à la conclusion d'un contrat de mission dans les conditions définies à l'article 5.1 du présent accord.

Article 5 **L'exercice du tutorat**

Article 5.1 **Le contrat de mission**

Le tuteur intérimaire exercera sa mission dans le cadre d'un contrat de travail temporaire établi selon les modalités prévues aux articles L. 1251-6 et L. 1251-7 du code du travail.

Les fonctions de tutorat peuvent être réalisées soit en complément d'une mission de production classique, soit dans le cadre des cas de recours visés à l'article L. 1251-6 du code du travail et notamment les motifs

de remplacement d'un salarié ou d'accroissement temporaire de l'activité.

En outre, le tutorat peut être l'unique objet de la mission : le contrat de travail temporaire pourra, dans ce cadre, avoir un motif spécifique. Dans cette dernière hypothèse, les parties signataires demandent à ce que les dispositions législatives et réglementaires nécessaires à son application, soient adoptées.

En tout état de cause, l'exercice de la fonction tutorale ne peut priver le tuteur de droits ou avantages auxquels il aurait eu droit en dehors de l'exercice de son tutorat.

La fonction de tuteur sera clairement précisée sur le contrat de mission, en sus de sa qualification habituelle.

Article 5.2

Le temps accordé au tutorat

Lorsqu'elle s'exerce en complément d'une mission de production classique, la mission de tutorat pourra être d'une amplitude égale ou inférieure à l'amplitude de la mission de production. La durée totale du temps passé en mission et consacré au tutorat ne pourra dépasser la durée légale du travail.

Article 5.3

La valorisation du tutorat

Les parties signataires entendent rappeler que le salarié intérimaire ayant la qualité de tuteur devra bénéficier des dispositions applicables au tuteur prévues dans un accord de branche ou d'entreprise en vigueur au sein de l'entreprise utilisatrice.

Aussi, elles s'engagent à ce que le salarié intérimaire n'exerce de fonction tutorale telle que prévue au présent accord qu'au sein d'une entreprise utilisatrice bénéficiant d'un cadre conventionnel encadrant le tutorat en entreprise. Est entendu par cadre conventionnel, un accord de branche ou un accord d'entreprise.

En outre, eu égard à l'investissement du salarié intérimaire dans la réussite de ce nouveau dispositif, les partenaires sociaux décident des dispositions suivantes :

— Les heures passées en qualité de tuteur étant du temps de travail, elles génèrent du DIF dans les conditions légales et conventionnelles. De plus, l'expérience passée en qualité de tuteur sera valorisée au titre du droit individuel à la formation (DIF). Ainsi, chaque période d'exercice de la fonction tutorale générera une majoration des droits acquis au titre du DIF conventionnel, à raison de 2 heures de DIF pour 150 heures travaillées en mission tutorale. Il appartiendra au salarié intérimaire de justifier de l'acquisition de ces droits supplémentaires en produisant le(s) contrat(s) de mission ou bien le(s) certificat(s) de travail faisant état de l'exercice de la fonction de tuteur.

— les dispositions conventionnelles relatives à l'entretien professionnel seront aménagées de la façon suivante : le salarié intérimaire exerçant des fonctions de tuteur pourra bénéficier chaque année d'un entretien

professionnel et ne pourra se voir opposer de refus de la part de l'employeur.

Section IV

La formation du tuteur intérimaire

Article 6

Une formation obligatoire

Les parties signataires considèrent que le tuteur, pour mener à bien sa fonction, doit bénéficier d'une formation obligatoire, dispensée par un organisme de formation répondant aux critères fixés dans un cahier des charges défini et vérifié au préalable de la formation par l'Opca de branche.

Les parties signataires entendent rappeler que cette formation a pour objectif de donner, maintenir et développer les connaissances nécessaires à l'exercice d'une activité de tuteur, de vérifier entre autres les aptitudes à mener une mission telles que : le sens de la pédagogie, les capacités relationnelles, ou la prise de recul, et aussi les capacités à aider le tuteur à surmonter les difficultés d'intégration

Cette formation s'inscrivant dans un contexte spécifique de relation tripartite aura une durée de 21 heures, renouvelable tous les 3 ans. Elle portera notamment sur : l'accueil du tuteur, des conseils en pédagogie, la gestion relationnelle ; et devra intégrer une mise en situation du tuteur

En outre, afin de maintenir et/ou développer ses compétences métiers, notamment en cas d'évolution technique ou technologique, le tuteur bénéficiera d'un droit à 35 heures de formation professionnelle spécifique tous les 3 ans, afin d'améliorer sa qualification et favoriser son parcours professionnel.

La demande d'action de formation formulée dans le cadre de l'exercice de ce droit, devra intervenir avant le 15 octobre de l'année afin d'être prise en compte sur l'année suivante.

Le temps passé en formation est assimilé à du temps de travail effectif.

Article 7

Une formation optionnelle

Un module supplémentaire optionnel pourra être mis en place, en accord avec l'entreprise utilisatrice, l'entreprise de travail temporaire et le tuteur, afin d'apporter au tuteur qui exerce sa fonction dans le cadre de l'article 2 du présent accord, une formation adaptée, d'une durée de 14 heures, selon les situations dans lesquelles le tutorat s'exercera.

Article 8

La prise en charge de la formation

Pour permettre le développement des actions de formation à l'exercice de la fonction tutorale, les parties signataires conviennent que l'OPCA de la branche assurera la prise en charge de la formation et de tout ou partie des frais annexes (transport, hébergement...) sur

l'enveloppe professionnalisation, sur la base d'un forfait horaire défini par l'OPCA sur proposition de la CPNE.

Section V Le suivi de l'accord

Article 9 Bilan

Une information sur le tutorat et sa mise en œuvre par l'entreprise de travail temporaire est faite annuellement au Comité d'Entreprise ou d'établissement (CE) dans le cadre de la Commission Formation. Cette information permet de faire le bilan de l'année écoulée sur l'activité de tutorat.

Ce bilan est transmis à la CPNE de branche avant le 31 juillet de l'année suivante.

Dans les entreprises de travail temporaire ou il n'existe pas de CE : un bilan annuel sur le tutorat et sa mise en œuvre par l'entreprise de travail temporaire est établi annuellement par l'entreprise, ce bilan est transmis à la CPNE de branche avant le 31 juillet de l'année suivante.

Aussi, la CPNE examinera-t-elle au cours du second semestre de chaque année les conditions de mise en œuvre du tutorat dans la branche du travail temporaire au moyen des bilans consolidés ; et pourra formuler, à cette occasion, des recommandations.

Les parties signataires conviennent que le présent accord a une valeur impérative. Il ne peut y être dérogé dans un sens défavorable au salarié par accord d'entreprise, en application de l'article L. 2253-3 dernier alinéa du code du travail.

Article 10

Entrée en application, durée de l'accord, révision et formalités légales

Le présent accord peut être révisé ou dénoncé conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Il fera l'objet des formalités de dépôt et d'extension conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Désignation de l'Opérateur de Compétences (OPCO) Accord du 19 octobre 2018

[Non étendu, applicable à compter de sa date de signature]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Prism'emploi.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFDT Fédération des services ;

CFTC Interim ;

CFE CGC FNECS ;

CGT Interim ;

FO ;

UNSA Fédération Commerces et Services.

Préambule

La loi du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel transforme les organismes paritaires collecteurs agréés (OPCA) en opérateurs de compétences et les dote de nouvelles missions recentrées sur le financement des contrats d'alternance, l'appui aux branches dans l'établissement de leur gestion prévisionnelle des emplois et des compétences et dans leur mission de certifications, et le soutien des plus petites entreprises.

Ces nouvelles missions s'accompagnent d'une évolution de leur périmètre sectoriel d'intervention.

Dans ce contexte, les partenaires sociaux de la branche visent à construire un nouveau statut réellement attractif et sécurisé, de l'actif en emploi et en formation, et en priorité pour les personnes entrant sur le marché du travail avec un faible niveau de formation initiale.

Le branche du travail temporaire représente des entreprises de travail temporaire et des entreprises de travail temporaire d'insertion à forte intensité de main d'œuvre avec une majorité de salariés de niveau 5 et infra 5. Accueillant plus de 2.6 millions de salariés en flux annuel, sa «force de frappe» est à la hauteur des enjeux de développement des compétences et de qualification.

L'ambition de la branche du travail temporaire est multiple :

- Favoriser l'accès à la qualification et à l'emploi des publics fragilisés (jeunes sans qualification ou de faible niveau de qualification, demandeurs d'emploi de longue durée) ;

- Anticiper la transformation des métiers et accompagner la montée en compétences des salariés intérimaires employés dans les secteurs utilisateurs ;

- Accompagner par la formation, la professionnalisation des salariés permanents des entreprises de travail temporaire.

- Sécuriser les parcours professionnels des salariés de la branche

En outre, la branche du travail temporaire est attachée à la mise en œuvre d'un accompagnement global spécifique aux salariés intérimaires. Cet accompagnement s'articule autour du recours à des dispositifs de formation, de qualification et d'actions sociales qui tiennent compte de leurs capacités d'adaptation et de mobilité professionnelle.

Afin de permettre la réalisation de ces objectifs, les partenaires sociaux de la branche conviennent des stipulations suivantes :

Article 1

Désignation du futur opérateur de compétences

Les partenaires sociaux de la branche désignent l'Association «FAF-TT» comme le futur opérateur de compétences de la branche du travail temporaire.

L'association «FAF-TT» dont la dénomination est vouée à évoluer, préfigure l'opérateur de compétences couvrant les secteurs du travail temporaire, de la propriété et de la sécurité privée, préconisé par le rapport Marx-Bagorski⁽¹⁾

⁽¹⁾ OPCO n° 11 visé à la page 3 du Rapport de la mission confiée à MM. Jean-Marie Marx et René Bagorski par la Ministre du Travail intitulé «Les opérateurs de compétences : transformer la formation professionnelle pour répondre aux enjeux de compétences»

Les partenaires sociaux de la branche entendent préciser que les missions dévolues à l'opérateur de compétences telles que prévues par la loi précitée, s'exerceront en application des orientations stratégiques fixées par la Commission Paritaire Nationale de l'Emploi (CPNE) du travail temporaire. Ces missions s'appuieront également sur les travaux réalisés par l'Observatoire de l'Intérim et du Recrutement (OIR), l'observatoire paritaire de la branche.

Article 2

Force obligatoire

Le présent accord s'inscrit dans le cadre des dispositions du 4^{ème} paragraphe de l'article L. 2253-1 du Code du travail fixant les matières dans lesquelles un accord de branche prévaut sur une convention d'entreprise conclue antérieurement ou postérieurement à sa date d'entrée en vigueur.

Article 3

Entreprises de moins de 50 salariés

En application de l'article L. 2261-23-1 du Code du travail, les parties signataires conviennent que le contenu du présent accord ne justifie pas de prévoir des stipulations spécifiques aux entreprises de moins de cinquante salariés, visées à l'article L. 2232-10-1 du Code du travail.

Article 4

Entrée en vigueur et durée

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée et entre en vigueur à sa date de signature.

Article 5

Suivi, révision et dénonciation

Le présent accord fera l'objet d'un suivi par les parties signataires. Il peut être révisé et dénoncé conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Article 6

Dépôt et extension

Le présent accord fera l'objet des formalités de dépôt et d'extension dans les conditions prévues à l'article L. 2231-6 du code du travail.

Accord du 14 décembre 2018

[Non étendu, applicable à compter de sa date de signature]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Prism'emploi ;

FEP ;

SNPRO ;

SNES ;

SESA.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CGT Interim ;

CFDT Fédération des services ;

UNSA Fédération Commerce et Services ;

FO ;

CFTC Interim ;

CFE CGC FNECS ;

CGT Fédération Nationale des ports et docks ;

FO Fédération de l'équipement de l'environnement des transports et des services ;

CFTC Commerce Services et Force de vente ;

CGT Fédération Commerce et Services ;

SNEPS CFTC ;

UNSA.

Il est convenu ce qu'il suit :

Préambule

Professionnels, salariés et employeurs, des services opérationnels aux entreprises et de l'emploi, les branches du travail temporaire, de la propriété et services associés et de la prévention et de la sécurité regroupent plus de 3 millions de salariés, et plus de 30 000 entreprises, TPE, PME, grandes entreprises, implantées surtout le territoire national.

Ces secteurs ont de nombreuses caractéristiques communes et partagent, dans un contexte de transformation forte de leurs métiers, des enjeux de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, de recrutement, de qualification, de certification et d'attractivité qui amènent les partenaires sociaux de ces branches à décider de la création d'un opérateur de compétences commun.

Ainsi, ces trois secteurs recrutent et salarient la même typologie de publics de premier niveau de formation initiale (niveaux V et infra) et leur permettent de s'intégrer socialement par leur insertion professionnelle. Ces secteurs disposent également de niveaux de qualification plus élevés, favorisant la construction de parcours professionnels offrant des possibilités d'évolution et où la formation et la certification jouent un rôle majeur. Cette typologie particulière de publics nouveaux entrants et de salariés requiert des investissements

importants en ingénierie de formation, de compétences, de qualifications et de certification aussi bien pour l'accès aux savoirs de bases que pour des compétences plus techniques.

Les partenaires sociaux estiment que le partage des expertises acquises dans chacun de ces secteurs, le développement de travaux communs et leur mutualisation constitueront des atouts forts pour développer la qualification, la certification et plus largement la sécurisation des trajectoires et parcours professionnels des salariés de ces trois branches, notamment par la portabilité et transférabilité des droits, et la mobilité professionnelle choisie et accompagnée.

De plus, ces secteurs sont en croissance constante mais peinent à recruter du fait d'un manque d'attractivité. Aussi, l'information et l'orientation des publics et notamment les jeunes pour intégrer ces secteurs, leur préparation, leur suivi et leur accompagnement tout au long de leur parcours sont essentiels pour favoriser leur réussite. Là aussi, des solutions innovantes existent dans chaque branche qui seront utiles à l'ensemble de ces secteurs et des dispositifs communs pourront être construits et déployés.

De surcroît, les entreprises et les salariés de ces trois branches ont la particularité d'effectuer leurs prestations sur les sites mêmes de leurs clients, faisant de la compétence dans une relation directe au client, à ses collaborateurs et aux spécificités de ses sites, le cœur même de leur métier. L'organisation de leur activité est en conséquence atypique et requiert des compétences spécifiques multiples, nécessaires pour les agents comme pour l'encadrement intermédiaire.

Les problématiques d'organisation de la formation ou d'accueil de jeunes notamment dans les PME et TPE (- 50 salariés) devront également être prises en compte de manière transversale à ces trois secteurs. Enfin, de nombreux clients souhaitent se concentrer sur leur cœur de métier. Cette demande amène les entreprises à diversifier leurs activités pour proposer une offre multi-services incluant notamment la propreté, la sécurité, le travail temporaire ce qui donne d'autant plus de sens à cette construction commune et facilitera la mobilité intra secteurs.

Les partenaires sociaux signataires du présent accord désignent l'Association «FAF-TT» existante en tant qu'opérateur paritaire collecteur agréé à date de signature du présent accord comme cible du futur opérateur de compétences et lui reconnaissent un volant d'expertises répondant à ces enjeux et aux spécificités des secteurs.

La dénomination de l'association «FAF-TT» son organisation, sa gouvernance ainsi que ses missions évolueront conformément au présent accord, et dans le respect de ses conditions statutaires pour devenir l'opérateur de compétences couvrant les branches des entreprises du travail temporaire, des entreprises de la propreté et des services associés ainsi que les entreprises de la prévention et de la sécurité.

Article 1

Objet et nature juridique de l'Accord

Le présent accord s'inscrit dans le cadre juridique de l'article 39-III de la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018. À ce titre, il constitue l'accord constitutif subordonnant l'agrément de l'opérateur de compétences interbranchés.

Il vaut également désignation de l'opérateur de compétences, pour les branches signataires du présent accord.

Aussi, au regard de ce qui a été rappelé ci-dessus, cet accord «sui generis» est conclu, conformément aux dispositions du III de l'article L. 6332-1-1 issu de la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 à seule fin de création d'un opérateur de compétences.

Article 2

Constitution, dénomination et forme juridique de l'opérateur de compétences interbranchés

Dans le respect des dispositions légales et réglementaires en vigueur, les parties signataires du présent accord décident de constituer un opérateur de compétences (OPCO), pour :

- la branche du travail temporaire,
- la branche de la propreté et des services associés,
- la branche de la prévention et de la sécurité.

Cet OPCO est constitué sous forme d'association sans but lucratif et à gestion paritaire, association régie par les dispositions de la loi du 1^{er} juillet 1901 dont les statuts seront paritairement définis dans le respect des dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Il devient l'OPCO «des professionnels, salariés et employeurs, des services opérationnels aux entreprises et de l'emploi» dont une dénomination sera prévue dans les statuts de l'OPCO.

Article 3

Champ d'intervention géographique et professionnel de l'OPCO

Le champ d'intervention de l'OPCO est national. Il couvre à ce titre :

- La métropole,
- Les Territoires et Collectivités ultramarines à l'exception des restrictions notifiées dans les CCN et sous réserve, pour ces derniers, du respect des dispositions réglementaires.

Il concerne à la date de signature, les champs professionnels suivants :

- les entreprises de travail temporaire au sens de l'article L. 1251-2 du code du travail et les entreprises de travail temporaire d'insertion visées à l'article L. 5132-6 du code du travail (IDCC 1413 et IDCC 2378),
- les entreprises de la propreté et des services associés (IDCC 3043),
- les entreprises de prévention et de sécurité (IDCC 1351).

Par ailleurs, d'autres branches professionnelles, non fondatrices mais dans un champ proche ou connexe de celui «des professionnels, salariés et employeurs, des services opérationnels aux entreprises et de l'emploi» peuvent adhérer à l'OPCO «des professionnels, salariés et employeurs, des services opérationnels aux entreprises et de l'emploi» conformément à l'article L. 6332-1-1 du code du travail et selon les règles d'application et conditions d'adhésion définies aux statuts de l'OPCO.

Article 4 **Objet et missions de l'OPCO**

Article 4-1 **Objet**

Dans le respect des dispositions légales et réglementaires en vigueur qui régissent les opérateurs de compétences, l'OPCO a pour objet, en lien étroit avec les branches fondatrices et adhérentes et leurs politiques insertion/emploi/formation/compétences et sous l'autorité et le contrôle de son Conseil d'administration paritaire :

- de contribuer au développement des qualifications et des compétences par la formation professionnelle dont l'alternance incluant l'apprentissage,
- de participer à l'accès, au maintien et au retour à l'emploi par la sécurisation des parcours professionnels en accompagnant les salariés et les entreprises de chacune des branches visées à l'article 2 dans leurs projets et politiques de formation,
- de collecter, recevoir et gérer :
 - les contributions conventionnelles et/ou volontaires, en direct ou par délégation d'un organisme ou opérateur de branche,
 - tout moyen financier permettant d'assurer ses missions,
- par ailleurs, il peut collecter toutes autres contributions conventionnelles.

Article 4-2 **Missions**

Dans le respect des dispositions légales et réglementaires applicables aux OPCO et des orientations ainsi que des priorités, définies par les Commissions Paritaires Permanentes (CPPNI et CPNEFP) des branches qui le constituent, l'OPCO intervient jusqu'au niveau des bassins d'emploi pour assurer ses missions au bénéfice des branches, des entreprises, et des salariés qui les composent.

Elles sont, notamment, les suivantes :

- développer les contrats d'alternance dont les contrats d'apprentissage auprès de l'ensemble des entreprises du champ, et en assurer le financement, selon les niveaux de prise en charge fixés par les branches,
- assurer un service de proximité au bénéfice des TPME permettant d'améliorer l'information et l'accès de leurs salariés à la formation, d'accompagner ces

entreprises dans l'analyse et la définition de leurs besoins en matière de formation professionnelle,

- promouvoir toutes modalités de formation auprès des entreprises telles que la formation ouverte ou à distance,
- apporter un appui technique aux branches adhérentes pour établir la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, et pour déterminer les niveaux de prise en charge des contrats d'apprentissage et de professionnalisation,
- assurer un appui technique aux branches adhérentes pour leur mission relative à la certification.

Afin de répondre aux besoins des entreprises et de leurs salariés, notamment des TPME, l'OPCO, au travers de ses implantations existantes, se fixera un objectif d'extension ayant pour mission d'appuyer les politiques transversales et de branche et de répondre au plus près des territoires aux besoins des politiques régionales d'emploi d'alternance, de formation professionnelle et de GPEC, notamment dans le cadre de partenariats avec l'État, les conseils régionaux et les autres collectivités territoriales.

L'OPCO peut également contractualiser avec l'État :

- des conventions visant le cofinancement de formation pour les salariés et pour les demandeurs d'emploi,
- des conventions cadre de coopération visant l'amélioration et la promotion des formations professionnelles et technologiques initiales, l'apprentissage et la promotion des métiers.

Il peut également contractualiser avec tout autre partenaire public ou privé sous réserve des interdictions légales permettant la réalisation de ses missions :

- des conventions, notamment de délégation, pourront être conclues avec des personnes morales distinctes, conformément aux dispositions légales, réglementaires et conventionnelles en vigueur, particulièrement lorsqu'il s'agit d'opérateurs des branches.

Pour la réalisation de ces missions, l'opérateur de compétences agit sous l'égide des branches professionnelles qui le constituent notamment des CPPNI ou CPPNI.

Article 5 **Ressources de l'OPCO**

Pour réaliser ses missions, l'OPCO dispose des ressources suivantes :

- Les fonds versés par France compétences conformément aux dispositions légales en vigueur,
- Les contributions conventionnelles des entreprises confiées à l'OPCO par la branche, dans le respect de son champ d'intervention,
- Les versements volontaires versés librement par les entreprises dans son champ d'intervention dans le cadre des services rendus par l'OPCO pour le développement des compétences et pour le développement de la formation professionnelle de leurs salariés,

- Les aides publiques et parapubliques que l'OPCO peut légalement percevoir;

- Et de façon générale, toutes autres ressources autorisées par loi et compatibles avec l'objet et les missions de l'OPCO.

Article 6

Principes généraux de gouvernance de l'OPCO

La gouvernance de l'OPCO est paritaire à tous les niveaux et au sein de chaque organe ou entité mis en place au sein de l'OPCO.

Les partenaires sociaux entendent par le terme paritaire les entités ou organes qui répondent aux conditions cumulatives suivantes :

- être à minima composé de deux collèges représentant les salariés d'une part et les employeurs d'autre part, peu importe le nombre des personnes qui les compose mais en nombre égal.

La gouvernance de l'OPCO obéit aux principes suivants :

- Elle s'exerce sous l'autorité et le contrôle du Conseil d'administration paritaire, instance décisionnaire de l'OPCO, en dernier ressort,

- Elle prend en compte :

- la volonté de garantir la représentation des branches fondatrices et de favoriser la représentation du plus grand nombre de branches au sein du Conseil d'administration,

- le poids respectif de chaque branche calculé sur la base de la masse salariale,

- la pluralité et la représentativité des organisations syndicales de salariés représentatives dans chaque branche, calculée sur la base de la représentativité.

La gouvernance s'articule autour des instances suivantes :

- un Conseil d'administration paritaire,

- un bureau paritaire,

- une commission paritaire financière et de contrôle,

- des commissions paritaires projets et politiques de formation transversales visées à l'article 6-4,

- des sections paritaires professionnelles de branche mises en place dans les conditions visées à l'article 6-5.

Dans le cas où une branche ou plusieurs branches adhèrent au présent accord à partir du 1^{er} janvier 2019, elle disposera d'une section paritaire professionnelle (SPP) dédiée ou interbranches et pourra participer aux trois commissions paritaires projets et politiques de formation transversales selon les modalités prévues à l'article 6-4.

Les branches fondatrices s'engagent à préciser par avenant les conditions de participation de la nouvelle branche à la gouvernance de l'OPCO.

6-1

Conseil d'administration paritaire

6-1-1

Composition et décisions

L'OPCO est administré dans les conditions précisées aux statuts de l'Association créée comme indiquée à l'article 2 du présent accord, par un Conseil d'administration paritaire composé de quarante (40) membres titulaires répartis à parts égales en deux collèges :

- Salariés (vingt (20) membres) et Employeurs (vingt (20) membres).

Les décisions du Conseil d'administration sont prises à la majorité simple au sein de chacun des deux collèges selon des modalités qui sont précisées dans les statuts de l'OPCO.

Collège Employeurs

Chaque organisation professionnelle d'employeurs représentative signataire au plus tard le 21 décembre 2018 dispose d'un nombre de sièges et de voix. À la date de signature de l'accord, la répartition au regard des principes généraux de gouvernance visés ci-dessus, est fixée de la façon suivante :

- Répartition des sièges

- Travail Temporaire : 9 sièges

- Propreté et des services associés : 7 sièges

- Prévention Sécurité : 4 sièges

- Répartition des voix

- Travail Temporaire : 55 voix

- Propreté et des services associés : 30 voix

- Prévention Sécurité : 15 voix

Collège Salariés

Chaque organisation syndicale de salariés représentative signataire au plus tard le 21 décembre 2018 dispose d'un nombre de sièges et de voix qui, au regard des principes de gouvernance visés ci-dessus, sont répartis de la façon suivante, à la date de signature de l'accord :

- Répartition des sièges et des voix

- 1 siège est attribué à chacune des organisations syndicales de salariés représentatives,

- Les 4 sièges restant à pourvoir sont répartis selon la mesure de représentativité par branche consolidée au niveau de l'OPCO.

- 1 siège égale 1 voix.

Ces répartitions pourraient être revues, le cas échéant, en cas de nouvelle signature avant le 21 décembre 2018.

L'ensemble des administrateurs titulaires sont désignés pour deux ans renouvelables.

Pour pallier l'empêchement d'un administrateur titulaire, au maximum, un nombre égal de suppléant sera désigné par collège. Un suppléant par organisation syndicale de salariés toutes branches confondues (soit

6 maximum) pourra participer aux réunions pour faciliter le suivi des dossiers en cours, sans voix délibérative.

En cas de vacance d'un poste d'administrateur, il est immédiatement pourvu à son remplacement par l'organisation syndicale de salariés de la branche ou l'organisation professionnelle l'ayant désigné.

Le Conseil d'administration désigne parmi ses membres titulaires :

- un Président, Un Vice-Président, un Trésorier et un Trésorier-adjoint, un Secrétaire et un Secrétaire-adjoint pour la même durée que celle d'administrateur.

Le Président est désigné alternativement tous les 2 ans dans et par le collège employeur ou dans et par le collège salarié. Le Vice-Président, le Trésorier et le Secrétaire appartiennent obligatoirement à l'autre collège. Le Trésorier adjoint et le Secrétaire adjoint appartiennent au même collège que le Président.

Le Conseil d'administration se réunit au minimum 4 fois par an et tous les 2 mois pour la première année.

Les modalités de fonctionnement du Conseil d'administration sont définies et précisées respectivement dans les statuts et le règlement intérieur de l'OPCO (réunions, délibérations).

6-1-2

Pouvoirs et missions

Le Conseil d'administration paritaire, instance décisionnaire de l'OPCO est investi des pouvoirs les plus étendus pour accomplir et autoriser tous actes conformes à l'objet et aux missions de l'OPCO visées à l'article 4 du présent accord.

Dans le cadre des objectifs et priorités définis par les Commissions Paritaires Permanentes (CPPNI et CPNEFP) et dans les conditions prévues par la loi, les règlements et les accords collectifs des branches, le Conseil d'administration paritaire a notamment pour missions de :

- définir et arrêter les orientations stratégiques de l'OPCO, à partir des objectifs et des priorités de formation définies par les différentes CPPNI et/ou CPNEFP, en permettre la mise en œuvre et en assurer le suivi,

- définir les règles communes de gestion applicables aux différentes sections financières destinées à recevoir les versements des entreprises au titre de la formation professionnelle continue ; ainsi que celles applicables aux sections financières destinées à recevoir les contributions conventionnelles et les versements volontaires,

- mettre en œuvre les prises en charge des contrats de formation en alternance, dont l'apprentissage, déterminées par les branches professionnelles,

- conclure ou autoriser toute convention visant à mobiliser des financements complémentaires et à nouer des partenariats :

- prendre toutes décisions propres à assurer l'administration et le bon fonctionnement de l'OPCO et notam-

ment, la liste ci-dessous étant énonciative et non limitative :

- arrêter le budget et approuver les comptes de l'exercice clos,

- garantir l'équilibre financier, et prendre toute mesure adaptée en cas de déséquilibre, après consultations des sections paritaires professionnelles,

- conclure la Convention d'Objectifs et de Moyens (COM) entre l'OPCO et l'État,

- veiller au respect de la transparence de la gouvernance de l'OPCO, à la publicité des comptes,

- attribuer les délégations de signature, décider d'ester en justice, modifier les statuts et élaborer le règlement intérieur.

6-2

Bureau paritaire

Sous la même mandature que le Conseil d'administration paritaire, il est constitué un Bureau paritaire composé de 12 membres titulaires au Conseil d'administration, répartis de la façon suivante :

- le Président, le Vice-Président, le Trésorier, le Trésorier-adjoint, le Secrétaire et le Secrétaire adjoint,

- trois membres titulaires désignés par chacun des deux collèges.

Le Bureau paritaire prépare les réunions du Conseil d'administration et se réunit au moins 6 fois par an.

6-3

Commission paritaire financière et de contrôle

Sous la même mandature que le Conseil d'administration paritaire, la commission paritaire financière et de contrôle est composée des Président, Vice-Président, Trésorier et Trésorier adjoint.

Elle est en charge du suivi financier et budgétaire de l'OPCO pour le compte du Conseil d'Administration. Elle est garante de la pertinence des processus de gestion et de leur application dans les conditions fixées dans les statuts de l'OPCO.

Elle se réunit à minima 6 fois par an et autant que de besoin.

6-4

Commissions paritaires projets et politiques de formation transversales

Les commissions paritaires projets et politiques de formation transversales suivantes sont notamment créées :

- une commission alternance, demandeurs d'emploi, attractivité,

- une commission mobilité professionnelle et certification,

- une commission OPMQC, GPEC et évaluation.

Ces commissions se réunissent au moins 2 fois par an et autant que de besoin sur validation du Conseil d'administration.

Elles sont composées paritairement des administrateurs des branches signataires du présent accord et des branches y ayant adhéré dans la limite de 12 membres titulaires répartis en deux collèges, Collège Employeurs et Collège Salariés.

Les propositions définies par ces commissions sont transmises au Conseil d'administration pour décision.

6-5

Sections paritaires professionnelles (SPP)

Une section paritaire professionnelle est créée pour chaque branche signataire au présent accord ou adhérente à l'OPCO en lien avec la CPPNI ou la CPNEFP, qui ont un rôle majeur dans la construction et le pilotage de la politique insertion/emploi/formation/compétences de chacune des branches qui composent l'OPCO.

Les sections paritaires professionnelles composées de 24 membres maximum répartis en deux collèges, collège Employeurs et collège Salariés, sont constituées :

- prioritairement, par les administrateurs, titulaires ou suppléants qui siègent au Conseil d'administration de l'OPCO, représentant la branche concernée et à défaut des personnes qualifiées désignées par la branche concernée.

Elles se réunissent au moins 2 fois par an et au moment de l'élaboration budgétaire et du suivi des engagements à mi année. Sur la base d'un plan de travail annuel, les SPP soumettent une périodicité de leurs réunions au Conseil d'administration.

En déclinaison des accords collectifs de branche et des orientations définies par la CPPNI ou la CPNEFP, et à l'appui des moyens attribués par le Conseil d'administration de l'OPCO, les SPP peuvent notamment se saisir des missions suivantes :

- piloter, gérer et suivre la mise en œuvre des dispositifs de la branche,
- proposer les critères de prise en charge au Conseil d'administration,
- élaborer les plans d'action en lien avec la stratégie de la CPNEFP ou CPPNI (sur l'ensemble des dispositifs gérés par l'OPCO) et les évaluer,
- piloter les ingénieries conçues et déployées pour le secteur en lien avec les spécificités de la branche et s'assurer de leur potentiel intérêt pour les autres branches professionnelles adhérentes, en lien avec les commissions paritaires transversales,
- suivre les activités régionales sectorielles.

Les propositions définies par les SPP sont transmises au Conseil d'Administration pour décision. Dans le respect des prérogatives de chaque instance, le Conseil d'Administration ne peut remettre en cause, les orientations des CPNE ou CPPNI.

Les SPP établissent un règlement intérieur qui précise leurs spécificités et modalités de fonctionnement.

6-6

Caractère bénévole des mandats exercés dans les instances de gouvernance et de direction

Les signataires du présent accord réaffirment le caractère bénévole des mandats exercés au sein du Conseil d'administration, du Bureau et des différentes sections et commissions constituées. Toutefois, les frais de déplacement, de restauration et d'hébergement engagés par les membres de ces instances, organes de direction et de fonctionnement de l'OPCO, lorsqu'ils y siègent, sont pris en charge par l'OPCO selon les conditions et limites fixées par le Conseil d'administration.

Les membres de ces instances peuvent bénéficier d'une formation d'administrateur conformément à la réglementation en vigueur.

Les administrateurs doivent se conformer à la réglementation en vigueur, notamment en matière d'incompatibilité des mandats.

6-7

Parité entre les femmes et les hommes

Les partenaires sociaux s'attacheront, autant que faire se peut, à la représentation juste et équilibrée des femmes et les hommes dans chacune des instances de gouvernance et de direction de l'OPCO.

Article 7

Sections financières et gestion financière

7-1

Sections financières légales

Conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur, l'OPCO gère paritairement les fonds destinés aux deux sections légales «alternance» et «développement des compétences des entreprises de moins de 50 salariés» issus de la contribution unique à la formation professionnelle et à l'alternance, en application des politiques de branches définies par accord collectif et par les décisions paritaires de la CPPNI et/ou de la CPNEFP.

D'autres sections financières légales et réglementaires pourront être constituées conformément au cadre légal et réglementaire.

7-2

Sections financières conventionnelles et volontaires

L'OPCO assure également la gestion comptable et financière des contributions conventionnelles des entreprises de son champ lorsque celles-ci sont prévues par accord de branche ainsi que des contributions versées librement par les entreprises de son champ dans le cadre des services rendus par l'OPCO.

7-3

Gestion des sections financières

7-3-1

Sections financières légales

Le Conseil d'administration de l'OPCO assure un pilotage budgétaire des fonds versés par France compé-

tences dans les sections financières légales en attribuant annuellement un budget à chaque branche le composant.

Le Conseil d'administration de l'OPCO attribue également un budget au bénéfice d'actions transversales qu'il aura défini lorsque les branches signataires ou adhérentes, par le biais de leurs CPPNI, CPNEFP ou SPP, ont validé le principe ou sur proposition de celles-ci.

7-3-2

Sections financières conventionnelles et volontaires

Les sommes collectées au titre des contributions conventionnelles et des versements volontaires - qui restent facultatives - font l'objet d'une comptabilité et d'un pilotage distincts du régime des sections financières légales :

- pour les contributions conventionnelles, le pilotage s'effectue par chaque branche au sein d'une section financière dédiée, selon des modalités qu'elle définit, et exclusivement à son bénéfice sans mutualisation au sein de l'OPCO, en conformité avec les accords paritaires en vigueur dans chaque branche,

- pour les versements volontaires, la gestion est exclusivement réalisée entreprise par entreprise ou groupe d'entreprises au sens de l'article L. 2232-30 du Code du travail, selon les règles définies par le Conseil d'administration.

7-4

Gestion de ressources externes autres

Conformément à l'article 5 du présent accord, l'opérateur de compétences est encouragé à chercher des fonds et des moyens complémentaires.

Article 8 **Validité**

Pour être valide, le présent accord doit recueillir au sein de chaque branche, l'accord des organisations syndicales représentant 30 % des voix des salariés des entreprises de la branche. S'agissant des organisations patronales, l'accord doit être signé par au moins une organisation patronale représentative au sein de la branche concernée. Les règles d'opposition sont celles applicables aux accords de branche.

Article 9 **Force obligatoire**

Le présent accord s'inscrit dans le cadre des dispositions du 4^{ème} paragraphe de l'article L. 2253-1 du Code du travail fixant les matières dans lesquelles un accord de branche prévaut sur une convention d'entreprise conclue antérieurement ou postérieurement à sa date d'entrée en vigueur.

Article 10

Entrée en vigueur, suivi, révision et dénonciation

Le présent accord constitue un tout indivisible, fruit d'une négociation paritaire interbranches. Il entre en vigueur à sa date de signature et est subordonné à l'obtention de l'accord d'opérateur de compétences

par l'État. En cela, les parties signataires saisiront la Délégation Générale à l'Emploi et à la Formation Professionnelle, afin d'obtenir l'accord de l'OPCO constitué par le présent accord.

Le présent accord fera l'objet d'un suivi par les parties signataires. Il peut être révisé et dénoncé conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Article 11 **Durée**

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Article 12 **Dépôt et extension**

Le présent accord fera l'objet des formalités de dépôt et d'extension dans les conditions légales.

Exercice du mandat au sein de l'OPCO

Accord du 21 décembre 2018

[Étendu par arr. 10 juill. 2020, JO 2 août, applicable à compter de sa signature]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

PRISM Emploi.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FNECS CFE-CGC ;

FS CFTD ;

USI CGT ;

CFTC INTERIM.

Préambule

En application de la loi Avenir professionnel du 5 septembre 2018, le FAF-TT, OPCA de la branche, est agréé opérateurs de compétences (OPCO) à partir du 1^{er} janvier 2019.

Il en résulte que l'accord du 22 mai 2015 constitutif du FAF-TT ainsi que son avenant du 13 juillet 2018 cessent de produire effet au 1^{er} janvier 2019.

Dans ce contexte, les partenaires sociaux de la branche souhaitent, par le présent accord, maintenir à l'identique les dispositions de l'accord de 2015 relatives aux modalités d'exercice des mandats au sein de l'OPCA et afin de les appliquer aux mandats exercés dans les différentes instances de gouvernance de l'OPCO.

En conséquence, les parties signataires conviennent des stipulations suivantes :

Article 1 **Autorisation d'absence**

L'autorisation d'absence des administrateurs salariés ainsi que des membres des instances paritaires de l'OPCO, pour participer aux délibérations des diffé-

rentes instances paritaires de l'OPCO est de droit, sous réserve d'une information préalable et motivée de l'entreprise employant lesdites administrateurs quinze jours avant la tenue de la réunion, sauf circonstances exceptionnelles.

Article 2 **Temps de préparation**

La durée de l'absence peut comprendre le temps nécessaire à la préparation des réunions dans la limite :

— D'une journée au-delà du temps de réunion du conseil d'administration et du bureau

— D'une demi-journée au-delà du temps de réunion en ce qui concerne les réunions des autres instances.

Article 3 **Dispositions relatives aux entreprises de moins de 50 salariés**

En application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les signataires conviennent que le contenu du présent accord ne justifie pas de prévoir les stipulations spécifiques aux entreprises de moins de cinquante salariés, visées à l'article L. 2232-10-1 du Code du travail.

Article 4 **Force obligatoire**

Le présent accord s'inscrit dans le cadre des dispositions du 4^{ème} paragraphe de l'article L. 2253-1 du Code du travail fixant les matières dans lesquelles un accord de branche prévaut sur une convention d'entreprise conclue antérieurement ou postérieurement à sa date d'entrée en vigueur.

Article 5 **Durée et entrée en vigueur**

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée et entre en vigueur à sa date de signature.

Article 6 **Suivi, révision et dénonciation**

Le présent accord fera l'objet d'un suivi par les parties signataires.

Le présent accord peut être révisé conformément aux dispositions de l'article L. 2261-7 du code du travail.

Il peut être dénoncé dans les conditions prévues aux articles L. 2261-10 et suivants du code du travail

Article 7 **Dépôt et extension**

Le présent accord fera l'objet des formalités de dépôt et extension dans les conditions prévues à l'article L. 2231-6 du code du travail.

Développement des compétences et des qualifications

Accord du 29 novembre 2019

[Étendu par arr. 16 févr. 2021, JO 9 mars, applicable à compter de sa signature]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

PRISM'Emploi.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CGT Intérim ;

CFDT Fédération des services ;

UNSA Fédération commerce et services ;

CFTC Intérim ;

CFE CGC FNECS.

Mod. par Avenant n° 1, 9 oct. 2020, étendu par arr. 2 juill. 2021, JO 16 juill.⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Prims'emploi.

Syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

UNSA ;

CFTC INTERIM ;

CFE CGC FNECS.

Mod. par Avenant n° 2, 25 mars 2022, étendu par arr. 23 sept. 2022, JO 11 oct., applicable à compter du premier jour du mois qui suit son dépôt⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Prism Emploi.

Syndicat(s) de salariés :

FNECS CFE-CGC ;

FS CFDT ;

UNSA FCS ;

USI CGT ;

CFTC Interim.

Préambule

Dans un contexte de transformation rapide et profonde de l'environnement des entreprises liée à la globalisation des marchés, à la transition numérique et à la conversion écologique, entraînant un bouleversement des modes de production, de l'organisation du travail et de l'emploi, le développement des compétences et des qualifications devient l'enjeu majeur de sécurisation des parcours professionnels, d'accroissement de la compétitivité économique et d'accompagnement des transitions professionnelles.

En réponse à cet enjeu majeur, la loi Avenir professionnel du 5 septembre 2018 entraîne des changements qui transforment en profondeur le paysage de la formation professionnelle : de nouveaux circuits de financement, la mise en place des opérateurs de compétences, le renforcement de l'alternance et plus particulièrement de l'apprentissage, le développement des certifications professionnelles et le renforcement de l'accompagne-

ment et de la formation des jeunes et des demandeurs d'emploi peu ou pas qualifiés.

La branche représente des entreprises de travail temporaire (ETT) et des entreprises de travail temporaire d'insertion (ETTI), à forte intensité de main d'œuvre, et des salariés avec une majorité de salariés peu ou pas qualifiés. Avec plus de 2,7 millions de salariés en flux en 2018, la branche dispose d'une capacité à agir permettant d'amener à l'emploi et à la qualification les personnes qui en sont aujourd'hui les plus éloignées.

Pour ce faire, la branche s'appuie sur l'ensemble de ses opérateurs paritaires dans le champ de l'emploi, de la formation et de l'action sociale - l'Observatoire de l'Intérim et du Recrutement (OIR), la section paritaire professionnelle du travail temporaire au sein de l'OPCO AKTO, le Fonds professionnel pour l'emploi dans le travail temporaire (FPE-TT) et le Fonds d'action sociale du travail temporaire (Fastt) - afin d'assurer une connaissance fine des besoins en emploi et en compétences sur les territoires et un accompagnement global des salariés permanents et intérimaires (en contrat de mission et en contrat à durée indéterminée) dans leur parcours professionnel.

Les ambitions de la branche du travail temporaire sont multiples :

- Favoriser l'accès à l'emploi et à la qualification des publics les plus fragilisés ;
- Favoriser le recours à l'alternance dont l'apprentissage comme une voie attractive et efficace d'intégration des salariés permanents au sein des ETT/ETTI et des salariés intérimaires dans le monde du travail ;
- Anticiper les impacts de l'émergence et de la transformation des métiers ainsi que de l'obsolescence des compétences en accompagnant l'adaptation des compétences et la montée en qualification des salariés permanents et intérimaires de la branche ;
- Donner à chaque salarié permanent et intérimaire les moyens d'évoluer professionnellement et de sécuriser son parcours professionnel ;
- Faciliter la reconversion professionnelle des salariés intérimaires liée à des problématiques de santé au travail, notamment ceux victimes d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle.

Par le développement de la formation en alternance, la branche s'est, historiquement, investie afin que les personnes se professionnalisant par la formation, puissent bénéficier d'un parcours professionnel ascendant et qualifiant.

Par cet accord, la branche se fixe pour objectifs à horizon de trois ans :

- De doubler le nombre de contrats d'apprentissage en portant leur nombre à 5 000 contrats ;
- D'atteindre 45 000 salariés formés dans le cadre de contrats professionnalisant (contrats de professionnalisation permanents et intérimaires, contrat d'insertion professionnelle intérimaire (CIPI) et contrat de développement professionnel intérimaire (CDPI)).

Afin d'accompagner les ETT/ETTI et les salariés dans la réalisation de ces ambitions, la branche se dote de moyens financiers ambitieux et significatifs par la mise en place d'une nouvelle contribution conventionnelle au taux de 0,77 % dont la gestion est confiée au FPE-TT et le maintien d'un investissement formation des ETT/ETTI au taux de 0,6 %.

Titre 1

Faciliter l'accès à l'emploi des publics peu ou pas qualifiés par un accompagnement vers un premier niveau de compétences et/ou de qualification

Dans un contexte de tension sur le marché de l'emploi, qu'il soit lié à une pénurie de main-d'œuvre qualifiée ou à un déficit d'emploi, la branche du travail temporaire ouvre des opportunités à des publics de plus en plus éloignés de l'emploi.

Certains publics connaissent une obsolescence de leurs compétences et/ou leurs qualifications liée à l'évolution des métiers et des organisations d'une part et à des périodes d'inactivité d'autre part.

Qu'ils soient salariés ou demandeurs d'emploi, de nombreux candidats rencontrent des difficultés dans la maîtrise du socle de compétences. Or, celle-ci constitue désormais une condition d'accès à l'emploi et d'évolution professionnelle.

Que les difficultés rencontrées dans l'insertion soient professionnelles, liées à des situations personnelles ou à des accidents de la vie, les publics éloignés de l'emploi doivent pouvoir saisir les opportunités de développement des compétences et des qualifications pour s'insérer professionnellement et socialement.

Pour sécuriser les parcours de ces personnes, les partenaires sociaux de la branche entendent mobiliser et créer des dispositifs leur permettant, selon leur situation, de développer les compétences facilitant un retour à l'emploi et/ou d'accéder à la qualification ou la certification propre à consolider le retour ou l'accès à l'emploi.

Section 1

Dispositifs de formation mobilisables

1 - Le contrat d'insertion professionnelle intérimaire (CIPI)

Le Contrat d'Insertion Professionnelle Intérimaire (CIPI) est un dispositif conventionnel destiné à favoriser l'accès à l'emploi des personnes en situation de fragilité sur le marché du travail en leur proposant une alternance de périodes de formation et de missions en intérim.

Article 1

Les bénéficiaires du contrat

Le CIPI est réservé aux personnes éloignées du marché du travail et rencontrant des difficultés d'insertion professionnelle.

À ce titre, il peut être proposé sans condition d'ancienneté aux personnes suivantes :

— Les publics accompagnés dans leur mise à l'emploi par les entreprises de travail temporaire d'insertion (ETTI) ;

— Les bénéficiaires de l'obligation d'emploi tels que visés à l'article L. 5212-13 du code du travail, dont les travailleurs handicapés ;

— Les personnes reconnues définitivement inaptes par le médecin du travail à occuper un emploi correspondant à leur qualification antérieure ;

— Les personnes rencontrant des difficultés de maîtrise des savoirs de base ;

— Les bénéficiaires des minima sociaux notamment le revenu de solidarité active (RSA) ou l'allocation de solidarité spécifique (ASS) ;

— Les demandeurs d'emploi de longue durée dont l'expérience et/ou les compétences et les qualifications ne permettent pas un accès immédiat à l'emploi ;

— Les bénéficiaires d'une protection internationale et les demandeurs d'asile dans le cadre de la réglementation en vigueur ;

— Les personnes sans expérience professionnelle dont le niveau de qualification ne dépasse pas le niveau 3 (CAP/BEP) ;

— Les personnes sans activité professionnelle depuis au moins 1 an.

Article 2

La durée du contrat

La durée du contrat est comprise entre 140 heures et 315 heures réalisées en continu ou en discontinu sur une période de 6 mois.

Cette durée comprend :

— Un temps de formation en organisme de formation externe à l'ETT/ETTI, de 70 heures minimum ;

— Un temps de missions réalisées au sein d'une ou plusieurs entreprises utilisatrices, de 70 heures minimum.

Les différentes périodes de formation et de missions peuvent s'organiser successivement selon des schémas variables en fonction du contexte dans lequel le contrat se déroule.

À l'issue du contrat, l'ETT/ETTI doit remettre au salarié intérimaire tout document validant les compétences acquises ou en cours d'acquisition dont pourra se prévaloir le salarié.

Article 3

Le déroulement du contrat

A

Bilan de positionnement et d'évaluation

En amont ou au démarrage du CIPI, un bilan de positionnement, permettant d'examiner et de valider les prérequis, d'une durée maximum de 14 heures, pourra être réalisé par un organisme de formation externe ou par l'ETT/ETTI si elle dispose d'un service de formation et des moyens nécessaires à une prestation de formation.

À l'issue du CIPI, une évaluation, permettant d'analyser les acquis et d'identifier les perspectives de construction d'un parcours, d'une durée maximum de 14 heures, pourra également être mise en œuvre par un organisme de formation externe ou par l'ETT/ETTI si elle dispose d'un service de formation et des moyens nécessaires à une prestation de formation.

Les heures de bilan de positionnement et d'évaluation ne sont pas comptabilisées dans les heures de formation mais sont prises en charge sur la base du forfait horaire défini à l'article 6 du présent accord.

B

Actions de formation spécifiques

Si la personne connaît des difficultés de maîtrise des savoirs de base telles que la langue française, la lecture, l'écriture, les calculs, l'utilisation du numérique, le respect des règles d'hygiène et de sécurité ou les codes professionnels en entreprise, des actions de formation spécifiques peuvent être mises en œuvre au cours du CIPI.

Article 4

Modalités de mise en œuvre

Pendant la période de formation, le salarié intérimaire est titulaire d'un contrat de mission-formation ou d'une lettre de mission-formation pour celui en contrat à durée indéterminée, établi dans les conditions visées à l'article L. 1251-57 du code du travail.

Pour le salarié intérimaire titulaire d'un contrat de mission-formation, la rémunération versée durant la période de formation correspond au salaire de la dernière mission ou est au moins égale au salaire minimum de croissance (SMIC) à défaut de mission dans les douze derniers mois.

Pour le salarié intérimaire en contrat à durée indéterminée, la rémunération versée durant la période de formation correspond au salaire de la mission en cours ou de la dernière mission sans pouvoir être inférieure à la rémunération mensuelle minimale garantie.

Pendant les périodes de missions, le salarié intérimaire est titulaire d'un contrat de mission ou d'une lettre de mission établi dans les conditions de l'article L. 1251-7 du code du travail. La rémunération du salarié est fixée conformément aux dispositions de l'article L. 1251-18 du code du travail.

Article 5

Sécurisation du parcours du salarié intérimaire

Dans le cadre de la construction d'un parcours qualifiant, après un CIPI, un salarié intérimaire peut se voir proposer d'autres actions dont notamment :

- Un Contrat de Développement Professionnel Intérimaire (CDPI) ;
- Et/ou un contrat de professionnalisation ;
- Et/ou un contrat d'apprentissage ;
- Et/ou une période de reconversion ou de promotion par alternance «Pro-A», s'il bénéficie d'un contrat de travail à durée indéterminée.

Article 6

Prise en charge du CIPI par la section paritaire professionnelle du travail temporaire

Le financement du CIPI est géré par la section paritaire professionnelle du travail temporaire au sein de l'OPCO, sur les fonds provenant de l'enveloppe légale de 0,3 % telle que visée à l'article 94 du présent accord.

Le forfait de prise en charge du CIPI est fixé initialement à 17 euros de l'heure et finance en tout ou partie :

- Les actions de bilan de positionnement et d'évaluation mises en œuvre par un organisme de formation externe ;
- Les actions de formation spécifiques aux savoirs de base réalisées au cours du CIPI ;
- Les coûts pédagogiques, les salaires et les frais annexes du salarié intérimaire pendant les périodes de formation.

Ce forfait est porté initialement à 27 euros de l'heure pour les CIPI mis en œuvre dans le cadre de programmes nationaux et de priorités fixées par la branche.

Les dépenses de formation non couvertes par le forfait peuvent être financées soit sur les fonds conventionnels, soit sur l'investissement formation des ETT/ETTI.

Dans les six mois suivant l'entrée en vigueur du présent accord, un bilan spécifique de l'impact du forfait de prise en charge sera réalisé par la CPNE de la branche. Au vu du bilan, la CPNE de la branche pourra, le cas échéant, modifier le forfait du CIPI.

Article 7

Suivi du dispositif conventionnel

La section paritaire professionnelle du travail temporaire réalisera annuellement un bilan du CIPI qui comportera des éléments statistiques et des éléments qualitatifs portant notamment sur l'insertion professionnelle des bénéficiaires de ce contrat.

Dans le cadre de ce bilan, une attention particulière de la branche sera portée aux jeunes de moins de 30 ans et aux personnes âgées de plus de 45 ans et la section paritaire professionnelle du travail temporaire pourra,

en tant que de besoin, faire réaliser des enquêtes auprès des salariés intérimaires bénéficiaires.

Ce bilan sera présenté à la CPNE de la branche

2 - Le Contrat de Développement Professionnel Intérimaire (CDPI)

Le Contrat de Développement Professionnel Intérimaire (CDPI) est un dispositif conventionnel permettant à un salarié intérimaire, peu ou pas qualifié, d'accéder à un premier niveau de qualification ou à une qualification différente, voire complémentaire en vue de développer ses opportunités d'emploi.

Le CDPI a un objectif de qualification et d'insertion dans l'emploi, adapté aux spécificités du travail temporaire.

Article 8

Les bénéficiaires du contrat

Le CDPI est réservé aux personnes en situation de fragilité sur le marché du travail

À ce titre, il peut être proposé sans condition d'ancienneté :

- Aux personnes éligibles au CIPI visées à l'article 1er du présent accord, dans une logique de complémentarité des dispositifs amenant à la qualification et/ou à la certification ;
- Aux personnes en situation de reconversion professionnelle.

Il peut également être proposé à un salarié intérimaire justifiant d'une ancienneté, de 150 heures au moins dans la branche au cours des douze derniers mois.

Dans le cadre de la mise en œuvre du CDPI, une attention particulière sera apportée aux personnes âgées de 50 ans et plus.

Article 9

La durée du contrat et les engagements des parties

La durée du contrat comprend :

- Une période de formation d'une durée comprise entre 140 heures et 525 heures qui peut être réalisée en continu ou en discontinu sur une période de douze mois maximum ;
- Une ou plusieurs missions de travail temporaire permettant de mettre en pratique les acquis de cette formation, d'une durée totale au moins égale au tiers de la durée de formation, que l'ETT/ETTI s'engage à proposer au salarié intérimaire, dans les trois mois qui suivent la fin de la formation.

Le salarié intérimaire s'engage à suivre la formation prévue dans le CDPI et à accepter les missions, visées à l'alinéa précédent, qui lui seront proposées à l'issue de la formation.

L'OPCO peut rencontrer, à la demande de la section paritaire professionnelle du travail temporaire, l'organisme de formation, les stagiaires, ainsi que l'ETT/ETTI pour réaliser un bilan qualitatif de l'action

de formation et un bilan des situations professionnelles des salariés intérimaires à la suite de la formation.

Article 10

Les actions de formation durant le contrat

Durant le contrat, le salarié intérimaire suit des enseignements théoriques généraux, professionnels et technologiques.

La formation doit être sanctionnée :

— Par une certification enregistrée au répertoire national des certifications professionnelles, soit acquise en totalité soit acquise partiellement par blocs de compétences ;

— Par une certification enregistrée au répertoire spécifique dont le Socle commun de connaissances et de compétences professionnelles (Certificat CléA), soit acquise en totalité soit acquise partiellement par blocs de compétences ;

— Par une qualification reconnue dans une convention collective de branche.

À l'issue de la formation, l'ETT/ETTI doit remettre au salarié intérimaire une attestation, le document de certification, ou tout autre document validant la formation par l'organisme de formation, en deux exemplaires originaux, destinés au salarié intérimaire et à son employeur.

Article 11

Le déroulement du contrat

A

Bilan de positionnement et d'évaluation

En amont ou au démarrage du CDPI un bilan de positionnement, permettant d'examiner et de valider les prérequis, d'une durée maximum de 14 heures, pourra être réalisé par un organisme de formation externe ou par l'ETT/ETTI si elle dispose d'un service de formation et des moyens nécessaires à une prestation de formation.

À l'issue du CDPI, une évaluation, permettant d'analyser les acquis et d'identifier les perspectives de construction d'un parcours professionnel, d'une durée maximum de 14 heures, pourra également être mise en œuvre par un organisme de formation externe ou par l'ETT/ETTI si elle dispose d'un service de formation et des moyens nécessaires à une prestation de formation. Les heures de bilan de positionnement et d'évaluation ne sont pas comptabilisées dans les heures de formation mais sont prises en charge sur la base du forfait horaire défini à l'article 14 du présent accord.

B

Actions de formation spécifiques

Si le salarié intérimaire connaît des difficultés de maîtrise des savoirs de base tels que la langue française, la lecture, l'écriture, les calculs, l'utilisation du numérique, le respect des règles d'hygiène et de sécurité ou les codes professionnels en entreprise, des actions de formation spécifiques peuvent être mises en œuvre au cours du CDPI.

Article 12

Modalités de mise en œuvre

Pendant la période de formation, le salarié intérimaire est titulaire d'un contrat de mission-formation ou d'une lettre de mission-formation pour celui en contrat à durée indéterminée, établi dans les conditions visées à l'article L. 1251-57 du code du travail.

Pour le salarié intérimaire titulaire d'un contrat de mission-formation, la rémunération versée durant la période de formation correspond au salaire de la dernière mission ou est au moins égale au salaire minimum de croissance (SMIC) à défaut de mission dans les douze derniers mois.

Pour le salarié intérimaire en contrat à durée indéterminée, la rémunération versée durant la période de formation correspond au salaire de la mission en cours ou de la dernière mission sans pouvoir être inférieure à la rémunération mensuelle minimale garantie.

Pendant les périodes de missions, le salarié intérimaire est titulaire d'un contrat de mission ou d'une lettre de mission établi dans les conditions de l'article L. 1251-7 du code du travail. La rémunération du salarié est fixée conformément aux dispositions de l'article L. 1251-18 du code du travail.

Article 13

Sécurisation du parcours du salarié intérimaire

Dans le cadre de la construction du parcours qualifiant après un CDPI, un salarié intérimaire peut se voir proposer d'autres actions dont notamment :

— Un Contrat de Développement Professionnel Intérimaire ;

— Et/ou un contrat de professionnalisation ;

— Et/ou un contrat d'apprentissage ;

— Et/ou une période de reconversion ou de promotion par alternance «Pro-A», s'il bénéficie d'un contrat de travail à durée indéterminée.

Article 14

Prise en charge du CDPI par la section paritaire professionnelle du travail temporaire

Le financement du CDPI est géré par la section paritaire professionnelle du travail temporaire au sein de l'OPCO, sur les fonds provenant de l'enveloppe légale de 0,3 % telle que visée à l'article 94 du présent accord.

Le forfait de prise en charge du CDPI est fixé initialement à 17 euros de l'heure et finance en tout ou partie :

— Les actions de bilan de positionnement et d'évaluation mises en œuvre par un organisme de formation externe ;

— Les coûts pédagogiques, les salaires et les frais annexes du salarié intérimaire pendant les périodes de formation ;

— Les actions de formation spécifiques aux savoirs de base réalisées au cours du CDPI.

Ce forfait est porté initialement à 27 euros de l'heure pour les CDPI mis en œuvre dans le cadre de programmes nationaux et de priorités fixées par la branche.

L'ensemble des dépenses de formation non couvertes par le forfait peuvent être financées soit sur les fonds conventionnels, soit sur l'investissement formation des ETT/ETTL.

Dans les six mois suivant l'entrée en vigueur du présent accord, un bilan spécifique de l'impact de ce forfait sera réalisé par la CPNE de la branche. Au vu du bilan, la CPNE de la branche pourra le cas échéant modifier le forfait du CDPI.

Article 15 **Suivi du dispositif**

La section paritaire professionnelle du travail temporaire réalisera annuellement un bilan des CDPI qui comportera des éléments statistiques et des éléments qualitatifs portant notamment sur l'insertion professionnelle des bénéficiaires de ce contrat.

Dans le cadre de ce bilan, une attention particulière de la branche sera portée aux jeunes de moins de 30 ans et aux personnes âgées de plus de 45 ans et la section paritaire professionnelle du travail temporaire pourra, en tant que de besoin, faire réaliser des enquêtes auprès des salariés intérimaires bénéficiaires.

Ce bilan sera présenté à la CPNE de la branche

Section 2 **Sécuriser les acquis des salariés** **intérimaires peu ou pas qualifiés par** **des parcours certifiants**

Article 16 **Création d'un socle de «compétences clés» adapté** **aux salariés intérimaires**

Depuis de nombreuses années, la branche du travail temporaire s'est engagée aux côtés de l'Agence Nationale de Lutte contre l'Illettrisme (ANLCI) pour mettre en commun leur savoir-faire et leurs expériences afin d'agir face aux besoins des salariés intérimaires en matière de compétences clés et de s'investir dans leur formation.

Par le présent accord, les parties signataires entendent rappeler leur attachement à ce partenariat afin que le degré de mobilisation des ETT/ETTL dans le domaine de la lutte contre l'illettrisme ne s'affaiblisse pas et que des actions concrètes soient mises en place et suivies au sein de la CPNE de la branche.

Souhaitant franchir une étape supplémentaire dans la consolidation des acquis professionnels des salariés intérimaires faiblement qualifiés, les partenaires sociaux de la branche confient à la CPNE de la branche le soin de mener des travaux en vue de créer un socle de «compétences clés» ayant pour objet de faciliter l'accès à l'emploi de ces salariés.

Ce socle de «compétences clés» permettrait aux salariés visés d'acquérir une maîtrise suffisante de la lecture, de l'écriture, du calcul et de l'orientation dans l'espace, en lien avec leur activité professionnelle. Ce socle comporterait également des modules liés au respect des règles d'hygiène et de sécurité ainsi qu'à l'utilisation du numérique.

Dans le cadre de la conduite de ces travaux, la CPNE de la branche pourra s'appuyer sur des modèles de certification «compétences clés» créés dans d'autres secteurs connaissant des problématiques similaires et membres de l'OPCO ainsi que sur l'ingénierie et l'expertise déployées par l'opérateur.

Article 17 **Favoriser l'obtention du Certificat CléA auprès des** **salariés intérimaires peu ou pas qualifiés**

En vue d'encourager les évolutions professionnelles, la mise en place de passerelles entre le socle de «compétences clés» de la branche et le socle commun de connaissances et de compétences professionnelles définies par la réglementation en vigueur, prénommé «Certificat CléA», pourra être envisagée dans le cadre des travaux menés par la CPNE de la branche.

En outre, afin de favoriser l'obtention du Certificat CléA, les partenaires sociaux de la branche entendent d'une part renforcer sa notoriété auprès des ETT/ETTL et de leurs salariés intérimaires et d'autre part faciliter son intégration dans les parcours de certification professionnels des salariés intérimaires.

Les parties signataires du présent accord confient à la CPNE de la branche le soin de mettre en place des indicateurs de suivi de ces objectifs.

Section 3 **Actions spécifiques en faveur des** **demandeurs d'emploi**

Le travail temporaire constituant une voie privilégiée d'insertion professionnelle pour les personnes en recherche d'emploi, les partenaires sociaux de la branche estiment qu'il est opportun de développer leurs qualifications et leurs compétences pour pouvoir répondre à la fois aux difficultés de recrutement des entreprises utilisatrices et aux besoins d'accès à l'emploi de ce public.

Dans ce contexte, afin de permettre à la branche du travail temporaire de poursuivre son action en faveur de l'accès à l'emploi des demandeurs d'emploi visés prioritairement par le présent accord, les partenaires sociaux de la branche interpellent les pouvoirs publics en vue de développer des collaborations avec les acteurs publics notamment dans le cadre du Plan d'Investissement dans les Compétences.

Les parties signataires du présent accord appellent les pouvoirs publics et le service public de l'emploi à amplifier les actions au bénéfice des demandeurs d'emploi dont le déficit de formation fragilise l'entrée

sur le marché du travail, par la mobilisation de cofinancements publics en complément des financements assurés par la branche.

Titre 2

Développer les compétences des salariés de la branche par la qualification et la certification

Chapitre 1

Les publics concernés

L'entrée dans l'emploi est de plus en plus progressive pour les jeunes. La conjugaison des apprentissages pratiques et des connaissances générales constitue une modalité éprouvée et adaptée aux attentes des entreprises et des jeunes entrant sur le marché du travail.

Cet accès à l'emploi est d'autant plus sécurisé qu'il s'appuie sur un socle de certification permis et ciblé par les dispositifs de formation en alternance.

Si l'alternance cible en particulier les jeunes, elle constitue également une modalité d'apprentissage adaptée aux publics rencontrant des difficultés d'accès à l'emploi. En effet c'est un moyen de retour à l'emploi progressif et tourné vers un double objectif : l'insertion professionnelle et l'acquisition d'une qualification ou d'une certification, facteur de sécurisation du parcours et de l'emploi.

Pour les partenaires sociaux de la branche, les contrats en alternance constituent un véritable passeport pour l'embauche des jeunes, et apportent une réponse adaptée aux besoins en compétences des entreprises.

Ainsi, les actions de la branche doivent permettre une amélioration de la situation et de l'insertion des jeunes sur le marché du travail en favorisant le développement de l'alternance, quel que soit l'effectif de l'entreprise.

Les contrats d'alternance ont également pour objectif de favoriser la réinsertion professionnelle des demandeurs d'emploi et des bénéficiaires des minima sociaux.

Chapitre 2

Mobilisation des dispositifs de formation en alternance de droit commun

Article 18

Généralités

L'alternance associe :

- Des enseignements théoriques généraux, professionnels et technologiques dispensés dans des organismes publics ou privés de formation, ou par l'entreprise si elle dispose de son propre service de formation ;
- Et l'acquisition d'un savoir-faire par l'exercice en entreprise d'une ou plusieurs activités professionnelles en relation avec les qualifications recherchées.

L'alternance peut être mise en œuvre dans le cadre

- D'un contrat de professionnalisation ;
- D'un contrat d'apprentissage.

Section 1

Le contrat de professionnalisation

1 - Le contrat de professionnalisation permanent

Article 19

Objectifs

Le contrat de professionnalisation permanent permet à son bénéficiaire d'acquérir une des qualifications visées par la législation en vigueur :

- Soit un diplôme ou titre à finalité professionnelle enregistré dans le répertoire national des certifications professionnelles prévu par la législation en vigueur ;
- Soit une qualification professionnelle reconnue dans l'accord sur les classifications des salariés permanents de la branche du travail temporaire.

Conformément à la législation en vigueur, à titre expérimental, le contrat de professionnalisation permanent peut être conclu dans le cadre d'un parcours sur mesure qui ne serait pas nécessairement qualifiant ou certifiant.

Article 20

Contenu et durée du contrat de professionnalisation permanent

A

Contenu

Le contrat de professionnalisation permanent se compose :

- De périodes d'enseignements théoriques généraux, professionnels et technologiques mises en œuvre par un organisme de formation ou, lorsqu'elle dispose d'un service de formation, par l'ETT/ETTI elle-même ;
- De périodes d'acquisition d'un savoir-faire par l'exercice en ETT/ETTI d'une ou plusieurs activités professionnelles en relation avec la qualification recherchée.

Le contrat de professionnalisation permanent prend la forme d'un contrat à durée indéterminée (CDI) ou d'un contrat à durée déterminée (CDD).

B

Durée

Lorsqu'il est conclu pour une durée déterminée, le contrat de professionnalisation permanent peut être renouvelé, par la conclusion d'un nouveau contrat, dans les deux cas suivants, pouvant être utilisés une seule fois chacun pour le même bénéficiaire :

- Préparation d'une qualification supérieure ou complémentaire après avoir obtenu la qualification préparée ;

— Échec aux épreuves d'évaluation de la formation suivie, maternité, maladie, accident du travail, maladie professionnelle ou défaillance de l'organisme de formation, empêchant d'obtenir la qualification visée.

Article 21

Modalités de mise en œuvre du contrat de professionnalisation permanent

L'ETT/ETTI conclut avec le salarié permanent un contrat de professionnalisation dans le cadre de la législation et réglementation en vigueur.

Le contrat de professionnalisation permanent peut comporter une période d'essai qui ne peut excéder (hors renouvellement) :

- Pour un contrat de professionnalisation en CDI :
 - 2 mois pour les ouvriers et employés,
 - 3 mois pour les techniciens et agents de maîtrise,
 - 4 mois pour les cadres.
- Pour un contrat de professionnalisation en CDD :
 - 1 jour par semaine dans la limite de 2 semaines si la durée du contrat est au plus égale à 6 mois,
 - 1 mois si la durée du contrat est de plus de 6 mois.

Avant ou au démarrage du contrat de professionnalisation permanent, un bilan peut, en tant que de besoin, être réalisé par un organisme externe.

Ces heures consacrées à la réalisation du bilan s'ajoutent à la durée des enseignements théoriques généraux, professionnels et technologiques prévus au contrat de professionnalisation permanent.

Article 22

Contrat de professionnalisation permanent d'une durée de 6 à 12 mois

Lorsque le contrat de professionnalisation permanent est à durée déterminée, ce contrat est conclu pour une durée de 6 à 12 mois.

Ces dispositions régissent également le recrutement d'un salarié dans le cadre d'un contrat de professionnalisation permanent à durée indéterminée dont l'action de professionnalisation de 6 à 12 mois se situe obligatoirement au début du contrat.

A

Les publics concernés

Conformément à la législation en vigueur, un contrat de professionnalisation permanent peut être proposé lors de l'embauche :

- Aux personnes âgées de 16 à 25 ans révolus qui souhaitent compléter leur formation initiale ;
- Aux demandeurs d'emploi âgés de 26 ans et plus ;
- Aux bénéficiaires de minima sociaux : revenu de solidarité active (RSA), allocation spécifique de solidarité (ASS) ou de l'allocation aux adultes handicapés (AAH) ;

— Aux personnes ayant bénéficié d'un contrat conclu en application de l'article L. 5134-19-1 du code du travail (contrat unique d'insertion).

B

La durée des actions de formation

Les actions de formation prévues au contrat de professionnalisation permanent sont d'une durée comprise entre 15 % et 25 % de la durée totale du contrat, sans pouvoir être inférieures à 150 heures.

Toutefois, en application de la législation en vigueur, ces actions de formation peuvent être portées jusqu'à 50 % de la durée totale du contrat, lorsque l'action de formation est destinée :

- À l'obtention d'un diplôme ou d'un titre enregistré au répertoire national des certifications professionnelles ;
- Aux demandeurs d'emploi :
 - Ayant 20 ans d'activité professionnelle ;
 - Ou bien âgés de plus de 45 ans, sans qualification reconnue ou dont la qualification ne leur permet plus d'accéder à un emploi ;
 - Ou bien titulaires d'un titre ou d'un diplôme qui n'offre pas de débouchés sur le bassin d'emploi.

Article 23

Contrat de professionnalisation permanent d'une durée de 12 à 24 mois

La durée du contrat de professionnalisation permanent en CDD peut être allongée jusqu'à 24 mois pour certains publics définis par la législation en vigueur ainsi que par les partenaires sociaux de la branche.

Ces dispositions régissent également le recrutement d'un salarié dans le cadre d'un contrat de professionnalisation permanent à durée indéterminée dont l'action de professionnalisation se situe obligatoirement au début du contrat, d'une durée supérieure de 12 mois dans la limite de 24 mois.

A

Les publics concernés

La durée du contrat de professionnalisation permanent peut être allongée jusqu'à 24 mois pour les publics suivants, visés par la législation en vigueur :

- Les bénéficiaires des minima sociaux (RSA, ASS, AAH) ou ainsi que les anciens titulaires d'un contrat unique d'insertion,
- Les jeunes de 16 à 25 ans non titulaires du baccalauréat ou d'un diplôme technologique ou professionnel (CAP, BEP, ...) ou qui veulent compléter leur formation initiale quel que soit le niveau ;
- Les demandeurs d'emploi âgés de 26 ans et plus inscrits depuis plus de 1 an sur la liste des demandeurs d'emploi.

À ces publics, les partenaires sociaux de la branche conviennent d'y adjoindre les personnes suivantes :

- Les demandeurs d'emploi qui ne sont titulaires ni du baccalauréat ni d'un diplôme technologique ou professionnel (CAP, BEP, ...) ou qui sont titulaires d'un titre ou diplôme n'offrant pas de débouchés sur le bassin d'emploi ;
- Les personnes de plus de 45 ans sans qualification reconnue ou dont la qualification ne leur permet plus d'accéder à un emploi ;
- Les personnes ayant interrompu leur activité professionnelle pour s'occuper de leurs enfants ou de leur conjoint ou ascendants en situation de dépendance ;
- Les bénéficiaires de l'obligation d'emploi, tels que prévus à l'article L. 5212-13 du code du travail dont notamment les travailleurs handicapés ;
- Les personnes reconnues inaptes, par le médecin du travail, à occuper un emploi correspondant à leur qualification antérieure.

B

La durée des actions de formation

Les actions de formation prévues au contrat de professionnalisation permanent sont, d'une durée comprise entre 15 % et 25 % de la durée totale du contrat, sans pouvoir être inférieures à 150 heures.

Toutefois, conformément à la législation en vigueur, les actions de formation peuvent être portées jusqu'à 50 % de la durée totale du contrat :

- Lorsque l'action de formation mène à une qualification professionnelle sanctionnée par un diplôme ou un titre à finalité professionnelle enregistré au répertoire national des certifications professionnelles. Le diplôme ou le titre doit alors être en lien direct avec l'emploi visé.

Article 24

Rémunération du contrat de professionnalisation permanent

Pour les bénéficiaires du contrat de professionnalisation permanent âgés de 18 à 25 ans, les parties signataires du présent accord conviennent de fixer la rémunération de la façon suivante :

- Rémunération égale à 70 % du SMIC, si le bénéficiaire est titulaire d'un diplôme ou d'un titre d'un niveau inférieur au Bac professionnel ;
- Rémunération égale à 80 % du SMIC, si le bénéficiaire est titulaire d'un Bac professionnel ou d'un diplôme ou d'un titre de même niveau.

Pour les bénéficiaires du contrat de professionnalisation permanents âgés de 26 ans et plus :

- La rémunération est au moins égale à 85 % du minimum conventionnel correspondant au niveau de l'emploi visé, sans pouvoir être inférieure au SMIC.

Les règles de rémunération des périodes d'emploi en ETT/ETTI sont identiques à celles des périodes de formation.

Article 25 **La fonction tutorale**

A

Désignation du tuteur

Un tuteur doit être désigné au sein de l'ETT/ETTI pour accompagner chaque salarié en contrat de professionnalisation permanent.

Le salarié permanent désigné pour être tuteur doit être volontaire et justifier d'une expérience professionnelle d'au moins deux ans dans une qualification en rapport avec l'objectif de professionnalisation visé.

Le tuteur peut encadrer au maximum trois salariés en contrat d'alternance ou deux salariés en contrat d'alternance si l'employeur assure lui-même le tutorat.

B

Missions

Conformément à la réglementation en vigueur, le tuteur a pour missions de :

- Accueillir, aider, informer et guider les bénéficiaires du contrat de professionnalisation permanent ;
- Organiser avec les salariés intéressés l'activité de ces bénéficiaires dans l'ETT/ETTI et contribuer à l'acquisition des savoir-faire professionnels ;
- Veiller au respect de l'emploi du temps du bénéficiaire ;
- Assurer la liaison avec l'organisme ou le service chargé des actions d'évaluation, de formation et d'accompagnement des bénéficiaires à l'extérieur de l'ETT/ETTI ;
- Participer à l'évaluation du suivi de la formation.

C

Valorisation de la fonction de tuteur

Les partenaires sociaux de la branche considèrent que le développement du tutorat est de nature à accroître la qualité et l'efficacité des actions conduites dans le cadre des dispositifs de formation professionnelle tels que le contrat de professionnalisation permanent.

Pour favoriser l'exercice de cette fonction tutorale, le salarié permanent doit avoir bénéficié au préalable d'une formation spécifique si nécessaire.

Les partenaires sociaux de la branche confient à la CPNE de la branche le soin d'élaborer un référentiel de formation pour l'exercice de la fonction de tuteur en s'appuyant sur l'ingénierie et l'expertise de l'OPCO acquise notamment via l'expérience d'autres branches professionnelles adhérentes à l'opérateur.

L'ETT/ETTI prend également les mesures d'organisation et d'aménagement de la charge de travail nécessaires à l'accomplissement de la mission du tuteur.

Les partenaires sociaux de la branche incitent les ETT/ETTI à valoriser la fonction tutorale exercée par les salariés permanents notamment en matière de reconnaissance et de valorisation des compétences dans le cadre de l'entretien professionnel visé aux articles 54 et suivants du présent accord.

Dans le cadre d'un accord collectif d'entreprise prévoyant des modalités d'abondement du compte personnel de formation des salariés, visé à l'article 76 du présent accord, un abondement spécifique au titre de l'exercice de la fonction tutorale pourra être envisagé par l'ETT/ETTI.

Article 26

Prise en charge du contrat de professionnalisation permanent et de la fonction tutorale par la section paritaire professionnelle du travail temporaire

Le financement du contrat de professionnalisation permanent est géré par la section paritaire professionnelle du travail temporaire au sein de l'OPCO.

Le forfait de prise en charge du contrat de professionnalisation permanent est fixé initialement à 9,15 euros de l'heure et finance en tout ou partie :

— Les actions de formation, d'accompagnement et d'évaluation mises en œuvre par un prestataire de formation externe ou un service de formation interne structuré et référencé par la section paritaire professionnelle du travail temporaire ;

— Les coûts pédagogiques, les salaires et les frais annexes du salarié permanent pendant les périodes de formation.

Ce forfait est porté initialement à 27 euros de l'heure pour les contrats de professionnalisation permanents mis en œuvre dans le cadre de programmes nationaux et de priorités fixées par la branche.

En application de la réglementation en vigueur :

— Les coûts liés à la formation des tuteurs engagés par les ETT/ETTI, sont pris en charge dans la limite de 15 euros par heure de formation pour une durée maximale de 40 heures ;

— Les coûts liés à l'exercice de la fonction de tuteur sont pris en charge dans la limite de 230 euros par mois et par salarié pour une durée maximale de 6 mois.

Les dépenses de formation non couvertes par les forfaits peuvent être financées soit sur l'investissement formation des ETT/ETTI, soit, pour les ETT/ETTI de moins de 50 salariés, sur les fonds légaux mutualisés dédiés à ces ETT/ETTI dans les limites fixées par l'OPCO.

Dans les six mois suivant l'entrée en vigueur du présent accord, un bilan spécifique de l'impact des forfaits de prise en charge sera réalisé par la CPNE de la branche. Au vu du bilan, la CPNE de la branche pourra le cas échéant réviser les forfaits du contrat de professionnalisation permanent.

Article 27

Suivi du contrat de professionnalisation permanent

La section paritaire professionnelle du travail temporaire réalisera annuellement un bilan du contrat de pro-

fessionnalisation permanent qui comportera des éléments statistiques et des éléments qualitatifs portant notamment sur l'insertion professionnelle des bénéficiaires de ce contrat.

La section paritaire professionnelle du travail temporaire pourra, en tant que de besoin, faire réaliser des enquêtes auprès des salariés permanents bénéficiaires.

Ce bilan sera présenté à la CPNE de la branche

2 - Le contrat de professionnalisation intérimaire

Article 28

Objectifs

Le contrat de professionnalisation intérimaire permet à son bénéficiaire d'acquérir une des qualifications professionnelles

— Soit un diplôme ou titre à finalité professionnelle enregistré dans le répertoire national des certifications professionnelles prévu par la législation en vigueur

— Soit une qualification professionnelle reconnue dans les accords ou conventions collectives de branche applicables dans la ou les entreprises utilisatrices où sont effectuées les périodes d'emploi;

— Soit une qualification professionnelle ouvrant droit à un certificat de qualification professionnelle de branche (CQP) ou interbranche (CQPI) validé par la CPNE de la branche, ou par la CPNE à laquelle appartient la ou les entreprises utilisatrices dans la ou lesquelles seront réalisées les périodes d'emploi.

Conformément à la législation en vigueur, à titre expérimental, le contrat de professionnalisation intérimaire peut être conclu dans le cadre d'un parcours sur mesure qui ne serait pas nécessairement qualifiant ou certifiant.

Article 29

Durée et contenu du contrat de professionnalisation intérimaire

A

Durée

Le contrat de professionnalisation intérimaire prend la forme d'un contrat à durée indéterminée (CDI) ou d'un contrat à durée déterminée (CDD).

Lorsqu'il est conclu pour une durée déterminée, le contrat de professionnalisation intérimaire peut être renouvelé, par la conclusion d'un nouveau contrat, dans les deux cas suivants, pouvant être utilisés une seule fois chacun pour le même bénéficiaire :

— Préparation d'une qualification supérieure ou complémentaire après avoir obtenu la qualification préparée ;

— Échec aux épreuves d'évaluation de la formation suivie, maternité, maladie, accident du travail, maladie professionnelle ou défaillance de l'organisme de formation, empêchant d'obtenir la qualification visée.

B

Contenu

Le contrat de professionnalisation intérimaire se compose :

- De périodes d'enseignements théoriques généraux, professionnels et technologiques mises en œuvre par un organisme de formation externe à l'ETT/ETTI ;
- De périodes d'acquisition d'un savoir-faire par l'exercice en entreprise utilisatrice d'une ou plusieurs activités professionnelles en relation avec la qualification recherchée.

Article 30

Modalités de mise en œuvre du contrat de professionnalisation intérimaire

A

Bilan de positionnement

Avant ou au démarrage du contrat de professionnalisation intérimaire, un bilan peut, en tant que de besoin, être réalisé par un organisme externe.

Ces heures consacrées à la réalisation du bilan s'ajoutent à la durée des enseignements théoriques généraux, professionnels et technologiques prévus au contrat de professionnalisation intérimaire

B

Conclusion du contrat de professionnalisation intérimaire

L'ETT/ETTI conclut avec le salarié intérimaire un contrat de professionnalisation intérimaire dans le cadre de la législation et réglementation en vigueur. Ce contrat couvre l'intégralité des périodes de formation et de missions.

Pendant les périodes de missions, le salarié intérimaire est titulaire d'un contrat de mission-formation ou d'une lettre de mission-formation pour celui en contrat à durée indéterminée, établi dans les conditions visées à l'article L. 1251-57 du code du travail.

Pendant les périodes de missions, le salarié intérimaire est titulaire d'un contrat de mission ou d'une lettre de mission pour celui en contrat à durée indéterminée, établi dans les conditions de l'article L. 1251-57 du code du travail.

L'ETT/ETTI s'engage à fournir une ou des missions au salarié intérimaire en relation avec l'objectif de professionnalisation visé au contrat.

Le salarié intérimaire s'engage à travailler pour le compte de l'ETT/ETTI dans une ou des entreprises utilisatrices, à suivre la formation prévue au contrat et à se présenter aux évaluations et aux épreuves de validation.

Ces engagements figurent dans le contrat de professionnalisation intérimaire

Le contrat de professionnalisation intérimaire peut comporter une période d'essai qui ne peut excéder (hors renouvellement) :

- Pour un contrat de professionnalisation en CDI :
 - 2 mois pour les ouvriers et employés,
 - 3 mois pour les techniciens et agents de maîtrise,
 - 4 mois pour les cadres.
- Pour un contrat de professionnalisation en CDD :
 - 1 jour par semaine dans la limite de 2 semaines si la durée du contrat est au plus égale à 6 mois,
 - 1 mois si la durée du contrat est de plus de 6 mois.

Article 31

Contrat de professionnalisation intérimaire d'une durée de 6 à 12 mois

A

Les publics concernés

Conformément à la législation en vigueur, un contrat de professionnalisation intérimaire peut être proposé lors de l'embauche :

- Aux personnes âgées de 16 à 25 ans révolus qui souhaitent compléter leur formation initiale ;
- Aux demandeurs d'emploi âgés de 26 ans et plus ;
- Aux bénéficiaires de minima sociaux : revenu de solidarité active (RSA), allocation spécifique de solidarité (ASS) ou de l'allocation aux adultes handicapés (AAH) ;
- Aux personnes ayant bénéficié d'un contrat conclu en application de l'article L. 5134-19-1 du code du travail (contrat unique d'insertion).

B

La durée des actions de formation

Les actions de formation prévues au contrat de professionnalisation intérimaire sont d'une durée comprise entre 15 % et 25 % de la durée totale du contrat sans pouvoir être inférieures à 150 heures.

Toutefois, en application de la législation en vigueur, ces actions de formation peuvent être portées jusqu'à 50 % de la durée totale du contrat, lorsque l'action de formation est destinée :

- À l'obtention d'un certificat de qualification professionnelle de branche (CQP), d'un diplôme ou d'un titre enregistré au répertoire national des certifications professionnelles ;
- Aux demandeurs d'emploi :
 - Ayant 20 ans d'activité professionnelle,
 - Ou bien âgés de plus de 45 ans sans qualification reconnue ou dont la qualification ne leur permet plus d'accéder à un emploi;
 - Ou bien titulaires d'un titre ou d'un diplôme qui n'offre pas de débouchés sur le bassin d'emploi.

Article 32

Contrat de professionnalisation intérimaire d'une durée de 12 à 24 mois

La durée du contrat de professionnalisation intérimaire en CDD peut être allongée jusqu'à 24 mois pour certains publics définis par la législation en vigueur ainsi que par les partenaires sociaux de la branche.

Ces dispositions régissent également le recrutement d'un salarié dans le cadre d'un contrat de professionnalisation intérimaire à durée indéterminée dont l'action de professionnalisation se situe obligatoirement au début du contrat, d'une durée supérieure de 12 mois dans la limite de 24 mois.

A

Les publics concernés

La durée du contrat de professionnalisation intérimaire peut être allongée jusqu'à 24 mois pour les publics suivants visés par la législation en vigueur :

- Les bénéficiaires des minima sociaux (RSA, ASS, AAH) ou ainsi que les anciens titulaires d'un contrat unique d'insertion ;
- Les jeunes de 16 à 25 ans non titulaires du baccalauréat ou d'un diplôme technologique ou professionnel (CAP, BEP, ...) ou qui veulent compléter leur formation initiale quel que soit le niveau ;
- Les demandeurs d'emploi âgés de 26 ans et plus inscrits depuis plus de 1 an sur la liste des demandeurs d'emploi.

À ces publics, les partenaires sociaux de la branche conviennent d'y adjoindre les personnes suivantes :

- Les demandeurs d'emploi qui ne sont titulaires ni du baccalauréat ni d'un diplôme technologique ou professionnel (CAP, BEP, ...) ou qui sont titulaires d'un titre ou diplôme n'offrant pas de débouchés sur le bassin d'emploi ;
- Les personnes de plus de 45 ans sans qualification reconnue ou dont la qualification ne leur permet plus d'accéder à un emploi ;
- Les personnes ayant interrompu leur activité professionnelle pour s'occuper de leurs enfants ou de leur conjoint ou ascendants en situation de dépendance ;
- Les bénéficiaires de l'obligation d'emploi, tels que prévus à l'article L. 5212-13 du code du travail dont notamment les travailleurs handicapés ;
- Les personnes reconnues inaptes, par le médecin du travail, à occuper un emploi correspondant à leur qualification antérieure.

B

La durée des actions de formation

Les actions de formation prévues au contrat de professionnalisation intérimaire sont, d'une durée comprise entre 15 % et 25 % de la durée totale du contrat, sans pouvoir être inférieures à 150 heures.

Toutefois, conformément à la législation en vigueur, les actions de formation peuvent être portées jusqu'à 50 % de la durée totale du contrat :

— Lorsque l'action de formation mène à une qualification professionnelle sanctionnée par un certificat de qualification professionnelle de branche (CQP), un diplôme ou un titre à finalité professionnelle enregistré au répertoire national des certifications professionnelles. Le diplôme ou le titre doit alors être en lien direct avec l'emploi visé.

Article 33

Rémunération du contrat de professionnalisation intérimaire

A

Rémunération des périodes de formation

Pour les bénéficiaires du contrat de professionnalisation intérimaire âgés de 18 à 25 ans, les parties signataires du présent accord conviennent de fixer la rémunération de la façon suivante :

- Rémunération égale à 70 % du SMIC ou 70 % de la rémunération mensuelle minimale garantie (pour le salarié intérimaire en contrat à durée indéterminée), si le bénéficiaire est titulaire d'un diplôme ou d'un titre d'un niveau inférieur au Bac professionnel ;
- Rémunération égale à 80 % du SMIC ou 80 % de la rémunération mensuelle minimale garantie (pour le salarié intérimaire en contrat à durée indéterminée), si le bénéficiaire est titulaire d'un Bac professionnel ou d'un diplôme ou d'un titre de même niveau.

Pour les bénéficiaires du contrat de professionnalisation intérimaire âgés de 26 ans et plus :

- La rémunération est au moins égale à 85 % du minimum conventionnel correspondant au niveau de l'emploi visé sans pouvoir être inférieure au SMIC ou à la rémunération mensuelle minimale garantie (pour le salarié intérimaire en contrat à durée indéterminée).

B

Rémunération des périodes de mission

Pendant les périodes de missions, le salarié intérimaire perçoit la rémunération afférente à l'emploi occupé en application de l'article L. 1251-18 du code du travail.

C

Garantie de rémunération couvrant la totalité du contrat

La rémunération mensuelle versée au salarié intérimaire ne peut être inférieure aux minima définis pendant les périodes de formation.

En tout état de cause, pour l'ensemble de la période couverte par le contrat de professionnalisation intérimaire, le salarié intérimaire ne peut percevoir en fonction de son âge et de la durée de son contrat, une rémunération totale inférieure à 70 % du salaire de référence moyen correspondant aux périodes de missions.

L'ETT/ETI devra s'assurer du respect de ces dispositions à la fin du contrat de professionnalisation.

Le contrat de professionnalisation intérimaire peut comporter une période de suspension, correspondant à une période de fermeture de l'entreprise utilisatrice, sans que celle-ci ait pour conséquence que la durée effective du contrat soit inférieure à six mois. Dans ce cas, l'ETT/ETI s'engage à rechercher une ou des missions qui couvrent la période : le salarié concerné étant prioritaire sur les missions disponibles. Sur sa demande, elle peut verser au salarié intérimaire l'indemnité compensatrice de congés payés correspondant aux droits acquis par le salarié.

Article 34 La fonction tutorale

A

Désignation d'un tuteur au sein de l'ETT/ETI

Pour chaque salarié titulaire d'un contrat de professionnalisation intérimaire, l'ETT/ETI désigne un tuteur parmi les salariés permanents. Chaque tuteur peut suivre 10 salariés intérimaires au plus.

1

Missions

Le tuteur de l'ETT/ETI a notamment pour rôle de :

- Aider, informer et guider le salarié intérimaire pendant toute la durée du contrat ;
- Veiller au respect du planning des formations ;
- S'assurer que le salarié intérimaire se présente aux épreuves qui permettent la délivrance de la certification prévue au contrat ;
- Assurer la liaison avec le ou les organismes de formation et le ou les tuteurs de l'entreprise utilisatrice ;
- Veiller à la bonne adéquation entre les fonctions exercées et les objectifs de qualification recherchés.

2

Valorisation de la fonction tutorale

Les partenaires sociaux de la branche considèrent que le développement du tutorat est de nature à accroître la qualité et l'efficacité des actions conduites dans le cadre des dispositifs de formation professionnelle tels que le contrat de professionnalisation intérimaire.

Pour favoriser l'exercice de cette fonction tutorale, le salarié permanent doit avoir bénéficié au préalable d'une formation spécifique si nécessaire.

L'ETT/ETI prend également les mesures d'organisation et d'aménagement de la charge de travail nécessaires à l'accomplissement de la mission du tuteur.

Les partenaires sociaux de la branche confient à la CPNE de la branche le soin d'élaborer un référentiel de formation pour l'exercice de la fonction de tuteur en s'appuyant sur l'ingénierie et l'expertise de l'OPCO acquise notamment via l'expérience d'autres branches professionnelles adhérentes à l'opérateur.

et d'accompagnement des bénéficiaires à l'extérieur de

Les partenaires sociaux de la branche incitent les ETT/ETI à valoriser la fonction tutorale exercée par les salariés permanents notamment en matière de reconnaissance et de valorisation des compétences dans le cadre de l'entretien professionnel visé aux articles 54 et suivants du présent accord.

Dans le cadre d'un accord collectif d'entreprise prévoyant des modalités d'abondement du compte personnel de formation des salariés, visé à l'article 76 du présent accord, un abondement spécifique au titre de l'exercice de la fonction tutorale pourra être envisagé.

B

Désignation d'un tuteur au sein de l'entreprise utilisatrice

L'entreprise utilisatrice doit désigner un tuteur chargé d'accompagner le salarié intérimaire en contrat de professionnalisation intérimaire. Elle peut également organiser, en lien avec l'organisme de formation et l'ETT/ETI, une formation pratique dispensée en alternance avec les périodes de formation externe et les périodes de missions prévues par le contrat.

Le tuteur de l'entreprise utilisatrice doit justifier d'une expérience d'au moins deux ans en rapport avec la qualification préparée dans le cadre du contrat de professionnalisation et ne peut suivre que trois salariés en contrat d'alternance au maximum (ou deux salariés s'il s'agit du responsable de l'entreprise).

Le tuteur désigné au sein de l'entreprise utilisatrice peut soit être un salarié permanent de cette entreprise, soit un salarié intérimaire prioritairement âgé de plus de 50 ans en mission dans l'entreprise utilisatrice, en application de l'accord du 13 juin 2012 qui autorise la désignation d'un salarié intérimaire en qualité de tuteur dans l'entreprise utilisatrice dans le cadre d'un contrat de professionnalisation intérimaire.

1

Missions

Conformément à la réglementation en vigueur, le tuteur au sein de l'entreprise utilisatrice a pour missions de :

- Aider et guider le salarié intérimaire pendant toute la durée du contrat ;
- Organiser l'activité du salarié intérimaire dans l'entreprise ;
- Contribuer à l'acquisition des savoir-faire professionnels ;
- Veiller au respect de l'emploi du temps du salarié intérimaire.

Lorsque le tutorat est exercé par un salarié intérimaire en mission au sein de l'entreprise utilisatrice, le tuteur pourra également être amené à :

- Faciliter les relations entre l'entreprise utilisatrice et le tuteur, et si besoin avec l'ETT/ETI ;
- Assurer, si nécessaire, la liaison avec l'organisme ou le service chargé des actions d'évaluation, de formation l'entreprise utilisatrice.

Valorisation de la fonction de tuteur

Les partenaires sociaux de la branche considèrent que le développement du tutorat est de nature à accroître la qualité et l'efficacité des actions conduites dans le cadre des dispositifs de formation professionnelle tels que le contrat de professionnalisation intérimaire.

Lorsque le tutorat est exercé par un salarié intérimaire en mission au sein de l'entreprise utilisatrice, ce dernier devra bénéficier en application de l'accord du 13 juin 2012 :

— Des dispositions applicables au tuteur prévues dans un accord de branche ou d'entreprise en vigueur au sein de l'entreprise utilisatrice ;

— D'une formation obligatoire d'une durée de 21 heures, renouvelable tous les 3 ans, qui portera notamment sur l'accueil du tuteur, des conseils en pédagogie, la gestion relationnelle et devra intégrer une mise en situation du tuteur ;

— D'un droit à 35 heures de formation professionnelle spécifique tous les 3 ans, afin d'améliorer sa qualification et de favoriser son parcours professionnel.

Article 35

Prise en charge du contrat de professionnalisation intérimaire et de la fonction tutorale par la section paritaire professionnelle du travail temporaire

Le financement du contrat de professionnalisation intérimaire est géré par la section paritaire professionnelle du travail temporaire au sein de l'OPCO.

Le forfait de prise en charge du contrat de professionnalisation intérimaire est fixé initialement à 17 euros de l'heure et finance en tout ou partie :

— Les actions de formation, d'accompagnement et d'évaluation mises en œuvre par un prestataire de formation externe ou un service de formation interne structuré et référencé par la section paritaire professionnelle du travail temporaire ;

— Les coûts pédagogiques, les salaires et les frais annexes du salarié intérimaire pendant les périodes de formation.

Ce forfait est porté initialement à 27 euros de l'heure pour les contrats de professionnalisation intérimaires mis en œuvre dans le cadre de programmes nationaux et de priorités fixées par la branche.

En application de la réglementation en vigueur :

— Les coûts liés à formation des tuteurs engagés par les ETT/ETTI, sont pris en charge dans la limite de 15 euros par heure de formation pour une durée maximale de 40 heures ;

— Les coûts liés à l'exercice de la fonction de tuteur sont pris en charge dans la limite de 230 euros par mois et par salarié pour une durée maximale de 6 mois.

Ces financements visent les tuteurs, salariés permanents au sein de l'ETT/ETTI ainsi que les salariés intérimaires en mission au sein de l'entreprise utilisatrice.

Les dépenses de formation non couvertes par les forfaits de prise en charge peuvent être financées soit sur les fonds conventionnels, soit sur l'investissement formation des ETT/ETTI, soit, pour les ETT/ETTI de moins de 50 salariés, sur les fonds légaux mutualisés dédiés à ces ETT/ETTI dans les limites fixées par l'OPCO.

Dans les six mois suivant l'entrée en vigueur du présent accord, un bilan spécifique de l'impact des forfaits de prise en charge sera réalisé par la CPNE de la branche. Au vu du bilan, la CPNE de la branche pourra, le cas échéant, réviser les forfaits du contrat de professionnalisation intérimaire.

Article 36

Suivi du contrat de professionnalisation intérimaire

La section paritaire professionnelle du travail temporaire réalisera annuellement un bilan du contrat de professionnalisation intérimaire qui comportera des éléments statistiques et des éléments qualitatifs portant notamment sur l'insertion professionnelle des bénéficiaires de ce contrat.

La section paritaire professionnelle du travail temporaire pourra, en tant que de besoin, faire réaliser des enquêtes auprès des salariés intérimaires bénéficiaires.

Ce bilan sera présenté à la CPNE de la branche

Section 2

Le contrat d'apprentissage

1 - Le contrat d'apprentissage permanent

Article 37

Objectifs

L'objectif du contrat d'apprentissage permanent est de permettre à un jeune de suivre une formation générale, théorique et pratique, en vue d'acquérir une qualification professionnelle sanctionnée par un diplôme ou un titre enregistré au RNCP (Répertoire National des Certifications Professionnelles).

Le contrat d'apprentissage permanent permet de préparer :

— Un diplôme professionnel de l'enseignement secondaire tels que notamment le certificat d'aptitude professionnelle (CAP), le baccalauréat professionnel ;

— Un diplôme de l'enseignement supérieur tels que notamment le brevet de technicien supérieur (BTS), le diplôme universitaire de technologie (DUT), la licence professionnelle, le diplôme d'ingénieur, le diplôme d'école supérieure de commerce ;

— Un titre à finalité professionnelle enregistré au RNCP, dont l'ensemble des titres professionnels relevant du Ministère chargé de l'emploi.

Article 38 **Publics visés**

L'ETT/ETI peut proposer un contrat d'apprentissage permanent à un jeune âgé d'au moins 16 ans et jusqu'à 29 ans révolus.

Conformément à la législation en vigueur, la limite d'âge à 29 ans ne s'applique pas :

- Aux personnes ayant la qualité de travailleur handicapé reconnue ;
- Aux personnes ayant un projet de création ou de reprise d'entreprise;
- Aux apprentis qui concluent un nouveau contrat d'apprentissage conduisant à un niveau de diplôme supérieur à celui obtenu à l'issue du contrat ou de la période d'apprentissage précédents.

Article 39 **Contenu et durée de mise en œuvre du contrat d'apprentissage permanent**

A **Contenu**

Le contrat d'apprentissage permanent alterne des périodes d'enseignements théoriques généraux, technologiques et professionnels mises en œuvre en centre de formation d'apprentis (CFA) et des périodes d'application pratique en ETT/ETI en relation avec le titre ou diplôme préparé.

B **Durée**

Le contrat d'apprentissage permanent peut être conclu :

- Pour une durée limitée ;
- Pour une durée indéterminée. Dans ce cas l'apprenti débute son contrat à durée indéterminée par une période d'apprentissage.

La durée du contrat d'apprentissage permanent, lorsqu'il est conclu pour une durée limitée, ou de la période d'apprentissage, lorsque le contrat d'apprentissage est conclu pour une durée indéterminée, varie entre 6 mois et 3 ans, sous réserve des cas de prolongation prévus par la législation en vigueur.

Cette durée est égale à la durée du cycle de formation préparant à la qualification qui fait l'objet du contrat.

Conformément à la réglementation en vigueur, la durée de la formation dispensée dans les CFA ne peut être inférieure à 400 heures par an en moyenne sur les années d'application du contrat.

Article 40 **Modalités de mise en œuvre du contrat d'apprentissage permanent**

A **Conclusion du contrat d'apprentissage permanent**

L'ETT/ETI conclut avec l'apprenti un contrat d'apprentissage permanent dans le cadre de la législation et réglementation en vigueur.

B **Visite médicale**

L'apprenti permanent doit passer la visite d'information et de prévention avant l'expiration d'un délai de deux mois à compter de sa date d'embauche, selon des modalités fixées par la réglementation en vigueur.

C **Période d'essai**

Le contrat d'apprentissage permanent peut être rompu, sans aucun motif particulier ni aucune indemnité, par l'apprenti ou par l'employeur jusqu'à l'échéance des 45 premiers jours consécutifs ou non de formation pratique en ETT/ETI effectuée par l'apprenti. Le temps passé en centre de formation n'est pas pris en compte.

Article 41 **Mobilité à l'étranger**

En application de la législation en vigueur, le contrat d'apprentissage permanent peut être exécuté en partie à l'étranger pour une durée qui ne peut excéder un an. La durée d'exécution du contrat en France doit être au minimum de six mois.

Pendant la période de mobilité dans un État membre de l'Union européenne autre que la France ou hors de l'Union européenne, l'entreprise d'accueil ou le centre de formation d'accueil est seul responsable des conditions d'exécution du contrat de travail de l'apprenti, telles qu'elles sont déterminées par les dispositions légales et conventionnelles en vigueur dans le pays d'accueil, notamment ce qui a trait :

- À la santé et à la sécurité au travail;
- À la rémunération ;
- À la durée du travail ;
- Au repos hebdomadaire et aux jours fériés.

Article 42 **Rémunération du contrat d'apprentissage permanent**

Le salaire applicable à l'apprenti permanent varie en fonction de son âge et de sa progression dans le cycle de formation en application de la législation en vigueur.

Les parties signataires du présent accord rappellent que, conformément à la législation en vigueur, les ETT/ETI doivent prendre en compte en pourcentage, s'il est supérieur, le salaire minimum conventionnel correspondant à l'emploi occupé, pour les apprentis permanents âgés de 21 ans et plus.

Article 43 **Encadrement de l'apprenti par un maître d'apprentissage**

A **Désignation du maître d'apprentissage**

Un maître d'apprentissage doit être désigné au sein de l'ETT/ETI pour accompagner l'apprenti permanent.

Le salarié permanent au sein de l'ETT/ETTI désigné pour être maître d'apprentissage doit être volontaire et justifier d'une expérience professionnelle d'au moins deux ans en rapport avec la qualification visée par le diplôme ou le titre préparé.

Le maître d'apprentissage peut encadrer au maximum deux apprentis permanents.

1

Missions

Conformément à la réglementation en vigueur, le maître d'apprentissage a pour missions de :

- Accueillir, aider, informer et guider les apprentis permanents ;
- Organiser avec les salariés intéressés l'activité de ces apprentis dans l'ETT/ETTI et contribuera l'acquisition des savoir-faire professionnels ;
- Veiller au respect de l'emploi du temps de l'apprenti ;
- Assurer la liaison entre le CFA et l'ETT/ETTI ;
- Participer à l'évaluation du suivi de la formation.

2

Valorisation de la fonction de maître d'apprentissage

Les partenaires sociaux de la branche considèrent que le développement du tutorat est de nature à accroître la qualité et l'efficacité des actions conduites dans le cadre des dispositifs de formation professionnelle tels que le contrat d'apprentissage permanent.

Pour favoriser l'exercice de la fonction de maître d'apprentissage, le salarié permanent doit avoir bénéficié au préalable d'une formation spécifique si nécessaire.

L'ETT/ETTI prend également les mesures d'organisation et d'aménagement de la charge de travail nécessaires à l'accomplissement de la mission du maître d'apprentissage.

Les partenaires sociaux de la branche incitent les ETT/ETTI à valoriser la fonction de maître d'apprentissage exercée par les salariés permanents notamment en matière de reconnaissance et de valorisation des compétences dans le cadre de l'entretien professionnel visé aux articles 54 et suivants du présent accord.

Article 44

Prise en charge du contrat d'apprentissage permanent et de la fonction de maître d'apprentissage par la section paritaire professionnelle du travail temporaire

Le financement du contrat d'apprentissage permanent est géré par la section paritaire professionnelle du travail temporaire au sein de l'OPCO sur la base des niveaux de prise en charge fixés par la CPNE de la branche en fonction du diplôme ou du titre à finalité professionnelle préparé.

Le niveau de prise en charge du contrat d'apprentissage permanent finance :

- Les coûts pédagogiques ;
- Les frais annexes de l'apprenti permanent pendant les périodes de formation dans les limites fixées par la réglementation en vigueur.

De plus, en application de la réglementation en vigueur :

— Les coûts liés à la formation des maîtres d'apprentissage par les ETT/ETTI, sont pris en charge dans la limite de 15 euros par heure de formation pour une durée maximale de 40 heures.

— Les coûts liés à l'exercice de la fonction de maître d'apprentissage sont pris en charge dans la limite de 230 euros par mois et par apprenti pour une durée maximale de 12 mois.

Les dépenses de formation dont les frais annexes afférentes aux périodes de formation, non couvertes par le niveau de prise en charge, peuvent être financées, soit sur l'investissement formation des ETT/ETTI, soit, pour les ETT/ETTI de moins de 50 salariés, sur les fonds légaux mutualisés dédiés à ces ETT/ETTI dans les limites fixées par l'OPCO.

Un suivi spécifique de ces financements sera assuré au moins une fois par an par la CPNE de la branche.

Article 45

Suivi du contrat d'apprentissage permanent

La section paritaire professionnelle du travail temporaire réalisera annuellement un bilan du contrat d'apprentissage permanent qui comportera des éléments statistiques et des éléments qualitatifs portant notamment sur l'insertion professionnelle des bénéficiaires de ce contrat.

La section paritaire professionnelle du travail temporaire pourra, en tant que de besoin, faire réaliser des enquêtes auprès des salariés permanents bénéficiaires.

Ce bilan sera présenté à la CPNE de la branche

2 - Le contrat d'apprentissage intérimaire

Article 46

Objectifs

L'objectif du contrat d'apprentissage intérimaire est de permettre à un jeune de suivre une formation générale, théorique et pratique, en vue d'acquérir une qualification professionnelle sanctionnée par un diplôme ou un titre enregistré au RNCP (Répertoire National des Certifications Professionnelles).

Le contrat d'apprentissage intérimaire permet de préparer :

- Un diplôme professionnel de l'enseignement secondaire tels que notamment le certificat d'aptitude professionnelle (CAP), le baccalauréat professionnel ;
- Un diplôme de l'enseignement supérieur tels que notamment le brevet de technicien supérieur (BTS), le diplôme universitaire de technologie (DUT), la licence

professionnelle, le diplôme d'ingénieur, le diplôme d'école supérieure de commerce ;

— Un titre à finalité professionnelle enregistré au RNCP, dont l'ensemble des titres professionnels relevant du Ministère chargé de l'emploi.

Article 47 **Publics visés**

L'ETT/ETTI peut proposer un contrat d'apprentissage intérimaire à un jeune âgé d'au moins 16 ans et jusqu'à 29 ans révolus.

Conformément à la législation en vigueur, la limite d'âge à 29 ans ne s'applique pas :

— Aux personnes ayant la qualité de travailleur handicapé reconnue ;

— Aux personnes ayant un projet de création ou de reprise d'entreprise;

— Aux apprentis qui concluent un nouveau contrat d'apprentissage conduisant à un niveau de diplôme supérieur à celui obtenu à l'issue du contrat ou de la période d'apprentissage précédent.

Article 48 **Contenu et durée de mise en œuvre du contrat d'apprentissage intérimaire**

A **Contenu**

Le contrat d'apprentissage intérimaire alterne des périodes d'enseignements théoriques généraux, technologiques et professionnels mise en œuvre en centre de formation d'apprentis (CFA) et des périodes d'application pratique en entreprise utilisatrice en relation avec le titre ou diplôme préparé.

B **Durée**

Le contrat d'apprentissage intérimaire peut être conclu :

— Pour une durée limitée ;

— Pour une durée indéterminée. Dans ce cas l'apprenti intérimaire débute son contrat à durée indéterminée par une période d'apprentissage.

La durée du contrat d'apprentissage intérimaire, lorsqu'il est conclu pour une durée limitée, ou de la période d'apprentissage, lorsque le contrat d'apprentissage est conclu pour une durée indéterminée, varie entre 6 mois et 3 ans, sous réserve des cas de prolongation prévus par la législation en vigueur.

Cette durée est égale à la durée du cycle de formation préparant à la qualification qui fait l'objet du contrat.

Conformément à la réglementation en vigueur, la durée de la formation dispensée dans les CFA ne peut être inférieure à 400 heures par an en moyenne sur les années d'application du contrat.

Article 49 **Modalités de mise en œuvre du contrat d'apprentissage intérimaire**

A

Conclusion du contrat d'apprentissage intérimaire

L'ETT/ETTI conclut avec l'apprenti intérimaire :

— Un contrat d'apprentissage intérimaire dans le cadre de la législation et réglementation en vigueur ;

— Un contrat de mission dont le motif de recours est «formation professionnelle en apprentissage» en application des articles L. 1251-7 et L. 6226-1 du code du travail. Ce contrat de mission apprentissage couvre les périodes de formation et les périodes de missions réalisées dans une ou plusieurs entreprises utilisatrices. La durée minimale de chaque mission ne peut être inférieure à 6 mois : le temps consacré aux enseignements dispensés en CFA étant pris en compte dans cette durée.

L'ETT/ETTI s'engage à fournir une ou des missions au salarié intérimaire en relation avec l'objectif de certification visé au contrat.

L'apprenti intérimaire s'engage à travailler pour le compte de l'ETT/ETTI dans une ou des entreprises utilisatrices, à suivre la formation prévue au contrat et à se présenter aux évaluations et aux épreuves de validation.

Le contrat d'apprentissage intérimaire peut comporter une période de suspension, correspondant à une période de fermeture de l'entreprise utilisatrice, sans que celle-ci ait pour conséquence que la durée effective du contrat soit inférieure à six mois. Dans ce cas, l'ETT/ETTI s'engage à rechercher une ou des missions qui couvrent la période, l'apprenti intérimaire concerné étant prioritaire sur les missions disponibles. Sur sa demande, elle peut verser à l'apprenti intérimaire l'indemnité compensatrice de congés payés correspondant aux droits acquis par l'apprenti.

B **Visite médicale**

L'apprenti intérimaire doit passer la visite d'information et de prévention avant l'expiration d'un délai de deux mois à compter de sa date d'embauche, selon des modalités fixées par la réglementation en vigueur.

C **Période d'essai**

Le contrat d'apprentissage intérimaire peut être rompu, sans aucun motif particulier ni aucune indemnité, par l'apprenti ou l'employeur jusqu'à l'échéance des 45 premiers jours consécutifs ou non de formation pratique en entreprise utilisatrice effectuée par l'apprenti. Le temps passé en centre de formation n'est pas pris en compte.

D
Mobilité à l'étranger

L'article R. 6226-4 du code du travail interdit de dispenser une partie de la formation pratique de l'apprentissage intérimaire à l'étranger y compris dans une entreprise utilisatrice localisée dans un État membre de l'Union européenne.

Cette interdiction constitue un réel frein au développement du contrat d'apprentissage intérimaire dans la branche du travail temporaire en ne permettant pas, contrairement au droit commun, la réalisation d'une partie de la formation pratique hors de France.

Les partenaires sociaux se réuniront en vue d'étudier les moyens permettant la levée de cette interdiction.

Article 50
Rémunération du contrat d'apprentissage intérimaire

Le salaire applicable à l'apprenti intérimaire varie en fonction de son âge et de sa progression dans le cycle de formation en application de la législation en vigueur.

Pendant la durée d'exécution du contrat d'apprentissage intérimaire, la rémunération perçue par l'apprenti intérimaire ne peut être inférieure à celle que percevrait dans l'entreprise utilisatrice un apprenti préparant le même titre ou diplôme, en application de l'article L. 1251-18 du code du travail.

Article 51
Double encadrement de l'apprenti intérimaire

A
Désignation du maître d'apprentissage au sein de l'ETT/ETTI

Un maître d'apprentissage doit être désigné au sein de l'ETT/ETTI pour accompagner chaque apprenti en contrat d'apprentissage intérimaire.

Le salarié permanent désigné pour être maître d'apprentissage doit être volontaire et justifier d'une expérience professionnelle de deux ans au sein d'une ETT/ETTI.

Le maître d'apprentissage au sein de l'ETT/ETTI peut suivre simultanément 5 apprentis au maximum.

1
Missions

Conformément à la réglementation en vigueur, le maître d'apprentissage au sein de l'ETT/ETTI a pour missions de :

- Suivre l'apprenti intérimaire tout au long de sa formation ;
- Veiller à sa progression en liaison avec le CFA et le maître d'apprentissage nommé au sein de l'entreprise utilisatrice.

2

Valorisation de la fonction de maître d'apprentissage au sein de l'ETT/ETTI

Les partenaires sociaux de la branche considèrent que le développement du tutorat est de nature à accroître la qualité et l'efficacité des actions conduites dans le cadre des dispositifs de formation professionnelle tels que le contrat d'apprentissage intérimaire.

Pour favoriser l'exercice de la fonction de maître d'apprentissage, le salarié permanent au sein de l'ETT/ETTI doit avoir bénéficié au préalable d'une formation spécifique si nécessaire.

L'ETT/ETTI prend également les mesures d'organisation et d'aménagement de la charge de travail nécessaires à l'accomplissement de la mission du maître d'apprentissage.

Les partenaires sociaux de la branche incitent les ETT/ETTI à valoriser la fonction de maître d'apprentissage exercée par les salariés permanents notamment en matière de reconnaissance et de valorisation des compétences dans le cadre de l'entretien professionnel visé aux articles 54 et suivants du présent accord.

B

Désignation du maître d'apprentissage au sein de l'entreprise utilisatrice

Un maître d'apprentissage doit être désigné au sein de l'entreprise utilisatrice pour accompagner l'apprenti intérimaire.

Le salarié permanent au sein de l'entreprise utilisatrice désigné pour être maître d'apprentissage doit être volontaire et justifier d'une expérience professionnelle d'au moins deux ans en rapport avec la qualification visée par le diplôme ou le titre préparé.

Le maître d'apprentissage au sein de l'entreprise utilisatrice peut accueillir simultanément deux apprentis au maximum dont l'apprenti intérimaire.

1

Missions

Conformément à la législation en vigueur, le maître d'apprentissage a pour mission de :

- Contribuer à l'acquisition par l'apprenti intérimaire dans l'entreprise utilisatrice des compétences correspondant à la qualification visée et au titre ou diplôme en liaison avec le CFA et le maître d'apprentissage désigné au sein de l'ETT/ETTI.

Article 52

Prise en charge du contrat d'apprentissage intérimaire et de la fonction de maître d'apprentissage par la section paritaire professionnelle du travail temporaire

Le financement du contrat d'apprentissage intérimaire est géré par la section paritaire professionnelle du travail temporaire au sein de l'OPCO sur la base des niveaux de prise en charge fixés par la CPNE de la branche en fonction du diplôme ou du titre à finalité professionnelle préparé.

Le niveau de prise en charge du contrat d'apprentissage intérimaire finance :

- Les coûts pédagogiques ;
- Les frais annexes de l'apprenti intérimaire pendant les périodes de formation dès lors qu'ils ont fait l'objet d'une prise en charge par le CFA et dans les limites légales autorisées par la réglementation en vigueur.

De plus, en application de la réglementation en vigueur :

- Les coûts liés à la formation des maîtres d'apprentissage par les ETT/ETTI, sont pris en charge dans la limite de 15 euros par heure de formation pour une durée maximale de 40 heures ;
- Les coûts liés à l'exercice de la fonction de maître d'apprentissage sont pris en charge dans la limite de 230 euros par mois et par apprenti pour une durée maximale de 12 mois.

Les dépenses de formation afférentes aux périodes de formation non couvertes par le niveau de prise en charge, peuvent être financées, soit sur l'investissement formation des ETT/ETTI, soit, pour les ETT/ETTI de moins de 50 salariés, sur les fonds légaux mutualisés dédiés à ces ETT/ETTI dans les limites fixées par l'OPCO.

S'agissant des frais annexes, afin de lever les freins périphériques à la réalisation du contrat d'apprentissage intérimaire et de libérer ainsi l'apprenti intérimaire et l'ETT/ETTI de tout surcoût lié à ces frais, les parties signataires du présent accord conviennent d'un financement dédié sur les fonds conventionnels selon des modalités arrêtées par le Conseil d'administration du Fonds professionnel pour l'Emploi dans le Travail Temporaire (FPE-TT).

Un suivi spécifique de ces financements sera assuré au moins une fois par an par la CPNE de la branche.

Article 53

Suivi du contrat d'apprentissage intérimaire

La section paritaire professionnelle du travail temporaire réalisera annuellement un bilan du contrat d'apprentissage intérimaire qui comportera des éléments statistiques et des éléments qualitatifs portant notamment sur l'insertion professionnelle des bénéficiaires de ce contrat.

La section paritaire professionnelle du travail temporaire pourra, en tant que de besoin, faire réaliser des enquêtes auprès des salariés permanents bénéficiaires. Ce bilan sera présenté à la CPNE de la branche.

Titre 3

Favoriser le maintien dans l'emploi par l'évolution et la valorisation des compétences des salariés de la branche

Chapitre 1

Les salariés concernés

Face aux mutations socio-économiques liées aux évolutions technologiques et d'organisation du travail, les partenaires sociaux de la branche soulignent l'enjeu pour les ETT/ETTI d'identifier puis d'accompagner leurs salariés permanents et intérimaires dans l'évolution de leurs compétences devenues obsolètes et la sécurisation de leurs parcours professionnels.

L'accélération de ces évolutions entraîne un besoin d'actualisation et de développement réguliers des compétences techniques, réglementaires et comportementales des salariés de la branche qui doivent être intégrés dans les orientations stratégiques de l'ETT/ETTI et les objectifs du plan de développement des compétences.

Dans le cadre de la fixation de leurs orientations stratégiques, les ETT/ETTI pourront notamment s'appuyer sur les études de l'Observatoire de l'Intérim et du Recrutement (OIR), l'observatoire de la branche, portant sur les métiers en mutation et les compétences attendues.

Chapitre 2

Les outils mobilisables en vue d'analyser les compétences et les besoins d'évolution des salariés permanents et intérimaires

Section 1

L'entretien professionnel

1 - L'entretien professionnel des salariés permanents

Article 54 Finalités

L'objectif pour les entreprises et les salariés de s'inscrire dans une logique de parcours professionnel suppose :

- Que les entreprises informent les salariés sur les évolutions prévisibles des activités, des emplois et des compétences;
- Que les salariés puissent être acteurs de leur évolution professionnelle.

Pour atteindre ces objectifs, à l'occasion de son embauche, le salarié permanent est informé qu'il bénéficie tous les deux ans d'un entretien professionnel avec

son employeur consacré à ses perspectives d'évolution professionnelle, notamment en termes de qualifications et d'emploi, dans les conditions légales en vigueur.

Cet entretien ne porte pas sur l'évaluation du travail du salarié permanent. Il n'est donc pas confondu avec les entretiens annuels d'appréciation, même s'il peut se tenir à leur suite.

Pour les ETT/ETTI de 300 salariés et plus, soumises à l'obligation de négocier tous les trois ans un accord sur la gestion des emplois et des parcours professionnels en application de la réglementation en vigueur, l'entretien professionnel constitue l'un des outils RH permettant à l'employeur de faire le point sur la situation des salariés et des emplois qu'ils occupent.

Article 55 **Organisation**

Cet entretien a lieu à l'initiative de l'employeur. Il peut éventuellement être réalisé par un prestataire RH externe.

Cet entretien professionnel, qui donne lieu à la rédaction d'un document dont une copie est transmise par tout moyen au salarié, est proposé systématiquement au salarié permanent qui reprend son activité à l'issue :

- D'un congé de maternité ;
- D'un congé parental d'éducation ;
- D'un congé de proche aidant ;
- D'un congé d'adoption ;
- D'un congé sabbatique ;
- D'une période de mobilité volontaire sécurisée, mentionnée à l'article L. 1222-12 du code du travail ;
- D'une période d'activité à temps partiel au sens de l'article L. 1225-47 du code du travail ;
- D'un arrêt longue maladie prévu à l'article L. 324-1 du code de la sécurité sociale ;
- Ou à l'issue d'un mandat syndical.

À l'initiative du salarié permanent, cet entretien peut avoir lieu à une date antérieure à la reprise de poste.

Article 56 **Contenu**

L'entretien professionnel peut porter, sans que cela soit impératif ni exhaustif, sur les points suivants :

- L'évolution envisageable de l'emploi occupé par le salarié à deux ans ou de sa qualification ;
- L'évolution envisageable du salarié à deux ans ;
- Les compétences développées depuis deux ans ;
- Les compétences à développer dans les deux ans ;
- Les parcours du salarié dans l'entreprise ;
- Les formations suivies et leur impact sur la situation du salarié.

Au cours de cet entretien, le salarié permanent doit également recevoir des informations relatives :

- À la validation des acquis de l'expérience ;

— À l'activation par le salarié de son compte personnel de formation ;

— Aux abondements de ce compte que l'employeur est susceptible de financer ;

— Au conseil en évolution professionnelle.

Tous les six ans, l'entretien professionnel dresse un état des lieux récapitulatif du parcours professionnel du salarié permanent. Cette durée s'apprécie par référence à l'ancienneté du salarié permanent dans l'entreprise.

Cet état des lieux, qui donne lieu à la rédaction d'un document dont une copie est transmise par tout moyen au salarié permanent, permet de vérifier que le salarié permanent a bénéficié au cours des six dernières années des entretiens professionnels tous les deux ans et d'apprécier s'il a :

— Suivi au moins une action de formation ;

— Acquis des éléments de certification par la formation ou par une validation des acquis de son expérience ;

— Bénéficié d'une progression salariale ou d'une progression professionnelle.

Article 57

Abondement correctif du Compte personnel de formation (CPF)

Dans les ETT/ETTI d'au moins cinquante salariés, lorsque, au cours des six dernières années le salarié permanent n'a pas bénéficié des entretiens prévus et d'au moins une action de formation autre que celle nécessaire à l'exercice de son activité son compte personnel de formation est abondé d'un montant de 3 000 euros en application des dispositions légales et réglementaires en vigueur.

L'employeur verse cette somme à la Caisse des Dépôts et Consignations qui en assure la gestion, en application des dispositions légales et réglementaires en vigueur.

2 - L'entretien professionnel des salariés intérimaires

Article 58

L'entretien professionnel des salariés intérimaires en contrat à durée indéterminée

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

Article 59

L'entretien professionnel conventionnel des salariés intérimaires en contrat de mission

Pour les salariés intérimaires en contrat de mission, les partenaires sociaux de la branche entendent reconduire le dispositif conventionnel mis en place par l'accord formation du 26 septembre 2014.

A

Finalité de l'entretien professionnel conventionnel

L'entretien professionnel conventionnel a pour objet 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).

B

Modalités de mise en œuvre de l'entretien professionnel conventionnel

Les ETT/ETTI doivent proposer un entretien professionnel 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.

Il peut se dérouler au choix de l'ETT/ETTI pendant une mission ou à l'issue de cette dernière. Lorsqu'il est réalisé durant la mission et pendant le temps de travail, il donne lieu à un maintien de la rémunération.

Afin de favoriser l'accès à l'entretien professionnel en dehors de la mission ou en dehors du temps de travail pendant une mission, l'ETT/ETTI verse au salarié intérimaire une indemnisation forfaitaire globale égale à une heure et demie du salaire de base, calculé sur le salaire de la dernière mission. Ce montant soumis aux cotisations sociales fait partie de l'investissement formation de l'ETT/ETTI.

3 - Suivi de l'entretien professionnel par l'Observatoire de l'Intérim et du Recrutement (OIR)

Les parties signataires du présent accord confient à l'Observatoire de l'Intérim et du Recrutement (OIR) le soin de faire des propositions de suivi des entretiens professionnels des salariés permanents et des salariés intérimaires.

Ces indicateurs de suivi pourront être intégrés dans le rapport annuel de la branche

Section 2

Le plan de développement des compétences

1 - Principes

Les partenaires sociaux de la branche considèrent le plan de développement des compétences comme un outil stratégique permettant la progression des salariés, favorisant leur fidélisation et le développement de leurs

compétences, pour faire face aux évolutions technologiques, organisationnelles ou socio-économiques.

Élaboré par l'employeur, le plan de développement des compétences est la traduction opérationnelle de la politique de formation de l'entreprise et regroupe l'ensemble des actions de formation décidées par l'employeur et organisées au bénéfice des salariés.

Conformément à la législation en vigueur, et en l'absence d'accord d'entreprise, le comité social et économique (CSE) est consulté sur le plan de développement des compétences dans le cadre :

- De la consultation sur les orientations stratégiques de l'entreprise;
- De la consultation sur la politique sociale de l'entreprise.

Dans ce cadre, lors de la consultation sur la politique sociale de l'entreprise, l'employeur met à la disposition du CSE notamment :

- Les informations sur l'évolution de la formation, sur le nombre et les conditions d'accueil des stagiaires, sur l'apprentissage ;
- Les informations sur le plan de développement des compétences du personnel de l'entreprise ;
- Les informations sur la mise en œuvre des contrats de professionnalisation et du compte personnel de formation ;
- Les informations sur la mise en œuvre des entretiens professionnels et de l'état des lieux récapitulatif.

2 - Contenu

Article 60

Notion d'action de formation

Selon la législation en vigueur, une action de formation se définit comme un parcours pédagogique permettant d'atteindre un objectif professionnel et le cas échéant une certification ou une qualification.

Cette action de formation peut être réalisée

- En tout ou partie à distance ;
- En situation de travail.

A

Action de formation organisée en tout ou partie à distance

Lorsque l'action de formation est réalisée en tout ou partie à distance les conditions suivantes doivent être réunies :

- L'existence d'une assistance technique et pédagogique appropriée pour accompagner le bénéficiaire de la formation dans le déroulement de son parcours ;
- Une information du bénéficiaire sur les activités pédagogiques à effectuer à distance et leur durée moyenne ;
- La mise en place d'évaluations qui jalonnent ou concluent l'action de formation.

B

Action de formation réalisée en situation de travail

Lorsqu'une action de formation est réalisée en situation de travail, les parties signataires du présent accord sont attachées à ce que l'ensemble des prescriptions légales encadrant la réalisation de la formation soit appliqué.

Ainsi la mise en œuvre d'une action de formation en situation de travail doit respecter les étapes suivantes :

- Une analyse de l'activité de travail pour, le cas échéant, l'adapter à des fins pédagogiques ;
- La désignation préalable d'un formateur pouvant exercer une fonction tutorale ;
- La mise en place de phases réflexives, distinctes des mises en situation de travail et destinées à utiliser à des fins pédagogiques les enseignements tirés de la situation de travail, qui permettent d'observer et d'analyser les écarts entre les attendus, les réalisations et les acquis de chaque mise en situation afin de consolider et d'explicitier les apprentissages ;
- Des évaluations spécifiques des acquis de la formation qui jalonnent ou concluent l'action.

S'agissant des salariés intérimaires, les conditions de mise en œuvre de la formation en situation de travail doivent s'inscrire dans le cadre des principes définis aux articles 62 et suivants du présent accord.

Article 61

Actions de formation mises en œuvre dans le cadre du plan de développement des compétences

Le plan de développement des compétences est structuré autour des formations suivantes :

- Les actions de formation obligatoires qui conditionnent l'exercice d'une activité ou d'une fonction en application d'une convention internationale ou de dispositions légales et réglementaires.
- Ces actions de formation constituent nécessairement un temps de travail effectif et donnent lieu pendant leur réalisation au maintien de la rémunération par l'employeur.
- Les autres actions qui ne constituent pas des formations obligatoires au sens de la législation en vigueur. Pour ce type d'action, deux cas de figure sont à distinguer :
 - Lorsque l'action est réalisée pendant le temps de travail, elle est assimilée à du temps de travail effectif et donne lieu au maintien de la rémunération par l'employeur.
 - En revanche, si l'action de formation est réalisée en dehors du temps de travail, elle n'est pas assimilée à du temps de travail effectif et ne donne pas lieu au maintien de la rémunération.

L'employeur peut proposer à un salarié permanent de suivre une action de formation non obligatoire en dehors du temps de travail à condition d'avoir au préalable recueilli son accord écrit. Une fois l'accord donné, le salarié dispose de huit jours pour se rétracter.

De plus, la durée de l'action de formation réalisée en dehors du temps de travail est limitée par salarié à 30 heures par an ou à 2 % du forfait pour le salarié en forfait jours ou en heures sur l'année visés à l'article L. 3121-63 du code du travail.

3 - Spécificités des salariés intérimaires

Article 62

Principes

Tout employeur est responsable de l'adaptation au poste de travail des salariés qu'il emploie et des moyens permettant d'accompagner l'évolution de l'emploi et/ou le maintien dans l'emploi.

Pour les salariés intérimaires, l'adaptation au poste, à l'instar de ce que le code du travail prévoit expressément en matière de formation à la sécurité (l'article L. 4141-2 du code du travail), relève de l'entreprise utilisatrice qui est responsable des conditions d'exécution du travail. En matière de travail temporaire, l'ETT/ETTI n'est donc responsable que de l'adaptation à l'emploi.

En revanche, relèvent de la responsabilité des ETT/ETTI :

- Les actions de formation liées à l'acquisition de compétences transverses, non spécifiques à un poste de travail permettant d'occuper les emplois correspondant à la qualification du salarié intérimaire ;
- Les actions permettant au salarié intérimaire d'acquérir des compétences qui vont au-delà de sa qualification.

Article 63

Le déroulement de l'action de formation

Le salarié intérimaire est susceptible de suivre une action de formation, au titre du plan de développement des compétences de l'ETT/ETTI, pendant une mission ou en dehors d'une mission.

A

Action de formation réalisée pendant une mission

Lorsque l'action de formation est réalisée pendant une mission, elle se déroule dans le cadre d'un contrat de mission-formation visé à l'article L. 1251-57 du code du travail, qui suspend la mission. Durant le contrat de mission-formation, le salarié intérimaire perçoit une rémunération correspondant au salaire de la mission en cours.

B

Action de formation réalisée en dehors d'une mission

Lorsque l'action de formation s'insère entre des missions, le salarié intérimaire bénéficie d'un contrat de mission-formation visé à l'article L. 1251-57 du code du travail et perçoit à ce titre une rémunération correspondant au salaire de la dernière mission ou au moins égale au salaire minimum de croissance (SMIC) à défaut de mission dans les douze derniers mois.

C

Salarié intérimaire titulaire d'un contrat de travail à durée indéterminée

Pour le salarié intérimaire titulaire d'un contrat de travail à durée indéterminée, l'action de formation suivie dans le cadre du plan de développement des compétences de l'ETT/ETTI, se déroule dans le cadre d'une lettre de mission-formation, qui suspend l'exécution du contrat de travail.

Durant l'action de formation, le salarié intérimaire en contrat à durée indéterminée perçoit une rémunération correspondant au salaire de la mission en cours ou de la dernière mission sans pouvoir être inférieure à la rémunération mensuelle minimale garantie.

D

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 ou de la mission en cours 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^{ème} 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 congés payés ;
- Les remboursements des 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.

4 - Cadre d'intervention des actions de formation réalisées en entreprise utilisatrice

Article 64 Principes

Dans le cadre de la mobilisation du plan de développement des compétences, l'entreprise utilisatrice peut être le lieu de formation et les salariés intérimaires peuvent être amenés à participer à des actions de formation en entreprise utilisatrice ouvertes aux salariés permanents de ces entreprises.

Cependant, les parties signataires du présent accord soulignent que l'action de formation réalisée au sein d'une entreprise utilisatrice ne peut donner lieu à un contrat de mission-formation ou une lettre de mission-formation pour les salariés intérimaires en contrat à durée indéterminée, que si elle répond strictement à la définition d'une action de formation au sens de la législation en vigueur, ainsi qu'aux prescriptions légales

requis pour la réalisation de la formation en situation de travail.

Les actions réalisées en entreprise utilisatrice et relatives à la découverte de l'entreprise, la visite des postes, les règles de sécurité propres à l'entreprise utilisatrice, la montée en cadence, ne peuvent faire l'objet d'un contrat ou d'une lettre de mission-formation et sont à la charge de l'entreprise utilisatrice dans le cadre d'un contrat de mission ou d'une lettre de mission.

Article 65

Rôle et responsabilité de l'organisme de formation

L'organisme de formation a l'entière responsabilité de l'action de formation qui se déroule dans les locaux de l'entreprise utilisatrice. Il lui appartient, notamment, de s'assurer que les conditions d'hygiène et de sécurité sur les lieux de formation ne font pas courir de risques aux stagiaires. Dans tous les cas, les salariés intérimaires doivent disposer des équipements de protection collectifs et individuels adaptés et requis, remis par l'entreprise utilisatrice et/ou par l'organisme de formation.

En cas d'accident du travail, pendant la formation, il appartient à l'organisme de formation, conformément aux articles R. 6342-3 du code du travail et R. 412-5 du code de la sécurité sociale, de faire les déclarations nécessaires auprès de l'organisme assureur. Il doit être immédiatement informé de tout accident du travail quelle qu'en soit la gravité : il lui incombe de procéder aux démarches nécessaires auprès de l'organisme assurant la couverture prévoyance complémentaire des salariés intérimaires.

5 - La prise en charge des actions de formation réalisées dans le cadre du plan de développement des compétences

Article 66

ETT/ETTI de 50 salariés et plus

Les actions de formation mises en œuvre dans le cadre du plan de développement des compétences d'une ETT/ETTI de 50 salariés et plus peuvent être financées soit sur les fonds conventionnels, soit sur l'investissement formation des ETT/ETTI.

Article 67

ETT/ETTI de moins de 50 salariés

Le financement des actions des formations mises en œuvre dans le cadre du plan de développement des compétences des ETT/ETTI de moins de 50 salariés est géré par la section paritaire professionnelle du travail temporaire au sein de l'OPCO en fonction des critères de prises en charge définies par le Conseil d'administration de l'OPCO.

Ce financement couvre tout ou partie des dépenses suivantes :

- Les coûts pédagogiques ;
- La rémunération du salarié dans la limite du coût horaire du SMIC par heure de formation ;
- Les frais de transport, de restauration et d'hébergement afférents à la formation suivie.

Les dépenses de formation non couvertes peuvent être financées soit sur les fonds conventionnels, soit sur l'investissement formation des ETT/ETTI.

Chapitre 3

Les dispositifs concourant à la reconnaissance des compétences et à l'évolution dans l'emploi des salariés permanents et intérimaires

Section 1

La reconversion ou promotion par alternance (Pro-A)

Article 68

Objet

Conformément à la législation en vigueur, la reconversion ou promotion par alternance dite «Pro-A», a pour objet de permettre à un salarié de changer de métier ou de profession, ou de bénéficier d'une promotion sociale ou professionnelle par des actions de formation ou par des actions permettant de faire valider les acquis de l'expérience.

La Pro-A associe des enseignements théoriques généraux, professionnels et technologiques dispensés dans un organisme de formation ou par l'ETT/ETTI lorsqu'elle dispose d'un service de formation interne, et l'acquisition d'un savoir-faire par l'exercice en ETT/ETTI d'une ou plusieurs activités professionnelles en relation avec les qualifications recherchées.

Article 69

Salariés bénéficiaires et niveau de qualification requis

L'ETT/ETTI peut proposer une reconversion ou une promotion par alternance à un salarié permanent titulaire d'un contrat à durée indéterminée et un salarié intérimaire titulaire d'un contrat à durée indéterminée, dont le niveau de qualification n'excède par un niveau déterminé réglementairement.

Lorsque la Pro-A est réalisée en vue d'une promotion sociale ou professionnelle, elle doit permettre au salarié d'atteindre un niveau de qualification supérieure ou identique à celui qu'il détient au moment de sa demande de promotion.

En revanche, lorsque la Pro-A est mise en œuvre dans le cadre d'une reconversion, aucune condition de niveau de qualification à l'issue de la période en alternance n'est exigée.

Article 70

Certifications éligibles

La période de reconversion ou de promotion par alternance vise l'acquisition :

— Du socle commun de connaissance et de compétences professionnelles (Certificat CléA) et CléA numérique ;

— Des certifications enregistrées au RNCP et répertoriées dans une liste dans le cadre d'un accord de branche étendu. Cette liste doit intégrer dans son contenu des éléments d'analyse permettant de justifier les choix des certifications professionnelles retenues au vu des constats ou anticipations de mutations de l'activité et du risque d'obsolescence des compétences des salariés visés.

Les actions de formation complémentaires à la validation des acquis de l'expérience visant l'acquisition des certifications déterminées dans l'accord de branche étendu sont également éligibles à la période de reconversion ou de promotion par alternance.

Les partenaires sociaux de la branche confient à la CPNE de la branche le soin d'élaborer, dans le respect des prescriptions légales en vigueur, cette liste de certifications éligibles pour les salariés permanents en contrat à durée indéterminée et les salariés intérimaires en contrat à durée indéterminée, en s'appuyant le cas échéant sur les travaux menés par l'Observatoire de l'Intérim et du Recrutement (OIR), l'observatoire de la branche, et sur les analyses de la section paritaire professionnelle du travail temporaire.

Article 71

Durée de la Pro-A

La durée minimale de la période de reconversion ou de promotion par alternance est comprise entre 6 et 12 mois.

Cette durée peut être prolongée jusqu'à 36 mois pour les publics prioritaires suivants :

— Les jeunes âgés de 16 à 25 ans révolus qui n'ont pas validé un second cycle de l'enseignement secondaire et qui ne sont pas titulaires d'un diplôme de l'enseignement technologique ou professionnel ;

— Les personnes inscrites depuis plus de 1 an sur les listes des demandeurs d'emploi ;

— Les personnes bénéficiaires des minima sociaux ou ayant bénéficié d'un contrat unique d'insertion.

Les actions de formation prévues dans le cadre de la Pro-A sont d'une durée comprise entre 15 % et 25 % de la durée totale de la période, sans pouvoir être inférieures à 150 heures.

Article 72

Modalités de mise en œuvre de la Pro-A

La mise en place d'une période de reconversion ou de promotion par alternance fait l'objet d'un avenant au contrat de travail du salarié précisant la durée et l'objet de l'action de formation. Cet avenant est déposé auprès de l'OPCO.

Les actions de formation réalisées dans le cadre d'une Pro-A peuvent se dérouler :

— Soit pendant le temps de travail avec maintien de la rémunération du salarié. Pour le salarié intérimaire en contrat à durée indéterminée, la rémunération versée durant la période de formation correspond au salaire de la mission en cours ou de la dernière mission sans pouvoir être inférieure à la rémunération mensuelle minimale garantie ;

— Soit en tout ou partie en dehors du temps de travail, à l'initiative du salarié ou de l'employeur, dans les conditions fixées par la réglementation en vigueur.

Le salarié permanent titulaire d'un contrat à durée indéterminée et le salarié intérimaire titulaire d'un contrat à durée indéterminée bénéficiaires d'une Pro-A doivent être accompagnés par un tuteur.

Pour favoriser l'exercice de la fonction tutorale, le tuteur doit avoir bénéficié d'un accompagnement et d'une formation spécifique si nécessaire.

Article 73

La prise en charge de la Pro-A par la section paritaire professionnelle du travail temporaire

Le financement de la Pro-A est géré par la section paritaire professionnelle du travail temporaire sur les fonds provenant de l'enveloppe alternance au sein de l'OPCO.

Le forfait de prise en charge Pro-A est fixé à 17 euros de l'heure et finance en tout ou partie :

- Les actions de positionnement, d'évaluation et d'accompagnement mises en œuvre par un organisme de formation externe ;
- Les coûts pédagogiques, les frais annexes du salarié pendant les périodes de formation ;
- Les salaires dans les limites fixées par voie réglementaire.

Dans les six mois suivant l'entrée en vigueur de la liste déterminée par la CPNE de la branche, un bilan spécifique de l'impact de ce forfait sera réalisé par la CPNE de la branche. Au vu du bilan, la CPNE de la branche pourra le cas échéant modifier le forfait de la Pro-A.

Section 2

Le compte personnel de formation

Article 74 Principes

Le compte personnel de formation est un droit attaché à la personne et destiné à lui conférer des moyens d'évoluer professionnellement et de sécuriser son parcours professionnel, notamment en progressant d'au moins un niveau de qualification au cours de sa vie professionnelle.

Il permet de suivre une action de formation certifiante conforme à ses aspirations professionnelles et considé-

rée comme utile aux besoins prévus de l'économie. Comptabilisé en euros, le contenu du compte demeure acquis par la personne en cas de changement de situation professionnelle ou de perte d'emploi. Le compte ne peut être mobilisé qu'avec l'accord exprès de son titulaire et le refus ne constitue pas une faute.

Pour bénéficier de son compte personnel de formation, le salarié doit au préalable ouvrir un compte sur la plateforme dédiée «www.moncompteactivite.gouv.fr» qui permet la gestion des droits inscrits sur le compte personnel de formation par la Caisse des Dépôts et Consignations.

À l'occasion de l'entretien professionnel visé à l'article 54 et suivants du présent accord, le salarié est informé des modalités d'activation de son compte personnel de formation sur la plateforme dédiée. Lors de son inscription sur cette plateforme, le salarié peut recenser ses expériences professionnelles, son parcours de formation et ses compétences et pourra y accéder à tout moment en consultant l'onglet «mon profil».

Article 75

Formations éligibles

Les formations éligibles au compte personnel de formation sont consultables sur moncompteactivite.gouv.fr, dans l'onglet «Liste de certifications éligibles».

Selon les dispositions légales en vigueur, les formations éligibles sont :

- Les actions de formations sanctionnées par :
 - Les certifications professionnelles enregistrées au répertoire national (RNCP), comprenant notamment les CQP (certification de qualification professionnelle) ;
 - Les attestations de validation de blocs de compétences ;
 - Les certifications et habilitations enregistrées dans le répertoire spécifique comprenant notamment la certification relative au socle de connaissance et de compétences professionnelles ;
- Les actions permettant de faire valider les acquis de l'expérience ;
- Les bilans de compétences ;
- La préparation de l'épreuve théorique du code de la route et de l'épreuve pratique du permis de conduire des véhicules du groupe léger et du groupe lourd ;
- Les actions de formation d'accompagnement et de conseil dispensées aux créateurs ou repreneurs d'entreprises ayant pour objet de réaliser leur projet de création ou de reprise d'entreprise et de pérenniser l'activité de celle-ci ;
- Les actions de formation destinées à permettre aux bénévoles et aux volontaires en service civique d'acquérir les compétences nécessaires à l'exercice de leurs missions. Seuls les droits acquis au titre du compte d'engagement citoyen peuvent financer ces actions.

Article 76

Abondement du compte personnel de formation

Les parties signataires du présent accord encouragent les ETT/ETTI à prévoir, par accord collectif d'entreprise, des modalités d'abondement du compte plus favorables, si le compte personnel de formation s'inscrit dans un parcours de formation coconstruit, lorsque le coût de cette formation est supérieur au montant des droits inscrits sur le compte ou aux plafonds d'utilisation.

Un effort particulier pourra être fait pour les salariés considérés comme prioritaires par l'ETT/ETTI dans le cadre de sa gestion des emplois et des parcours professionnels.

Titre 4

Faciliter la reconversion professionnelle des salariés intérimaires victimes d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle par un accompagnement spécifique

Chapitre 1

Le contrat d'alternance de reconversion

Article 77

Finalité

Dans le prolongement de l'accord du 3 mars 2017 relatif à la santé et à la sécurité au travail dans le travail temporaire, les partenaires sociaux de la branche conviennent de renforcer l'accompagnement des salariés intérimaires victimes d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle dans leur reconversion professionnelle, par la mise en place d'un dispositif spécifique : le contrat d'alternance de reconversion.

L'objectif du contrat d'alternance de reconversion est de permettre aux salariés intérimaires d'acquérir de nouvelles compétences compatibles avec leurs aptitudes et de sécuriser ainsi leur retour à l'emploi, par le biais d'actions de formation visant le développement des compétences, la qualification ou la certification.

En vue de renforcer l'information des salariés intérimaires victimes d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle sur l'ensemble des actions et services qui leur sont proposés par la branche, les parties signataires du présent accord confient à la CPNSST, l'organisation de la communication sur la mise en place de ce dispositif spécifique en coordination avec le Fonds d'Action Sociale Travail Temporaire (Fast).

Article 78

Les bénéficiaires du contrat

L'ETT/ETTI peut proposer le contrat d'alternance de reconversion sans condition d'ancienneté :

— Aux salariés intérimaires ayant été victimes d'un accident du travail, de trajet ou d'une maladie professionnelle survenu durant leur contrat de mission ou contrat à durée indéterminée, y compris les salariés intérimaires déclarés inaptes, et ayant bénéficié de l'accompagnement par le service SOS accident du travail du Fonds d'Action Sociale du Travail Temporaire (Fastt).

Article 79

Durée du contrat et les engagements des parties

Le contrat d'alternance de reconversion est conclu pour une durée maximum de douze mois comprenant :

— Une période de formation qui peut être réalisée en continu ou en discontinu ;

— Une ou plusieurs missions de travail temporaire permettant de mettre en pratique les acquis de cette formation, d'une durée totale au moins égale au tiers de la durée de formation, que l'ETT/ETTI s'engage à proposer au salarié intérimaire, dans les trois mois qui suivent la fin de la formation.

Le salarié intérimaire s'engage à suivre la formation prévue au contrat et à accepter les missions qui lui seront proposées à l'issue du parcours de formation

L'OPCO peut rencontrer, à la demande de la section paritaire professionnelle du travail temporaire, l'organisme de formation, les stagiaires, ainsi que l'ETT/ETTI pour réaliser un bilan qualitatif de l'action de formation et un bilan des situations professionnelles des salariés intérimaires à la suite de la formation.

Article 80

Actions de formation durant le contrat

Durant le contrat, le salarié intérimaire suit des enseignements théoriques généraux, professionnels et technologiques.

La formation doit être sanctionnée :

— Par une certification enregistrée au répertoire national des certifications professionnelles, soit acquise en totalité, soit acquise partiellement par blocs de compétences ;

— Par une certification enregistrée au répertoire spécifique dont le Socle commun de connaissances et de compétences professionnelles (Certificat CléA), soit acquise en totalité, soit acquise partiellement par blocs de compétences ;

— Par une qualification reconnue dans une convention collective de branche.

À l'issue de la formation, l'ETT/ETTI doit remettre au salarié intérimaire une attestation, le document de certification, ou tout autre document validant la formation par l'organisme de formation, en deux exemplaires originaux destinés au salarié intérimaire et à son employeur.

Article 81
Modalités de mise en œuvre

Pendant la période de formation, le salarié intérimaire est titulaire d'un contrat de mission-formation ou d'une lettre de mission-formation pour celui en contrat à durée indéterminée, établi dans les conditions visées à l'article L. 1251-57 du code du travail.

Pour le salarié intérimaire titulaire d'un contrat de mission-formation, la rémunération versée durant la période de formation correspond au salaire de la dernière mission ou est au moins égal au salaire minimum de croissance (SMIC) à défaut de mission dans les douze derniers mois.

Pour le salarié intérimaire en contrat à durée indéterminée, la rémunération versée durant la période de formation correspond au salaire de la mission en cours ou de la dernière mission sans pouvoir être inférieure à la rémunération mensuelle minimale garantie.

Pendant les périodes de missions, le salarié intérimaire est titulaire d'un contrat de mission ou d'une lettre de mission pour celui en contrat à durée indéterminée, établi dans les conditions de l'article L. 1251-7 du code du travail. La rémunération du salarié est fixée conformément aux dispositions de l'article L. 1251-18 du code du travail.

Article 82
La prise en charge du contrat d'alternance de reconversion par la section paritaire professionnelle du travail temporaire

Le financement du contrat d'alternance de reconversion est géré par la section paritaire professionnelle du travail temporaire au sein de l'OPCO, sur les fonds provenant de l'enveloppe légale de 0,3 % telle que visée à l'article 94 du présent accord.

Une ligne budgétaire correspondant à 10 % du montant de ces fonds sera affectée au financement de ce dispositif.

Le financement couvrira tout ou partie des coûts pédagogiques, des salaires et des frais annexes du salarié intérimaire pendant les périodes de formation.

L'ensemble des dépenses de formation non couvertes par l'enveloppe financière peuvent être financées soit sur les fonds conventionnels, soit sur l'investissement formation des ETT/ETTI.

La section paritaire professionnelle du travail temporaire suivra la mise en œuvre de ce dispositif, en lien notamment avec le Service SOS accident du travail du Fastt pour les publics concernés et présentera annuellement à la CPNE de la branche un bilan quantitatif et qualitatif.

Au vu du bilan présenté, la CPNE de la branche pourra modifier le cas échéant les conditions de prise en charge du dispositif.

Chapitre 2
Le Bilan de reconversion

Article 83
Finalité

Afin de soutenir les salariés intérimaires en arrêt de travail suite à un accident du travail, de trajet ou une maladie professionnelle dans l'élaboration de leur projet professionnel et /ou de formation, un bilan de reconversion peut leur être prescrit par le Fonds d'Action Sociale du travail temporaire (Fastt).

Ce bilan permet de prendre en considération les problématiques médico-sociales de chaque salarié intérimaire et d'impulser une réflexion sur les perspectives du retour à l'emploi dans le respect du rythme des soins et des problématiques de santé.

Article 84
Financement

Le bilan de reconversion sera financé sur les fonds mutualisés issus de la contribution conventionnelle visée à l'article 95 du présent accord, selon des modalités de gestion fixées par le Conseil d'administration du FPE-TT.

Le Fonds d'Action Sociale du travail temporaire (Fastt) produira annuellement un bilan sur la mise en œuvre du bilan de reconversion qui sera présenté au Conseil d'administration du FPE-TT.

Titre 5
Accompagner la branche par une gouvernance efficiente

Chapitre 1
La Commission Paritaire Nationale pour l'Emploi (CPNE)

La CPNE a une mission générale de promotion de la formation professionnelle et de l'apprentissage en cohérence avec l'évolution de l'emploi dans la branche.

Les partenaires sociaux de la branche entendent renforcer les missions de la CPNE de la branche afin que celle-ci puisse pleinement jouer son rôle d'impulsion, de coordination et de pilotage des dispositions prévues au sein du présent accord.

Section 1

Les missions de la CPNE de la branche

Article 85

En matière d'emploi

La CPNE de la branche a un rôle d'information et d'étude sur l'évolution de l'emploi et dispose à ce titre des prérogatives suivantes :

- Informer périodiquement la branche sur la situation du secteur de l'intérim et du recrutement ;
- Examiner la situation de l'emploi et les perspectives d'évolution en termes qualitatifs et quantitatifs ainsi que les incidences sur la formation et les qualifications ;
- Demander à l'Observatoire de l'Intérim et du Recrutement (OIR) de procéder à toutes études permettant une meilleure connaissance des réalités de l'emploi et des qualifications professionnelles dans une démarche prospective en vue de formuler des préconisations qu'elle jugera utiles ;
- Examiner et proposer la mise en place de mesures visant à favoriser la mobilité professionnelle et à renforcer la sécurisation des parcours professionnels ;
- Faciliter l'accompagnement des ETT/ETTI dans le développement de la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, notamment en s'appuyant sur les analyses produites par l'OIR et l'OPCO au travers des études pilotées par la section paritaire professionnelle du travail temporaire. Les travaux liés à la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences feront l'objet d'un suivi par la CPPNI.

Article 86

En matière de développement de la formation professionnelle et de l'apprentissage

La CPNE de la branche est investie des missions suivantes :

- Examiner périodiquement l'évolution quantitative et qualitative des emplois et des qualifications en tenant compte des études réalisées par l'OIR et des analyses produites par l'OPCO et formuler des recommandations en réponse aux besoins de formation et de développement des compétences qui sont rendues publiques ;
- Élaborer des recommandations sur l'accès à la formation des publics visés prioritairement par la branche en s'appuyant notamment sur des études spécifiques menées par l'OIR (notamment la mobilité à l'étranger) et les bilans des dispositifs spécifiques CIPI et CDPI réalisés annuellement par l'OPCO dans le cadre de la section paritaire professionnelle du travail temporaire ;
- Proposer à France compétences les niveaux de prise en charge des contrats d'apprentissage des salariés de la branche et suivre leur mise en œuvre en lien avec la section paritaire professionnelle du travail temporaire au sein de l'OPCO ;
- Fixer les forfaits de prise en charge des dispositifs de la professionnalisation (contrats de professionnalisa-

tion permanent et intérimaire, CIPI et CDPI) sur propositions de la section paritaire professionnelle du travail temporaire au sein de l'OPCO et mise en œuvre en lien avec celle-ci ;

Proposer au Conseil d'administration de l'OPCO des priorités de prise en charge des actions de développement des compétences dans les ETT/ETTI de moins de 50 salariés sur propositions de la section paritaire professionnelle du travail temporaire au sein de l'OPCO ;

Modifier le cas échéant les conditions de prise en charge du contrat d'alternance de reconversion au vu du bilan présenté annuellement par la section paritaire professionnelle du travail temporaire au sein de l'OPCO ;

Élaborer des actions en matière de lutte contre l'illettrisme et de maîtrise des savoirs de base et piloter leur mise en œuvre en lien avec la section paritaire professionnelle du travail temporaire au sein de l'OPCO ;

Rendre un avis consultatif préalable à la conclusion d'accords-cadres relatifs aux Accords de Développement des Emplois et des Compétences (ADEC) qui porteraient sur son champ.

Article 87

En matière de certification professionnelle

La CPNE de la branche a pour mission de :

— Piloter le développement de la reconnaissance et de la certification des savoirs de base. À ce titre, la CPNE de la branche sera chargée de mettre en place un socle de «compétences clés» certifiant, adapté aux publics très éloignés de l'emploi en s'appuyant sur l'ingénierie proposée par la section paritaire professionnelle du travail temporaire au sein de l'OPCO ;

— Piloter les travaux d'accompagnement de l'offre de formation modularisée favorisant l'accès adapté et/ou progressif aux certifications professionnelles.

Section 2

Le fonctionnement de la CPNE de la branche

Article 88

Composition

La CPNE de la branche est répartie en deux collèges :

— Un collège Salariés composé de trois représentants par l'organisation syndicale de salariés représentative dans la branche ;

— Un collège Employeurs composé d'un nombre identique de représentants désignés par l'organisation professionnelle représentative dans la branche.

La présidence de la CPNE de la branche est assurée à tour de rôle chaque année par un représentant d'une organisation syndicale de salariés membre de la CPNE de la branche et par un représentant de l'organisation professionnelle membre de la CPNE de la branche.

Article 89
Organisation des réunions et secrétariat

La CPNE de la branche se réunit au moins quatre fois par an et autant que nécessaire pour remplir ses missions.

Le temps passé par les salariés mandatés par leur organisation syndicale de salariés et les frais engagés au titre de leurs réunions sont indemnisés par l'AGF-CPPNTT conformément aux dispositions de l'annexe à l'accord du 8 novembre 1984.

Le secrétariat de la CPNE de la branche est assuré par l'organisation professionnelle représentative dans la branche

Chapitre 2
L'Observatoire de l'intérim et du recrutement (OIR)

Article 90
Missions

Afin d'accompagner les ETT/ETTI et les salariés de la branche dans le développement des compétences et la sécurisation des parcours professionnels, en lien avec les orientations stratégiques et prioritaires fixées par la CPNE de la branche, les parties signataires du présent accord confient la mission d'Observatoire Prospectif des Métiers et des Qualifications à l'Observatoire de l'Intérim et du Recrutement (OIR) créé par l'accord du 17 mai 2013 qui définit ses modalités de fonctionnement.

En tant qu'Observatoire Prospectif des Métiers et des Qualifications, l'OIR constitue un outil paritaire d'information, de connaissance et d'analyse permettant à la branche de conduire une politique d'emploi, de qualification et de formation professionnelle.

À ce titre l'OIR est investi des missions suivantes :

- Dresser un portrait statistique et qualitatif de la branche ;
- Sur la base de l'analyse des activités et des compétences existantes dans les ETT/ETTI, mettre à disposition des ETT/ETTI un descriptif de celles requises pour l'exercice des métiers représentés dans la branche et en émergence ;
- Anticiper les évolutions qualitatives et quantitatives de l'emploi dans la branche ;
- Identifier les métiers et compétences clés nécessaires au développement des ETT/ETTI et les métiers à forte évolution potentielle, notamment en raison de mutations fortes liées aux transitions numérique et écologique ou de l'organisation du travail ;
- Mener tous travaux d'analyse et d'étude nécessaires à la mise en œuvre d'une gestion prévisionnelle des emplois et des compétences en complémentarité des diagnostics territoriaux réalisés par l'OPCO et pilotés

par la section paritaire professionnelle du travail temporaire au sein de l'OPCO.

Chapitre 3
La section paritaire professionnelle du travail temporaire (SPP)

Article 91
Missions

Conformément aux orientations stratégiques et aux conditions financières fixées par la CPNE de la branche, la section paritaire professionnelle du travail temporaire est investie notamment des missions suivantes :

- Piloter le suivi budgétaire de l'ensemble des financements légaux, en veillant à garantir une répartition équilibrée entre les salariés permanents et les salariés intérimaires notamment en matière d'apprentissage ;
- Être garant de la bonne application des décisions de prise en charge de la CPNE de la branche ;
- Piloter la mise en œuvre des dispositifs de formation de la branche en produisant notamment des bilans de suivi de parcours ;
- Élaborer des plans d'action et les évaluer ;
- Piloter les ingénieries conçues et déployées pour la branche du travail temporaire et identifier celles qui peuvent être mutualisées au profit des autres branches adhérentes de l'OPCO ;
- Articuler son intervention avec les commissions paritaires transversales de l'OPCO ;
- Piloter les activités régionales du secteur en lien avec les 13 commissions paritaires interprofessionnelles régionales de l'OPCO.

Chapitre 4
Le Fonds Professionnel pour l'Emploi dans le Travail Temporaire (FPE-TT)

Les parties signataires souhaitent par le présent accord faire évoluer les missions du FPE-TT afin de renforcer son intervention dans la sécurisation des parcours professionnels des salariés intérimaires et conviennent, en conséquence, de réviser l'accord du 24 novembre 2004 relatif au nouveau Fonds Professionnel pour l'Emploi dans le Travail Temporaire ainsi que son avenant du 22 janvier 2009.

Article 92
Modification des dispositions de l'accord du 24 novembre 2004 et son avenant du 22 janvier 2009

Les dispositions de l'accord du 24 novembre 2004 et son avenant du 22 janvier 2009 sont révisées comme suit :

«Article 1 : L'objet du FPE-TT

Le Fonds Professionnel pour l'Emploi dans le Travail Temporaire (FPE-TT) est un organisme paritaire ayant pour objet :

De contribuer au maintien de l'employabilité des salariés intérimaires en contrat de mission et en contrat à durée indéterminée ;

De contribuer à l'organisation des parcours et des évolutions professionnelles des salariés intérimaires en contrat de mission et en contrat à durée indéterminée ;

De renforcer les moyens financiers des ETT/ETTI en faveur de tout type d'actions en lien avec :

— le développement des compétences dans le cadre notamment des contrats d'alternance (contrats de professionnalisation et contrats d'apprentissage) et des contrats spécifiques (CIPI et CDPI) ;

— l'accès à l'emploi ;

— le maintien dans l'emploi ;

De gérer le financement conventionnel supplémentaire dédié aux salariés intérimaires en contrat à durée indéterminée ;

De financer des études permettant aux partenaires sociaux de la branche de disposer d'informations relatives à l'emploi.

Article 2 : Le financement du FPE-TT

Le FPE-TT est financé par une contribution conventionnelle des ETT/ETTI au taux fixé par les partenaires sociaux de la branche.

Cette contribution conventionnelle est assise sur la masse salariale intérimaire en contrat de mission et en contrat à durée indéterminée de l'année civile en cours.

Article 3 : La collecte de la contribution conventionnelle

La contribution conventionnelle est collectée par le FPE-TT qui peut en déléguer la gestion et/ou la collecte à un ou des organismes tiers dans le cadre d'une convention de délégation de gestion.

Article 4 : La gestion de la contribution conventionnelle

La contribution conventionnelle des ETT/ETTI est inscrite au compte de chacune d'entre elles, déduction faite :

Des frais de gestion et de collecte dans la limite de 5 % des fonds collectés ;

Des frais de fonctionnement ;

D'un prélèvement de 0,2 % destiné à financer des études et notamment celles sur l'emploi réalisées par l'Observatoire de l'Intérim et du Recrutement (l'OIR) pour le compte du FPE-TT et/ou de la CPNE de la branche.

Les ETT/ETTI peuvent obtenir le remboursement des actions entrant dans le cadre de l'objet défini à l'article 1^{er} ci-dessus, dans la limite des sommes inscrites à leur compte.

Les fonds non utilisés par les ETT/ETTI au bout de 2 ans sont mutualisés à partir de la 3^{ème} année et affectés

à la réalisation d'actions déterminées par le Conseil d'administration.

Article 5 : La constitution du FPE-TT

Le FPE-TT est une association régie par la loi du 1^{er} juillet 1901 et le décret du 16 août 1901 dont les membres sont les suivants :

Les organisations syndicales de salariés représentatives dans la branche et signataires ;

Le ou les organisations professionnelles d'employeurs représentatives dans la branche et signataire.

Chaque organisation syndicale de salariés désigne deux administrateurs au Conseil d'administration du FPE-TT et le ou les organisations professionnelles d'employeurs désigne un nombre égal d'administrateurs.

Les modalités de fonctionnement du FPE-TT (dont la mise en place de groupes de travail ad hoc) sont définies par les statuts de l'association.

Article 6 : Supprimé

Chapitre 2 - Dispositions relatives au fonds de sécurisation des parcours des intérimaires (FSPI est supprimé)»

Titre 6

Moyens financiers au service des ambitions de la branche

Chapitre 1

Les contributions légales des ETT/ETTI

Section 1

La contribution légale à la formation professionnelle

Article 93

ETT/ETTI de moins de 11 salariés

Pour les ETT et ETTI de moins de 11 salariés, la contribution légale à la formation professionnelle est fixée à 0,55 % de la masse salariale totale brute annuelle.

Elle est versée à France compétences et est dédiée au financement des enveloppes suivantes en fonction de quote-part fixées par voie réglementaire :

— L'alternance ;

— Le développement des compétences des salariés des entreprises de moins de 50 salariés ;

— La formation des demandeurs d'emploi ;

— Le compte personnel de formation ;

— Le projet de transition professionnelle ;

— Le conseil en évolution professionnelle pour les actifs occupés du secteur privé.

Article 94 **ETT/ETTI de 11 salariés et plus**

Pour les ETT et ETTI de 11 salariés et plus, la contribution légale à la formation professionnelle est fixée à 1,3 % de la masse salariale totale brute annuelle.

En application de la législation en vigueur, cette contribution fait l'objet de la répartition spécifique suivante :

Une part de 1 % de la masse salariale totale brute annuelle est dédiée au financement des enveloppes suivantes en fonction de quote-part fixées par voie réglementaire :

- L'alternance ;
- Le développement des compétences des salariés des entreprises de moins de 50 salariés ;
- La formation des demandeurs d'emploi,
- Le compte personnel de formation ;
- Le projet de transition professionnelle ;
- Le conseil en évolution professionnelle pour les actifs occupés du secteur privé.

Pour la part restante de 0,3 % de la masse salariale totale brute annuelle, ses modalités d'utilisation sont fixées par le présent accord.

Afin de soutenir l'accompagnement des publics prioritaires dans l'accès à un premier niveau de qualification, le développement de leurs compétences et la sécurisation de leurs parcours professionnels, les partenaires sociaux de la branche conviennent que cette enveloppe financière légale, correspondant à 0,3 % de la masse salariale totale brute annuelle, serve en priorité à financer :

- Les dispositifs professionnalisant spécifiques à la branche : le contrat d'insertion professionnelle intérimaire (CIPI) et le contrat de développement professionnel intérimaire (CDPI) ;
- Le contrat d'alternance de reconversion.

En outre, cette enveloppe financière légale, correspondant à 0,3 % de la masse salariale totale brute annuelle, peut également être mobilisée en vue de financer des contrats de professionnalisation conclus avec des salariés prioritaires.

Cette enveloppe légale de 0,3 % est gérée par la section paritaire professionnelle du travail temporaire au sein de l'OPCO dans le cadre d'une section financière conventionnelle dédiée exclusivement à la branche du travail temporaire.

Section 2 **La taxe d'apprentissage**

Toutes les ETT et ETTI, quel que soit leur effectif, sont redevables de la taxe d'apprentissage

Conformément aux dispositions légales en vigueur :

- Une part égale à 87 % du produit de la taxe d'apprentissage est destinée au financement de l'appren-

tissage et reversée à France compétences selon des modalités précisées par la réglementation en vigueur.

— Le solde, soit 13 % du produit de la taxe d'apprentissage due, est destiné à des dépenses libératoires effectuées par l'employeur selon des modalités précisées par la réglementation en vigueur.

Chapitre 2 **Les financements conventionnels des ETT/ETTI au bénéfice des salariés intérimaires**

Article 95 **La contribution conventionnelle au bénéfice des salariés intérimaires en contrat de mission et en contrat à durée indéterminée**

En complément des contributions légales, les partenaires sociaux de la branche instaurent une contribution conventionnelle supplémentaire, gérée en compte entreprise et destinée à accompagner les ETT/ETTI dans leur politique de formation professionnelle.

Le montant de cette contribution annuelle est égal à 0,77 % de la masse salariale totale brute annuelle des salariés intérimaires en contrat de mission et en contrat à durée indéterminée.

Cette contribution est affectée au financement de tout type d'actions permettant le développement des compétences, le maintien dans l'emploi et la sécurisation des parcours professionnels des salariés intérimaires en contrat de mission et en contrat à durée indéterminée.

Elle est collectée par le Fonds professionnel pour l'Emploi dans le Travail Temporaire (FPE-TT) qui peut en déléguer la gestion et/ou la collecte à un ou des organismes tiers dans le cadre d'une convention de délégation de gestion.

Les fonds non utilisés par les ETT/ETTI au bout de 2 ans sont mutualisés à partir de la 3^{ème} année.

Les ETT/ETTI devront justifier du montant de leur contribution conventionnelle par attestation d'un expert-comptable ou d'un commissaire aux comptes. Cette attestation devra être communiquée à l'OPCO ainsi qu'aux institutions représentatives du personnel de l'entreprise si elles existent.

Article 96 **Financement conventionnel supplémentaire dédié aux salariés intérimaires en contrat à durée indéterminée**

Toutes les ETT/ETTI de la branche, qui emploient au moins un salarié intérimaire en contrat à durée indéterminée, sont tenues de consacrer 10 % de la masse salariale des salariés intérimaires en contrat à durée indéterminée au financement de la rémunération mensuelle minimale garantie visée à l'article L. 1251-58-3 du code du travail et de tout type d'actions permettant le développement des compétences, le maintien dans l'emploi et la sécurisation des parcours professionnels

des salariés intérimaires en contrat à durée indéterminée.

Ce financement conventionnel est géré en compte entreprise et n'est pas mutualisé.

Il est versé sous forme d'un solde annuel au FPE-TT qui sert à financer tout type d'actions permettant le développement des compétences, le maintien dans l'emploi et la sécurisation des parcours professionnels des salariés intérimaires en contrat à durée indéterminée.

Les ETT/ETTI devront justifier du montant de leur financement conventionnel supplémentaire par attestation d'un expert-comptable ou d'un commissaire aux comptes. Cette attestation devra être communiquée à l'OPCO ainsi qu'aux institutions représentatives du personnel de l'entreprise si elles existent.

Chapitre 3

Investissement formation des ETT/ETTI au bénéfice des salariés permanents et intérimaires

Article 97

Investissement formation

En complément des financements légaux et conventionnels, les ETT/ETTI sont tenues de consacrer 0,6 % de leur masse salariale totale brute annuelle au financement de tout type d'actions de formation visant à développer les compétences et à sécuriser les parcours professionnels des salariés permanents et des salariés intérimaires en contrat de mission et en contrat à durée indéterminée.

À la fin de l'année civile, lorsqu'il subsiste un reliquat, l'investissement formation non utilisé sera versé à au plus tard le 31 mars de l'année N + 1.

L'investissement formation peut soit être géré en entreprise soit versé volontairement à l'OPCO en contrepartie d'une offre de services spécifiques. La gestion en versement volontaire s'applique également au montant de l'investissement formation non utilisé.

Les ETT/ETTI devront justifier du montant de leur investissement formation par attestation d'un expert-comptable ou d'un commissaire aux comptes. Cette attestation devra être communiquée à l'OPCO ainsi qu'aux institutions représentatives du personnel de l'entreprise si elles existent.

Titre 7

Dispositions finales

Article 98

Champ d'application de l'accord

Le présent accord s'applique aux ETT/ETTI situées sur le territoire métropolitain et dans les départements

et régions d'outre-mer et collectivités d'outre-mer (DROM-COM).

Article 99

Durée de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Article 100

Entrée en vigueur de l'accord

A

Date d'entrée en vigueur

Le présent accord entre en vigueur à sa date de signature.

Par exception, les modalités d'utilisation de la part de la contribution légale (1,3 %) correspondant à 0,3 %, définies à l'article 94 du présent accord, s'appliqueront à compter de son extension, conformément à l'article L. 6331-5 du code du travail.

De plus, tenant compte des contraintes opérationnelles liées à l'entrée en vigueur des règles d'éligibilité aux dispositifs de formation spécifiques (CIPI, CDPI, contrat d'alternance de reconversion, bilan de reconversion), les parties signataires du présent accord conviennent d'établir, au sein de la section paritaire professionnelle du travail temporaire, un calendrier de déploiement technique de ces dispositifs, avec une mise en œuvre effective au plus tard le 1^{er} mars 2020.

Pour les ETT/ETTI non adhérentes à l'organisation professionnelle d'employeur signataire du présent accord, l'ensemble des dispositions du présent accord sont applicables dès le lendemain de la publication de son arrêté d'extension. Jusqu'à cette date, les ETT/ETTI non adhérentes restent exclusivement soumises aux dispositions conventionnelles antérieures révisées par le présent accord, visées au paragraphe B) 1) du présent article.

Néanmoins, conformément à l'article L. 2261-3 du code du travail, ces ETT/ETTI peuvent adhérer individuellement au présent accord, dès avant son extension. Le cas échéant, l'ensemble des stipulations du présent accord leur seront alors exclusivement applicables à compter de cette adhésion (sous réserve des modalités d'utilisation de la part de la contribution légale (1,3 %) correspondant à 0,3 %, visées ci-dessus, qui ne s'appliquent pour toute ETT/ETTI, qu'à compter de l'extension du présent accord).

B

Conséquences liées à l'entrée en vigueur de l'accord

1

Dispositions révisées

En application de l'article L. 2261-8 du code du travail, le présent accord révisé et se substitue de plein droit, à compter de sa date d'entrée en vigueur, à l'ensemble des stipulations de :

— L'accord du 26 septembre 2014 relatif au développement de la formation tout au long de la vie profes-

sionnelle au sein de la branche du travail temporaire et ses avenants du 1^{er} juillet 2016, du 21 juillet 2017 et du 16 février 2018 ;

— L'accord du 24 novembre 2004 relatif au nouveau Fonds Professionnel pour l'Emploi dans le Travail Temporaire (FPE-TT) et son avenant du 22 janvier 2009.

2 **Dispositions privées d'effet**

Par avenant n° 2 du 25 janvier 2019 à l'accord du 24 novembre 2004 relatif au nouveau Fonds Professionnel pour l'Emploi dans le Travail Temporaire (FPE-TT), les parties signataires du présent accord avaient tiré les conséquences de l'annulation de l'arrêté d'extension de l'accord du 10 juillet 2013, en reprenant les dispositions de cet accord relatives au FSPI.

Cet avenant à durée déterminée de 6 mois, conclu dans l'attente de la négociation du présent accord, entraine en vigueur à la date de son extension, laquelle n'est pas intervenue à la date de conclusion du présent accord.

Dans la mesure où le présent accord supprime, en son article 92, le Chapitre 2 de l'accord du 24 novembre 2004 prévu par l'avenant n° 2 du 25 janvier 2019, non entré en vigueur, les parties constatent que cet avenant n'a plus d'objet et est privé d'effet.

Aux fins de la sécurisation des parcours professionnels et de l'allongement des durées d'emploi des salariés intérimaires, les partenaires sociaux de la branche conviennent que les contributions, prévues par l'accord du 10 juillet 2013, qui ont été versés antérieurement à la décision du Conseil d'État du 28 novembre 2018, et non utilisées à cette date, peuvent l'être, en application du présent accord, dans les conditions suivantes :

a **Modalités de gestion de la contribution FSPI de 0,5 % issue de l'accord de branche du 10 juillet 2013 (article 5)**

Les sommes issues de la contribution FSPI au taux de 0,5 % et inscrites en compte à la date du 28 novembre 2018, sont mobilisables, à compter de la date d'entrée en vigueur du présent accord, en vue de financer, conformément au présent accord :

— Tout type d'actions de formation permettant le développement des compétences, le maintien dans l'emploi et la sécurisation des parcours professionnels des salariés intérimaires en contrat de mission et en contrat à durée indéterminée.

À compter de la date d'entrée en vigueur du présent accord, les actions de formation engagées, commencées et/ou réalisées depuis le 28 novembre 2018, donnent lieu à un remboursement par le FPE-TT, dans les conditions prévues au présent accord, dès lors qu'elles répondent aux conditions d'éligibilité définies à l'article 95 du présent accord.

Les ETT/ETTI ont jusqu'au 31 décembre 2021 pour utiliser les sommes issues de la contribution FSPI au taux de 0,5 %, prévue par l'accord du 10 juillet 2013,

inscrites à leur compte d'entreprise. À compter du 1^{er} janvier 2022, les reliquats éventuels seront mutualisés selon des modalités d'utilisation fixées par le Conseil d'administration du FPE-TT.

b **Modalités de gestion du solde du «10 % CDII» issu de l'accord de branche du 10 juillet 2013 (article 5)**

Les sommes issues du solde du «10 % CDII», prévu par l'accord du 10 juillet 2013, et inscrites en compte à la date du 28 novembre 2018, sont mobilisables pour financer tout type d'actions permettant le développement des compétences, le maintien dans l'emploi et la sécurisation des parcours professionnels des salariés intérimaires en contrat à durée indéterminée, en application de l'article 96 du présent accord.

3 **Modalités de gestion des fonds mutualisés issus de l'ancienne contribution conventionnelle FPE-TT de 0,25 %**

Les sommes issues des anciennes contributions FPE-TT versées avant la date d'entrée en vigueur du présent accord, non utilisées au bout de 2 ans par les ETT/ETTI, restent mutualisées à l'issue de cette période.

En conséquence :

— Les sommes non utilisées au titre de la contribution FPE-TT versée en février 2017 restent mutualisées à partir du 1^{er} janvier 2020 ;

— Les sommes non utilisées au titre de la contribution FPE-TT versée en février 2018 restent mutualisées à partir du 1^{er} janvier 2021 ;

— Les sommes non utilisées au titre de la contribution FPE-TT versée en février 2019 restent mutualisées à partir du 1^{er} janvier 2022.

Les modalités d'utilisation des fonds mutualisés sont définies par le Conseil d'administration du FPE-TT.

C **Collecte de la contribution conventionnelle visée à l'article 95**

La contribution conventionnelle de 0,77 % est calculée annuellement sur la masse salariale intérimaire totale brute (contrat de mission et contrat à durée indéterminée) de l'année civile en cours.

Pour la première année de collecte, en 2020, les ETT/ETTI s'acquittent de cette contribution par :

— Un acompte effectué au plus tard le 15 septembre 2020, calculé sur la masse salariale intérimaire totale brute de janvier 2020 à juin 2020 ;

— Un solde versé au plus tard le 28 février 2021, calculé sur la masse salariale intérimaire totale brute de juillet 2020 à décembre 2020.

La contribution de 0,77 % collectée en 2020 est mutualisée pour la première fois en 2023, selon des modalités arrêtées par le Conseil d'administration du FPE-TT.

D

Versement du solde annuel du financement conventionnel supplémentaire (10 % CDII) visé à l'article 96

Pour la première année d'application, en 2020, du solde annuel tel que défini à l'article 96 du présent accord, celui-ci sera versé le cas échéant en 2021 selon un échéancier arrêté par le Conseil d'administration du FPE-TT.

**Article 101
Suivi de l'accord**

Les partenaires sociaux de la branche confient à la CPNE de la branche le soin de piloter les conditions de mise en œuvre du présent accord et d'en assurer un suivi ainsi qu'une communication annuelle selon des modalités qu'elle définira à compter de l'entrée en vigueur du présent accord.

**Article 102
Clause de rendez-vous**

Au plus tard au premier trimestre 2021, les partenaires sociaux de la branche se réuniront en CPPNI pour examiner les règles visant à assurer une répartition adéquate de l'investissement formation visé à l'article 97 du présent accord, entre les salariés permanents et intérimaires.

Les partenaires sociaux de la branche s'engagent également à se réunir au premier trimestre 2020 en vue de maintenir la portabilité conventionnelle du droit au congé de formation économique sociale et syndicale au bénéfice des salariés intérimaires, telle que définie dans l'ancien avenant du 21 juillet 2017.

Article 103

Dispositions relatives aux entreprises de moins de 50 salariés

Hormis les stipulations spécifiques aux ETT/ETTI de moins de cinquante salariés, prévues dans le présent accord, les parties signataires du présent accord conviennent que le contenu du présent accord ne justifie pas, au regard de son objet, de prévoir les stipulations spécifiques en application de l'article L. 2232-10-1 du code du travail.

**Article 104
Force obligatoire de l'accord**

Le présent accord s'inscrit dans le cadre des dispositions de l'article L. 2253-1 du code du travail fixant les matières dans lesquelles les stipulations de l'accord de branche prévalent sur la convention d'entreprise conclue antérieurement ou postérieurement à la date de son entrée en vigueur, sauf lorsque la convention d'entreprise assure des garanties au moins équivalentes. Cette équivalence des garanties s'apprécie par ensemble de garanties se rapportant à la même matière.

**Article 105
Révision et dénonciation de l'accord**

Le présent accord peut être révisé conformément aux dispositions des articles L. 2253-1 et suivants du code du travail.

Il peut être dénoncé dans les conditions prévues aux articles L. 2261-9 et suivants du code du travail.

**Article 106
Dépôt et extension de l'accord**

Le présent accord fera l'objet des formalités de dépôt dans les conditions prévues aux articles L. 2231-6, L. 2261-1 et D. 2231-2 du code du travail ainsi que les formalités nécessaires à son extension.

Annexe (d'origine)

Fonds professionnel pour l'emploi dans le travail temporaire (FPE-TT) statuts

Mod. par Avenant n° 1, 9 oct. 2020, étendu par arr. 2 juill. 2021, JO 16 juill.⁽¹⁾

(1) *Signataires :*

Organisation(s) patronale(s) :

Prims'emploi.

Syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

UNSA ;

CFTC INTERIM ;

CFE CGC FNECS.

Titre I - Objet et composition de l'association

Article 1er Constitution

Le Fonds Professionnel pour l'Emploi dans le Travail Temporaire, créé en 1996 par les partenaires sociaux de la branche du travail temporaire, est constitué sous forme d'une Association sans but lucratif, régie par la Loi du 1^{er} juillet 1901 et le décret du 16 août 1901, conformément aux dispositions de l'article 92 de l'accord en faveur du développement des compétences et des qualifications des salariés de la branche tout au long de leur vie professionnelle du 29 novembre 2019 (ci-après dénommé "accord de branche").

Sont membres de l'Association :

Les organisations syndicales de salariés représentatives et signataires de l'accord de branche ;

L'organisation professionnelle d'employeurs représentative et signataire de l'accord de branche.

Les organisations syndicales de salariés représentatives et les organisations professionnelles représentatives des branches qui adhèreraient ultérieurement à l'accord de branche.

La qualité de membre se perd par :

La perte par l'organisation syndicale de sa représentativité au sein de la branche du travail temporaire. Cette perte s'apprécie le premier jour du mois qui suit la publication au Journal officiel de l'arrêté fixant la liste des organisations syndicales reconnues représentatives dans la branche du travail temporaire ;

Démission du membre notifiée par simple lettre adressée au (à la) Président(e) de l'Association ;

Dissolution du membre (personne morale), pour quelque cause que ce soit ou déclaration en état de redressement ou de liquidation judiciaire.

Article 2 Dénomination et siège

L'Association est dénommée "Fonds professionnel pour l'emploi dans le travail temporaire" ci-après dénommée "Association".

L'Association a son siège social à Paris, 24 rue de Clichy, 75009 Paris. Il pourra être transféré en tout autre lieu sur décision du Conseil d'administration.

Article 3 Durée

L'Association est constituée pour une durée illimitée.

Article 4 Champ d'intervention géographique

Le champ d'intervention géographique de l'Association couvre l'intégralité du territoire française comprend également les départements et territoires ultramarins : Guadeloupe, Guyane, Mayotte, Martinique, La Réunion, Saint-Barthélemy, Saint-Martin, Saint-Pierre et Miquelon.

Article 5 Objet de l'Association

Conformément à l'article 92 de l'accord de branche, l'Association a pour objet :

De contribuer au maintien de l'employabilité des salariés intérimaires en contrat de mission et en contrat à durée indéterminée ;

De contribuer à l'organisation des parcours et des évolutions professionnelles des salariés intérimaires en contrat de mission et en contrat a durée indéterminée ;

De renforcer les moyens financiers des ETT/ETTI en faveur de tout type d'actions en lien avec :

○ Le développement des compétences dans le cadre notamment des contrats d'alternance (contrats de professionnalisation et contrats d'apprentissage) et des contrats spécifiques (CIPI, COPI et contrat d'alternance de reconversion) ;

○ L'accès à l'emploi ;

○ Le maintien dans l'emploi.

De gère le financement conventionnel supplémentaire dédié aux salariés intérimaires en contrat à durée indéterminée ;

De financer des études permettant aux partenaires sociaux de la branche de disposer d'informations relatives à l'emploi.

Article 6 Missions

Les missions de l'Association sont les suivantes

— Gérer la collecte ainsi que les financements ;

— Assure le pilotage technique et financier de l'Association.

— Piloter et gérer la comptabilité les engagements financiers et les actes juridiques ;

— Mettre en œuvre les décisions du Conseil d'administration.

— Mettre en œuvre le cadre de gouvernance fixé dans le respect de ses statuts ;

Assurer la gestion des ressources humaines de l'Association ;

Coordonner la réalisation des études et leur financement, dans les conditions prévues par l'accord de branche :

Assurer l'organisation, la gestion et le financement des formalités administratives liées à la vie d'une association loi 1901 ;

Développer les partenariats financiers et non financiers concourant à la mise en œuvre des orientations fixées par le Conseil d'administration de l'Association ;

Assurer la représentation de l'Association auprès des institutions, partenaires et médias ;

Mettre en œuvre, gérer et financer des actions de communication et de marketing.

Titre II - Administration et fonctionnement de l'association

Article 7 Assemblée générale

Article 7.1 Composition

L'Association est administrée par une Assemblée générale, composée de l'ensemble des administrateurs titulaires et suppléants composant le Conseil d'administration de l'Association.

L'Assemblée générale ordinaire se réunit au moins une fois par an sur convocation du (de la) Président(e) et du (de la) Trésorier(e) selon l'ordre du jour fixé par le Conseil d'administration.

Elle délibère valablement lorsque la moitié de ses membres au moins est présente ou représentée, le quorum s'appréciant par collège. Si le quorum n'est pas atteint une nouvelle Assemblée générale ordinaire sera convoquée sous quinze jours et délibérera sans quorum.

Les décisions de l'Assemblée générale ordinaire sont prises à la majorité simple par collège des membres présents ou représentés, un membre présent ne pouvant disposer de plus de deux pouvoirs.

Lorsqu'elle se réunit de manière extraordinaire, l'Assemblée générale, sur convocation du (de la) Président(e) et du (de la) Trésorier(e) et selon l'ordre du jour fixé par le Conseil d'administration, prend ses décisions à la majorité des deux tiers (2/3) par collège des membres présents ou représentés, un membre présent ne pouvant disposer de plus de deux pouvoirs.

Article 7.2 Attributions

L'Assemblée générale dispose des prérogatives suivantes :

Elle procède aux modifications statutaires et à leur approbation à la majorité des deux tiers (2/3) des membres présents ou représentés ;

Elle entend le rapport d'activité, le rapport financier et celui du commissaire aux comptes ;

Elle approuve les comptes de l'exercice clos, vote le budget prévisionnel et donne quitus de leur gestion aux administrateurs ;

Elle approuve la dissolution de l'Association et procède à la dévolution de ses biens, à la fusion ou transformation de l'Association.

D'une façon générale, l'Assemblée générale a compétence pour prendre toutes décisions de nature à mettre en cause l'existence de l'Association ou à modifier son objet ou ses règles de fonctionnement.

Article 8 Conseil d'administration

Article 8-1 Composition

L'Association est dirigée par un Conseil d'administration paritaire composé d'administrateurs titulaires répartis à part égale en deux collèges :

Le Collège Salariés composé de deux administrateurs titulaires désignés par chacune des organisations syndicales de salariés membres de l'Association ;

Le Collège Employeurs composé d'un nombre identique d'administrateurs titulaires désignés par l'organisation professionnelle d'employeurs membre de l'Association.

L'ensemble des administrateurs titulaires sont désignés pour un mandat de 2 ans renouvelables

Pour pallier l'empêchement d'un administrateur titulaire :

— Chaque organisation syndicale de salariés membre de l'Association désigne, dans les mêmes conditions que pour les titulaires, deux administrateurs suppléants ;

— L'organisation professionnelle d'employeurs membre de l'Association désigne un nombre égal d'administrateurs suppléants.

Pour chacune des organisations syndicales de salariés membres de l'Association, un des administrateurs suppléants désigné pourra participer aux réunions du Conseil d'administration pour faciliter le suivi des dossiers en cours, sans voix délibérative.

En cas de vacance d'un poste d'administrateur, il est immédiatement pourvu à son remplacement par l'organisation syndicale de salariés ou l'organisation professionnelle d'employeurs l'ayant désigné pour la durée du mandat restant à courir.

Le Conseil d'administration désigne parmi ses membres titulaires le(la) Président(e) et le(la) Trésorier(e) de l'Association, pour un mandat de 2 ans renouvelables.

Les mandats de Président(e) et de Trésorier(e) sont assurés alternativement par l'organisation professionnelle d'employeurs ou par une organisation syndicale de salariés.

Article 8-2 Pouvoirs

Le Conseil d'administration paritaire, instance décisionnaire de l'Association, est investi des pouvoirs les plus étendus pour accomplir, autoriser, faire autoriser tous actes conformes à l'objet et aux missions de l'Association définis par l'accord de branche ainsi que par les présents statuts.

Le Conseil d'administration a notamment pour missions de :

— Définir et arrêter les orientations stratégiques de l'Association à partir des objectifs et des priorités définies par la CPNE de la branche, en permettre la mise en œuvre et en assurer le suivi ;

— Définir les règles communes de gestion applicables aux fonds versés par les ETI/ETTI de la branche et de prise en charge des actions financées par l'Association ;

— Conclure ou autoriser toute convention visant à mobiliser des financements complémentaires et à nouer des partenariats ;

Plus généralement, prendre toutes décisions propres à assurer l'administration et le bon fonctionnement de l'Association, notamment :

— Désigner le(la) Président(e) et le(la) Trésorier(e) de l'Association ; Nommer le(la) Commissaire aux comptes ;

— Nommer le(la) Directeur(rice) de l'Association sur proposition du(de la) Président(e) et du(de la) Trésorier(e) ;

— Arrêter le budget de l'Association ;

— Examiner et valider les comptes de l'exercice clos ;

— Contrôler et faire contrôler les fonds collectés et leur utilisation ; Décider, s'il y a lieu, d'ester en justice ;

— Consentir les délégations de pouvoirs et de signatures nécessaires à l'accomplissement de ses missions au (à la) Président(e) et au(à la) Trésorier(e).

Article 8-3 Fonctionnement

Le Conseil d'administration se réunit sur convocation du(de la) Président(e) et du(de la) Trésorier(e) au moins quatre fois par an et autant de fois qu'ils l'estiment nécessaire

En outre, chacun des deux collègues salariés et employeurs peut demander, à la majorité de ses membres, l'organisation exceptionnelle d'un Conseil d'administration

L'ordre du jour est arrêté par le(la) Président(e) et le(la) Trésorier(e) selon des modalités prévues par le règlement intérieur prévu aux présents statuts. Tout administrateur peut demander l'inscription de question à

l'ordre du jour du Conseil d'administration à condition d'en faire la demande par tous moyens écrits huit jours avant la réunion.

Tout administrateur peut se faire représenter aux réunions du Conseil d'administration en donnant procuration par tous moyens écrits à un autre administrateur appartenant au même collège. Toutefois aucun administrateur ne pourra disposer en cas de vote, de plus de trois voix, la sienne comprise.

Le Conseil d'administration ne peut valablement délibérer que si la moitié des membres de chaque collège au moins est présente ou représentée. Lorsque ce quorum n'est pas atteint, le Conseil de l'administration est convoqué à nouveau dans un délai maximum de huit jours et peut délibérer sur le même ordre du jour, quel que soit le nombre de présents ou représentés.

Les votes ont lieu par collège et sont réalisés par les membres présents ou représentés au cours de chaque réunion du conseil à "main levée" ou à "bulletin secret" si un ou plusieurs administrateurs présents ou représentés le requièrent.

En cas de circonstances exceptionnelles, un vote par voie électronique peut être réalisé pour les décisions urgentes prises au sein du Conseil d'administration dans les conditions précisées dans le règlement intérieur de l'Association. La décision actée par voie électronique est reprise et intégrée dans le procès-verbal du Conseil d'administration qui suit le vote.

Les décisions ne sont adoptées que si, respectivement dans chacun des deux collèges, elles ont recueilli la majorité des voix des membres présents ou représentés ; s'il y a un désaccord entre les deux collèges, le(la) Président(e), après suspension de séance reprend la proposition en question et la décision est prise à la majorité simple par vote individuel des administrateurs présents ou représentés.

Article 8-4 Exercice du mandat administrateur

Les fonctions d'administrateurs ne sont pas rémunérées par l'Association.

L'Association prend en charge le remboursement sur justificatifs des frais de déplacement, de séjour et de restauration engagés par les administrateurs selon les modalités définies dans le règlement intérieur de l'Association.

Article 9 Président(e) - Trésorier(e) - Directeur(rice)

Article 9-1 Attributions du (de la) Président(e)

Le(la) Président(e) assure la régularité du fonctionnement de l'Association conformément aux statuts et aux pouvoirs qui lui ont été délégués par le Conseil d'administration.

Il(elle) préside les réunions du Conseil d'administration. Il(elle) représente l'Association en justice et dans les

actes de la vie civile, et signe tous les actes et délibérations.

Il(elle) fait ouvrir, au nom de l'Association, tout compte en banque. Il(elle) peut déléguer une partie de ses pouvoirs à un ou plusieurs mandataires de son choix agréés par le Conseil d'Administration.

Il(elle) peut engager et mettre un terme aux fonctions du Directeur général de l'Association sur décision du Conseil d'administration.

Article 9-2 Attributions du (de la) Trésorier(e)

Le(la) Trésorier(e) est chargé notamment :

D'établir ou faire établir les comptes annuels de l'Association et le rapport financier associé ;

De préparer ou faire préparer le budget et d'en contrôler ou en faire contrôler son exécution ;

De faire contrôler la régularité des différentes opérations financières engageant l'Association.

Article 9-3 Attributions du (de la) Directeur(rice)

La direction de l'Association est assurée par un(e) Directeur(rice). Il(elle) est nommé(e) par le Conseil d'administration avec pouvoirs donnés au(à la) Président(e) d'engager le(la) directeur(rice) et, le cas échéant, de mettre un terme à ses fonctions, sur décision du Conseil d'administration.

Le(la) Directeur(rice) assure la gestion administrative et générale de l'Association et met en œuvre les moyens nécessaires à accomplissement de l'ensemble de ses missions dans le respect des dispositions conventionnelles en vigueur et des présents statuts.

Il(elle) participe de droit aux réunions du Conseil d'administration et en assure le secrétariat.

Il(elle) a la pleine responsabilité du personnel placé sous ses ordres. Il(elle) en assure le recrutement suivant les indicateurs budgétaires fixées par le Conseil d'administration.

Titre III - Gestion financière et comptable de l'association

Article 10 Ressources

Conformément aux dispositions de l'article 92 de l'accord de branche, les ressources de l'Association sont constituées par :

Une contribution conventionnelle versée par les ETT/ETTI, au taux fixé par les partenaires sociaux de la branche et assise sur la masse salariale des salariés intérimaires en contrat de mission et en contrat à durée indéterminée de l'année civile en cours ;

Et de façon générale, toutes autres ressources autorisées par les textes légaux, réglementaires et conventionnels en vigueur compatibles avec l'objet et les missions de l'Association.

Article 11 Collecte et gestion des ressources

Article 11-1 Collecte

Conformément aux dispositions des articles 92 et 95 de l'accord de branche, l'Association est habilitée à collecter auprès des ETT/ETTI, la contribution conventionnelle destinée à accompagner les ETT/ETTI dans leur politique de formation.

L'Association peut en déléguer la gestion et/ou la collecte à un ou des organismes tiers dans le cadre d'une convention de délégation de gestion.

En cas de retard ou d'absence de versement de tout ou partie de la contribution conventionnelle, celle-ci sera majoré d'intérêt de retard et de frais de dossier ou de contentieux, selon les dispositions prévues par le règlement intérieur.

Article 11-2 Gestion des ressources

Les ressources de l'Association sont gérées et employées sous la responsabilité du Conseil d'administration, conformément aux dispositions légales et conventionnelles en vigueur.

La contribution conventionnelle versée par les ETT/ETTI est inscrite au compte des entreprises, déduction faite :

Des frais de gestion et de collecte dans la limite de 5 % de fonds collectés ;

Des frais de fonctionnement ;

D'un prélèvement de 0,2 % destiné à financer des études et notamment celles sur l'emploi réalisées par l'OIR pour le compte du FPE-TT et/ou de la CPNE de la branche.

Les ETT/ETII peuvent obtenir le remboursement des actions entrant dans le cadre de l'objet de l'Association, dans la limite des sommes inscrites à leur compte.

Les fonds non utilisés par les ETT/ETTI au bout de 2 ans sont mutualisés à partir de la 3^{ème} année et affectés à la réalisation d'actions déterminées par le Conseil d'administration.

Article 12 Plan comptable et publicité

Les fonds collectés par l'Association font l'objet d'un suivi comptable distinct et sont gérés paritairement.

Chaque année, l'Association établit les documents de fin d'exercice et les comptes annuels arrêtés au 31 décembre de l'année. Les documents financiers sont arrêtés par un expert-comptable et certifiés par un commissaire aux comptes nommé par le Conseil d'administration. Ils font l'objet d'un examen et d'une délibération du Conseil d'administration qui se prononce sur les comptes de l'exercice clos. Ils sont ensuite publiés sur le site de l'Association conformément aux textes légaux en vigueur.

Titre IV - Dispositions diverses

Article 13 Règlement intérieur

Un règlement intérieur est établi par le Conseil d'administration. Il complète et précise les modalités de fonctionnement non prévues par les statuts.

Article 14 Modification des statuts

Les présents statuts peuvent être modifiés par les signataires de l'accord de branche ou ceux qui y adhéreraient ultérieurement, sur propositions du Conseil d'administration de l'Association.

Article 15 Dissolution - Liquidation

La dissolution de l'Association ne peut avoir lieu que par la dénonciation de l'accord de branche.

En cas de dissolution, un ou plusieurs liquidateurs sont nommés par l'Association et l'actif, composé des biens et des droits détenus par l'Association s'il y a lieu sont dévolus conformément à la législation et à la réglementation en vigueur.

Cette dissolution est approuvée par l'Assemblée générale.

Article 16 Dépôt des statuts

Les présents statuts feront l'objet d'un dépôt auprès de la préfecture du siège de l'Association.

Annexe (nouvelle)

Fonds professionnel pour l'emploi dans le travail temporaire (FPE-TT) Statuts

Mod. par Avenant n° 2, 25 mars 2022, étendu par arr. 23 sept. 2022, JO 11 oct., applicable à compter du premier jour du mois qui suit son dépôt⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Prism Emploi.

Syndicat(s) de salariés :

FNECS CFE-CGC ;

FS CFDT ;

UNSA FCS ;

USI CGT ;

CFTC Interim.

Titre I

Objet et composition de l'association

Article 1er Constitution

Le Fonds Professionnel pour l'Emploi dans le Travail Temporaire, créé en 1996 par les partenaires sociaux de la branche du travail temporaire, est constitué sous forme d'une Association sans but lucratif, régie par la loi du 1^{er} juillet 1901 et le décret du 16 août 1901, conformément aux dispositions de l'article 92 de l'accord en faveur du développement des compétences et des qualifications des salariés de la branche tout au long de leur vie professionnelle du 29 novembre 2019, modifié par l'Avenant n°1 du 9 octobre 2020 (ci-après dénommé «accord de branche»).

Sont membres de l'Association :

- Les organisations syndicales de salariés représentatives et signataires de l'accord de branche ;
- L'organisation professionnelle d'employeurs représentative et signataire de l'accord de branche ;
- Les organisations syndicales de salariés représentatives et les organisations professionnelles représentatives des branches qui adhèreraient ultérieurement à l'accord de branche.

La qualité de membre se perd par :

- La perte par l'organisation syndicale de sa représentativité au sein de la branche du travail temporaire. Cette perte s'apprécie le premier jour du mois qui suit la publication au Journal officiel de l'arrêté fixant la liste des organisations syndicales reconnues représentatives dans la branche du travail temporaire ;
- Démission du membre notifiée par simple lettre adressée au (à la) Président(e) de l'Association ;
- Dissolution du membre (personne morale), pour quelque cause que ce soit, ou déclaration en état de redressement ou de liquidation judiciaire.

Article 2

Dénomination et siège

L'Association est dénommée «Fonds professionnel pour l'emploi dans le travail temporaire» ci-après dénommée «Association».

L'Association a son siège social au 24 rue de Clichy, 75009 Paris. Il pourra être transféré en tout autre lieu sur décision du Conseil d'administration.

Article 3

Durée

L'Association est constituée pour une durée illimitée.

Article 4

Champ d'intervention géographique

Le champ d'intervention géographique de l'Association couvre l'intégralité du territoire français et comprend également les départements et territoires ultramarins : Guadeloupe, Guyane, Mayotte, Martinique, La Réunion, Saint-Barthélemy, Saint-Martin, Saint-Pierre et Miquelon.

Article 5

Objet de l'Association

Conformément à l'article 92 de l'accord de branche du 29 novembre 2019 et aux articles 1.1.3 et 1.1.4 de l'accord du 19 novembre 2021 relatif à la création d'une contribution formation conventionnelle obligatoire dans la branche du travail temporaire, l'Association a pour objet :

- De contribuer au maintien de l'employabilité des salariés intérimaires en contrat de mission et en contrat à durée indéterminée ;
- De contribuer à l'organisation des parcours et des évolutions professionnelles des salariés intérimaires en contrat de mission et en contrat à durée indéterminée ;
- D'assurer le financement des CIPI, CDPI et du contrat d'alternance de reconversion ;
- De renforcer les moyens financiers des ETT/ETTI en faveur de tout type d'actions en lien avec :
 - Le développement des compétences dans le cadre notamment des contrats d'alternance (contrats de professionnalisation et contrats d'apprentissage) et des contrats spécifiques (CIPI, CDPI et contrat d'alternance de reconversion) ;
 - L'accès à l'emploi ;
 - Le maintien dans l'emploi.
- De gérer le financement conventionnel supplémentaire dédié aux salariés intérimaires en contrat à durée indéterminée ;
- De financer des études permettant aux partenaires sociaux de la branche de disposer d'informations relatives à l'emploi.

Article 6 **Missions**

Les missions de l'Association sont les suivantes :

- Gérer la collecte ainsi que les financements ;
- Assurer le pilotage technique et financier de l'Association :
 - Piloter et gérer la comptabilité, les engagements financiers et les actes juridiques ;
 - Mettre en œuvre les décisions du Conseil d'administration.
- Mettre en œuvre le cadre de gouvernance fixé dans le respect de ses statuts ;
- Assurer la gestion des ressources humaines de l'Association ;
- Coordonner la réalisation des études et leur financement, dans les conditions prévues par l'accord de branche ;
- Assurer l'organisation, la gestion et le financement des formalités administratives liées à la vie d'une association loi 1901 ;
- Développer les partenariats financiers et non financiers concourant à la mise en œuvre des orientations fixées par le Conseil d'administration de l'Association ;
- Assurer la représentation de l'Association auprès des institutions, partenaires, et médias ;
- Mettre en œuvre, gérer et financer des actions de communication et de marketing.

Titre II **Administration et fonctionnement de** **l'association**

Article 7 **Assemblée générale**

Article 7-1 **Composition**

L'Association est administrée par une Assemblée générale, composée de l'ensemble des administrateurs titulaires et suppléants composant le Conseil d'administration de l'Association.

L'Assemblée générale ordinaire se réunit au moins une fois par an sur convocation de la Présidence paritaire selon l'ordre du jour fixé par le Conseil d'administration.

Elle délibère valablement lorsqu'au moins la moitié des administrateurs titulaires présents ou représentés composent le quorum qui s'apprécie par Collège. Si le quorum n'est pas atteint une nouvelle Assemblée générale ordinaire sera convoquée sous quinze jours et délibérera sous réserve de l'atteinte par Collège d'un quorum correspondant à 20 % des administrateurs titulaires présents ou représentés. En tout état de cause, si ce quorum de 20 % n'est pas atteint, une nouvelle

Assemblée générale ordinaire sera convoquée sous quinze jours et délibérera sans quorum.

Les décisions de l'Assemblée générale ordinaire sont prises à la majorité simple par Collège des membres présents ou représentés, un membre présent ne pouvant disposer de plus de deux pouvoirs.

Lorsqu'elle se réunit de manière extraordinaire, l'Assemblée générale, sur convocation de la Présidence paritaire et selon l'ordre du jour fixé par le Conseil d'administration, prend ses décisions à la majorité des deux tiers (2/3) par collège des membres présents ou représentés, un membre présent ne pouvant disposer de plus de deux pouvoirs.

Article 7-2 **Attributions**

L'Assemblée générale dispose des prérogatives suivantes :

- Elle procède aux modifications statutaires et à leur approbation à la majorité des deux tiers (2/3) des membres présents ou représentés ;
- Elle entend le rapport d'activité, le rapport financier et celui du commissaire aux comptes ;
- Elle approuve les comptes de l'exercice clos, vote le budget prévisionnel et donne quitus de leur gestion aux administrateurs ;
- Elle approuve la dissolution de l'Association et procède à la dévolution de ses biens, à la fusion ou transformation de l'Association.

D'une façon générale, l'Assemblée générale a compétence pour prendre toutes décisions de nature à mettre en cause l'existence de l'Association ou à modifier son objet ou ses règles de fonctionnement.

Article 8 **Conseil d'administration**

Article 8-1 **Composition**

L'Association est dirigée par un Conseil d'administration paritaire composé d'administrateurs titulaires répartis à part égale en deux collèges :

- Le Collège Salariés composé de deux administrateurs titulaires désignés par chacune des organisations syndicales de salariés membres de l'Association ;
- Le Collège Employeurs composé d'un nombre identique d'administrateurs titulaires désignés par l'organisation professionnelle d'employeurs membre de l'Association.

L'ensemble des administrateurs titulaires sont désignés pour un mandat de 2 an renouvelable.

Pour pallier l'empêchement d'un administrateur titulaire :

- Chaque organisation syndicale de salariés membre de l'Association désigne, dans les mêmes conditions que pour les titulaires, deux administrateurs suppléants ;

— L'organisation professionnelle d'employeurs membre de l'Association désigne un nombre égal d'administrateurs suppléants.

Pour chacune des organisations syndicales de salariés membres de l'Association, un des administrateurs suppléants désigné pourra participer aux réunions du Conseil d'administration pour faciliter le suivi des dossiers en cours, sans voix délibérative.

En cas de vacance d'un poste d'administrateur, il est immédiatement pourvu à son remplacement par l'organisation syndicale de salariés ou l'organisation professionnelle d'employeurs l'ayant désigné pour la durée du mandat restant à courir.

Le Conseil d'administration désigne parmi ses membres titulaires le(la) Président(e), le(la) Vice-Président(e), le(la) Trésorier(e) et le(la) Trésorier-adjoint(e) qui composent le Bureau de l'Association, pour un mandat de 2 an renouvelable. Les mandats de Président(e) et de Trésorier(e) sont assurés alternativement par l'organisation professionnelle d'employeurs ou par une organisation syndicale de salariés. Le(la) Président(e) et le(la) Trésorier-adjoint(e) sont choisis dans le collège auquel n'appartiennent pas le(la) Vice-Président(e) et le(la) Trésorier(e).

Article 8-2 Pouvoirs

Le Conseil d'administration paritaire, instance décisionnaire de l'Association, est investi des pouvoirs les plus étendus pour accomplir, autoriser, faire autoriser tous actes conformes à l'objet et aux missions de l'Association définis par l'accord de branche ainsi que par les présents statuts.

Le Conseil d'administration a notamment pour missions de :

- Définir et arrêter les orientations stratégiques de l'Association à partir des objectifs et des priorités définies par la CPNE de la branche, en permettre la mise en œuvre et en assurer le suivi ;
- Définir les règles communes de gestion applicables aux fonds versés par les ETT/ETTI de la branche et de prise en charge des actions financées par l'Association ;
- Conclure ou autoriser toute convention visant à mobiliser des financements complémentaires et à nouer des partenariats ;
- Plus généralement, prendre toutes décisions propres à assurer l'administration et le bon fonctionnement de l'Association, notamment :
 - Désigner le(la) Président(e), le(la) Vice-Président(e), le(la) Trésorier(e) et le(la) Trésorier-adjoint(e) de l'Association ;
 - Nommer le(la) Commissaire aux comptes ;
 - Nommer le(la) Directeur(rice) de l'Association sur proposition de la Présidence paritaire ;
 - Arrêter le budget de l'Association ;
 - Examiner et valider les comptes de l'exercice clos ;

— Contrôler et faire contrôler les fonds collectés et leur utilisation ;

— Décider, s'il y a lieu, d'ester en justice ;

— Consentir les délégations de pouvoirs et de signatures nécessaires à l'accomplissement de ses missions à la Présidence paritaire.

Article 8-3 Fonctionnement

Le Conseil d'administration se réunit sur convocation de la Présidence paritaire au moins quatre fois par an et autant de fois qu'ils l'estiment nécessaire.

En outre, chacun des deux collèges salariés et employeurs peut demander, à la majorité de ses membres, l'organisation exceptionnelle d'un Conseil d'administration

L'ordre du jour est arrêté par la Présidence paritaire selon des modalités prévues par le règlement intérieur prévu aux présents statuts. Tout administrateur peut demander l'inscription de questions à l'ordre du jour du Conseil d'administration à condition d'en faire la demande par tous moyens écrits huit jours avant la réunion.

Tout administrateur peut se faire représenter aux réunions du Conseil d'administration en donnant procuration par tous moyens écrits à un autre administrateur appartenant au même collège. Toutefois aucun administrateur ne pourra disposer, en cas de vote, de plus de trois voix, la sienne comprise.

Le Conseil d'administration ne peut valablement délibérer que si la moitié des membres de chaque collège au moins est présente ou représentée. Lorsque ce quorum n'est pas atteint, le Conseil d'administration est convoqué à nouveau dans un délai maximum de huit jours et peut délibérer sur le même ordre du jour, quel que soit le nombre de présents ou représentés.

Les votes ont lieu par collège et sont réalisés par les membres présents ou représentés au cours de chaque réunion du conseil à «main levée» ou à «bulletin secret» si un ou plusieurs administrateurs présents ou représentés le requièrent.

En cas de circonstances exceptionnelles, un vote par voie électronique peut être réalisé pour les décisions urgentes prises au sein du Conseil d'administration dans les conditions précisées dans le règlement intérieur de l'Association. La décision actée par voie électronique est reprise et intégrée dans le procès-verbal du Conseil d'administration qui suit le vote.

Les décisions ne sont adoptées que si, respectivement dans chacun des deux collèges, elles ont recueilli la majorité des voix des membres présents ou représentés ; s'il y a un désaccord entre les deux collèges, le(la) Président(e), après suspension de séance, reprend la proposition en question et la décision est prise à la majorité simple par vote individuel des administrateurs présents ou représentés.

Article 8-4
Exercice du mandat d'administrateur

Les fonctions d'administrateurs ne sont pas rémunérées par l'Association.

L'Association prend en charge le remboursement sur justificatifs des frais de déplacement, de séjour et de restauration engagés par les administrateurs selon les modalités définies dans le règlement intérieur de l'Association.

L'autorisation d'absence des administrateurs salariés pour participer aux délibérations des différentes instances du FPE-TT (Conseil d'administration, bureau, groupes techniques ad hoc), est de droit, sous réserve d'une information auprès de l'entreprise employant lesdits administrateurs quinze jours avant la tenue de la réunion, sauf circonstances exceptionnelles.

Article 9
**Président(e) - Vice-Président(e) - Trésorier(e) -
Trésorier-Adjoint(e) - Directeur(rice)**

Article 9-1
**Attributions du (de la) Président(e) et du (de la)
Vice-Président(e)**

La Présidence paritaire de l'Association est composée du (de la) Président(e) et du (de la) Vice-Président(e).

La Présidence paritaire assure la régularité du fonctionnement de l'Association conformément aux statuts et aux pouvoirs qui lui ont été délégués par le Conseil d'administration.

Elle préside les réunions du Conseil d'administration. Elle représente l'Association en justice et dans les actes de la vie civile, et signe tous les actes et délibérations.

Elle fait ouvrir, au nom de l'Association, tout compte en banque. Elle peut déléguer une partie de ses pouvoirs à un ou plusieurs mandataires de son choix agréés par le Conseil d'Administration.

Elle peut engager et mettre un terme aux fonctions du Directeur général de l'Association sur décision du Conseil d'administration.

Article 9-2
**Attributions du (de la) Trésorier(e) et du (de la)
Trésorier-Adjoint(e)**

Le(la) Trésorier(e) et (la) Trésorier-Adjoint(e) sont chargés notamment :

- D'établir ou faire établir les comptes annuels de l'Association et le rapport financier associé ;
- De préparer ou faire préparer le budget et d'en contrôler ou en faire contrôler son exécution ;
- De faire contrôler la régularité des différentes opérations financières engageant l'Association.

Article 9-3
Attributions du (de la) Directeur(rice)

La direction de l'Association est assurée par un(e) Directeur(rice). Il(elle) est nommé(e) par le Conseil d'administration avec pouvoirs donnés à la Présidence

paritaire d'engager le(la) Directeur(rice) et, le cas échéant, de mettre un terme à ses fonctions, sur décision du Conseil d'administration.

Le(la) Directeur(rice) assure la gestion administrative et générale de l'Association et met en œuvre les moyens nécessaires à l'accomplissement de l'ensemble de ses missions dans le respect des dispositions conventionnelles en vigueur et des présents statuts.

Il(elle) participe de droit aux réunions du Conseil d'administration et en assure le secrétariat.

Par délégation du/de la Président(e) Il(elle) a la pleine responsabilité du personnel placé sous ses ordres. Il(elle) en assure le recrutement suivant les indicateurs budgétaires fixées par le Conseil d'administration.

Titre III
**Gestion financière et comptable de
l'association**

Article 10
Ressources

Conformément aux dispositions de l'article 92 de l'accord de branche et à celles visées aux articles 1.1.1 à 1.1.3 de l'accord du 19 novembre 2021 précité, les ressources de l'Association sont constituées par :

— Une contribution conventionnelle au taux de 0,77 % versée par les ETT/ETTI et assise sur la masse salariale des salariés intérimaires en contrat de mission et en contrat à durée indéterminée de l'année civile en cours ;

— Une contribution formation conventionnelle obligatoire au taux de 0,30 % versée par les ETT/ETTI quel que soit leur effectif et assise sur la masse salariale totale brute (salariés permanents et salariés intérimaires en CTT et en CDI) de l'année civile en cours ;

— Et de façon générale, toutes autres ressources autorisées par les textes légaux, réglementaires et conventionnels en vigueur compatibles avec l'objet et les missions de l'Association.

Article 11
Collecte et gestion des ressources

Article 11-1
Collecte

Conformément aux dispositions des articles 92 et 95 de l'accord de branche et à celles visées à l'article 1.1.3 de l'accord du 19 novembre 2021, l'Association est habilitée à collecter auprès des ETT/ETTI, les contributions conventionnelles destinées à accompagner les ETT/ETTI dans leur politique de formation.

L'Association peut en déléguer la gestion et/ou la collecte à un ou des organismes tiers, tels que l'OPCO AKTO, dans le cadre d'une convention de délégation de gestion.

En cas de retard ou d'absence de versement de tout ou partie des contributions conventionnelles, celles-ci

seront majorées d'intérêt de retard et de frais de dossier ou de contentieux, selon les dispositions décidées par le Conseil d'administration.

Article 11-2 Gestion des ressources

Les ressources de l'Association sont gérées et employées sous la responsabilité du Conseil d'administration, conformément aux dispositions légales et conventionnelles en vigueur.

A) La contribution conventionnelle au taux de 0,77 % versée par les ETT/ETTI est inscrite au compte des entreprises, déduction faite :

— Des frais de gestion et de collecte dans la limite de 5 % de fonds collectés ;

— Des frais de fonctionnement ;

— D'un prélèvement de 0,2 % destiné à financer des études et notamment celles sur l'emploi réalisées par l'OIR pour le compte du FPE-TT et/ou de la CPNE de la branche.

Les ETT/ETTI peuvent obtenir le remboursement des actions entrant dans le cadre de l'objet de l'Association, dans la limite des sommes inscrites à leur compte.

Les fonds non utilisés par les ETT/ETTI au bout de 2 ans sont mutualisés à partir de la 3^{ème} année et affectés à la réalisation d'actions déterminées par le Conseil d'administration.

B) La contribution formation conventionnelle obligatoire au taux de 0,30 % versée par les ETT/ETTI, est mutualisée dès le premier euro, déduction faite :

— Des frais de gestion et de collecte fixés par le Conseil d'administration de l'Association ;

— Des frais de fonctionnement.

Article 12 Plan comptable et publicité

Les fonds collectés par l'Association font l'objet d'un suivi comptable distinct et sont gérés paritairement.

Chaque année, l'Association établit les documents de fin d'exercice et les comptes annuels arrêtés au 31 décembre de l'année. Les documents financiers sont arrêtés par un expert-comptable et certifiés par un commissaire aux comptes nommé par le Conseil d'administration. Ils font l'objet d'un examen et d'une délibération du Conseil d'administration qui se prononce sur les comptes de l'exercice clos. Ils sont ensuite publiés sur le site de l'Association conformément aux textes légaux en vigueur.

Titre IV Dispositions diverses

Article 13 Règlement intérieur

Un règlement intérieur est établi par le Conseil d'administration. Il complète et précise les modalités de fonctionnement non prévues par les statuts.

Le règlement intérieur est soumis à l'approbation du Conseil d'Administration à la majorité simple par Collège des membres présent ou représentés.

Article 14 Modification des statuts

Les présents statuts peuvent être modifiés par les signataires de l'accord de branche ou ceux qui y adhèreraient ultérieurement, sur propositions du Conseil d'administration de l'Association.

Article 15 Dissolution - Liquidation

La dissolution de l'Association ne peut avoir lieu que par la dénonciation de l'accord de branche.

En cas de dissolution, un ou plusieurs liquidateurs sont nommés par l'Association et l'actif, composé des biens et des droits détenus par l'Association s'il y a lieu sont dévolus conformément à la législation et à la réglementation en vigueur.

Cette dissolution est approuvée par l'Assemblée générale.

Article 16 Dépôt des statuts

Les présents statuts feront l'objet d'un dépôt auprès de la préfecture du siège de l'Association

Reconversion ou promotion par l'alternance «Pro-A» Accord du 22 janvier 2021

[Étendu par arr. 29 avr. 2021, JO 11 mai, applicable à compter du lendemain du jour de la parution de son arrêté d'extension au Journal officiel]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Prism Emploi.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CGT Intérim ;

FS CFTD ;

UNSA Commerces et services ;

FO ;

CFTC Intérim ;

CFE CGC FNECS.

Mod. par Avenant n° 1, 7 oct. 2022, étendu par arr. 14 déc. 2022, JO 23 déc., applicable à compter du jour de son extension⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Prism Emploi.

Syndicat(s) de salariés :

FO ;

FNECS CFE-CGC ;

FS CFD ;

UNSA FCS ;

CFTC Intérim ;

CGT Intérim.

Préambule

En 2019, près de 2,7 millions de personnes, soit près de 777 000 salariés intérimaires en équivalents emplois temps plein ont travaillé dans l'intérim sur une très grande variété de métiers et de secteurs d'activité et plus particulièrement dans les secteurs de l'industrie, du BTP et du tertiaire. Plus de 75 % de ces salariés intérimaires sont des ouvriers et près de 41 % sont des ouvriers qualifiés. Par ailleurs, près de 48 000 salariés intérimaires était en CDI intérimaire à fin 2019 (sources : rapport économique Prism'emploi 1^{er} semestre 2020 et rapport de branche OIR 2019).

Le secteur de l'intérim étant par nature multisectoriel, son niveau d'activité est totalement corrélé à celui des secteurs d'activité qui ont recours à l'intérim.

Or, la crise sanitaire, économique et sociale que traverse actuellement la France a touché la majorité des secteurs professionnels qui enregistrent des baisses d'activité entraînant, par voie de conséquence, une baisse inédite et durable du niveau d'activité des entreprises du secteur de l'intérim. Les effets sur l'emploi intérimaire sont désastreux avec près de 110 000 emplois en équivalent temps plein détruits (source : baromètre Prism'emploi novembre 2020 par rapport à 2019).

Ainsi (source : baromètre Prism'emploi novembre 2020 par rapport à 2019) :

— Dans le secteur du BTP, la baisse de l'emploi intérimaire atteint – 19,9 % ;

— L'intérim industriel, en recul de – 15,9 % reste fortement impacté par les difficultés économiques des filières aéronautiques ;

— Dans le commerce et les services, les baisses sont respectivement de – 26,7 % et – 25 % ;

— À rebours des autres secteurs utilisateurs, l'emploi intérimaire se maintient dans les transports-logistique (+ 13,8 %), grâce au développement des activités d'entreposage et de tri postal, porté par l'essor du commerce électronique.

Dans ce contexte inédit, l'accompagnement et l'anticipation des mobilités et des reconversions professionnelles sont au coeur des enjeux de l'emploi et de la formation dans la branche.

Face à l'urgence de la situation, l'adaptation des compétences et des qualifications à l'évolution rapide des

besoins de l'économie devient une préoccupation majeure pour les partenaires sociaux de la branche qui ont décidé, par accord du 10 juillet 2020, d'initier une démarche de GPEC de branche en cours de déploiement dans le cadre d'un accord d'engagement de développement des emplois et des compétences (EDEC) conclu avec le Ministère du travail.

L'un des objectifs de cette démarche de GPEC de branche est de sécuriser les trajectoires et les reconversions professionnelles des salariés intérimaires grâce à un renforcement de leurs compétences et de leurs qualifications et une meilleure adéquation entre ces compétences et qualifications et les besoins d'emploi identifiés au plus près de la réalité des territoires.

En outre, au-delà de ces analyses conjoncturelles, les entreprises ayant recours à l'intérim recherchent une main d'œuvre de plus en plus qualifiée. Elles sont ainsi en attente d'une maîtrise technique importante et proposent des missions accessibles à des salariés intérimaires disposant de la bonne qualification.

Afin d'accompagner les entreprises de travail temporaire et les entreprises de travail temporaire d'insertion (ETT/ETTI) dans la sécurisation des trajectoires professionnelles de leurs salariés intérimaires, les partenaires sociaux de la branche souhaitent, par le présent accord, favoriser le recours à la période de reconversion ou de promotion par l'alternance, dite «Pro-A», par des actions de formation ou par des actions de validation des acquis de l'expérience, ayant pour objectifs :

— Soit la reconversion professionnelle permettant au salarié de changer de métier ;

— Soit la promotion sociale ou professionnelle permettant de valoriser le parcours du salarié.

Conformément à la législation en vigueur, la mobilisation de la Pro-A par les ETT/ETTI nécessite l'établissement d'une liste de certifications éligibles dans le cadre d'un accord de branche étendu, élaborée à partir de constats de forte mutation d'activité et du risque d'obsolescence des compétences des salariés visés.

En conséquence, sur la base des travaux menés par la CPNE de la branche, les parties signataires du présent accord, conviennent des stipulations suivantes :

Article 1

Objet de l'accord

Le présent accord a pour objet de préciser les certifications accessibles dans le cadre de la «Pro-A» conformément à la législation et à la réglementation en vigueur.

Les parties signataires souhaitent également rappeler, dans le cadre du présent accord, les modalités de mise en œuvre de la Pro-A, ainsi que les conditions de sa prise en charge visées dans l'accord du 29 novembre 2019 en faveur du développement des compétences et des qualifications des salariés de la branche du travail temporaire tout au long de leur vie professionnelle.

Article 2 Publics bénéficiaires

Peuvent bénéficier du dispositif Pro-A, les salariés intérimaires titulaires d'un contrat à durée indéterminée (CDI), tel que mentionné à l'article L. 1251-58-1 du code du travail.

Pour les salariés intérimaires titulaires d'un contrat de mission, tel que mentionné à l'article L. 1251-1 du code du travail, les partenaires sociaux de la branche sont en cours de discussion avec le Ministère du travail aux fins d'examiner les conditions de leur éligibilité au dispositif Pro-A.

Une fois que ces conditions seront arrêtées, les partenaires sociaux de la branche conviennent de conclure un avenant au présent accord.

Article 3 Certifications professionnelles éligibles à la Pro-A

Article 3-1 Principes

Conformément à la législation en vigueur, la Pro-A vise les actions de formation nécessaires à l'acquisition d'une certification, qui peut être :

— Soit être le socle commun de connaissances et de compétences professionnelles (Certificat CléA et CléA numérique) ;

— Soit être l'une des certifications enregistrées au RNCP et figurant dans une liste de branche élaborée sur la base d'éléments d'analyse, permettant de justifier les choix des certifications professionnelles retenues, au vu des constats et anticipations de forte mutation d'activité et de risque d'obsolescence des compétences.

Par ailleurs, en application de la législation en vigueur, les actions de formation complémentaires à la validation des acquis de l'expérience (VAE) visant l'acquisition des certifications mentionnées dans la liste fixée dans le cadre du présent accord, sont également éligibles à la Pro-A.

Article 3-2 Constats et analyses justifiant les choix des certifications retenues

Dans le cadre de ses travaux en vue d'élaborer la liste des certifications éligibles à la Pro-A pour les salariés intérimaires, la CPNE de la branche s'est appuyée sur les résultats de l'étude «Métiers à enjeux dans l'intérim» produite par l'Observatoire de l'intérim et du recrutement (OIR) et de deux études industrie et logistique réalisées par l'OPCO AKTO.

L'objectif de l'étude «Métiers à enjeux dans l'intérim» menée en 2019 par l'OIR, était de déterminer, dans une approche prospective, les métiers à enjeux en matière d'emploi et de compétences dans le travail temporaire et de caractériser les problématiques de recrutement.

Les résultats de cette étude ont permis de tirer les enseignements suivants :

L'intérim étant une forme d'emploi et non un métier en tant que tel, il connaît des dynamiques emplois-compétences qui lui sont propres. Ainsi un métier peut être considéré «en déclin» au sein d'un secteur d'activité - en raison d'une automatisation à venir par exemple - et dans le même temps voire son taux de recours à l'intérim augmenter fortement. À l'inverse, des processus de «ré internalisation» de compétences peuvent conduire à un recul du taux de recours à l'intérim alors que le métier augmente fortement en volume au sein d'un ou plusieurs secteurs d'activité.

Pour mieux appréhender ces dynamiques emplois-compétences spécifiques au travail temporaire, l'OIR a mis en relief 30 premiers métiers à «enjeux», sur lesquels ces dynamiques sont les plus saillantes, en termes de tension, de déclin ou de mutation, au sein des principaux secteurs d'activité ayant recours à l'intérim à savoir, l'industrie, la construction, le transport logistique, le tertiaire et le commerce.

Dans le cadre de ces travaux d'étude, l'OIR a classé les métiers sur lesquels l'intérim est fortement sollicité en fonction de leurs enjeux :

— Les métiers en transformation/mutation tels que le préparateur de commandes évoluant en métier d'agent de Picking, qui correspondent à l'évolution et à la transformation de certaines fonctions traditionnelles, de métiers historiques en lien avec les nouvelles technologies.

— Les métiers en déclin/en obsolescence tels que le rémouleur et le poinçonneur dont les domaines d'activité ou la raison d'être sont en voie de disparition en raison notamment de l'évolution des techniques et de la réglementation.

— Les métiers émergents/en développement tels que le community manager, le chargé de conformité, le digital planner qui apparaissent suite à l'adaptation du secteur, de l'entreprise à un environnement changeant (innovations, nouveaux besoins de la société, réglementation, ...). Deux critères permettent de qualifier le métier «d'émergent» : les offres de métiers sont en croissance constante et l'intitulé du métier tend vers une appellation commune. Le cas échéant, des formations se mettent en place pour répondre au besoin de professionnels sur le terrain.

— Les métiers en tension souffrant d'une inadéquation effective ou prévisionnelle, souvent à la maille bassin d'emploi, entre les besoins et les ressources que celle-ci s'exprime en termes d'embauche ou d'écart de compétences entre compétences détenues et compétences exigées.

— Les métiers concurrencés par d'autres formes d'emploi (auto-entrepreneuriat, travailleurs détachés, ...) tels que l'ouvrier du bâtiment ou le chauffeur routier.

Ces analyses ont permis d'identifier les métiers ayant des dynamiques d'emploi très fortes dans l'intérim en termes de tension, de mutation de compétences, d'émergence et de potentiel de croissance.

Dans ce contexte, l'étude de l'OIR a permis aux partenaires sociaux de déterminer une liste suivante de premiers métiers à enjeux dans l'intérim :

Secteurs d'activité	Métiers identifiés
Transport logistique	Le cariste Le chauffeur routier (PL, SPL, ...) Le préparateur de commande Le manutentionnaire
Commerce	Le cuisinier Le serveur
Construction	Le coffreur/bancheur/coffreur-bancheur Le conducteur d'engins L'électricien Le maçon Le menuisier Le plaquiste
Industrie	L'opérateur de production /Agent de production Le conducteur de ligne Le conducteur d'équipement de production alimentaire Le soudeur Le technicien de maintenance Le tourneur fraiseur
Tertiaire/services	Le comptable L'aide-soignant Le mécanicien Le technicien fibre optique Le Community manager Le Webmaster

En complément de ces analyses, les deux études sur «Les évolutions des emplois intérimaires dans l'industrie et la logistique» menées en 2019 par l'OPCO AKTO avaient pour objectif d'appréhender les évolutions des besoins en compétences des entreprises industrielles et de la logistique liées aux transitions numérique et écologique et leurs conséquences sur le recours à l'intérim.

Les résultats de ces deux études ont permis de tirer les enseignements suivants :

Le secteur industriel connaît une mutation technologique profonde caractérisée par une interconnexion des machines et des systèmes au sein des sites de production, entre eux et à l'extérieur. Cette industrie du futur «4.0» intègre de réelles transformations amenant des solutions nouvelles pour les technologies et les modes d'organisation. Pour les deux secteurs d'activité industriels observés dans l'étude - l'agroalimentaire et l'aéronautique - cette mutation technologique génère de nouveaux besoins en compétences.

Ainsi dans l'industrie alimentaire les mutations technologiques entraînent principalement une réduction du nombre d'opérateurs, un développement des postes de conduite de machine et de conduite de ligne et l'intégration accentuée d'automatisme et d'innovations technologiques dans les fonctions de maintenance.

Ces mutations génèrent des besoins en intérim importants sur les métiers suivants :

- Opérateur de production ;
- Conducteur de ligne ;
- Pilote de ligne de production ;
- Technicien de maintenance ;
- et Agent de maintenance.

Ces évolutions s'accompagnent également de nouveaux besoins en compétences liés aux impacts du numérique. À titre illustratif pour le métier de conducteur de machine agroalimentaire, ces nouvelles compétences portent sur :

- Le suivi de plusieurs lignes de production en simultané en utilisant des outils de contrôle ;
- L'utilisation, la manipulation et l'interprétation des données des nouveaux outils de contrôle (rayon X...);
- La réalisation d'une maintenance de niveau 1 voire 2 sur des équipements automatisés et robotisés (compétences en programmation robotique, électromécanique, électronique) ;
- La connaissance et la sensibilisation des opérateurs de production aux respects des consignes de tri et de limitation du gaspillage alimentaire.

Dans l'industrie aéronautique, l'automatisation et la robotisation du processus industriel rendues nécessaires par la montée en cadence, impactent l'ensemble des fonctions de production (usinage, assemblage,

soudage...): la fonction d'assemblage étant particulièrement impactée par cette tendance. De fortes tensions sont par ailleurs identifiées sur les métiers de peintre en aéronautique et de monteur câbleur.

Face à ces évolutions de nouveaux besoins en compétences émergent. À titre illustratif, pour le métier de soudeur aéronautique, ces nouvelles compétences portent sur :

- La maîtrise des procédés et techniques de soudure liées aux nouveaux matériaux ;
- Le réglage et la réalisation de la maintenance de premier niveau sur des machines complexes ;
- La compréhension et l'interprétation des données issues des outils numériques pour le contrôle et la conformité des pièces soudées.

Le secteur des activités de la logistique connaît de profondes mutations en lien avec l'accroissement de l'activité, l'intégration croissante des technologies digitales, le développement de l'omnicanal ou encore la plus grande prise en compte des enjeux de RSE et de développement durable.

La mécanisation et la digitalisation accrue des entrepôts entraîne un accroissement des besoins en recrutement sur des métiers tels que :

- Le technicien de maintenance qualifié ;
- L'inventoriste ;
- Le gestionnaire de stocks ;
- Le chef de projet IT/informatique/analyse de données ;
- et Le responsable de process informatique.

Même si le recours à l'intérim reste ciblé en priorité sur les métiers les moins qualifiés, les ETT/ETTI constatent une augmentation régulière de recours à des salariés intérimaires plus qualifiés. La poursuite de la croissance de la demande devrait générer des besoins en recrutement en hausse qui pourraient augmenter le niveau de recours à l'intérim.

Ces évolutions s'accompagnent également de nouveaux besoins en compétences liées au numérique. À titre illustratif, pour le métier de cariste, ces nouvelles compétences portent sur :

- L'utilisation des interfaces numériques (logiciels) et des outils digitaux identifiant les colis à charger / décharger et leur emplacement ;
- L'interprétation et l'analyse des données des bordereaux numériques de livraison et d'enregistrement (qualité, quantité) et l'alerte en cas d'anomalie ;
- La manipulation de plusieurs types d'engins de levage et de manutention (pour s'adapter aux différents produits) ;
- La manipulation des outils de manutention dans des espaces restreints (containers plus chargés).

Les constats et analyses prospectives contenues dans ces études réalisées avant la crise sanitaire restent

d'actualité car elles s'appuient sur des tendances fortes s'inscrivant dans le moyen et long terme.

En outre, en vue d'avoir une approche exhaustive et actualisée, la CPNE de la branche a également recensé des besoins en compétences et en qualifications qui :

- Pour une part, relèvent de besoins régulièrement exprimés par les entreprises utilisatrices et constituent des opportunités d'emploi et de parcours professionnels pour les salariés intérimaires en CDI ;
- Et pour une autre part, émergent depuis la crise sanitaire et constitueront un volume important de la demande de salariés intérimaires qualifiés dans les prochaines années.

Ainsi les métiers relevant des secteurs d'activité identifiés par l'OIR et l'OPCO AKTO ont été complétés notamment dans le champ du médical, du médicosocial et du numérique.

Article 3-3

Liste des certifications retenues

Afin de renforcer et de sécuriser les compétences et les qualifications des salariés intérimaires en CDI et de permettre aux ETT/ETTI de les positionner ou repositionner sur l'ensemble des métiers identifiés, les partenaires sociaux de la branche souhaitent favoriser la mobilisation de la Pro-A sur des certifications professionnelles en lien avec ces métiers cibles.

En conséquence, les parties signataires définissent en annexe du présent accord, la liste des métiers et des certifications professionnelles associées.

Article 4

Durée de la Pro-A

La durée minimale de la Pro-A est comprise entre 6 et 12 mois. En application de la législation en vigueur, cette durée peut être allongée jusqu'à 36 mois pour les publics prioritaires suivants :

- Les jeunes âgés de 16 à 25 ans révolus, qui n'ont pas validé un second cycle de l'enseignement secondaire et qui ne sont pas titulaires d'un diplôme de l'enseignement technologique ou professionnel ;
- Les personnes inscrites depuis plus d'1 an sur la liste des demandeurs d'emploi ;
- Les personnes bénéficiaires des minima sociaux ou ayant bénéficié d'un contrat unique d'insertion.

Les actions de formation prévues dans le cadre de la Pro-A sont d'une durée comprise entre 15 % et 25 % de la durée totale de la période sans pouvoir être inférieure à 150 heures.

Article 5

Modalités de mise en œuvre de la Pro-A

La mise en place de la Pro-A fait l'objet d'un avenant au contrat de travail du salarié intérimaire en CDI qui est déposé auprès de l'OPCO AKTO.

(Al. exclu de l'extension par arr. 29 avr. 2021, JO 11 mai) Cet avenant suspend l'exécution du contrat de tra-

vail du salarié intérimaire en CDI et prend la forme d'une lettre de mission-formation.

Les actions de formation réalisées dans le cadre de la Pro-A peuvent se dérouler :

- Soit pendant le temps de travail avec maintien par l'employeur de la rémunération correspondant, pour le salarié intérimaire en CDI, au salaire de la mission en cours ou de la dernière mission sans pouvoir être inférieure à la rémunération mensuelle minimale garantie ;
- Soit en tout ou partie en dehors du temps de travail, à l'initiative du salarié intérimaire en CDI ou de l'employeur, dans les conditions fixées par la réglementation en vigueur.

Durant l'action de formation réalisée dans le cadre de la Pro-A, le salarié intérimaire en CDI doit être accompagné par un tuteur ayant bénéficié d'un accompagnement ou d'une formation spécifique si nécessaire.

Article 6 **Conditions de prise en charge de la Pro-A**

Les actions de formation réalisées dans le cadre la Pro-A sont financées sur les fonds légaux de l'OPCO AKTO destinés à l'alternance, sur la base des conditions de prise en charge fixées par la branche et pilotées par la SPP du travail temporaire.

Le forfait de prise en charge de l'action de formation réalisée dans le cadre de la Pro-A est fixé à 17 euros de l'heure et finance en tout ou partie :

- Les actions de positionnement, d'évaluation et d'accompagnement mises en œuvre par un organisme de formation externe,
- Les coûts pédagogiques, les frais annexes du salarié ainsi que les salaires dans les limites fixées par la réglementation en vigueur.

Dans les six mois suivant l'entrée en vigueur de la liste déterminée par la CPNE de la branche un bilan spécifique de l'impact de ce forfait sera réalisé par la CPNE de la branche. Au vu du bilan, la CPNE de la branche pourra le cas échéant modifier le forfait de prise en charge de la Pro-A.

Article 7 **Champ d'application de l'accord**

Le présent accord s'applique aux ETT/ETTI situées sur le territoire métropolitain et dans les départements et régions d'outre-mer et collectivités d'outre-mer (DROM-COM).

Article 8 **Durée et entrée en vigueur de l'accord**

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée et entre en vigueur le lendemain du jour de la parution au Journal Officiel de son arrêté d'extension.

Article 9 **Dispositions particulières aux entreprises de moins de 50 salariés**

Les parties signataires conviennent que le contenu du présent accord ne justifie pas, au regard de son objet, de prévoir des stipulations spécifiques en application de l'article L. 2232-10-1 du code du travail.

Article 10 **Suivi de l'accord**

Les partenaires sociaux de la branche confient à la CPNE de la branche le soin de piloter les conditions de mises en œuvre du présent accord et d'en assurer le suivi.

Article 11 **Suivi de l'actualisation de la liste de certifications professionnelles de branche**

Afin de pouvoir procéder à l'actualisation de la liste des certifications professionnelles fixée en annexe du présent accord, les parties signataires confient à l'OIR et à l'OPCO AKTO le soin d'éclairer les partenaires sociaux de la branche sur les transformations d'emploi, de compétences et de qualifications constatées dans les secteurs d'activité ayant recours à l'intérim.

La CPNE de la branche qui a un rôle prépondérant dans l'actualisation de la liste des certifications professionnelles, sera chargée d'examiner régulièrement la pertinence de son contenu au regard notamment de l'évolution du contexte économique et des travaux conduits par l'OIR et l'OPCO AKTO.

Article 12 **Révision et dénonciation de l'accord**

Le présent accord peut être révisé conformément aux dispositions des articles L. 2261-7 et suivants du code du travail.

Il peut être dénoncé dans les conditions prévues aux articles L. 2261-9 et suivants du code du travail.

Article 13 **Dépôt et extension**

Le présent accord fera l'objet des formalités de dépôt dans les conditions prévues aux articles L. 2231-6, L. 2261-1 et D. 2231-2 du code du travail ainsi que les formalités nécessaires à son extension.

Annexe

Mod. par Avenant n° 1, 7 oct. 2022, étendu par arr. 14 déc. 2022, JO 23 déc., applicable à compter du jour de son extension⁽¹⁾

- (1) *Signataires :*
Organisation(s) patronale(s) :
Prism Emploi.
Syndicat(s) de salariés :
FO ;
FNECS CFE-CGC ;
FS CFD ;
UNSA FCS ;
CFTC Intérim ;

Secteur	Sous-filière	Métier identifié	Diplôme	Code RNCP	Date d'échéance
Logistique / Transport	Logistique	Préparateur de commandes	TP Préparateur de Commandes en Entrepôt	RNCP34860 (niveau 3)	28 juillet 2025
			BAC PRO Logistique	RNCP1120 (niveau 4)	1 ^{er} janvier 2024
			CAP Opérateur logistique	RNCP22689 (niveau 3)	1 ^{er} janvier 2024
		Magasinier Cariste	TP Cariste d'entrepôt	RNCP34857 (niveau 3)	28 juillet 2025
			TP Agent magasinier	RNCP1852 (niveau 3)	23 février 2024
		Gestionnaire de stocks	TP Technicien en logistique d'entreposage marchandises dans l'entrepôt	RNCP31950 (niveau 5)	21 décembre 2023
		Chef d'équipe	TP Technicien en logistique d'entreposage	RNCP36237 (niveau 4)	21 avril 2027
		Responsable logistique	Master Gestion de production, logistique, achats	RNCP35921 (niveau 7)	31 août 2026
	Responsable opérationnel de la chaîne logistique		RNCP35869 (niveau 6)	15 septembre 2024	
	Transport	Chauffeur VL	TP Conducteur livreur sur véhicule utilitaire léger	RNCP34150 (niveau 3)	16 juin 2024
		Chauffeur PL	TP Conducteur du transport routier de marchandises sur porteur	RNCP1884 (niveau 3)	19 janvier 2024
		Chauffeur SPL	TP Conducteur du transport routier marchandises sur tous véhicules	RNCP1883 (niveau 3)	19 janvier 2024
		Chauffeur de bus	CAP Agent d'accueil et de conduite routière-transport de voyageurs	RNCP2714 (niveau 3)	1 ^{er} janvier 2024
			TP Conducteur de transport en commun sur route	RNCP31085 (niveau 3)	7 août 2023
		Responsable d'exploitation de transport de marchandise	TP Gestionnaire des opérations de transport routier de marchandises	RNCP34881 (niveau 5)	24 août 2025
			BTS Gestion des transports et logistique associée	RNCP35400 (niveau 5)	1 ^{er} janvier 2024
		Agent d'exploitation en transport	BAC PRO Organisation des transports de marchandise	RNCP34954 (niveau 4)	31 août 2025

Secteur	Sous-filière	Métier identifié	Diplôme	Code RNCP	Date d'échéance
Dictionnaire Permanent Conventions Collectives	Machines	Fraiseur	TP Fraiseur en réalisation de pièces mécaniques	RNCP36238 (niveau 3)	15 février 2027
			TP Fraiseur d'outillages en usinage conventionnel et numérique	RNCP32299 (niveau 4)	21 mars 2024
		Conducteur de machines / Conducteur ou pilote de ligne de production	TP Conducteur d'appareils de l'industrie de la chimie	RNCP35314 (niveau 3)	1 ^{er} juin 2026
			CQP Pilote de systèmes de production automatisée	RNCP34174 (niveau 4)	10 septembre 2024
			Conducteur de ligne de conditionnement des industries chimiques	RNCP17295 (sans niveau)	18 décembre 2023
			BAC PRO Pilote de ligne de production	RNCP36428 (niveau 4)	31 août 2027
			Technicien en pharmacie et cosmétique industrielles	RNCP36085 (niveau 4)	15 décembre 2026
			CQP Conducteur de ligne dans la transformation laitière	RNCP35764 (niveau 4)	8 juillet 2024
			TP Technicien de fabrication de l'industrie et de la chimie	RNCP35308 (niveau 4)	1 ^{er} juin 2026
			CQP Conducteur (trice) d'équipement de fabrication des Industries Chimiques	RNCP17297 (niveau non enregistré)	18 décembre 2023
			CQP Conducteur de ligne de conditionnement	RNCP35411 (niveau 4)	17 mars 2024
			TP Conducteur de machines de plasturgie	RNCP6226 (niveau 3)	19 novembre 2023
			CQP Préparateur méthodes de fabrication	RNCP36473 (niveau 5)	1 ^{er} juin 2027
			CQP Conducteur d'équipements industriels	RNCP35092 (niveau 3)	18 novembre 2023
			CQP Animateur d'équipe autonome de production	RNCP36311 (niveau 4)	25 mars 2025
			CQP Animateur d'équipe caoutchouc	RNCP15847 (sans niveau)	7 août 2023
			Conducteur d'Équipements Agroalimentaire	TP Conducteur d'équipements agroalimentaires	RNCP31838 (niveau 4)
		CQP Conducteur d'Équipements Industriels		RNCP35603 (niveau 3)	19 mai 2024
		Conducteur de production	BAC PRO Bio industries de transformation	RNCP7586 (niveau 4)	1 ^{er} janvier 2024
			CQP Équipier d'unité autonome de production industrielle	RNCP35985 (niveau 3)	15 octobre 2024
			Mise à jour (décembre 2023)		221
			TP Technicien de production industrielle	RNCP34146 (niveau 4)	13 juillet 2024
			CQP Opérateur en tô	RNCP34301 (niveau	18 novembre

Travail temporaire

Secteur	Sous-filière	Métier identifié	Diplôme	Code RNCP	Date d'échéance
BTP	Technicien	Technicien bureau d'études	TP Technicien de bureau d'études en électricité des bâtiments	RNCP35530 (niveau 4)	17 mai 2026
			DIPLOVIS Conducteur des travaux publics et technicien de bureau d'études	RNCP36117 (niveau 5)	31 août 2025
			Technicien de Bureau d'Études Réseaux Numériques	RNCP35870 (niveau 5)	15 septembre 2024
	Fibre Optique	Technicien fibre optique	TP Installateur de réseaux de télécommunication	RNCP30980 (niveau 3)	29 juillet 2023
		Câbleur / Technicien fibre optique	TP Monteur câbleur intégrateur en équipements électroniques et électrotechniques	RNCP35311 (niveau 3)	27 janvier 2026
		Chef de chantier	TP Technicien de réseaux de télécommunication	RNCP30999 (niveau 4)	29 juillet 2023
	Gros œuvre	Maçon	TP Maçon	RNCP35309 (niveau 3)	22 février 2026
			BP Maçon	RNCP31210 (niveau 4)	1 ^{er} janvier 2024
		Coffreur bancheur	TP Coffreur bancheur	RNCP35312 (niveau 3)	4 mars 2026
		Chef d'équipe gros œuvre	TP Chef d'équipe gros œuvre	RNCP34282 (niveau 4)	21 octobre 2024
		Chef de chantier gros œuvre	TP Chef de chantier gros œuvre	RNCP1863 (niveau 5)	20 avril 2024
		Maçon VRD	TP Maçon en voirie et réseaux divers	RNCP31605 (niveau 3)	28 octobre 2023
		Canalisateur	TP Canalisateur	RNCP35300 (niveau 3)	21 octobre 2023
		Monteur réseaux souterrains	TP Monteur de réseaux électriques aéro-souterrains	RNCP35828 (niveau 3)	31 août 2026
		Chef d'équipe TP	TP Chef d'équipe TP génie civil	RNCP34542 (niveau 4)	30 mars 2025
		Chef de chantier TP	TP Chef de chantier travaux publics, routes et canalisations	RNCP35299 (niveau 4)	22 octobre 2024
		Maîtrise d'œuvre	Technicien valoriste des ressources du bâtiment	RNCP34907 (niveau 4)	14 septembre 2023
			Diagnostiqueur produits, équipements, matériaux et déchets issus du bâtiment	RNCP36312 (niveau 5)	25 mars 2025
		Opérateur presse à injecter	CQP Conducteur régleur de presse à injecter les matériaux plastiques et métalliques sous pression	RNCP36276 (niveau 3)	25 mars 2024
				Bac Pro Technicien en installation des systèmes énergétiques et climatiques	RNCP4433 (niveau 4)
222	Mise à jour (décembre 2023)	Technicien/Monteur installations thermiques		Dictionnaire Permanent Conventions Collectives	
			TP Installateur thermique et sanitaire	RNCP35189 (niveau 3)	3 mars 2026

Secteur	Sous-filière	Métier identifié	Diplôme	Code RNCP	Date d'échéance
Environnement/Énergie	Énergie/Nucléaire	Technicien en énergétique	Licence PRO Métiers de l'énergétique, de l'environnement et du génie climatique (fiche nationale)	RNCP30121 (niveau 6)	1 ^{er} janvier 2024
		Énergie renouvelable	Chargé de projet énergie et bâtiment durable	RNCP34389 (niveau 6)	27 janvier 2025
		Technicien de maintenance	Technicien en radioprotection	RNCP34453 (niveau 4)	2 mars 2025
			BAC PRO - techniques d'interventions sur les installations nucléaires	RNCP19132 (niveau 4)	1 ^{er} janvier 2024
		Licence Professionnelle - Métiers de la radioprotection et de la sécurité nucléaire (fiche nationale)	RNCP30112 (niveau 6)	1 ^{er} janvier 2024	
		Chargé de Maintenance en Environnement Nucléaire	RNCP34898 (niveau 5)	14 septembre 2023	
		BTS - Environnement nucléaire	RNCP12766 (niveau 5)	1 ^{er} janvier 2024	
		Responsable d'exploitation et de maintenance en environnement nucléaire	RNCP36187 (niveau 6)	31 juillet 2026	
		Master - Ingénierie nucléaire (fiche nationale)	RNCP34119 (niveau 7)	31 août 2024	

Travail temporaire

Secteur	Sous-filière	Métier identifié	Diplôme	Code RNCP	Date d'échéance
	Restauration	Commis de cuisine	CQP Commis de cuisine	RNCP31053 (niveau 3)	21 juillet 2023
		Cuisinier	TP Cuisinier	RNCP34095 (niveau 3)	5 juin 2024
		Agent de restauration polyvalent	TP Agent de restauration	RNCP35650 (niveau 3)	5 juin 2024
		Serveur	CQP Serveur en restauration	RNCP34422 (niveau 3)	7 janvier 2025
			Serveur en restauration	RNCP31402 (niveau 3)	7 août 2023
		Responsable restauration	CQP Responsable point de restauration	RNCP31343 (sans niveau)	7 août 2023
	Commerce / Vente / Grande distribution	Boucher	CAP Boucher	RNCP6993 (niveau 3)	1 ^{er} janvier 2024
		Manager de rayon / chef de rayon	Licence PRO Commercialisation des produits alimentaires (fiche nationale)	RNCP30055 (niveau 6)	1 ^{er} janvier 2024
	Hôtellerie	Agent d'accueil / standardiste	BAC PRO Métiers de l'accueil	RNCP32049 (niveau 4)	1 ^{er} janvier 2024
		Employé d'étage	TP Employé d'étage en hôtellerie	RNCP32342 (niveau 3)	25 mai 2024
		Gouvernant	TP Gouvernant en hôtellerie	RNCP34421 (niveau 4)	18 décembre 2024
		Gouvernant établissement de santé	CQP Gouvernant établissement santé	RNCP31317 (sans niveau)	7 août 2023
		Réceptionniste	TP Réceptionniste en hôtellerie	RNCP34157 (niveau 4)	2 août 2024
		Maître d'hôtel	CQP Maître d'hôtel	RNCP31339 (sans niveau)	7 août 2023
	Tourisme	Agent d'escale	Agent d'accueil des voyageurs	RNCP34001 (niveau 4)	24 mai 2024
	Gestion administration	Comptable	TP Gestionnaire comptable et fiscal	RNCP31677 (niveau 5)	1 ^{er} décembre 2023
		Gestionnaire de paye	TP Gestionnaire de paye	RNCP35633 (niveau 5)	29 décembre 2023
		Assistant RH	DUT Gestion des entreprises et des administrations (GEA), option Gestion des ressources humaines (GRH)	RNCP20652 (niveau 5)	1 ^{er} janvier 2024
		Conseiller commercial / technico-commercial	DUT Techniques de commercialisation	RNCP2927 (niveau 5)	1 ^{er} janvier 2024
		Commercial / attaché commercial	Licence PRO Management des activités commerciales	RNCP30095 (niveau 6)	1 ^{er} janvier 2024
		Banque / Finance / Assurance	Conseiller banque / assurance	Licence PRO Assurance, banque, finance : supports opérationnels	RNCP34025 (niveau 6)
	Responsable client / chargé de clientèle		Licence PRO Assurance, banque, finance : chargé de clientèle	RNCP30181 (niveau 6)	1 ^{er} janvier 2024
	224	Relation clients à distance	Conseiller clientèle (décembre 2023)	TP Conseiller relation client à distance	RNCP35304 (niveau 4) Dictionnaire Permanent Conventions Collectives
	Conseiller clientèle assurance à distance		BTS Négociation et digitalisation de la Relation	RNCP34030 (niveau 5)	1 ^{er} janvier 2024

Contribution formation

Accord du 19 novembre 2021

[Étendu par. arr. 5 janv. 2022, JO 14 janv., entrée en vigueur voir l'article 5]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

PRISM Emploi.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FNECS CFE-CGC ;

FS CFDT ;

UNSA FCS ;

CFTC Interim ;

CGT Interim.

Préambule

Rappel du contexte

Par accord de branche étendu du 29 novembre 2019 en faveur du développement des compétences et des qualifications des salariés de la branche du travail temporaire tout au long de leur vie professionnelle, la branche s'est dotée, en complément des financements légaux, de moyens financiers significatifs et ambitieux avec la mise en place :

— D'un financement conventionnel au taux de 0,77 % au bénéfice des salariés intérimaires en CTT et en CDI dont la gestion est confiée au Fonds Professionnel pour l'Emploi dans le Travail Temporaire (FPE-TT) ;

— D'un investissement formation au taux de 0,6 % au bénéfice des salariés permanents et des salariés intérimaires en CTT et en CDI dont la gestion est assurée par l'ETT/ETTI ou par l'OPCO AKTO dans le cadre de versements volontaires.

À travers ces investissements financiers conséquents, les partenaires sociaux de la branche ont souhaité renforcer l'accès à l'emploi et à la qualification des publics les plus éloignés de l'emploi, intensifier le développement des parcours qualifiants et certifiants associant étroitement emploi et formation, et accompagner les trajectoires professionnelles des salariés de la branche.

La crise sanitaire liée à l'épidémie de la Covid-19 a durement touché le secteur du travail temporaire par un recul de l'activité de 23,6 % en 2020, soit la disparition de près de 185 000 emplois intérimaires en équivalent temps plein (Baromètre Prism'emploi décembre 2020). Du jour au lendemain, plusieurs centaines de milliers de salariés intérimaires ont ainsi perdu leur emploi.

Face à cette situation sociale inédite, la branche a décidé d'agir en vue de sécuriser les emplois et les compétences des salariés intérimaires en tenant compte des nouvelles réalités sectorielles et territoriales.

À ce titre, les partenaires sociaux ont décidé, par accord de branche du 10 juillet 2020, d'initier une démarche de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC) de branche impliquant tous les

opérateurs paritaires dans le champ de l'emploi et de la formation à savoir l'Observatoire de l'intérim et du recrutement (OIR), le Fonds Professionnelle pour l'Emploi dans le Travail Temporaire (FPE-TT) et la section paritaire professionnelle du travail temporaire (SPP) au sein de l'OPCO AKTO.

Les objectifs de cette démarche de GPEC de branche sont :

— D'une part, d'accompagner vers l'emploi durable les publics les plus fragiles par des actions innovantes et agiles et une analyse actualisée des dynamiques d'emploi au niveau territorial ;

— Et d'autre part, de renforcer sur le long terme les compétences des salariés intérimaires, notamment celles dites «transversales», et celles liées au numérique, dans un contexte de reprise qui se traduit par une mutation profonde des emplois offerts.

Afin de soutenir ces actions structurantes, la branche a souhaité élargir l'utilisation de ses ressources conventionnelles pour intervenir sur la formation et l'accompagnement renforcé de ces publics fragiles.

À cet égard, la branche s'est mobilisée et a adressé le 16 avril 2021 un courrier paritaire à la Ministre du travail, en vue de solliciter une évolution de la législation permettant de remplacer la quote-part de 0,30 % de la contribution légale formation prévue par l'article L. 6331-5 du code travail, par une contribution conventionnelle obligatoire mutualisée due par l'ensemble des ETT/ETTI.

En effet, la nature légale de cette quote-part de 0,30 % ne permet pas d'articuler ces fonds, qui sont de nature publique, en complémentarité d'autres fonds publics. Cet obstacle juridique constitue un frein à la politique de la branche en faveur de l'accès à la formation et à l'emploi des publics vulnérables les plus touchés par la crise et ne permet pas de donner aux financements de la branche un effet levier au bénéfice de ces publics.

Cette demande d'évolution de la législation pourrait aboutir dans le cadre du projet de loi de finances pour 2022 dont l'adoption est prévue avant le 31 décembre 2021.

Le présent accord a pour objet de prévoir, le cas échéant, la contribution conventionnelle qui serait alors applicable aux ETT/ETTI de la branche.

Objet de l'accord

Les partenaires sociaux conviennent, par le présent accord, de renforcer les fonds conventionnels de la branche par la création d'une nouvelle contribution formation conventionnelle obligatoire mutualisée au taux de 0,30 % due par toutes les ETT/ETTI quel que soit leur effectif.

Cette nouvelle contribution formation d'origine conventionnelle a pour objet de se substituer à la quote-part de 0,30 % de la contribution légale formation visée à l'article L. 6331-5 du code de travail, dès lors que celle-ci viendrait effectivement à être abrogée par des dispositions légales à intervenir.

Grâce à cette nouvelle contribution formation conventionnelle, la branche pourra venir en soutien des politiques publiques en faveur notamment des publics éloignés de l'emploi et intervenir à ce titre en complémentarité de cofinancements publics (en particulier ceux du PIC).

Ces ressources financières supplémentaires permettront de renforcer l'action de la branche envers les publics fragiles sous statut salarié ou demandeur d'emploi, de développer des parcours de formation d'une durée significative pouvant aller jusqu'à la certification et de soutenir des actions destinées à sécuriser les reconversions professionnelles des salariés de la branche.

Article 1

Renforcement des engagements financiers de la branche par la création d'une nouvelle contribution formation conventionnelle obligatoire

Article 1.1

Contribution formation conventionnelle obligatoire

Article 1.1.1

Entreprises et salariés concernés

Les parties signataires au présent accord conviennent de créer une contribution formation conventionnelle obligatoire due par l'ensemble des ETT/ETTI de la branche quel que soit leur effectif.

Article 1.1.2

Taux et assiette de la contribution formation conventionnelle

Le taux de la contribution formation conventionnelle est égal à 0,30 %.

À compter de la période d'emploi de janvier 2022, cette contribution formation conventionnelle de 0,30 % est calculée annuellement sur la masse salariale totale brute (salariés permanents et salariés intérimaires en CTT et en CDI) de l'année civile en cours.

Article 1.1.3

Collecte et gestion de la contribution formation conventionnelle

La contribution formation conventionnelle de 0,30 % est collectée et gérée par le Fonds Professionnel pour l'Emploi dans le Travail Temporaire (FPE-TT) selon des modalités fixées par son Conseil d'administration.

Le FPE-TT peut en déléguer la collecte et/ou la gestion à un ou des organismes tiers tels que l'OPCO AKTO dans le cadre d'une convention de délégation de gestion.

La contribution formation conventionnelle de 0,30 % est mutualisée dès le premier euro.

Article 1.1.4

Modalités d'utilisation de la contribution formation conventionnelle

Afin de soutenir l'accompagnement des publics prioritaires fragilisés dans l'accès à un premier niveau de qualification, le développement de leurs compétences et

la sécurisation de leur parcours professionnels, les partenaires sociaux conviennent, conformément à l'accord de branche du 29 novembre 2019, que cette contribution formation conventionnelle sert en priorité à financer :

— Le contrat d'insertion professionnelle intérimaire (CIPI) ;

— Le contrat de développement professionnel intérimaire (CDPI) ;

— Le contrat d'alternance de reconversion (CAR).

Les partenaires sociaux confient à la CPNE de la branche le soin d'examiner et de décider de modalités d'utilisation supplémentaires, sur proposition éventuelle du Conseil d'administration du FPE-TT.

Concernant plus particulièrement le dispositif du contrat d'alternance de reconversion (CAR), les parties signataires du présent accord demandent à la CPNE de mener dès janvier 2022 des travaux en vue de faciliter son appropriation par les salariés intérimaires et d'envisager les conditions de son évolution et les moyens financiers dédiés.

Plus généralement, les partenaires sociaux décident d'engager une réflexion approfondie sur la reconversion professionnelle des salariés intérimaires ayant rencontré des difficultés dans leur trajectoire professionnelle notamment en raison de leur état de santé.

Pour ce faire, ils confient à la CPNE le soin d'examiner toutes les voies possibles pour leur assurer un meilleur accompagnement vers l'emploi.

Article 2

Champ d'application de l'accord

Le présent accord s'applique aux ETT/ETTI situées sur le territoire métropolitain et dans les départements et régions d'outre-mer et collectivités d'outre-mer (DROM-COM).

Article 3

Dispositions relatives aux entreprises de moins de 50 salariés

En application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les signataires conviennent que le contenu du présent accord ne justifie pas de prévoir les stipulations spécifiques aux entreprises de moins de cinquante salariés, visées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail.

Article 4

Force obligatoire de l'accord

Le présent accord s'inscrit dans le cadre des dispositions de l'article L. 2253-1 du code du travail fixant les matières dans lesquelles les stipulations de l'accord de branche prévalent sur une convention d'entreprise conclue antérieurement ou postérieurement à la date de son entrée en vigueur, sauf lorsque la convention d'entreprise assure des garanties au moins équivalentes. Cette équivalence des garanties s'apprécie par ensemble de garanties se rapportant à la même matière.

Article 5

Entrée en vigueur de l'accord - Durée - Dépôt et extension

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Le présent accord fera l'objet des formalités de dépôt dans les conditions prévues aux articles L. 2231-6, L. 2261-1 et D. 2231-2 du code du travail ainsi que des formalités nécessaires à son extension.

Son entrée en vigueur est conditionnée :

— D'une part, à l'entrée en vigueur de dispositions législatives prévoyant l'abrogation de la quote-part de 0,30 % de la contribution légale formation actuellement prévue par l'article L. 6331-5 du code du travail ;

— Et d'autre part à la publication de son arrêté d'extension au Journal Officiel.

En conséquence, le présent accord entre en vigueur à compter du jour où ces deux conditions cumulatives sont remplies.

Article 6

Clause de rendez-vous

Les parties conviennent qu'en cas d'abrogation des dispositions de l'article L. 6331-5 du code du travail faisant référence à une quote-part légale de 0,30 %, les stipulations de l'accord formation du 29 novembre 2019 faisant référence à cette quote-part, et ayant pour objet de mettre œuvre ces dispositions légales, seraient privées d'objet et de ce fait, caduques.

Dans ce cadre, les partenaires sociaux de la branche conviennent de se réunir dans le mois qui suivra l'entrée en vigueur du présent accord pour tirer les conséquences rédactionnelles consécutives à l'abrogation de ces dispositions légales et l'adoption du présent accord, et de conclure à cette fin un avenant de révision à l'accord formation du 29 novembre 2019.

Article 7

Révision et dénonciation de l'accord

Le présent accord peut être révisé conformément aux dispositions de l'article L. 2261-7 du code du travail.

Il peut être dénoncé dans les conditions prévues aux articles L. 2261-9 et suivants du code du travail.

Indemnité de fin de mission

Avis d'interprétation du 28 novembre 1990 relatif aux modalités de payement de l'indemnité de fin de mission⁽¹³⁾

(13) Le terme « indemnité de fin de mission » se substitue à celui d'« indemnité de précarité d'emploi » à compter du 1^{er} novembre 1990.

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

P.R.O.M.A.T.T. ;

U.N.E.T.T.

Syndicat(s) de salarié(s) :

C.F.D.T. ;

C.F.T.C. ;

C.G.T.-F.O. ;

C.F.E.-C.G.C.

Compte tenu des dates d'application différentes dans le temps de la loi du 12 juillet 1990 et de l'accord interprofessionnel du 24 mars 1990, les parties signataires conviennent d'apporter les précisions suivantes :

Article 1

Ouverture du droit

Tout salarié lié par un contrat de travail temporaire a droit, à l'issue de sa mission et ce, qu'elle qu'en soit la durée, à une indemnité de fin de mission.

Toutefois, cette indemnité n'est pas due dans les cas suivants :

— rupture à l'initiative du salarié, pour faute grave de celui-ci ou en cas de force majeure. Les cas de suspension du contrat, tels que maladie, maternité, accidents du travail dûment justifiés, ne sauraient être assimilés à une « initiative » du salarié. La mission interrompue du fait de l'utilisateur n'exonère par l'E.T.T. du payement de cette indemnité ;

— conclusion immédiate à l'issue de la mission, d'un contrat à durée indéterminée avec l'utilisateur. Cette exclusion ne vaut que pour les contrats conclus à compter du 16 juillet 1990 ;

— conclusion d'un contrat de mission formation. Cette exclusion ne vaut que pour les contrats conclus à compter du 16 juillet 1990.

Article 2

Taux de l'indemnité

L'article 15 de l'accord interprofessionnel du 24 mars 1990 fixe ce taux à 10 p. 100 pour les contrats conclus ou renouvelés à compter du 1^{er} novembre 1990.

Jusqu'à cette date, le taux applicable reste celui prévu par le décret du 26 février 1982, soit 15 ou 10 p. 100, conformément à l'avis d'interprétation du 13 juillet 1990⁽¹⁴⁾

(14) Avis d'interprétation du 13 juillet 1990 relatif à l'indemnité de précarité d'emploi :

P.R.O.M.A.T.T. ;

U.N.E.T.T. ;

C.F.T.C. ;

C.F.D.T. ;

C.G.C.

En l'absence de dispositions conventionnelles applicables avant le 1^{er} novembre 1990, les contrats de travail temporaire conclus ou renouvelés avant cette date restent régis par les dispositions du décret du 26 février 1982 ;

Article D. 124-1 — L'indemnité minimale de précarité d'emploi prévue à l'article L. 124-4-4, qui s'ajoute à la rémunération totale brute du salarié lié par un contrat de travail temporaire, laquelle ne peut être inférieure à celle définie à l'article L. 124-3 (5^o), est égale à 15 p. 100 de cette rémunération totale brute. Elle est perçue par le salarié à l'issue de chaque mission effectivement accomplie.

« Ce taux est ramené à 10 p. 100 si l'entrepreneur de travail temporaire propose par écrit au salarié, dans un délai de trois jours ouvrables, un nouveau contrat de travail d'une durée au moins égale à la moitié de celle du contrat de travail précédent. Le nouveau contrat ne peut comporter de modifications substantielles entraînant

une situation moins favorable pour le salarié en ce qui concerne la qualification, la rémunération, l'horaire de travail et le temps de transport. »

Les schémas suivants ont pour but d'explicitier les règles applicables aux contrats à terme précis et aux contrats avec durée minimale :

a

Contrat à terme précis (date à date)

- pour un contrat conclu avant le 16 juillet 1990, la mission prenant fin avant le 1^{er} novembre 1990, l'indemnité de précarité d'emploi (I.P.E.) est de 15% ou 10%.*
- pour un contrat conclu avant le 16 juillet 1990, renouvelé avant le 1^{er} novembre 1990, la mission prenant fin après le 1^{er} novembre 1990, l'I.P.E. est de 15% ou 10%.*
- pour un contrat conclu avant le 16 juillet 1990, renouvelé après le 1^{er} novembre 1990, la mission prenant fin après le 1^{er} novembre 1990, l'indemnité de fin de mission (I.F.M.) est de 10%.*
- pour un contrat conclu entre le 16 juillet 1990 et le 1^{er} novembre 1990, la mission prenant fin dans cet intervalle, l'I.P.E. est de 15% ou 10%.*
- pour un contrat conclu entre le 16 juillet 1990 et le 1^{er} novembre 1990, la mission prenant fin après le 1^{er} novembre 1990, l'I.P.E. est de 15% ou 10%.*
- pour un contrat conclu et renouvelé entre le 16 juillet 1990 et le 1^{er} novembre 1990, la mission prenant fin après le 1^{er} novembre 1990, l'I.P.E. est de 15% ou 10%.*
- pour un contrat conclu entre le 16 juillet 1990 et le 1^{er} novembre 1990, renouvelé, la mission prenant fin après le 1^{er} novembre 1990, l'I.F.M. est de 10%.*
- pour un contrat conclu et la mission prenant fin après le 1^{er} novembre 1990, l'I.F.M. est de 10%.*

b

Contrat avec durée minimale et report du terme⁽¹⁵⁾

(15) Le raisonnement est différent pour les contrats à durée minimale dans la mesure où il s'agit du report du terme d'un seul et unique contrat et non pas du renouvellement d'un contrat initial.

- pour un contrat conclu avant le 16 juillet 1990, la mission finissant avant le 1^{er} novembre 1990 et l'objet (ou retour du salarié absent) se réalisant après le 1^{er} novembre 1990, l'I.P.E. est de 15% ou 10%.*
- pour un contrat conclu entre le 16 juillet 1990 et le 1^{er} novembre 1990, la mission finissant après le 1^{er} novembre 1990 et l'objet (ou retour du salarié absent) se réalisant après le 1^{er} novembre 1990, l'I.P.E. est de 15% ou 10%.*
- pour un contrat conclu après le 1^{er} novembre 1990, la mission finissant après le 1^{er} novembre 1990 et l'objet (ou retour du salarié absent) se réalisant après le 1^{er} novembre 1990, l'I.P.E. est de 10%.*

Article 3

Assiette et modalités de versement

Le taux de l'indemnité de fin de mission est appliqué sur l'assiette constituée par la totalité de la rémunération brute perçue par le salarié au cours de la mission, y compris les primes et indemnités venant s'ajouter au salaire de base à l'exclusion des sommes ayant le caractère de remboursement de frais, quelqu'en soit l'appellation.

L'indemnité de fin de mission s'ajoute à la rémunération totale brute due au salarié.

Elle doit être versée par l'entreprise de travail temporaire, sans que le salarié ait à en faire la demande, à l'issue de chaque mission effectivement accomplie, avec le salaire dû au titre de celle-ci, et doit figurer sur le bulletin de paye.

Article 4

Indemnité de fin de mission et rémunération de référence

L'indemnité de fin de mission est exclue du salaire de l'intérimaire pour la comparaison avec la rémunération de référence ou le S.M.I.C.

Accord d'interprétation du 9 juin 1998 relatif au versement de l'indemnité de fin de mission

[Non étendu]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

SETT (Fusion du PROMATT et de l'UNETT).

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFDT ;

CFE-CGC ;

CFTC-FECTAM ;

CGT-FO ;

SNETT-CGT.

Les parties signataires du présent accord rappellent qu'en application de l'article L. 124-4-4 du Code du travail, et en l'absence d'accord collectif étendu entre les organisations professionnelles d'employeurs et de salariés de la branche du travail temporaire, l'indemnité de fin de mission (IFM) est due sur les contrats saisonniers ou ceux pour lesquels il est d'usage constant de ne pas recourir au contrat à durée indéterminée.

Les parties signataires rappellent en outre que les jeunes qui effectuent des missions de travail temporaire pendant leurs vacances scolaires ou universitaires bénéficient du paiement de l'IFM dans les conditions prévues à l'article L. 124-4-4 du Code du travail.

Jours fériés

Accord professionnel du 4 avril 1990

[Non étendu]

Avis d'interprétation relatif aux jours fériés

Aux termes de l'article L. 124-4-2, deuxième alinéa, les salariés des entreprises de travail temporaire en mission ont droit au payement des jours fériés, indépendamment de leur ancienneté — dès lors que les salariés de l'entreprise utilisatrice en bénéficient et ce, dans les mêmes conditions que les salariés permanents.

I. Les organisations professionnelles d'employeurs et de salariés conviennent que par « jour férié », il y a lieu d'entendre outre les jours fériés légaux, ceux pour lesquels le même caractère est reconnu au plan coutumier ou local, et dans les conditions — à l'exclusion de l'ancienneté — où les salariés permanents en bénéficient dans l'entreprise utilisatrice.

II. La notion d'ancienneté prévue à l'article L. 124-4-2 vise l'éventualité d'une condition d'ancienneté applicable aux salariés permanents de l'entreprise utilisatrice et en aucun cas une ancienneté relative au salarié temporaire dans l'entreprise utilisatrice, ou l'entreprise de travail temporaire.

III. Lorsqu'une mission s'achève normalement la veille d'un jour férié, celui-ci n'est pas dû au salarié temporaire.

Toutefois, lorsque le salarié reprend une autre mission, dans la même entreprise utilisatrice, le lendemain du jour férié, celui-ci est dû au salarié temporaire s'il s'agit, dans les faits, de la continuation de la mission précédente.

Médecine du travail

Accord cadre du 28 février 1984

[Non étendu]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

P.R.O.M.A.T.T. ;

U.N.E.T.T.

Syndicat(s) de salarié(s) :

C.F.D.T. ;

C.F.T.C. ;

C.G.C.

Afin de favoriser l'application aux travailleurs temporaires des dispositions du titre IV, livre II du code du travail, relatif à la médecine du travail, les organisations d'employeurs et de salariés, réunies en commission mixte, ont défini, en restant dans le cadre prévu par l'ordonnance du 5 février 1982, les orientations suivantes :

1. Conformément à l'article L. 124-4-6, alinéa 3, les obligations afférentes à la médecine du travail, visées aux articles L. 241-1 et suivants du code du travail, sont à la charge de l'entreprise de travail temporaire, à l'exception de la surveillance médicale spéciale. L'entreprise de travail temporaire doit notamment faire effectuer par le service médical auquel elle adhère, la visite d'embauche, les visites de reprises ainsi que les visites périodiques.

Afin de permettre au médecin du travail de se prononcer sur une aptitude correspondant au poste de travail, les organisations signataires proposent de préciser les caractéristiques particulières du poste, qui doivent être mentionnées conformément aux articles L. 124-3 et L. 124-4 dans le contrat de mise à disposition et le contrat de mission.

Parmi les mentions relatives au poste de travail, devront figurer des indications précises, communiquées par les entreprises utilisatrices sous leur responsabilité, dans l'une ou plusieurs des rubriques suivantes, dans tous les cas où le poste présenterait un risque professionnel particulier pour le salarié :

— machines ou outillages utilisés ;

— matériaux ou substances manipulés ;

— conditions de travail et environnement du poste ;

— surveillance médicale spéciale ;

— contre-indications éventuelles.

En vue de faciliter l'application de cette disposition, les organisations professionnelles d'employeurs expliciteront le contenu de ces rubriques dans un document d'information à l'intention des entreprises utilisatrices, dont le contenu sera discuté dans le cadre de la commission technique paritaire d'interprétation créée par l'accord du 16 novembre 1982.

Ces informations, caractérisant les risques professionnels particuliers, ainsi que l'identité du service médical de l'entreprise utilisatrice, seront communiquées par l'entreprise de travail temporaire au service médical auquel elle adhère :

— lors de la première mission pour laquelle la visite d'embauche doit être effectuée, préalablement au détachement ou durant la période d'essai en usage dans l'entreprise utilisatrice pour un même emploi ;

— à l'occasion de chaque nouvelle mission présentant une modification des conditions d'emplois ou un changement d'activité.

Le service médical, conformément aux dispositions de l'article R. 241-57, remettra obligatoirement au salarié une fiche d'aptitude en même temps qu'il la remet à l'entreprise de travail temporaire.

Afin de permettre aux salariés de conserver la trace de leurs examens médicaux successifs, les entreprises de travail temporaire leur remettront un document dont le contenu sera discuté dans le cadre de la commission technique paritaire d'interprétation créée par l'accord du 16 novembre 1982.

Ce document, dans lequel seront classées les différentes fiches d'aptitude, pourra également permettre au salarié d'y insérer, le cas échéant, une fiche individuelle ou un carnet d'exposition à certains risques professionnels.

Ce carnet ou cette fiche, propriété personnelle du salarié temporaire, a pour objet de récapituler, à son initiative et, au besoin, avec le concours des médecins du travail ou de toute personne qualifiée, les renseignements utiles à la connaissance des risques professionnels particuliers auxquels le salarié temporaire a été exposé. Ce carnet ou cette fiche ayant un caractère personnel et confidentiel, ne peut être exigé ni par l'employeur ni par le médecin du travail.

Le contenu de ce carnet ou de cette fiche fera l'objet d'une mise au point dans le cadre de la commission technique paritaire d'interprétation.

2. Les organisations signataires, dans la limite de leurs compétences, estiment, d'autre part, que le médecin du travail de l'entreprise utilisatrice doit pouvoir être informé de l'affectation de travailleurs temporaires sur des postes préalablement définis, susceptibles de comporter, pour ces salariés, un risque professionnel particulier, en raison notamment de la brièveté de leur mission, et qui ne relèverait pas de la seule surveillance médicale spéciale prévue à l'article L. 124-4-6 du code du travail.

Le médecin de l'entreprise utilisatrice peut ainsi, notamment :

— se faire communiquer la fiche d'aptitude du salarié temporaire ;

— consulter le médecin du travail qui a délivré l'aptitude ;

— communiquer au médecin du travail de l'entreprise de travail temporaire, sur la demande de celui-ci, toutes indications sur les risques particuliers que peut présenter la mission pour la sécurité du salarié temporaire.

3. La distinction éventuelle entre services médicaux des entreprises de travail temporaire et des entreprises utilisatrices peut constituer une difficulté pour assurer, dans les mêmes conditions que celles des salariés permanents, la surveillance médicale des salariés temporaires.

Dans le cadre de la procédure d'agrément spécifique prévue par l'article L. 124-4-6, alinéa 3, les organisations signataires sont convenues de recommander à l'administration compétente d'agréer en priorité pour le travail temporaire — indépendamment des services médicaux d'entreprise —, lorsque le tissu économique et la dispersion des entreprises ne permettent pas l'unicité de service médical, des services de médecine du travail interentreprises regroupant le plus grand nombre d'entreprises utilisatrices de personnel temporaire.

L'administration devrait prendre en considération également l'implantation des agences de travail temporaire

et les moyens de communication à la disposition des salariés.

En outre, pour tenir compte de la spécificité des conditions d'emploi des travailleurs temporaires, les organisations signataires recommandent que la délivrance de l'agrément, qui devrait être prononcé après consultation des parties intéressées, et notamment des organisations professionnelles d'employeurs et de salariés, ainsi que des instances représentatives des services médicaux interentreprises, soit subordonnée au respect de certaines dispositions permettant de répondre notamment aux préoccupations suivantes :

Procédure d'organisation des visites médicales.— Le caractère d'urgence de la plupart des missions de travail temporaire s'accommode difficilement des procédures de convocation nominative.

Les organisations signataires suggèrent, sur la base d'expériences menées par certains services médicaux interentreprises, que soient prévues à l'intention des entreprises de travail temporaire des « plages horaires » appropriées, pendant lesquelles le médecin du travail recevrait, dans le cadre de son planning, les salariés qui lui sont envoyés par l'entreprise de travail temporaire.

Continuité du service.— Les entreprises de travail temporaire connaissent habituellement, au cours des mois d'été, un accroissement de leur activité.

Il conviendrait que les services médicaux agréés pour le travail temporaire maintiennent un volume de personnel leur permettant d'éviter la discontinuité du service.

Personnel médical.— Pour que soient mieux prises en compte les conditions d'emploi des travailleurs temporaires, et en vue de permettre qu'ils soient suivis par un même médecin à l'intérieur d'un même service médical, les organisations signataires proposent que un ou plusieurs médecins du travail soient plus particulièrement affectés à la surveillance médicale des salariés temporaires.

Toutefois, afin que ces médecins ne perdent pas le contact avec les conditions concrètes d'emploi dans les branches utilisatrices, cette affectation ne devrait porter que sur une partie de leur temps.

Fichier.— En vue de faciliter la conservation et la consultation des dossiers médicaux des salariés temporaires, les organisations signataires recommandent qu'un fichier du personnel temporaire soit constitué dans chaque centre agréé, dont l'utilisation sera soumise aux règles en vigueur dans les services médicaux.

Contrôle de l'aptitude.— Considérant la spécificité des conditions d'emploi des salariés temporaires, et en vue notamment d'éviter une multiplication des visites d'aptitude à l'occasion de missions successives dans une ou plusieurs entreprises de travail temporaire, les organisations signataires proposent que soit étudié un certain nombre d'expériences menées actuellement par des services médicaux interentreprises afin que les

médecins du travail puissent éventuellement se prononcer sur une aptitude médicale prenant en compte les conditions d'emploi les plus courantes auxquelles pourrait être soumis un même travailleur temporaire, ou les emplois qu'un même salarié serait susceptible d'occuper, compte tenu de sa qualification et de son expérience professionnelles.

4. Les organisations signataires conviennent de demander au ministre des affaires sociales et de la solidarité nationale de donner valeur réglementaire, dans les meilleurs délais, à celles des propositions ci-dessus qui relèvent de sa compétence, par l'application des dispositions de l'article L. 124-4-6 du code du travail relatif aux modalités selon lesquelles les entreprises de travail temporaire doivent s'acquitter de leurs obligations en matière de médecine du travail par l'intermédiaire des services médicaux agréés à cet effet.

Politique contractuelle

Bilan, accord sur les principes d'organisation et la politique contractuelle

Accord national professionnel du 13 mai 1985

[Étendu par arrêté du 17 septembre 1985, JO 2 octobre 1985]

L'ordonnance du 5 février 1982 relative au travail temporaire, codifiée sous les articles L. 124-1 et suivants du code du travail, poursuivait un triple objectif :

- préserver l'emploi permanent par un encadrement des conditions de recours au travail temporaire par les entreprises utilisatrices ;
- prendre un certain nombre de dispositions relatives au statut des salariés temporaires ;
- inciter au développement d'une politique conventionnelle apportant des garanties négociées à ces mêmes salariés.

Un bilan des effets de cette ordonnance devait être effectué au terme d'une période de trois ans.

Par le présent texte les parties signataires entendent :

- examiner paritairement le bilan de trois années d'encadrement du travail temporaire défini en 1982 et de la politique conventionnelle menée depuis lors ;
- envisager les possibilités ouvertes par ce constat, en ce qui concerne l'encadrement du travail temporaire ;
- déterminer les orientations futures de la politique conventionnelle.

I. Bilan

1) Aspects économiques

Le bilan, au travers notamment des analyses réalisées par le ministère du travail, a été examiné par les orga-

nisations d'employeurs et de salariés : celles-ci observent qu'une synthèse des différentes analyses effectuées s'articule autour des constats suivants :

— diminution du nombre des entreprises de travail temporaire (de 1 518 au 31 décembre 1980 à 763 au 30 juin 1984) ;

— diminution du nombre des agences de travail temporaire (de 4 257 au 31 décembre 1980 à 2 621 au 30 juin 1984) ;

— baisse substantielle du nombre d'intérimaires journalièrement au travail par rapport à la population active salariée (de 1,43 p. 100 au 1^{er} septembre 1981 à 0,8 p. 100 au 2^e trimestre 1984), alors que l'on assiste à une croissance importante du nombre de contrats à durée déterminée sur la même période ;

— réduction de la durée moyenne des missions (de 3,7 semaines en 1981 à 1,9 semaine en 1984) ;

— existence de certains dysfonctionnements ou omissions dans le dispositif d'encadrement du travail temporaire.

2) Aspects sociaux

a- Le bilan législatif

Du fait de l'ordonnance du 5 février 1982, les salariés intérimaires ont vu leur niveau de garantie sensiblement amélioré sur les points suivants :

— meilleure prévision de la durée de leur emploi ;

— niveau de rémunération aligné sur les salaires versés après période d'essai à un salarié permanent relevant de la qualification demandée ;

— indemnité de précarité d'emploi portée à 15 p. 100 des salaires perçus (ou à 10 p. 100 si une mission est proposée dans les trois jours suivant le terme de la mission précédente) ;

— indemnité compensatrice de congés payés revalorisée quelle que soit la durée de la mission ;

— accès aux équipements collectifs de l'entreprise utilisatrice ;

— paiement des jours fériés sans conditions d'ancienneté.

b- Le bilan conventionnel

La mise en oeuvre de la politique conventionnelle à partir de septembre 1982 a marqué le point de départ d'une négociation ininterrompue des conditions de travail et d'emploi des salariés intérimaires entre organisations représentatives d'employeurs et de salariés. De ce fait, une part non négligeable de la proportion des salariés, jusqu'alors non couverts par la négociation collective, bénéficie désormais d'une couverture conventionnelle.

Sur la base d'accords nationaux conclus, pour la plupart, avec l'ensemble des organisations syndicales représentatives au plan national, des garanties collec-

tives des salariés des entreprises de travail temporaire ont été instaurées dans les domaines suivants :

- indemnisation complémentaire en cas de maladie ou d'accident du travail pour les salariés intérimaires ;
- formation professionnelle : création d'un fonds d'assurance formation, développement du congé individuel de formation, insertion des jeunes ;
- médecine du travail : proposition d'amélioration du dispositif existant destinée à la préparation des dispositions réglementaires prévues par l'ordonnance ;
- droit syndical : adaptation des dispositifs légaux aux spécificités de la profession pour l'exercice du droit syndical, ainsi que reconnaissance d'une expression syndicale au niveau de la profession et création d'instances paritaires professionnelles ayant pour objet l'interprétation commune et le règlement des difficultés d'application des textes concernant le travail temporaire ainsi que le traitement des litiges individuels ou collectifs qui leur seront soumis.

Les éléments du bilan économique, les acquis du bilan social de la branche professionnelle ainsi que les difficultés d'application relevées au plan législatif et conventionnel rendent souhaitable et possible, pour les parties signataires, la conclusion d'un accord global visant paritairement à :

- définir la fonction et les principes d'organisation du travail temporaire ainsi que les éléments constitutifs du statut du salarié temporaire ;
- soumettre au législateur des propositions en vue d'apporter des aménagements fonctionnels à l'encadrement du travail temporaire ;
- s'engager sur les axes de la politique conventionnelle dans la profession.

Les bases de cet accord global sont développées ci-après.

II. Accord sur les principes d'organisation et la politique contractuelle du travail temporaire

A) Préambule

Le présent préambule a pour objet de définir :

- la fonction du travail temporaire dans l'économie et son rôle dans le marché du travail ;
- les principes d'organisation de cette forme particulière d'emploi ainsi que le statut des travailleurs temporaires.

Le travail temporaire constitue l'un des moyens de faire face à des besoins momentanés de main-d'oeuvre lorsque le personnel permanent ne permet pas d'y répondre. A ce titre, il remplit une fonction complémentaire dont l'utilité économique est indéniable.

Les parties signataires réaffirment que le travail temporaire ne doit pas avoir pour but ou pour effet d'entraîner une transformation d'emplois permanents en

emplois temporaires ou d'é luder des dispositions législatives, réglementaires, conventionnelles ou statutaires.

La fonction du travail temporaire ainsi définie conduit notamment à :

- ne recourir aux services des entreprises de travail temporaire que pour faire face à des besoins momentanés de renfort, de relais⁽²⁴⁾ et de remplacement objectivement identifiables, notamment par le comité d'entreprise, ou à défaut par les délégués du personnel, dans le cadre de leurs attributions respectives concernant l'évolution de la situation de l'emploi dans l'entreprise ;

(24) Ce terme n'est pas assimilable à l'acception visée par les décrets pris en application à la loi de 1936 sur la durée du travail.

- s'interdire d'y recourir pour remplacer des salariés dont le contrat serait suspendu à la suite d'un conflit collectif ;

- faire en sorte que, soit par leur durée, soit par leur succession sur un même poste, des missions de travail temporaire ne se substituent pas à un emploi permanent.

Le travail temporaire ne doit pas être un facteur d'exclusion sociale des salariés qui, soit par choix, soit par nécessité, optent pour cette forme particulière d'emploi. Il peut au contraire constituer l'un des moyens permettant de contribuer à l'insertion ou à la réinsertion professionnelle de travailleurs privés d'emploi, par l'expérience ou la formation qu'il peut apporter, notamment par la mise en oeuvre des accords du 9 juin 1983 et du 12 mars 1985 sur la formation professionnelle dans le travail temporaire.

Les parties signataires poursuivront donc, dans le cadre de la négociation collective, la recherche de solutions pratiques devant permettre aux salariés temporaires de bénéficier d'un niveau de protection sociale équivalent, compte tenu de leur spécificité, à celui dont bénéficient en général les salariés permanents par :

- la garantie d'une rémunération au moins égale à celle d'un permanent de qualification équivalente occupant le même poste de travail après période d'essai, ainsi que l'accès aux équipements collectifs ;

- un contrat de travail écrit précisant les conditions dans lesquelles s'exécute la mission et notamment celles concernant la rémunération et l'échéance du contrat ;

- les dispositions complémentaires de la convention collective du travail temporaire.

D'autre part, les parties signataires rechercheront également les dispositions propres à permettre, compte tenu des particularités de la profession, aux organisations syndicales d'accomplir leur mission de représentation et aux salariés temporaires d'exercer leurs droits syndicaux.

Le contenu de ce préambule sera repris dans la future convention collective nationale étendue du travail temporaire.

B) Encadrement du travail temporaire

I- Cas de recours

La loi d'orientation du 6 janvier 1982 autorisant le Gouvernement à prendre par voie d'ordonnance des dispositions réglementant le recours au travail temporaire, a précisé que celles-ci devaient avoir pour objet de faire en sorte qu'un emploi normalement permanent ne puisse être occupé de manière permanente par les salariés placés sous contrats temporaires.

L'expérience de trois ans de fonctionnement des dispositions prises à cet effet montre qu'au-delà des cas de recours prévus par l'article L. 124-2, des besoins économiques incontestables devraient être pris en compte et pourraient l'être sans aller à l'encontre de l'esprit de la loi d'habilitation rappelée plus haut. Cela est rendu possible du fait que les salariés temporaires bénéficient maintenant de garanties sociales collectives que n'ont pas tous les salariés occupés dans d'autres formes particulières d'emploi.

En premier lieu, il s'agit de cas de recours prévus pour le contrat à durée déterminée, et qui pourraient s'appliquer au contrat de travail temporaire.

Il s'agit en l'espèce :

— du remplacement de salariés permanents absents même dans le cas où leur absence est prévue pour une durée supérieure à six mois (congés de formation, congés parentaux, service national, congés sabbatiques et congés création d'entreprise, etc.) ;

— des tâches occasionnelles précisément définies et non durables (ne faisant pas partie de l'activité normale de l'entreprise⁽²⁶⁾ ;

(26) Les parties signataires se rapportent pour la définition des tâches occasionnelles à la circulaire du 23 février 1982 relative au contrat à durée déterminée, notamment en ce qui concerne l'interprétation qu'elle en donne concernant les entreprises du bâtiment.

— des emplois de caractère saisonnier et de ceux pour lesquels il est d'usage de ne pas recourir aux contrats à durée indéterminée.

Le recours à des salariés temporaires dans ces situations a un caractère subsidiaire par rapport aux usages professionnels tels que définis notamment par des dispositions conventionnelles de branches.

Il en est ainsi, par exemple, lorsque l'entreprise utilisatrice n'est pas parvenue à embaucher directement par tous moyens y compris ceux du service public de l'emploi.

En second lieu, sont apparues à l'expérience des situations économiques qui devraient être plus clairement ou plus spécifiquement prises en compte par les textes.

Il s'agit en l'espèce de situations dont le comité d'entreprise a été normalement saisi, où, en raison d'un changement de techniques de production, ou de matériel, ou encore d'arrêts prévus d'activités, une modification de structure des effectifs de l'entreprise ou de l'établissement doit intervenir dans un délai de dix-huit mois⁽²⁷⁾.

(27) Dans l'hypothèse ici prévue la durée devra être le cas échéant harmonisée avec celle qui pourrait être fixée par le législateur en matière de contrat déterminé.

Le recours au travail temporaire dans ces circonstances a pour objet, dans l'attente de ces modifications structurelles, de relayer des salariés ayant quitté définitivement leur poste de travail en raison des changements qui doivent intervenir, et qui ne peuvent être remplacés par des titulaires de contrat à durée indéterminée.

Dans ce cas, une demande d'autorisation préalable devra être adressée à la direction départementale du travail concernée⁽²⁸⁾.

(28) La demande émanant de l'entreprise utilisatrice devra comporter les justificatifs de la situation visée pour ce cas de recours. A défaut de réponse dans les quinze jours suivant l'envoi de la demande, l'autorisation, valable globalement pour les emplois relevant de cette situation, serait réputée acquise.

2- Mise en oeuvre du contrat de date à date

Le contrat de date à date a été retenu pour le salarié temporaire comme un moyen de connaître la durée prévisible de la mission et une garantie d'emploi pour la période considérée et comme une incitation pour l'entreprise utilisatrice à gérer au plus près son recours à des travailleurs extérieurs à l'entreprise.

Toutefois, en dépit des possibilités d'aménagement du terme du contrat prévues par l'article L. 124-2-3 du code du travail, il est apparu, notamment en cas de surcroît exceptionnel et temporaire d'activité, que la rigueur du texte pouvait déboucher sur des situations préjudiciables à l'entreprise en même temps qu'au salarié temporaire. En effet, son contrat vient à échéance sans possibilité de renouvellement, alors que les tâches qui lui sont confiées ne sont pas achevées et que l'intéressé souhaiterait lui-même achever ou poursuivre cette mission. Cette contrainte peut être en outre source de contournement de la loi ou de recours à des formes d'emplois non maîtrisées.

Afin d'éviter de telles situations, il est proposé de compléter ainsi la rédaction des articles L. 124-2-3 et L. 124-2-4 du code du travail :

Article L. 124-2-3

Indépendamment des dispositions applicables au cas n° 1, le contrat de mission peut être renouvelé une fois pour une durée déterminée au plus égale à celle de la période initiale sans préjudice de la durée limite des missions de travail temporaire prévue à l'article L. 124-2-2.

Les conditions de ce renouvellement font l'objet d'un avenant au contrat, soumis à l'accord du salarié préalablement au terme initialement prévu.

Le terme de la mission prévu au contrat ou fixé par avenant dans le cas de contrats renouvelés peut être avancé ou reporté à raison d'un jour pour cinq jours de travail. Cet aménagement du terme de la mission ne peut avoir pour effet, ni de réduire la durée prévue de plus de dix jours de travail, ni de conduire à un dépassement de la durée maximale des missions de travail temporaire. Pour les missions inférieures à dix jours de

travail, le terme de la mission peut être avancé ou reporté de deux jours.

Article L. 124-2-4

Si les parties décident de se réserver la faculté d'aménager le terme de la mission, dans les conditions prévues au troisième alinéa de l'article L. 124-2-2 ou au troisième alinéa de l'article L. 124-2-3, elles doivent le préciser expressément dans le contrat mentionné à l'article L. 124-3 ou dans l'avenant prévoyant son renouvellement.

3- Durée limite des missions de travail temporaire

L'article L. 124-2-2 du code du travail prévoit que, sauf dans le cas de remplacement, une mission de travail temporaire ne doit pas excéder six mois.

Les statistiques publiées par le ministère du travail font apparaître que, dans la très grande majorité des cas, la durée limite de six mois se révèle suffisante pour répondre aux besoins courants des entreprises. Ainsi, la durée moyenne des missions de travail temporaire est en 1984 de deux semaines environ.

Cependant, dans un certain nombre de situations économiques exceptionnelles, cette mesure peut se révéler arbitraire et faire échec à des initiatives économiquement utiles, à l'entreprise comme à l'économie générale.

Afin de permettre à l'entreprise de bénéficier de dérogations éventuelles pour faire face à de telles situations, il est proposé de compléter ainsi la rédaction de l'article L. 124-2-3 du code du travail :

« Il peut être dérogé à cette durée maximale, sous réserve d'une autorisation préalable de la direction départementale du travail et de l'emploi, dans la limite de dix-huit mois⁽²⁹⁾, lorsque l'entreprise utilisatrice est confrontée à une situation exceptionnelle, telle qu'elle implique le recours temporaire à des moyens en personnel, qualitativement ou quantitativement exorbitants de ceux qu'elle utilise ordinairement et dont le comité d'entreprise aura été saisi dans le cadre de ses attributions

(29) Cette limite serait allongée dans le cas où la durée maximale prévue pour le contrat à durée déterminée dans des situations comparables serait elle-même prolongée.

(30)

(30) La demande émanant de l'entreprise utilisatrice sera formée auprès de la direction départementale du travail et de l'emploi du siège de l'entreprise utilisatrice ou de l'établissement concernés et comportera les justifications à l'appui de sa demande. À défaut de réponse dans les quinze jours suivant l'envoi de la demande, l'autorisation sera réputée acquise.

« Il s'agit par exemple de commandes exceptionnelles, de détachements à l'étranger, de commandes à l'exportation.

« Par ailleurs la durée du recours au travail temporaire pour une tâche occasionnelle, précisément définie et non durable, ne devra pas excéder un an. »

4- Dispositions diverses

4.1- Période d'essai

Compte tenu des dispositions proposées concernant la durée des missions, les parties signataires conviennent d'aménager la durée de la période d'essai, notamment pour les missions de longue durée.

A cette fin, les organisations signataires proposent d'amender ainsi l'article L. 124-4-1 :

« Le contrat de travail peut comporter une période d'essai dont la durée est fixée par voie de convention collective ou d'accord collectif national du travail temporaire. A défaut, cette durée ne peut excéder deux jours si le contrat est conclu pour une durée inférieure ou égale à un mois, trois jours si le contrat est conclu pour une durée comprise entre un et deux mois, cinq jours au-delà ; la rémunération afférente à cette période ne peut être différente de celle qui est prévue par le contrat. »

4.2- Rupture anticipée

Afin de permettre à l'entreprise de travail temporaire, dans les cas de rupture anticipée de mission, de couvrir par du travail la période restant à courir du contrat rompu, en cas de longue mission, les parties signataires proposent de compléter l'article L. 124-5, comme suit :

« Lorsque la durée restant à courir du contrat rompu est supérieure à quatre semaines, les obligations visées à l'alinéa précédent peuvent être satisfaites au travers de trois contrats successifs au plus, proposés par écrit et conclus dans les conditions ci-dessus. »

4.3- Accord préalable au déplacement lorsque l'établissement utilisateur a fait l'objet d'un licenciement économique dans les douze mois.

Afin de limiter la procédure d'autorisation préalable aux cas où elle est effectivement justifiée, et sans porter préjudice aux possibilités de reclassement, les organisations signataires proposent de modifier la rédaction de l'article L. 124-2 (4^o, a) comme suit :

« Un accord préalable de l'autorité administrative est nécessaire si un licenciement individuel ou collectif, fondé sur un motif économique, est intervenu dans l'établissement utilisateur au cours des douze mois précédents, sur les catégories d'emploi concernées par le recours au travail temporaire. »

4.4- Mise en poste anticipée

Afin de permettre une mise au courant en cas de remplacement d'un salarié permanent, les parties signataires conviennent d'une possibilité de mise en poste anticipée par la création d'un article L. 124-2-5 ainsi rédigé :

« Dans le cas mentionné au 1^o de l'article L. 124-2, le contrat peut prendre effet avant le départ du salarié permanent à remplacer, à raison de deux jours ouvrables pour une mission inférieure à deux semaines, de un jour pour cinq jours, au-delà, dans la limite de six jours ouvrables.

« Cette limite maximum est portée à deux semaines lorsque le remplacement concerne un emploi de cadre.

« Ces dispositions font l'objet d'une mention spécifique dans le contrat de mise à disposition et de travail. »

4.5- Succession de missions de travail temporaire et de contrats à durée déterminée

Les parties signataires sont convenues, sur ce point, qu'une harmonisation des conditions de succession de l'une et l'autre forme de contrat soit effectuée dans l'esprit et conformément au contenu des dispositions précisées dans le préambule (II, A).

C) La poursuite de la politique conventionnelle

Au cours de leur réunion du 14 septembre 1982, tenue à l'initiative du ministère du travail, les organisations syndicales d'employeurs et de salariés avaient arrêté un programme de négociation constituant la base de la politique conventionnelle dont la réalisation a créé des garanties collectives importantes au bénéfice des salariés temporaires et a concrétisé la présence de l'expression syndicale dans la profession.

Aujourd'hui, ces mêmes organisations conviennent que la politique conventionnelle doit se poursuivre dans trois directions.

1- Poursuivre l'élaboration d'une convention collective des salariés temporaires et permanents des entreprises de travail temporaire

Les organisations d'employeurs et de salariés conviennent d'aborder, en commission nationale mixte, les dossiers suivants dans la perspective de la conclusion d'une convention collective nationale :

a) Classification, salaires du personnel permanent des entreprises de travail temporaire et autres dispositions conventionnelles les concernant et nécessaires à l'extension ;

b) Bilan de l'accord du 3 février 1983 sur l'indemnisation complémentaire en cas de maladie et accidents du travail des salariés temporaires et conséquences à en tirer ;

c) Compléments à apporter au statut des travailleurs temporaires en matière de détachement à l'étranger, prévoyance, maternité ;

d) Dispositions relatives au comité d'entreprise et aux délégués du personnel.

Les parties signataires se fixent pour objectif de négocier dans toute la mesure du possible sur ces dossiers avant le 31 décembre 1985. Dans ce but, les organisations d'employeurs communiqueront des propositions selon le calendrier suivant :

1^{er} octobre 1985 sur le point *a* ;

— 1^{er} novembre 1985 sur les points *b* et *c* ;

— 1^{er} décembre 1985 sur le point *d*.

Ces accords formeront, avec les accords précédemment conclus, la convention collective nationale étendue du travail temporaire.

2- Assurer le bon fonctionnement des diverses instances paritaires créées par la politique conventionnelle

Il s'agit, d'une part, du fonds d'assurance formation du travail temporaire (F.A.F.-T.T.) qui devra :

— assurer une plus large information sur les possibilités ouvertes, notamment aux travailleurs temporaires, par l'accord du 9 juin 1983, en ce qui concerne le congé individuel de formation (NDLR : cet accord est remplacé par l'accord du 15 octobre 1991) ;

— rechercher les voies et moyens pour favoriser l'insertion professionnelle des jeunes et l'amélioration de leur qualification dans le cadre de l'accord du 12 mars 1985, relatif aux formations en alternance (NDLR : cet accord est remplacé par l'accord du 15 octobre 1991) ;

— utiliser pleinement l'institution paritaire de réflexion et d'action constituée par le F.A.F.-T.T. pour que la profession contribue davantage à l'insertion ou la réinsertion des candidats à un emploi dans le marché du travail, par les possibilités de formation ouvertes aux salariés transitant par le travail temporaire.

Il s'agit, d'autre part, de donner un contenu positif aux instances paritaires en ce qui concerne la commission nationale paritaire professionnelle et la commission régionale qui sera installée dans les délais prévus à l'accord du 8 novembre 1984 sur le droit syndical.

3- Intégrer les relations du travail dans la profession dans le cadre contractuel déterminé par le droit commun

Ainsi, en application de l'article L. 132-12 du code du travail, les organisations d'employeurs et de salariés se réuniront au moins une fois par an pour négocier sur les salaires des travailleurs permanents et au moins une fois tous les cinq ans pour examiner la nécessité de réviser les classifications.

Cette négociation sera l'occasion d'examiner l'évolution économique et sociale du travail temporaire.

Les parties signataires conviennent :

— de soumettre le présent accord à la procédure d'extension ;

— d'effectuer périodiquement entre elles un bilan de l'application de cet accord et, en tout état de cause, dans un délai de un an après sa conclusion.

Représentation du personnel des entreprises de travail temporaire

Accord national du 27 octobre 1988

[Étendu par arrêté du 22 février 1989, JO 5 mars 1989]

Le présent accord sur les institutions représentatives du personnel des entreprises de travail temporaire s'inscrit dans le cadre fixé par l'accord national du 13 mai 1985.

Cet accord vise à rechercher les conditions pratiques devant permettre aux salariés des entreprises de travail temporaire, et plus particulièrement aux intérimaires de participer par l'intermédiaire de leurs représentants à la détermination des conditions collectives de travail, compte tenu des particularités propres à la profession. L'ordonnance du 5 février 1982, modifiant la loi du 3 janvier 1972, a introduit quelques dispositions de nature à adapter le droit commun pour tenir compte de la dispersion des travailleurs temporaires en mission dans les entreprises utilisatrices et de la brièveté du passage dans l'entreprise pour la majorité d'entre eux. Ainsi en est-il du calcul de l'effectif, de la détermination de l'électorat et de l'éligibilité, de la répartition des sièges.

Toutefois, un grand nombre de difficultés juridiques et pratiques subsistent.

Par le présent accord, les parties contractantes, conscientes de l'aspect positif que peut avoir la participation des intérimaires à la vie collective de l'entreprise, entendant plus particulièrement :

- adapter les modalités d'organisation des élections des salariés intérimaires de façon à tenir compte de leur isolement et de leur dispersion ;
- adapter l'exercice du mandat des élus du personnel au statut juridique des travailleurs temporaires ainsi qu'aux conditions d'activité propres aux entreprises de travail temporaire, de façon à leur permettre de remplir efficacement leurs fonctions ;
- créer les conditions d'une meilleure circulation de l'information, en particulier entre les salariés temporaires et leurs élus ;
- favoriser un meilleur accès des salariés temporaires au bénéfice des activités sociales et culturelles.

Article 1 Délégués du personnel

L'institution, le nombre et la mission des délégués du personnel à l'intérieur de chaque entreprise, regroupement d'établissements, ou agence ayant le caractère d'un établissement distinct, sont réglés par les dispositions légales et réglementaires en vigueur. Les délégués du personnel peuvent, conformément à la loi, se faire assister, lors de leurs interventions auprès de la direction de l'entreprise ou de l'établissement, par un représentant de leur organisation syndicale appartenant ou non à l'entreprise.

Les parties rappellent qu'en application de l'article L. 422-1 du code du travail, dans les entreprises utilisatrices de salariés liés par un contrat de travail temporaire, ceux-ci peuvent faire présenter par les délégués du personnel des entreprises utilisatrices leurs réclamations individuelles et collectives concernant l'application des dispositions des articles L. 124-4-2, L. 124-4-6 et L. 124-4-7 du code du travail.

Article 2 Comités d'entreprise

L'institution, le nombre des membres, le fonctionnement et le financement des activités sociales et culturelles des comités d'entreprise ou d'établissement sont réglés par la législation en vigueur.

Dans le cas visé à l'article L. 431-3 du code du travail et dans les conditions fixées par cet article, en cas de carence constatée du comité d'entreprise, les délégués du personnel exercent collectivement les attributions économiques du comité d'entreprise et bénéficient pour ce faire d'un crédit supplémentaire de vingt heures par mois. Ils gèrent conjointement avec le chef d'entreprise le budget de fonctionnement tel que défini à l'article L. 434-8 du code du travail, dans les conditions prévues à l'article L. 422-3 et sans préjudice des dispositions de l'article L. 422-5.

Le comité d'entreprise détermine dans un règlement intérieur les modalités de son fonctionnement et celles de ses rapports avec les salariés de l'entreprise, en particulier les salariés temporaires, pour l'exercice des missions qui lui sont confiées par la loi conformément aux dispositions des articles L. 431-6 et L. 434-11 du code du travail.

L'employeur facilitera la transmission des procès-verbaux de façon à les faire circuler du siège aux différentes agences entrant dans le champ d'application du comité d'entreprise ou d'établissement.

Il en sera de même pour les informations du comité concernant les activités sociales et culturelles, en particulier à l'intention des salariés temporaires, conformément aux dispositions prévues à l'article 5.3 du présent accord.

Article 3 Élections

Les élections du comité d'entreprise ou des délégués du personnel se feront, selon les cas, au niveau de l'entreprise ou de l'établissement en fonction des dispositions définies dans le protocole d'accord préélectoral.

3.1

Information préalable sur les dates des élections

Conformément aux dispositions des articles L. 423-18 et L. 433-13 du code du travail, l'employeur doit informer les salariés de la mise en oeuvre d'un processus électoral et inviter les organisations syndicales représentatives dans l'entreprise ou l'établissement, au sens

du code du travail, à négocier le protocole d'accord préélectoral.

Pour tenir compte de la dispersion des unités de travail et de la particularité du travail temporaire, cette information des salariés et des organisations syndicales s'effectuera par affichage sur les panneaux de la direction et dans chaque agence. L'affichage doit avoir lieu dans un délai qui ne peut être inférieur à un mois avant la date prévue pour la conclusion d'un protocole d'accord préélectoral, ou à défaut pour l'affichage de la note de service décrivant les modalités de scrutin.

Lorsque les modalités de scrutin auront été retenues en l'absence d'organisation syndicale représentée dans l'entreprise ou l'établissement, il y aura lieu, en cas de création d'une section syndicale, à ce qu'un accord soit négocié lors du renouvellement de l'institution, dans les conditions prévues à l'article 3.2.

Afin de permettre aux salariés temporaires de connaître la période des élections du comité d'entreprise et des délégués du personnel, chaque entreprise ou établissement détermine une période permanente de deux mois au cours de laquelle elle entamera les procédures électorales selon la périodicité prévue par le code du travail pour chacune de ces institutions.

Cette information est affichée en permanence sur le panneau d'affichage de la direction placé en un lieu accessible de telle façon qu'il soit visible par tous les salariés.

Ce dispositif sera complété par l'indication de ces dates sur la note d'information prévue, en l'absence de section syndicale, par l'accord du 8 novembre 1984. Dans ces mêmes entreprises, cette disposition peut être remplacée par l'indication de ces dates sur l'un ou l'autre des documents obligatoires remis au salarié.

Toute modification de cette période devra faire l'objet d'un affichage préalable dans un délai fixé par voie d'accord avec les organisations syndicales représentatives dans l'entreprise ou l'établissement. En l'absence d'un tel accord, ce délai ne devra pas être inférieur à trois mois par rapport aux prochaines élections.

3.2

Protocole d'accord préélectoral

Lors de la discussion du protocole préélectoral, prévu par les articles L. 423-13 et L. 433-9 du code du travail, la négociation portera notamment sur :

3.2.1

Le cadre de l'élection

Pour ce qui concerne tant le comité d'entreprise que les délégués du personnel, les agences comportant un effectif inférieur au seuil légalement requis devront être soit regroupées, soit rattachées à l'unité retenue comme établissement distinct géographiquement le plus proche.

Pour la définition de l'établissement, que ce soit en matière de comité d'entreprise ou de délégué du personnel, les parties au protocole se référeront aux critères définis par la jurisprudence concernant les deux

institutions. En cas de désaccord, les parties suivront les voies respectives de règlement prévu par les textes en vigueur.

3.2.2

Le nombre et la répartition des sièges et des collèges

La négociation devra porter sur le nombre des collèges, la répartition du personnel entre les collèges et la répartition des sièges entre les différentes catégories.

La répartition des sièges peut faire l'objet d'un accord entre le chef d'entreprise et les organisations syndicales en vue d'assurer une représentation équitable du personnel permanent et du personnel temporaire.

A cet effet et compte tenu de la spécificité de ces personnels au sein des entreprises de travail temporaire, il est convenu qu'un ou plusieurs sièges peuvent être réservés au sein d'un collège au personnel permanent ou que celui-ci pourra être appelé, pour élire ses représentants à constituer un ou plusieurs collège(s) distinct(s).

3.2.3

Confection des listes

La date de confection des listes d'électeurs et d'éligibles, les conditions de la consultation de cette liste par les organisations syndicales ainsi que la date d'affichage de celle-ci sont négociés lors de l'accord préélectoral.

Toutefois, compte tenu de la nature de l'activité exercée par le personnel permanent et de la multiplicité des contacts que cette activité implique, il est convenu d'assurer le maximum de discrétion sur les éléments de sa vie privée et d'afficher les listes électorales qui le concernent en un lieu qui lui est exclusivement accessible.

3.2.4

Les modalités de vote

La détermination des modalités pratiques de déroulement des opérations électorales porteront plus particulièrement sur l'opportunité de l'organisation d'un vote par correspondance pour les salariés temporaires, ainsi que sur le principe du déroulement du scrutin pendant et/ou hors du temps de travail.

3.2.5

Autres dispositions

La négociation de l'accord préélectoral portera également sur les modalités de diffusion des professions de foi émanant des listes de candidats et les modalités d'information sur les résultats des élections.

3.3

Conditions d'électorat et d'éligibilité

Les conditions d'ancienneté de trois mois et de six mois prévues aux articles L. 423-9 et L. 433-6 du code du travail sont considérées remplies si le salarié temporaire a travaillé 507 heures ou 1 014 heures au cours

des douze ou dix-huit mois précédant la date arrêtée pour la confection des listes.

La condition de présence à l'effectif à la date arrêtée pour la confection des listes prévues aux articles L. 423-10 et L. 433-7 du code du travail est remplie pour les salariés temporaires titulaires d'un mandat prenant leurs heures de délégation le jour dit, qu'ils soient ou non en mission, lesdites heures étant alors réputées prises conformément à leur objet. En cas d'épuisement de son crédit d'heures le mois considéré, le représentant du personnel concerné pourra bénéficier, à titre dérogatoire, d'une heure de délégation à prendre à la date arrêtée pour la confection des listes.

Compte tenu de ce qui précède, le protocole d'accord préélectoral ou, à défaut, la note de service définissant les modalités des opérations électorales, devra indiquer expressément la date arrêtée pour la confection des listes électorales.

3.4 Scrutin

Seules les organisations syndicales représentatives au plan de l'entreprise ou de l'établissement pourront déposer les candidatures dès la date de conclusion du protocole d'accord préélectoral en vue du premier tour du scrutin.

Les listes de candidatures doivent être établies pour chaque collège séparément pour les titulaires et pour les suppléants.

Elles ne doivent pas comporter plus de candidatures que de sièges à pourvoir. Par contre, les listes incomplètes sont admises.

Les listes de candidatures seront affichées par la direction dans les quarante-huit heures suivant leur réception.

Le temps passé lors du scrutin ainsi que le temps de trajet pour s'y rendre ne doivent pas entraîner pour les électeurs de perte de rémunération.

Le temps passé pour les élections par les membres du bureau de vote sera payé à ces salariés sur la base de leur salaire effectif ou du salaire de leur dernière mission, dans la limite maximum de trois membres du bureau par collège.

3.5 Résultat du scrutin

Sans préjudice du 3.2.5, dans le mois qui suit l'élection des membres du comité d'entreprise ou des délégués du personnel, l'entreprise de travail temporaire affichera, pendant la durée du mandat de l'institution, dans les établissements concernés par l'élection, un document sur lequel figurera le nom des élus, ainsi que l'adresse et le numéro de téléphone de l'endroit où se situe le local mis à leur disposition.

Article 4 Exercice du mandat

Les délégués du personnel et les membres élus du comité d'entreprise sont désignés ci-dessous sous le vocable général d'élus titulaires ou suppléants.

4.1 Heures de délégation

Conformément aux dispositions et selon les modalités prévues aux articles L. 424-1 et L. 434-1 du code du travail, chaque élu titulaire bénéficie d'un crédit d'heures de délégation pour l'exercice de son mandat dans l'entreprise du travail temporaire, mandat qui, dans cette limite, ne peut occasionner pour lui de perte de salaire.

Sans préjudice des dispositions prévues à l'article L. 412-20 du code du travail, les délégués syndicaux également titulaires de mandat de représentants du personnel pourront cumuler les heures de délégation correspondant à leurs différents mandats.

Pour les élus salariés permanents, les heures de délégation se définissent et s'exercent dans les conditions fixées par le code du travail.

Les entreprises devront tenir compte de ces absences éventuelles dans l'élaboration de l'organisation du travail des élus salariés permanents, quelle que soit leur fonction dans l'entreprise.

Pour les élus salariés temporaires, tenant compte d'une part, de la brièveté de la plupart des missions de travail temporaire et, d'autre part, du fait qu'un élu titulaire en mission exécute son travail dans l'entreprise utilisatrice dans laquelle il n'est pas mandaté comme tel et afin de limiter les répercussions que son absence pourrait avoir sur le bon déroulement de sa mission, les parties contractantes conviennent des modalités ci-dessous :

4.1.1 Crédit d'heures

Quelle que soit la durée de la (ou des) mission(s) accomplie(s) au cours d'un mois civil, il est convenu que toute période de travail intervenant au cours de ce mois ouvre droit, pour les élus titulaires salariés temporaires, à l'intégralité du crédit d'heures mensuel visé aux articles L. 424-1 et L. 434-1 du code du travail.

4.1.2 Information préalable

Un élu titulaire en mission, qui entend utiliser des heures de délégation pendant les heures de travail, informe l'entreprise de travail temporaire, afin de lui permettre de prendre les dispositions nécessaires vis-à-vis de l'entreprise utilisatrice, de son intention de s'absenter de son poste de travail et de la durée de cette absence.

Sauf cas d'urgence, l'information de l'employeur doit, en principe, être effectuée trois jours avant la prise effective des heures de délégation.

4.1.3

Heures de délégation en dehors du temps de travail

Les heures prises en dehors du temps de travail par un salarié intérimaire en cours de mission sont réputées utilisées conformément à leur objet. Elles sont payées sur bordereau établi par l'élu titulaire et rémunérées, en tout état de cause, comme des heures supplémentaires majorées au taux de 25 p. 100 et rattachées au contrat en cours.

4.1.4

Réunions et modalités de leur rémunération

Les réunions du comité d'entreprise et des délégués du personnel pourront se tenir en tout ou partie en dehors des heures de travail, selon des modalités arrêtées entre les élus de l'institution concernée et le chef d'entreprise ou d'établissement. En tout état de cause, les heures sont rémunérées conformément aux dispositions des articles L. 424-4 et L. 434-1 du code du travail.

Les réunions qui se tiennent dans le cadre de celles à périodicité fixée par les textes de même que celles provoquées à l'initiative de l'employeur ne s'imputent pas sur le crédit d'heures. Il en va de même du temps de trajet occasionné par ces réunions qui ne doit pas entraîner de perte de rémunération.

4.1.5

Frais de déplacement

Les frais de déplacement des membres du comité d'entreprise sont déterminés conformément aux dispositions légales, aux accords ou usages en vigueur dans l'entreprise ou l'établissement.

Les frais de déplacement supportés par les délégués du personnel, au-delà des remboursements forfaitaires inhérents à leur activité professionnelle pour le compte de l'entreprise de travail temporaire pour se rendre aux réunions visées au paragraphe 4.1.4, 2e alinéa, font l'objet d'un accord d'entreprise conclu avec les organisations syndicales représentatives ou, à défaut, d'un accord passé avec l'institution concernée en fonction, notamment, de la configuration géographique de l'entreprise et de l'organisation des réunions.

4.2

Protection du mandat

Dans le travail temporaire, profession caractérisée par l'intermittence des liens contractuels ainsi que par le fait que l'entreprise ne peut fournir du travail que dans la limite des demandes qui lui sont faites par les entreprises utilisatrices, le souci de la protection du mandat des élus salariés temporaires doit conduire à :

- d'une part, garantir au détenteur du mandat que sa qualité d'élu, délégué du personnel ou membre du comité d'entreprise n'engendre pas, dans les propositions de mission qui lui sont faites, de discrimination ;
- d'autre part, faire en sorte que les périodes comprises entre deux missions ne fassent pas échec à l'exercice du mandat.

A ces fins, les parties contractantes conviennent des dispositions suivantes :

4.2.1

Mise en oeuvre de la garantie de non-discrimination

Aucun élu titulaire ou suppléant ne doit subir, du fait de son mandat ou de sa protection, de discrimination dans les propositions de mission qui lui sont faites par l'entreprise ou l'établissement de travail temporaire où il a été désigné.

En cas de contestation sur l'observation de ce principe concernant les élus et compte tenu qu'une entreprise de travail temporaire n'est pas en mesure de garantir l'emploi, l'absence de discrimination s'apprécie par rapport à l'activité du salarié avant son élection, considérée comme « activité de référence » :

a

Définition de l'activité de référence

L'« activité de référence » est définie, d'une part, par un « taux d'activité » apprécié en totalisant les missions effectuées par le salarié au cours de la période de dix-huit mois précédant son élection, d'autre part, par les qualifications dans lesquelles le salarié a été détaché et par le périmètre à l'intérieur duquel il a effectué ses missions au cours de cette période, enfin par la répartition dans le temps des missions durant cette même période.

b

Détermination de l'activité du salarié

L'activité du salarié, depuis qu'il a été élu, s'apprécie globalement en tenant compte des missions qu'il a effectuées dans sa qualification ou les qualifications les plus voisines et dans un périmètre de détachement habituel ainsi que des missions auxquelles il n'a pas donné suite, qu'il a refusées ou abandonnées, après période d'essai, sans motif légitime, enfin par la répartition dans le temps des missions depuis sa désignation.

c

Conditions d'information du salarié

Au cas où, postérieurement à son élection, l'élu constaterait une détérioration significative de son activité par rapport à « l'activité de référence », l'une et l'autre étant définies comme ci-dessus, le chef d'entreprise ou d'établissement lui communiquera, au vu de sa demande motivée, les éléments d'information, notamment l'évolution de l'activité de l'entreprise ou de l'établissement constatée entre-temps, permettant d'apprécier si cette détérioration ne résulte pas d'une discrimination.

d

Saisine de la C.P.P.N.T.T.

S'il y a désaccord, l'une ou l'autre des parties a la faculté de soumettre ce différend à la commission compétente prévue dans l'accord du 8 novembre 1984 sur le droit syndical, sans préjudice des voies de recours contentieux définies par les textes.

Le règlement intérieur de la C.P.P.N.T.T. prévoira des modalités de saisine accélérée pour traiter de ce différend.

e **Suspension de la garantie**

Pour la mise en oeuvre de ces dispositions, l'élu est considéré, au terme d'une mission, comme sollicitant une nouvelle mission et se tient prêt à accepter une mission proposée par l'entreprise de travail temporaire, sauf s'il a informé par écrit celle-ci qu'il entend bénéficier d'une suspension provisoire des propositions de mission. Cette suspension ne peut excéder trois mois pour l'application des présentes dispositions.

Lorsque, sans motif légitime, un élu n'a pas donné suite ou a abandonné, après période d'essai, sa mission ou a refusé successivement trois propositions de mission répondant aux critères ci-dessus, il est réputé renoncer au bénéfice des dispositions du présent article.

4.2.2 **Extension aux candidats et aux représentants syndicaux**

Les présentes dispositions sont également applicables pendant la durée de leur protection légale aux représentants syndicaux auprès du comité d'entreprise ou d'établissement et du comité central d'entreprise, ainsi qu'aux candidats présentés au premier tour et/ou deuxième tour par une organisation syndicale représentative, sans préjudice de la possibilité ouverte aux entreprises de faire bénéficier de ce dispositif les candidats au deuxième tour non présentés par lesdites organisations.

4.2.3 **Périodes comprises entre deux missions**

Malgré la cessation du contrat de travail et sous réserve des périodes de suspension prévues ci-dessus et des dispositions relatives à l'extinction du mandat, les périodes comprises entre deux missions n'interrompent pas l'exercice du mandat.

Lorsque l'élu titulaire n'a effectué aucune mission au cours d'un mois civil, il garde néanmoins le bénéfice de son crédit d'heures mensuel. Ces heures, réputées utilisées conformément à leur objet, sont payées sur bordereau et rémunérées au taux normal du salaire horaire du dernier contrat de mission auquel elles sont réputées rattachées.

Les périodes de suspension visées au premier alinéa du paragraphe 4.2.1 (e) n'engendrent pas de crédit d'heures de délégation.

Les présentes dispositions ne s'appliqueront que sous réserve d'une dispositions modifiant le code du travail en permettant la mise en oeuvre.

4.2.4 **Extinction du mandat**

Le mandat prend fin dans les conditions de droit commun.

Toutefois, l'élu est présumé ne plus vouloir conclure de nouveau contrat de travail temporaire avec l'entreprise et, par voie de conséquence, vouloir renoncer à son mandat dès lors qu'il n'a, de son fait, effectué aucune mission au cours d'une période de trois mois pour les délégués du personnel et de six mois pour le comité d'entreprise, sous réserve des périodes de suspension visées au premier alinéa du e, paragraphe 4.2.1.

Ces dispositions s'entendent sans préjudice de l'application des articles L. 425-1 et L. 436-1 du code du travail.

Article 5 **Activités sociales et culturelles**

Les organisations professionnelles d'employeurs et les organisations syndicales de salariés considèrent que la participation des salariés temporaires à des activités sociales et culturelles constitue un moyen de les associer à une collectivité de travail au même titre que les salariés permanents de l'entreprise de travail temporaire, notamment en améliorant leurs conditions de vie et celles de leur famille.

Par ailleurs, les parties signataires estiment que doivent être recherchés les voies et moyens permettant à un salarié temporaire de bénéficier d'avantages équivalents à ceux dont bénéficient en général les salariés sous contrat à durée indéterminée.

5.1 **Accès des intérimaires aux activités sociales et culturelles préexistantes**

Sans préjudice de l'autonomie des comités d'entreprise ou d'établissement sur l'affectation de la subvention destinée aux activités sociales et culturelles, les parties signataires recommandent que soient développées les possibilités d'accès des salariés intérimaires auxdites activités sociales et culturelles et qu'il soit tenu compte du caractère temporaire de leur emploi.

5.2 **Accès des intérimaires lors de la mise en place d'activités sociales et culturelles**

Dans le cas où aucune activité sociale et culturelle ne préexisterait dans l'entreprise à la date de signature du présent accord, les parties signataires recommandent que les subventions au comité d'entreprise au titre des activités sociales et culturelles prévoient des mécanismes de répartition entre les deux catégories de salariés permanents et intérimaires.

5.3 **Modalités d'information des intérimaires**

Les modalités d'information des intérimaires seront déterminées dans l'entreprise afin de favoriser leur accès aux activités sociales et culturelles : affichage, notes d'information, journaux, téléphone, répondeur, Minitel, etc., et tous moyens de communication appropriés.

5.4 Subvention au titre des activités sociales et culturelles

Dans les entreprises ayant un comité d'entreprise à la date de conclusion du présent accord et où aucun budget d'activités sociales et culturelles n'existe, une négociation au sens des articles L. 132-19 et suivants du code du travail devra être engagée dans les six mois suivant la date de publication de l'arrêté d'extension du présent accord, sur le financement des activités sociales et culturelles. A défaut, ce point devra être examiné dans le même délai avec le comité d'entreprise.

En cas de création d'un comité d'entreprise, la même procédure doit s'engager dans les six mois suivant la mise en place de l'institution, sans préjudice de l'application des dispositions légales.

Les parties signataires conviennent, en outre, de se retrouver dans un délai maximum de vingt-quatre mois à compter de la signature du présent accord, pour faire le bilan de ces négociations.

Article 6 Date d'application

Le présent accord, concernant les entreprises relevant du code A.P.E. 77-13, entrera en application le premier jour du mois suivant celui de la publication au *Journal officiel* de l'arrêté d'extension.

Préoccupations sociales des salariés temporaires Accord-cadre du 24 juin 1992

[Étendu par arrêté du 20 novembre 1992, JO 3 décembre 1992]

Avenant 3 fév. 2023, non étendu, applicable à compter du jour de son extension.⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Prism'Emploi.

Syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

CFE-CGC ;

CFTC ;

CGT ;

CGT-FO ;

UNSA.

Dans le cadre de l'accord interprofessionnel du 24 mars 1990, les organisations professionnelles d'employeurs et de salariés du travail temporaire sont convenues d'affecter 0,3 p. 100 de la masse des salaires des contrats de travail temporaire, pour répondre à des préoccupations sociales des salariés temporaires. Dans ce but, les partenaires sociaux ont souhaité objectiver ces préoccupations en faisant réaliser une étude sur les attentes des salariés temporaires. Le présent accord a pour objet de déterminer l'affectation et le contrôle de l'utilisation de ces fonds.

Sur la base des articles 45 et 46 de l'accord précité et des résultats de l'enquête, les organisations signataires

conviennent d'affecter prioritairement les sommes collectées à la réalisation des objectifs suivants :

- améliorer la prévoyance collective ;
- faciliter l'accès au logement locatif ;
- permettre l'accès au crédit à la consommation ;
- disposer d'une réserve de stabilisation et d'intervention permettant notamment de financer des interventions individuelles à caractère social.

Les organisations signataires conviennent en outre, pour la réalisation de certains de ces objectifs, de favoriser les salariés temporaires justifiant d'une certaine ancienneté dans la profession du travail temporaire.

Elles conviennent enfin de renvoyer à des négociations ultérieures les modalités concrètes des principes fixés par le présent accord.

Titre I Améliorer la prévoyance collective

Les études réalisées en 1991 par C.S.A. pour le compte des partenaires sociaux du travail temporaire ont mis en évidence l'intérêt prépondérant des salariés temporaires pour des dispositions visant à couvrir les risques lourds.

En conséquence, les organisations signataires conviennent, comme elles l'ont fait dans le cadre des accords du 27 mars 1986, relatif à l'indemnisation complémentaire de la maladie et des accidents du travail et du 26 février 1987 relatif à la prévoyance⁽³¹⁾, de traiter en priorité, parmi ces risques, les conséquences des accidents du travail ou des maladies professionnelles survenus en cours de mission.

(31) Ces accords ont été remplacés par l'accord du 2 décembre 1992.

Par ailleurs, les parties signataires du présent accord rappellent les principes de solidarité et de mutualisation entre l'ensemble des entreprises de la branche, pour le 0,3 p. 100 tels qu'issus de l'accord du 24 mars 1990. Compte tenu des choix déjà effectués dans cet esprit pour la gestion des autres régimes de prévoyance de la profession, elles décident du versement à un organisme unique des sommes affectées à la prévoyance. Elles désignent à cet effet l'I.R.E.P.S.

Les parties signataires conviennent en outre d'affecter au maximum les deux tiers de la contribution de 0,3 p. 100 aux préoccupations touchant à la prévoyance.

Si dans l'avenir, les coûts réels du régime s'avéraient supérieurs aux estimations de l'I.R.E.P.S. et débordaient du cadre de la partie de contribution affectée à la prévoyance, les parties signataires conviennent alors d'effectuer un nouvel arbitrage entre les risques couverts et/ou l'étendue du champ des bénéficiaires.

Enfin, les parties signataires conviennent que, si elles souhaitent compléter les dispositions de prévoyance financées par le 0,3 p. 100 par des mesures supplémentaires, le financement de ces dernières serait opéré par un relèvement correspondant de la cotisation salariale.

Compte tenu de ces options, les organisations signataires ont arbitré, sur la base des estimations de coûts communiqués par l'I.R.E.P.S., en faveur des risques ci-après.

A - Mesures de prévoyance financées par le 0,3 p. 100

1- Arrêts de travail de longue durée consécutifs à un accident du travail ou une maladie professionnelle⁽²³⁾

(23) Coût estimé : 0,14 p. 100.

L'accord du 27 mars 1986⁽³²⁾ a prévu une indemnisation complémentaire, pendant une période maximale de soixante-quinze jours.

(32) Remplacé par l'accord du 2 décembre 1992.

Il s'agit ici de créer un dispositif d'indemnisation complémentaire couvrant la période comprise entre la fin de cette période d'indemnisation et au plus tard la reprise du travail ou la reconnaissance d'une incapacité permanente et en tout état de cause, dans une limite de trois ans.

2- Incapacité permanente due à un accident du travail ou une maladie professionnelle⁽²²⁾

(22) Coût estimé 0,04 p. 100.

Aux termes de l'accord du 26 février 1987⁽³²⁾, un salarié temporaire, victime d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle ayant entraîné un taux d'incapacité permanente supérieure à 50 p. 100, bénéficie d'une indemnité égale à 2,5 fois le plafond mensuel de la sécurité sociale.

(32) Remplacé par l'accord du 2 décembre 1992.

Il s'agit, en cas d'incapacité permanente supérieure à 50 p. 100, de substituer à l'indemnité prévue par l'accord du 26 février 1987⁽³²⁾, une rente d'incapacité permanente destinée à abonder celle versée par le régime de sécurité sociale.

(32) Remplacé par l'accord du 2 décembre 1992.

Cette substitution bénéficierait aux salariés temporaires ayant une ancienneté de 2 028 heures dans la profession au cours des vingt-quatre mois précédant l'arrêt, étant entendu que les salariés n'ayant pas l'ancienneté requise bénéficieraient du versement de l'indemnité prévue par l'accord du 26 février 1987⁽³²⁾.

(32) Remplacé par l'accord du 2 décembre 1992.

3- Versement d'un capital décès en cas d'accident de trajet⁽²⁰⁾

(20) Coût estimé : 0,01 p. 100.

L'accord du 26 février 1987⁽³²⁾ a prévu une indemnisation égale à quatre fois le plafond mensuel de la sécurité sociale en cas de décès civil.

(32) Remplacé par l'accord du 2 décembre 1992.

Il s'agit de verser aux ayants droit d'un salarié temporaire décédé des suites d'un accident de trajet, le capital prévu pour un décès lié au travail par l'accord du 26 février 1987⁽³²⁾.

(32) Remplacé par l'accord du 2 décembre 1992.

4- Versement d'une rente éducation en cas de décès consécutif à un accident de trajet⁽²⁰⁾

(20) Coût estimé : 0,01 p. 100.

Il s'agit de faire bénéficier les enfants d'un salarié temporaire, décédé des suites d'un accident de trajet, de la rente éducation prévue par l'accord du 27 février 1987⁽³²⁾ pour les décès liés au travail.

(32) Remplacé par l'accord du 2 décembre 1992.

Cette rente éducation serait versée aux ayants droit d'un salarié intérimaire ayant une ancienneté de 2 028 heures dans la profession au cours des vingt-quatre mois précédant le décès.

L'ensemble de ces dispositions peuvent se cumuler avec tout autre régime de prévoyance éventuellement applicable dans l'entreprise, et en tout état de cause, avec les dispositions du régime de prévoyance des cadres intérimaires de la convention collective nationale du 24 mars 1947, dans les conditions et limites prévues par la loi du 31 décembre 1989.

B - Indications des mesures supplémentaires de prévoyance

Si ces mesures étaient retenues par les partenaires sociaux, le financement en serait assuré par une cotisation salariale.

1- Arrêt de travail de longue durée consécutif à une maladie

L'accord du 27 mars 1986⁽³²⁾ prévoit une indemnisation complémentaire pendant une période maximale de soixante-quinze jours pour les salariés justifiant d'une ancienneté de 670 heures dans la profession dans les douze mois précédant l'arrêt, dont 360 heures dans l'entreprise de travail temporaire avec laquelle le contrat suspendu a été conclu ou 1 600 heures au cours des vingt-quatre mois précédant l'arrêt.

(32) Remplacé par l'accord du 2 décembre 1992.

Il s'agirait de créer une indemnisation relais, complémentaire à celle de la sécurité sociale, couvrant la période entre la fin de la période d'indemnisation prévue par l'accord du 27 mars 1986⁽³²⁾ et la reprise d'une activité professionnelle ou la reconnaissance d'une invalidité permanente.

(32) Remplacé par l'accord du 2 décembre 1992.

2- Invalidité permanente des 2^e et 3^e groupes consécutive à une maladie

L'accord du 26 février 1987⁽³²⁾ n'a pris en compte que le risque d'invalidité consécutif à un accident du travail ou une maladie professionnelle.

(32) Remplacé par l'accord du 2 décembre 1992.

Il s'agirait de créer une rente d'invalidité destinée à compléter les rentes du régime général des 2^e et 3^e groupes dans les limites à préciser.

C - Négociation complémentaire sur la protection sociale

Les parties signataires conviennent d'engager une négociation visant à intégrer dans un même texte les accords du 27 mars 1986, du 24 septembre 1986, du

27 février 1987⁽³¹⁾ et les dispositions sur la prévoyance issues du présent accord. Cette négociation aura pour objet de :

(31) Ces accords ont été remplacés par l'accord du 2 décembre 1992.

1^o Faciliter l'accès et la compréhension du dispositif de protection sociale des intérimaires, tant de la part des salariés que des entreprises de travail temporaire ;

2^o Remédier aux dysfonctionnements de l'accord du 27 mars 1986⁽³²⁾ en ce qui concerne la non-prise en compte des rechutes consécutives à un accident du travail ou une maladie professionnelle survenu au cours d'une mission et la non-couverture des salariés décidant de retarder une intervention chirurgicale pour que celle-ci s'effectue à l'issue d'une mission de travail temporaire ;

(32) Remplacé par l'accord du 2 décembre 1992.

3^o Rechercher à améliorer l'accord du 27 mars 1986⁽³²⁾ en ce qui concerne la réduction du délai de carence et la réduction des conditions d'ancienneté dans la profession en cas d'accident du travail, par un redéploiement des dispositions de cet accord ;

(32) Remplacé par l'accord du 2 décembre 1992.

4^o Examiner les conditions dans lesquelles les salariés temporaires pourraient bénéficier d'une mutuelle facultative dans le cadre d'un contrat de groupe.

Titre II

Faciliter l'accession au logement locatif

Constatant les difficultés particulières rencontrées par les salariés titulaires de contrats de travail temporaire considérés par les bailleurs comme générateurs de revenus aléatoires ou irréguliers, et conformément aux dispositions de l'article 46 de l'accord du 24 mars 1990, les organisations professionnelles d'employeurs présenteront à la commission mixte un projet de convention avec un organisme financier spécialisé fonctionnant comme un système d'assurance.

Il s'agit de mettre en place, au bénéfice de salariés temporaires justifiant d'une certaine ancienneté dans la profession, une réserve de garantie pouvant être sollicitée en cas d'impayés.

Selon la nature de la population visée par les mécanismes d'aides au logement et selon le type de logement (aidés ou privés), la réserve interviendrait en garantie complémentaire ou en garantie autonome.

1 - Garantie complémentaire

Lorsque les salariés peuvent bénéficier, en cas d'impayés, des aides à la personne prévues par le fonds de solidarité pour le logement institué par la loi du 31 mai 1990, le fonds de garantie professionnelle interviendrait en complément des aides attribuées par la F.S.L.

2 - Garantie autonome

Lorsque les salariés ne peuvent prétendre au bénéfice de l'aide à la personne soit parce qu'ils sont au-delà

des plafonds de ressources fixés par les textes, soit parce qu'il s'agit de logements non conventionnés, le fonds de garantie professionnelle interviendrait en garantie autonome.

La réserve de garantie sera alimentée par une dotation initiale prélevée sur la collecte du 0,3 p. 100 au titre des exercices 1990 et 1991, dont le montant sera arrêté en fonction du volume de prêts décidé. Cette dotation devra être ajustée périodiquement en fonction des besoins constatés et du montant des impayés.

Titre III

Faciliter l'accès au crédit à la consommation

Constatant les difficultés particulières rencontrées par les salariés temporaires pour obtenir un crédit à la consommation du fait du caractère temporaire de leur emploi, et conformément aux dispositions de l'article 46 de l'accord du 24 mars 1990, les organisations professionnelles d'employeurs présenteront à la commission mixte un projet de convention avec un établissement de crédit.

Il s'agit de mettre en place, au bénéfice des salariés temporaires justifiant d'une certaine ancienneté dans la profession, un système de garantie à la fois professionnelle et personnelle afin de ne pas déresponsabiliser les emprunteurs.

La convention prévoira, en outre, des dispositions concernant la durée et le montant du prêt dans le souci de ne pas entraîner un surendettement des emprunteurs.

La garantie professionnelle sera alimentée par une dotation prélevée sur la collecte du 0,3 p. 100 au titre des exercices 1990 et 1991, dont le montant sera arrêté en fonction du volume de prêts décidé. Cette dotation devra être ajustée périodiquement en fonction des besoins constatés et du montant des impayés.

Titre IV

Disposer d'une réserve de stabilisation et d'intervention

Compte tenu de l'incertitude devant laquelle se trouvent les organisations signataires en ce qui concerne le nombre des ayants droit et le coût des prestations lorsque les dispositions du présent accord atteindront leur plein effet, les parties signataires conviennent de prévoir sur la contribution de 0,3 p. 100 une réserve de stabilisation et d'intervention à hauteur de 0,1 p. 100 de la masse salariale des contrats de travail temporaire à laquelle viendront s'ajouter les produits financiers et les reliquats éventuels du financement affecté à la prévoyance.

Cette réserve est destinée à :

1^o Accompagner l'évolution du financement des dispositions du titre I, en particulier dans les ajustements,

dans un sens ou dans l'autre, des premiers exercices de mise en oeuvre ;

2° Faire face à la montée en puissance des dispositions prévues aux titres II et III du présent accord ;

3° Financer des interventions individuelles à caractère social en faveur des intérimaires dans le cadre d'une ligne budgétaire et des orientations fixées annuellement par l'institution prévue au 3^e paragraphe du titre V du présent accord.

Ces interventions sont gérées soit directement par le F.A.S.-T.T., soit par l'intermédiaire d'un comité d'entreprise dans les conditions et limites fixées à l'annexe I.

Les produits financiers de la réserve de stabilisation et d'intervention alimenteront, eux-mêmes, la réserve de stabilisation. Ils pourront être utilisés également au financement d'études ou d'actions de communication sur les droits des salariés temporaires.

En aucun cas, les ressources de la réserve de stabilisation et d'intervention, y compris les produits financiers, ne pourront être versées aux organisations d'employeurs et de salariés, à l'exception du remboursement des frais occasionnés par le fonctionnement de l'instance visée au 3 du titre V du présent accord.

Titre V

Mise en oeuvre de l'accord par les instances professionnelles

(Modifié par accord du 24 novembre 2000 étendu)

Avenant 3 fév. 2023, non étendu, applicable à compter du jour de son extension.⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Prism'Emploi.

Syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

CFE-CGC ;

CFTC ;

CGT ;

CGT-FO ;

UNSA.

Par le présent titre, les organisations signataires entendent définir les compétences des différentes instances de la profession dans la mise en oeuvre du présent accord et organiser les modalités du suivi paritaire.

Les signataires du présent accord agréeront les conventions passées entre les organisations professionnelles d'employeurs et les partenaires extérieurs chargés de la mise en oeuvre des différentes mesures prévues par les titres II et III du présent accord. Cet agrément conditionne la validité des conventions conclues et ce, pour la durée des conventions présentées.

1 - Rôle de la commission mixte

C'est au sein de la commission mixte que seront négociées les décisions portant sur un changement d'affectation des fonds collectés, c'est-à-dire la création, la

disparition ou la substitution d'une prestation à une autre et ou de toute mesure nécessitant la conclusion d'un avenant modificatif à l'accord de base.

2 - Rôle de la C.P.P.N.-T.T.

En application de l'annexe du 8 novembre 1984 de l'accord du 18 janvier 1984 portant création de la C.P.P.N.-T.T., cette commission a compétence pour l'application du présent accord. À ce titre, elle aura à connaître des difficultés éventuellement rencontrées dans l'application de ce texte, en ce qui concerne l'interprétation générale des règles posées par celui-ci.

Par ailleurs, elle sera destinataire chaque année d'un bilan établi par la structure visé au 3 du présent titre sur l'application des dispositions du présent accord.

Enfin, et sans que ceci ne constitue un préalable obligatoire, elle pourra, le cas échéant, concourir à la préparation technique de projets d'évolution du présent accord, qui, en application du 1 ci-dessus, relèverait de la compétence de la commission mixte.

3 - Création et missions d'une structure ad hoc

(Annulé par accord du 24 novembre 2000 étendu)⁽¹⁾

(1) L'accord du 24 novembre 2000 non étendu prévoit, dans son article 4, que les dispositions du " 3-Création et missions d'une structure ad hoc " et du " 4-Missions de l'APB " Sont annulées et remplacées par les dispositions figurant dans ledit accord du 24 novembre 2000 et dans les statuts modifiés du FASTT.

Il sera créé, entre les parties signataires du présent accord, une association de 1901, dénommée fonds d'action sociale du travail temporaire (F.A.S.-T.T.). Cette association assumera les responsabilités ci-après :

1. — Prise de décision sur l'ajustement des masses financières, des garanties ou des bénéficiaires, dans le cadre des dispositions des titres II et III du présent accord ; décision d'ajuster le financement de la prévoyance dans les limites financières prévues au préambule du titre I ;

2. — Contrôle de la collecte effectuée par l'A.P.B. *(Avenant du 3 fév. 2023, non étendu, les termes «Contrôle de la collecte effectuée par l'A.P.B» sont remplacés par les termes : «Contrôle de la collecte effectuée par le FASTT»)* ;

3. — *(Al. supprimé par Avenant du 3 fév. 2023, non étendu)* Suivi de la mise en oeuvre des conventions conclues avec les partenaires extérieurs sur la base d'un rapport annuel fourni par les opérateurs ;

4. — Détermination annuelle, au sein de la réserve de stabilisation et d'intervention, d'une ligne budgétaire, pour les interventions individuelles à caractère social ;

5. — Examen et agrément des conventions de gestion avec les comités d'entreprise tels que définies à l'annexe I ;

6. — Lancement des actions de communication et d'études prévues au titre IV du présent accord ;

7. — Établissement d'un bilan annuel à destination de la C.P.P.N.-T.T.

La composition et le fonctionnement du fonds d'action sociale du travail temporaire feront l'objet d'une négociation ultérieure sur la base des orientations précisées en annexe.

4 - Missions de l'association de prévoyance Bayard (A.P.B.)

(Annulé par accord du 24 novembre 2000 étendu) ⁽¹⁾

(1) L'accord du 24 novembre 2000 non étendu prévoit, dans son article 4, que les dispositions du " 3-Création et missions d'une structure ad hoc " et du " 4-Missions de l'APB " sont annulées et remplacées par les dispositions figurant dans ledit accord du 24 novembre 2000 et dans les statuts modifiés du FASTT.

Sous réserve d'approfondissements techniques juridiques et fiscaux de faisabilité, les organisations signataires chargeront l'association de prévoyance Bayard (A.P.B.) de :

1. — Collecter le 0,3 p. 100 auprès des entreprises de travail temporaire, selon les modalités prévues au titre VI, point 2 ;
2. — Affecter à l'I.R.E.P.S. la cotisation due au titre de la prévoyance ;
3. — Répartir 0,1 p. 100 entre les différents opérateurs sur instruction du F.A.S.-T.T.
4. — Placer les sommes collectées non réparties ;
5. — Rendre compte au F.A.S.-T.T. de l'état de la collecte et des placements réalisés.

A titre transitoire, les sommes collectées par l'A.P.B. au titre des exercices 1990 et 1991 seront affectées prioritairement au logement et au crédit pour la constitution des réserves de garantie prévus aux titres II et III du présent accord, en fonction de l'évaluation des besoins financiers présentés avec les projets de convention de gestion.

En outre l'A.P.B. pourra être chargée de la mise en oeuvre concrète des actions sociales sur la base d'une convention de gestion faisant l'objet d'un agrément paritaire.

Titre VI Dispositions diverses

(Modifié par accord du 24 novembre 2000 étendu)

Avenant 3 fév. 2023, non étendu, applicable à compter du jour de son extension.⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Prism'Emploi.

Syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

CFE-CGC ;

CFTC ;

CGT ;

CGT-FO ;

UNSA.

1 - Obligations des entreprises de travail temporaire

La contribution due par les entreprises de travail temporaire en vertu de l'article 45 de l'accord du 24 mars

1990 devra apparaître en tant que telle sur chaque bulletin de paye délivré aux salariés temporaires.

2 - Principe et modalités de la collecte

(Résultant de l'accord du 24 novembre 2000 étendu)

(Supprimé par Avenant 3 fév. 2023, non étendu)

A compter du 1^{er} janvier 2001 la contribution est collectée sur la base de la masse salariale des intérimaires de la période correspondante. Elle est appelée trimestriellement à terme échu.

En conséquence, au 1^{er} avril 2001, est collectée la contribution relative à la masse salariale des intérimaires correspondant aux salaires versés aux mois de janvier, février et mars 2001.

3 - Mutualisation des fonds

Le présent accord organise un régime spécifique, issu de l'accord du 24 mars 1990, destiné à répondre aux préoccupations sociales des intérimaires, et fondé quant à son financement sur un régime reposant sur la solidarité de l'ensemble des salariés intérimaires et des entreprises du secteur professionnel.

En conséquence, le versement institué auprès de l'organisme désigné par le présent accord est obligatoire pour l'ensemble des entreprises entrant dans le champ d'application de l'accord, nonobstant toute disposition antérieure, concomitante ou ultérieure, ayant le même objet ou un objet équivalent en vigueur dans l'entreprise considérée, quelle que soit la forme ou la source de cet engagement.

4 - Mise en oeuvre du présent accord

La mise en oeuvre des diverses dispositions du présent accord comportera les démarches suivantes :

— négociation relative à la création du F.A.S.-T.T. ;

— négociation complémentaire sur la protection sociale des salariés temporaires telle que visée au titre I.C. ;

— agrément par les signataires du présent accord de la convention avec un organisme financier pour faciliter l'accès au logement locatif ;

— agrément par les signataires du présent accord de la convention avec un établissement de crédit pour faciliter l'accès au crédit à la consommation.

5 - Champ d'application

Le présent accord est applicable aux entreprises ou établissements de travail temporaire établis en France métropolitaine et dans les départements d'outre-mer, ainsi qu'aux entreprises de travail temporaire exerçant leur activité en France par l'intermédiaire de bureaux.

6 - Date d'application

Afin de rendre applicables à l'ensemble des entreprises de travail temporaire les dispositions du titre IV du présent accord, celui-ci fera l'objet d'une demande d'extension.

ANNEXES À L'ACCORD DU 24 JUN 1992

Annexe I

Activités du fonds d'action sociale du travail temporaire (F.A.S.-T.T.)

au titre de la ligne budgétaire visée au V-3

Le fonds d'action sociale du travail temporaire (F.A.S.-T.T.) détermine paritairement, chaque année, la ligne budgétaire destinée au financement des interventions à caractère social. Il détermine également l'objet de ces interventions et leurs critères d'attribution.

La gestion de ces interventions s'effectue soit directement par le F.A.S.-T.T. en cas de demande d'intervention à titre individuel, soit indirectement par le comité d'entreprise, selon les principes définis ci-après :

a. Interventions individuelles directes

Le bénéfice de ces interventions est réservé aux intérimaires qui relèvent d'une entreprise de travail temporaire non bénéficiaire d'une convention de gestion telle que déterminée au point *b* de la présente annexe, et qui remplissent les critères d'attribution déterminés par le F.A.S.-T.T.

Les modalités pratiques de ces interventions individuelles directes (établissement et instruction des dossiers, mode de décision, droit de recours...) seront déterminées par le F.A.S.-T.T. Elles pourront donner lieu à l'établissement d'une convention de gestion entre le F.A.S.-T.T. et l'I.R.E.P.S. qui dispose d'une expérience et de moyens appropriés en matière d'action sociale.

b. Interventions par l'intermédiaire des comités d'entreprise

Afin de rendre plus proche des intérimaires l'action du fonds d'action sociale, celui-ci pourra conclure des conventions annuelles de gestion avec les comités d'entreprise déjà dotés d'un budget au titre des activités sociales et culturelles.

L'attribution d'une dotation complémentaire dans le cadre d'une convention de gestion est subordonnée à :

— la conclusion d'un accord d'entreprise négocié dans les conditions de l'article L. 132-19 du code du travail et signé au moins par une organisation syndicale signataire du présent accord, qui aura pour objet de déterminer les modalités pratiques d'instruction et d'attribution des interventions individuelles aux salariés de l'entreprise qui remplissent les critères d'attribution déterminés par le F.A.S.-T.T. ;

— la présentation au F.A.S.-T.T. d'un dossier élaboré par le comité d'entreprise comportant les éléments de motivation sur les besoins en dotation complémentaire ainsi que les informations présentant les activités destinées aux intérimaires dans le cadre du budget d'activité sociale ;

— la fourniture, au terme de l'année considérée, d'un compte rendu détaillé de l'utilisation de la dotation accordée par le F.A.S.-T.T.

Pour faire bénéficier équitablement l'ensemble des salariés temporaires du budget alloué sur la réserve de stabilisation et d'intervention, la dotation accordée au titre d'une année à un comité d'entreprise ne pourra ni excéder 15 p. 100 de la ligne budgétaire totale, ni être supérieure à la moitié du budget des activités sociales de l'entreprise. Compte tenu du double mécanisme de la demande, il est nécessaire de veiller à un principe général d'équité dans l'attribution d'une ligne budgétaire à un comité d'entreprise au regard de la population salariée qu'il couvre. Ces critères pourront être ajustés par le F.A.S.-T.T. au vu des premiers bilans d'application.

Annexe II

Composition et fonctionnement du F.A.S.-T.T.

Le F.A.S.-T.T. est administré par un comité paritaire de gestion composé de :

- deux membres représentants de chacune des organisations syndicales de salariés signataires ;
- d'un nombre égal de représentants des organisations professionnelles d'employeurs signataires.

Les décisions du comité paritaire de gestion donneront lieu à un vote par collège. Elles seront adoptées si, dans chacun des deux collèges respectivement, elles ont recueilli la majorité des voix des membres présents ou représentés. S'il y a un désaccord entre les deux collèges, la décision est prise par vote individuel des administrateurs présents ou représentés sur la base de la majorité des deux tiers.

Les statuts détermineront notamment la durée du mandat des administrateurs, l'organisation d'une présidence alternative entre les deux collèges et toute modalité nécessaire au fonctionnement de cet organisme.

Le comité paritaire de gestion se réunira au moins deux fois par an. Il pourra déléguer certaines tâches de préparation ou d'étude de certaines décisions à des organismes de son choix, ou mandater les organisations d'employeurs pour leur analyse technique.

Statuts du fonds d'action sociale du travail temporaire

Accord du 2 décembre 1992

*[Non étendu et modifié en dernier lieu par accord
du 24 novembre 2000 non étendu]*

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

P.R.O.M.A.T.T. ;

U.N.E.T.T.

Syndicat(s) de salarié(s) :

C.F.D.T. ;
C.F.T.C. ;
C.G.C. ;
C.G.T. ;
C.G.T.-F.O.

Titre I

Objet et siège social

Article 1

Forme juridique

Il est formé entre les signataires de l'accord sur les préoccupations sociales des intérimaires en date du 24 juin 1992, prévoyant au titre V.3, un fonds d'action sociale du travail temporaire (F.A.S.-T.T.), une association régie par la loi du 1^{er} juillet 1901.

Article 2

Domiciliation

(Modifié par accord du 24 novembre 2000 non étendu)

Le siège social est domicilié à Paris. Il peut être transféré sur simple décision du Comité paritaire de gestion du FAS-TT.

Article 3

Objet

Le F.A.S.-T.T. a pour objet, conformément au titre V.3 de l'accord du 24 juin 1992, de :

1. Prendre des décisions sur l'ajustement des masses financières, des garanties ou des bénéficiaires, dans le cadre des dispositions des titres II et III de l'accord du 24 juin 1992 et sur le financement de la prévoyance dans les limites financières prévues au préambule du titre I^{er} de l'accord précité ;
2. Contrôler la collecte effectuée par l'A.P.B. ;
3. Suivre la mise en oeuvre des conventions conclues avec les partenaires extérieurs sur la base d'un rapport annuel fourni par les opérateurs ;
4. Gérer la réserve de stabilisation et d'intervention prévue au titre IV de l'accord du 24 juin 1992 ;
5. Déterminer annuellement, au sein de la réserve de stabilisation et d'intervention, la ligne budgétaire, pour les interventions individuelles à caractère sociale ;
6. Déterminer les conditions pour bénéficier des interventions individuelles à caractère social ;
7. Examiner et agréer les conventions de gestion avec les comités d'entreprise tels que définies à l'annexe I de l'accord du 24 juin 1992 ;
8. Lancer les actions de communication et d'études prévues au titre IV de l'accord du 24 juin 1992 ;
9. Établir un bilan annuel à destination de la C.P.P.N.-T.T.

Les interventions définies, ci-dessus ne peuvent bénéficier qu'aux salariés intérimaires des entreprises de travail temporaire.

Article 4

Composition

Le F.A.S.-T.T. se compose de membres actifs et de membres adhérents.

Les membres actifs sont les signataires de l'accord cadre du 24 juin 1992 sur les préoccupations sociales des salariés temporaires.

Les membres adhérents sont les entreprises de travail temporaire au sens de l'article L. 124-1 du code du travail, obligatoirement assujetties à l'obligation de verser la contribution prévue à l'article 45 de l'accord du 24 mars 1990, étendu par arrêté du 14 octobre 1990.

Le règlement intérieur du F.A.S.-T.T. précisera les modalités d'adhésion des membres adhérents.

Titre II

Administration

Article 5

Comité paritaire de gestion

Le F.A.S.-T.T. est administré par un comité paritaire de gestion composé de :

— deux membres représentants de chacune des organisations syndicales de salariés représentatives au plan national, signataires de l'accord du 24 juin 1992. Lesdits représentants pourront être choisis parmi les salariés permanents ayant une ancienneté d'au moins un an dans une entreprise de travail temporaire, ou parmi les salariés temporaires présentant une ancienneté d'au moins 1 600 heures ou équivalente dans la profession au cours des vingt-quatre mois précédant leur nomination. Les organisations syndicales pourront également choisir leurs représentants parmi leurs responsables en fonction de la connaissance qu'ont ces derniers du travail temporaire ;

— d'un nombre égal de représentants des organisations professionnelles d'employeurs signataires.

Les décisions du comité paritaire de gestion donneront lieu à un vote par collège. Elles seront adoptées si, dans chacun des deux collèges respectivement, elles ont recueilli la majorité des voix des membres présents ou représentés. S'il y a un désaccord entre les deux collèges, la décision est prise par vote individuel les administrateurs présents ou représentés sur la base de la majorité des deux tiers.

Les administrateurs sont désignés pour un an, leur mandat est renouvelable. Tout administrateur peut se faire représenter aux réunions du conseil en donnant procuration sur papier libre à un autre administrateur appartenant au même collège.

Le comité paritaire de gestion se réunira au moins une fois par trimestre. Il pourra déléguer certaines tâches de préparation ou d'étude de certaines décisions à des organismes de son choix, ou mandater les organisations d'employeurs pour leur analyse technique.

Article 6

Attributions du comité paritaire de gestion

Le comité paritaire de gestion doit :

1. Décider des ajustements nécessaires concernant les réserves de garantie en matière d'accès au logement locatif et au crédit à la consommation, ainsi que de l'étendue des garanties et des bénéficiaires ;
2. Décider des ajustements du financement de la prévoyance dans les limites financières prévues au préambule du titre I^{er} de l'accord du 24 juin 1992 ;
3. Suivre la mise en oeuvre des conventions conclues avec les partenaires extérieurs ;
4. Contrôler la collecte effectuée par l'A.P.B. ;
5. Déterminer annuellement le montant, les orientations, l'objet et les critères d'attribution de la ligne budgétaire destinée au financement des interventions à caractère social ;
6. Examiner et agréer les conventions de gestion avec les comités d'entreprise ainsi qu'ajuster les critères d'attribution des dotations au vu des premiers bilans d'application ;
7. Décider les modalités pratiques des interventions individuelles directes ;
8. Décider et lancer des actions de communication et d'études sur les droits des salariés temporaires ;
9. Établir annuellement un bilan à destination de la C.P.P.N.-T.T. ;
10. Établir le règlement intérieur de l'association et, le cas échéant, y apporter les modifications nécessaires ;
11. Mandater l'A.P.B. pour :
 - collecter la contribution de 0,3 p. 100 auprès des entreprises de travail temporaire, selon les modalités prévues au titre VI point 2 de l'accord du 24 juin 1992 ;
 - affecter à l'I.R.E.P.S. la cotisation due au titre de la prévoyance ;
 - répartir la contribution de 0,1 p. 100 entre les différents opérateurs sur instruction du F.A.S.-T.T. ;
 - placer les sommes collectées non réparties ;
 - lui rendre compte de l'état de la collecte et des placements réalisés ;
 - mettre en oeuvre concrètement les actions sociales définies par le comité paritaire de gestion.

Article 7

Président et trésorier

Le conseil paritaire de gestion élit pour un an parmi les ou les candidatures proposées par chacun des collègues un président et un trésorier.

Le président doit être choisi alternativement dans l'un ou l'autre collègue, et le trésorier dans le collègue auquel n'appartient pas le président.

Le président et le trésorier sont rééligibles. En cas de vacance, il est pourvu à la désignation d'un nouveau membre, appartenant à la même organisation, à la plus prochaine réunion du comité paritaire de gestion, et le mandat du nouveau membre ainsi désigné prend fin au terme de la période pour laquelle le président et le trésorier ont été élus.

Le président assure la régularité du fonctionnement du F.A.S.-T.T. conformément aux statuts et aux pouvoirs qui lui ont été délégués. Il préside aux réunions du comité paritaire de gestion. Il représente le F.A.S.-T.T., en justice et, dans les actes de la vie civile, signe tous les actes et délibérations. Il fait ouvrir, au nom du F.A.S.-T.T., tout compte en banque ou auprès de l'administration des postes. Il peut déléguer ses pouvoirs à un ou plusieurs mandataires agréés par le comité paritaire de gestion.

Le trésorier est chargé des opérations définies par le règlement intérieur.

Article 8

Règlement intérieur

Un règlement intérieur, établi par le comité paritaire de gestion, précisera notamment :

- les modalités d'adhésion des entreprises ;
- les conditions d'établissement des relevés de décisions prises par le comité paritaire de gestion ;
- les conditions de remboursement des pertes de salaires occasionnées par la participation aux réunions du comité paritaire de gestion des représentants des organisations syndicales de salariés ;
- toute modalité de fonctionnement non prévue par les statuts.

Titre III

Article 9

Ressources

Les ressources du F.A.S.-T.T. proviendront :

- de la cotisation des entreprises de travail temporaire de 0,3 p. 100 de la masse salariale des contrats de travail temporaire, telle que prévue à l'accord cadre du 24 juin 1992 ;
- des produits financiers de la réserve de stabilisation et d'intervention ;
- des pénalités de retard mises à la charge des entreprises de travail temporaire en cas de versement tardif de la cotisation ;
- des dons et legs acceptés par le comité paritaire de gestion ;
- des reliquats éventuels du financement affecté à la prévoyance.

Article 10 **Dépenses**

(Modifié par accord du 24 novembre 2000 non étendu)

Les ressources sont employées, conformément à l'article 3 des statuts, au financement :

— de la cotisation de 0,2 p. 100 affectée à l'I.R.E.P.S. au titre de la prévoyance et, le cas échéant, à son ajustement, et (ou) à son redéploiement ;

— des dépenses occasionnées au titre du fonctionnement de la réserve de garantie destinée à faciliter l'accès au logement locatif telle que prévue au titre II de l'accord du 24 juin 1992 ;

— des dépenses occasionnées au titre du fonctionnement du système de garantie mis en place en vue de faciliter l'accès au crédit à la consommation tel que prévu au titre III de l'accord du 24 juin 1992 ;

— des interventions individuelles à caractère social en faveur des intérimaires ;

— des actions de communication et d'étude sur les droits des salariés temporaires ;

— des frais occasionnés par le fonctionnement du F.A.S.-T.T.

Article 11 **Comptabilité et placements**

La comptabilité du fonds est tenue conformément aux principes comptables généralement admis par les établissements financiers.

Les sommes à placer seront confiées à l'association de prévoyance Bayard qui les gèrera selon les critères de prudence recommandés pour les caisses de retraite et seront saisies en comptabilité selon les règles édictées par ces mêmes caisses.

Titre IV **Modification et dissolution**

Article 12 **Modification des statuts**

Les présent statuts peuvent être modifiés par les signataires de l'accord du 24 juin 1992.

Article 13 **Liquidation**

En cas de dissolution de l'association, l'actif sera dévolu à une association ou à un organisme à vocation sociale.

Avenant du 17 mars 1993

[Non étendu]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

P.R.O.M.A.T.T. ;

U.N.E.T.T.

Syndicat(s) de salarié(s) :

C.F.D.T. ;

C.F.E.-C.G.C. ;

C.F.T.C. ;

C.G.T. ;

C.G.T.-F.O.

Les parties signataires de l'accord-cadre sur les préoccupations sociales des salariés temporaires, conclu le 24 juin 1992, donnent pouvoir au fonds d'action sociale du travail temporaire de conclure les conventions nécessaires à l'exécution de son objet social tel que défini dans ses statuts, notamment en matière d'accès au logement et au crédit.

Utilisation de la contribution de 0,3 %

Accord du 24 novembre 2000

[Étendu par arrêté du 19 novembre 2001, JO 29 novembre 2001, modifié par avenants du 26 septembre 2002 et 16 décembre 2002, étendus par arrêté du 11 juin 2003, JO 20 juin 2003, applicables à compter du 1^{er} juillet 2003]

(Voir également accord du 11 juin 2021 sur le financement du paritarisme et du dialogue social)

Mod. par Avenant n° 2, 13 juill. 2018, étendu par arr. 17 avr. 2019, JO 24 avr., applicable à compter du 1^{er} janv. 2018⁽¹⁾

(I) **Signataires :**

Prism Emploi.

Syndicat(s) de salariés :

FO ;

FNECS CFE CGC ;

CFTC CSFV ;

FS CFDT ;

UNSA FCS ;

USI CGT.

Mod. par Avenant 3 fév. 2023, étendu par arr. 10 juill. 2023, JO 26 juill., applicable à compter du jour de son extension.⁽¹⁾

(I) **Signataires :**

Organisation(s) patronale(s) :

Prism'Emploi.

Syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

CFE-CGC ;

CFTC ;

CGT ;

CGT-FO ;

UNSA.

Conformément à l'article 45 de l'accord du 24 mars 1990 relatif aux CDD et au travail temporaire, les partenaires sociaux de la branche ont prévu les conditions d'utilisation de la contribution de 0,3 % de la masse salariale des intérimaires dans l'accord cadre sur les préoccupations sociales des salariés temporaires du 24 juin 1992.

Le Fonds d'action sociale du travail temporaire (FASTT) a été créé en décembre 1992 et fonctionne depuis cette date selon les principes édictés par l'accord du 24 juin 1992.

Les organisations signataires du présent accord, ayant fait le bilan de l'accord du 24 juin 1992 et examiné le rapport d'activité du FASTT, décident ce qui suit :

Article 1 **Affectation des contributions conventionnelles obligatoires**

Mod. par Avenant 3 fév. 2023, étendu par arr. 10 juill. 2023, JO 26 juill., applicable à compter du jour de son extension.⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Prism'Emploi.

Syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

CFE-CGC ;

CFTC ;

CGT ;

CGT-FO ;

UNSA.

La contribution de 0,3 % de la masse salariale des intérimaires est répartie de la manière suivante :

- 0,15 % au profit du régime de prévoyance des intérimaires,
- 0,146 % au profit du FASTT,
- 0,004 % au financement du paritarisme pour les organisations représentatives dans la branche, des employeurs et des salariés, pour leur permettre d'assurer l'information des salariés ainsi que la préparation et le suivi des actions du FASTT.

Dans le cadre de la mise en œuvre de ce qui précède, les sommes collectées au titre du 0,004 % affecté au financement du paritarisme pour le suivi des actions du FASTT sont reversées par le FASTT à l'AGF-CPPNTT.

La contribution de 0,15 % affecté au régime de prévoyance des intérimaires est définitivement intégrée aux cotisations, à la charge des entreprises, du régime de prévoyance mis en place par la branche du travail temporaire au bénéfice des salariés intérimaires non-cadres et cadres. Elle ne fait donc pas l'objet d'un recouvrement spécifique autre que le dispositif d'appel de cotisations mis en œuvre par le ou les organismes assureurs auprès desquels l'ETT/ETTI affine ses salariés intérimaires

Article 2 **Assiette des contributions conventionnelles obligatoires**

Mod. par Avenant 3 fév. 2023, étendu par arr. 10 juill. 2023, JO 26 juill., applicable à compter du jour de son extension.⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Prism'Emploi.

Syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

CFE-CGC ;

CFTC ;

CGT ;

CGT-FO ;

UNSA.

Les deux contributions conventionnelles, le 0,146 % affecté au FASTT et le 0,004 % affecté au financement du paritarisme du FASTT, sont appelées trimestriellement à terme échu sur la base de la masse salariale totale brute des salariés intérimaires (en CTT et en CDI intérimaire) de la période d'emploi du trimestre échu concerné.

Article 3 **Collecte des contributions conventionnelles obligatoires, dates limites de paiement et de déclaration, sanctions**

Mod. par Avenant 3 fév. 2023, étendu par arr. 10 juill. 2023, JO 26 juill., applicable à compter du jour de son extension.⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Prism'Emploi.

Syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

CFE-CGC ;

CFTC ;

CGT ;

CGT-FO ;

UNSA.

Collecte des contributions conventionnelles obligatoires et date limite de paiement

Le 0,146 % affecté au FASTT et le 0,004 % affecté au financement du paritarisme du FASTT sont collectés par le FASTT selon une périodicité trimestrielle, soit quatre fois dans l'année civile.

La date limite de paiement de ces contributions conventionnelles obligatoires est fixée au dernier jour du mois qui suit la fin du trimestre.

Déclarations obligatoires et dates limites

Déclaration trimestrielle et date limite

Le montant des contributions conventionnelles obligatoires dû par l'ETT/ETTI est déterminé par elle-même, à partir d'une déclaration obligatoire de sa masse salariale brute intérimaire (en CTT et en CDI intérimaire) sur la période trimestrielle d'emploi concernée.

La déclaration trimestrielle de la masse salariale intérimaire doit être transmise au FASTT, dans le cadre du règlement trimestriel des contributions conventionnelles obligatoires, à partir du bordereau trimestriel de déclaration de la masse salariale intérimaire fourni par le FASTT.

La date limite de déclaration trimestrielle est fixée au dernier jour du mois qui suit la fin du trimestre.

Attestation annuelle et date limite

Chaque année, l'ETT/ETTI doit compléter ses déclarations trimestrielles par la transmission au FASTT d'une attestation annuelle certifiée de sa masse salariale inté-

rimaire au titre de l'année civile N (soit du 1^{er} janvier au 31 décembre de l'année N) établie, soit par un expert-comptable, soit par un commissaire-aux comptes pour les entreprises légalement tenues d'en désigner un.

Cette attestation annuelle certifiée doit être transmise au FASTT, au plus tard, le 30 avril de l'année N + 1.

Pénalités

Le défaut et/ou le retard de déclaration trimestrielle et/ou d'attestation annuelle certifiée font l'objet de pénalités définies aux articles 3-1 à 3-2 de l'accord du 24 novembre 2000.

Le retard de paiement des contributions conventionnelles obligatoires fait l'objet de pénalités définies à l'article 3-3.

L'obligation de déclaration trimestrielle et d'attestation annuelle certifiée s'impose à toute ETT/ETTI, y compris dans l'hypothèse d'une mise en sommeil, d'une absence d'activité ou en l'absence d'emploi de salariés intérimaires sur la période trimestrielle ou annuelle concernée.

L'obligation de déclaration trimestrielle et d'attestation annuelle certifiée ne cesse qu'à compter de la date de notification au FASTT, de la radiation ou de la dissolution de l'ETT/ETTI, dûment enregistrée auprès des services du Registre du Commerce et des sociétés et de l'INSEE.

Article 3-1

Défaut de déclaration de la masse salariale intérimaire : pénalité forfaitaire

Mod. par Avenant 3 fév. 2023, étendu par arr. 10 juill. 2023, JO 26 juill., applicable à compter du jour de son extension.⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Prism'Emploi.

Syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

CFE-CGC ;

CFTC ;

CGT ;

CGT-FO ;

UNSA.

À défaut de déclaration trimestrielle et/ ou d'attestation annuelle certifiée dans les délais impartis, servant de base au calcul des contributions conventionnelles obligatoires, l'ETT/ETTI sera redevable d'une pénalité forfaitaire de 500 euros par mois de retard, dans la limite de 6 mois par déclaration manquante.

Cette pénalité forfaitaire est due quel que soit le nombre de jours de retard de paiement dans le mois.

Est considéré comme un défaut de déclaration trimestrielle :

Le défaut de transmission du bordereau trimestriel de déclaration de la masse salariale intérimaire, dûment signé et complété, dans le délai imparti ;

La transmission tardive du bordereau trimestriel de déclaration de la masse salariale intérimaire, dûment signé et complété, après le délai imparti ;

La transmission d'un bordereau trimestriel de déclaration de la masse salariale intérimaire incomplet, erroné ou invalide (illisible, non signé), dans le délai imparti ou après le délai imparti.

Est considéré comme un défaut d'attestation annuelle :

Le défaut de transmission de l'attestation annuelle certifiée dans le délai imparti ;

La transmission tardive de l'attestation annuelle certifiée après le délai imparti.

En aucun cas, l'application de cette pénalité forfaitaire ne libère l'ETT/ETTI de son obligation de déclarer sa masse salariale intérimaire pour la période concernée et de paiement de ses contributions conventionnelles obligatoires.

La pénalité forfaitaire réglée par l'ETT/ETTI est définitivement acquise au FASTT et affectée à son budget annuel global.

Article 3-2

Défaut de déclaration de la masse salariale intérimaire : contribution provisionnelle appelée

Mod. par Avenant 3 fév. 2023, étendu par arr. 10 juill. 2023, JO 26 juill., applicable à compter du jour de son extension.⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Prism'Emploi.

Syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

CFE-CGC ;

CFTC ;

CGT ;

CGT-FO ;

UNSA.

Contribution provisionnelle appelée : principe, affectation et assiette

À défaut de déclaration trimestrielle dans le délai imparti, l'ETT/ETTI sera redevable, outre l'application de la pénalité forfaitaire visée à l'article 3-1, du paiement d'une contribution provisionnelle totale à régler au FASTT.

La contribution provisionnelle totale comprend le 0,146 % affecté au FASTT et le 0,004 % affecté au financement du paritarisme du FASTT.

La contribution provisionnelle totale est calculée comme suit :

— La contribution provisionnelle totale est calculée à partir du dernier montant trimestriel de contributions connu du FASTT et déclaré par l'ETT/ETTI lors de la précédente déclaration trimestrielle, majoré de 30 % ;

— Dans le cas où ce dernier montant trimestriel de contributions connu du FASTT serait égal à zéro, l'ETT/ETTI sera redevable d'une contribution provisionnelle forfaitaire d'un montant de 1 500 euros ;

— Dans le cas où le FASTT ne disposerait d'aucun montant trimestriel de contributions connu, l'ETT/ETTI sera redevable d'une contribution provisionnelle forfaitaire d'un montant de 1 500 euros.

En cas de réitération de défaut de déclaration trimestrielle, la nouvelle contribution provisionnelle totale due par l'ETT/ETTI sera calculée sur la base du montant de la précédente contribution provisionnelle totale calculée par le FASTT, majorée de 30 %.

L'ETT/ETTI concernée est redevable des contributions provisionnelles susmentionnées à compter du premier jour suivant la date de limite de paiement des contributions mentionnée à l'article 3. Leur montant présente un caractère provisoire et conservatoire.

L'ETT/ETTI assujettie au paiement desdites contributions provisionnelles conservatoires reste tenue de transmettre sa/ses déclaration(s) trimestrielle(s) et/ou annuelle(s) manquante(s).

Effets de la régularisation de la situation par l'ETT/ETTI

— Dans le cas où l'ETT/ETTI régulariserait sa situation (en déclarant sa masse salariale intérimaire) et que le montant des contributions provisionnelles conservatoires réglé par cette dernière serait supérieur au montant des contributions conventionnelles dues sur le fondement de la déclaration trimestrielle transmise, le montant du trop-perçu sera déduit du règlement attendu lors de la prochaine déclaration trimestrielle ou imputé au versement attendu sur tout autre période trimestrielle. À défaut, il sera remboursé par le FASTT.

— Dans le cas où l'ETT/ETTI régulariserait sa situation (en déclarant sa masse salariale intérimaire) et que le montant des contributions provisionnelles conservatoires réglé par cette dernière serait inférieur au montant des contributions conventionnelles dues sur le fondement de la déclaration trimestrielle transmise, l'ETT/ETTI devra s'acquitter du solde restant dû.

Le paiement par l'ETT/ETTI de sa contribution provisionnelle ne la libère pas de son obligation de déclaration pour la période manquante, ni du règlement de la pénalité de retard visée à l'article 3-3.

Article 3-3

Retard de paiement des contributions conventionnelles obligatoire et pénalité

Mod. par Avenant 3 fév. 2023, étendu par arr. 10 juill. 2023, JO 26 juill., applicable à compter du jour de son extension.⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Prism'Emploi.

Syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

CFE-CGC ;

CFTC ;

CGT ;

CGT-FO ;

UNSA.

En cas de retard de paiement des contributions conventionnelles obligatoires, une pénalité de retard est exigible à compter du jour qui suit la date limite de paiement de ces contributions.

Est considéré comme un retard de paiement :

— Le défaut de paiement des contributions conventionnelles obligatoires à la date limite de paiement, c'est-à-dire au dernier jour du mois qui suit la fin de chaque trimestre ;

— Le paiement partiel des contributions conventionnelles obligatoires à la date limite de paiement ;

— Le paiement tardif des contributions conventionnelles obligatoires, intervenant après la date limite de paiement.

En cas de retard de paiement, l'ETT/ETTI sera redevable d'une pénalité de 7 % par mois de retard, appliquée sur les montants suivants :

— Soit sur les montants des contributions conventionnelles obligatoires dus sur la ou les période(s) concernée(s) si l'ETT/ETTI a déclaré mais n'a rien réglé au titre de la ou les période(s) concernée(s) ;

— Soit sur le solde restant du si l'ETT/ETTI a déclaré mais n'a réglé qu'une partie du ou des montants dus à la date limite de paiement ;

— Soit sur les montants des contributions provisionnelles dus sur la ou les période(s) concernée(s) si l'ETT/ETTI n'a pas déclaré.

Cette pénalité de retard de 7 % est due quel que soit le nombre de jours de retard de paiement dans le mois.

La pénalité de retard réglée par l'ETT/ETTI est définitivement acquise au FASTT et affectée à son budget.

Article 3-4

Suivi de la collecte des contributions conventionnelles obligatoires

Mod. par Avenant 3 fév. 2023, étendu par arr. 10 juill. 2023, JO 26 juill., applicable à compter du jour de son extension.⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Prism'Emploi.

Syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

CFE-CGC ;

CFTC ;

CGT ;

CGT-FO ;

UNSA.

À la fin de chaque exercice annuel de collecte, un état récapitulatif de la collecte annuelle est établi par le FASTT dans le cadre d'un rapport annuel adressé aux membres de la Commission Paritaire Permanente de Négociation et d'Interprétation (CPPNI) après validation des comptes annuels du FASTT par le Comité Paritaire de Gestion du FASTT.

Article 4

Les dispositions suivantes de l'accord cadre du 24 juin 1992 sur les préoccupations sociales des salariés temporaires sont annulées et remplacées par les dispositions figurant au présent accord *et dans les statuts modifiés du FASTT (termes exclus de l'extension par arrêté du 19 novembre 2001)* :

1. Au titre V : mise en oeuvre de l'accord par les instances professionnelles :

- 3^o) Création et missions d'une structure ad hoc,
- 4^o) Missions de l'APB.

2. Au titre VI : dispositions diverses :

- 2. Principe et modalités de la collecte.

L'accord du 14 juin 1995 relatif au FASTT est annulé.

Article 5 Entrée en application

Le présent accord est applicable à la date de signature.

Régime de prévoyance

Régime de prévoyance des intérimaires non cadres Avenant du 23 juin 2011

[Étendu par arr. 2 avr. 2012, JO 11 avr.]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

PRISME.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CGT FO ;

FNECS CFE CGC ;

CSFV CFTC ;

FS CFDT.

Il est tout d'abord rappelé que l'accord du 10 juillet 2009, relatif au régime de prévoyance des intérimaires non cadres, ci-après appelé «l'accord» est entré en vigueur le 1^{er} janvier 2010. Cet accord prévoit la cessation des effets de certaines dispositions au 30 juin 2011. Les parties signataires sont convenues de les réexaminer avant le 1^{er} juillet 2011. Au regard des premiers éléments connus et en l'absence d'un recul suffisant à ce stade pour analyser l'impact technique de ces dispositions et leur éventuelle pérennisation, il a été convenu ce qui suit :

Article 1

L'application de certaines dispositions mentionnées aux articles 1.1.1 alinéa b (relatif à la prise en compte de périodes d'intermission entre deux missions d'intérim) et 2.1.5, alinéa 3 (sur la durée maximale cumulée d'indemnisation en cas de maladie professionnelle ou d'accident du travail) de l'accord était prévue pour une durée expérimentale de 18 mois, soit jusqu'au 30 juin 2011.

Ces dispositions sont reconduites par le présent avenant pour une durée maximale de 18 mois, soit jusqu'au 31 décembre 2012.

Par conséquent, tout arrêt de travail pour cause de maladie professionnelle ou d'accident du travail, survenant après cette date ne pourra, sauf avenant à «l'accord», être pris en charge que pour la durée initialement prévue de 88 jours. Il en est de même pour la prise en compte des périodes d'intermission.

Article 2

L'article 4.0.7 de l'accord instaure l'application, à effet rétroactif au 1^{er} juillet 2009, des dispositions de l'article 14 de l'accord national interprofessionnel (ANI) du 11 janvier 2008 et de son avenant n^o 3 signé le 18 mai 2009. L'ANI prévoit, sous certaines conditions, le principe d'un maintien de la couverture prévoyance (et santé) au profit des salariés quittant l'entreprise dans laquelle ils étaient employés.

Les signataires de l'accord du 10 juillet 2009 sont convenus que le financement du maintien de ces garanties, serait assuré par un système de mutualisation des cotisations pour une période expérimentale de 2 ans soit jusqu'au 30 juin 2011.

Ces dispositions sont prorogées par le présent avenant pour une nouvelle période de 18 mois, soit jusqu'au 31 décembre 2012.

Article 3

L'article 5.0.4 de l'accord instaure la mise en place d'un fonds de solidarité professionnelle pour une période expérimentale de 18 mois, soit jusqu'au 30 juin 2011. Le règlement intérieur du fond est annexé à l'accord.

Le présent avenant prévoit la prorogation pour 18 mois de ce dispositif, soit jusqu'au 31 décembre 2012. Le budget alloué au Fonds de solidarité professionnelle pourra faire l'objet d'une révision par les signataires dans le cadre du comité paritaire de suivi.

Article 4

Le comité paritaire de suivi, visé à l'article 5.0.6 de l'accord du 10 juillet 2009, se réunira avant la fin de l'année 2011, afin de compléter le bilan des premiers mois de mise en oeuvre. À l'issue de cette réunion, les parties signataires conviennent d'ores et déjà d'ouvrir une négociation de branche selon des modalités à définir.

En tout état de cause, les parties signataires de l'accord seront réunies d'ici le 31 décembre 2012, afin d'analyser l'impact technique et financier de ces dispositions et de statuer sur leur devenir. À défaut, elles cesseront de produire tout effet.

Article 5

Les dispositions du présent avenant prennent effet au 1^{er} juillet 2011. L'avenant fera l'objet des formalités de dépôt et d'extension prévues au code du travail.

Annexe - Projet de règlement intérieur du fonds de solidarité professionnelle

Le présent règlement intérieur est institué en application des dispositions de l'article 5.0.4 de l'accord du 10 juillet 2009 relatif aux garanties prévoyance des intérimaires non-cadres et de l'accord du 10 juillet 2009 relatif aux garanties prévoyance des intérimaires cadres.

Ces dispositions sont prévues à titre expérimental pour une période de 18 mois, à l'issue de laquelle un bilan sera présenté au Comité Paritaire de Suivi.

1) Objet

Un fonds de solidarité professionnelle est créé au bénéfice des intérimaires cadres et non-cadres en appui des régimes existants, afin de les indemniser en cas de maladie grave et redoutée, sans lien avec le travail, dont la reconnaissance intervient au cours d'une période de 15 jours suivant la fin de la mission.

2) Bénéficiaires

Le fonds de solidarité professionnelle est commun aux deux régimes des intérimaires cadres et non cadres.

3) Financement

Le fonds de solidarité professionnelle sera financé par les excédents en réserves des régimes à raison d'une quote-part équivalente à l'indemnisation relative aux salariés cadres et celle relative aux intérimaires non-cadres à déterminer par le Comité Paritaire de Suivi visé à l'article 5.0.6 du présent accord. Le budget sera de l'ordre de 525 K€ sur la période expérimentale. Les signataires pourront réviser le budget dédié à cette mesure dans le cadre du Comité Paritaire de suivi.

4) Conditions d'indemnisation

Les parties signataires conviennent que l'examen des demandes d'indemnisation au titre du fonds de solidarité sera effectué par l'organisme assureur.

Pour bénéficier d'une indemnisation complémentaire les intérimaires doivent justifier des conditions suivantes :

— Justifier d'un certificat médical constatant le diagnostic de l'une des maladies redoutées, dont la liste figure à l'article ci-après, au cours d'une période de 15 jours suivant la fin de la mission,

— Justifier de 450 heures de travail dans la profession du travail temporaire au cours des 12 mois précédant l'arrêt de travail, dont 150 heures dans l'ETT,

— Ou bien de 1 400 heures de travail dans la profession du travail temporaire au cours des 24 mois précédant l'arrêt de travail,

— Être pris en charge par la Sécurité sociale, ou par un organisme d'assurance sociale obligatoire d'un pays de l'Union Européenne.

5) Liste des maladies redoutées prises en charge par le fonds de solidarité professionnelle

Les cancers

L'infarctus du myocarde

L'accident vasculaire cérébral

La chirurgie coronarienne (pontage coronarien multiple)

Les brûlures graves (3^{ème} degré couvrant au moins 20 % du corps)

Les greffes d'organes vitaux (cœur, foie, poumons, reins, pancréas et moelle osseuse)

La maladie de Parkinson

La sclérose en plaques

Les maladies neuro-dégénératives déclarées (Maladie d'Alzheimer)

Les maladies orphelines

6) Indemnisation

L'indemnité complémentaire versée dans les conditions prévues par le fonds de solidarité professionnelle est identique à celle versée dans les conditions prévues par le régime en cas de maladie ou accident sans lien avec le travail (arrêts de travail inférieurs ou égaux à 95 jours, et arrêts de travail supérieurs à 95 jours), dans la limite du fonds de solidarité professionnelle.

7) Fonctionnement du fonds de solidarité professionnelle

Un bilan d'activité technique et financier du fonds de solidarité sera établi chaque année à l'occasion du Comité paritaire de suivi tel que défini aux articles 5.0.6 de l'accord du 10 juillet 2009 relatif au régime de prévoyance des salariés non cadres et de l'accord du 10 juillet relatif au régime de prévoyance des salariés cadres.

À l'issue de la période expérimentale de 18 mois un bilan complet sera présenté au Comité paritaire de suivi.

Désignation des organismes assureurs du régime de prévoyance des intérimaires non cadres Accord du 23 janvier 2002

[Étendu par arrêté du 11 juin 2003, JO 20 juin 2003⁽¹⁾ modifié par avenant du

(1)Applicable le premier jour du mois civil suivant la parution de l'ensemble des arrêtés d'extension du présent accord, de l'accord relatif au régime de prévoyance des intérimaires non cadres et de l'accord relatif au régime de prévoyance des intérimaires cadres, soit le 1^{er} juillet 2003

26 septembre 2002, étendu par arrêté du 11 juin 2003, JO 20 juin 2003]

Article 1er

(Modifié par avenant du 26 septembre 2002, étendu par arrêté du 11 juin 2003, JO 20 juin 2003)

Les parties signataires désignent l'IREPS-Prévoyance en qualité d'organisme assureur du régime de prévoyance des intérimaires non cadres tel que prévu par l'accord du 23 janvier 2002 à l'exception des garanties de rentes éducation.

Compte tenu des cotisations prévues à l'article 5.0.3 de l'accord du 23 janvier 2002 relatif au régime de prévoyance des intérimaires non-cadres, les organisations signataires décident d'affecter :

- À la garantie décès : 0,06 % de la rémunération dans la limite du plafond de la sécurité sociale et 0,01 % sur la partie du salaire supérieure au plafond de la sécurité sociale
- À la garantie arrêt de travail : 0,34 % de la rémunération dans la limite du plafond de la sécurité sociale et 0,33 % sur la partie du salaire supérieure au plafond de la sécurité sociale (ou respectivement 0,31 % et 0,30 % pour les ETT bénéficiant du taux minoré prévu à l'article 5.0.3.1).

Article 2

(Modifié par avenant du 26 septembre 2002, étendu par arrêté du 11 juin 2003, JO 20 juin 2003)

Les parties signataires désignent l'OCIRP en qualité d'organisme assureur pour les garanties de rentes éducation prévues par l'accord du 23 janvier 2002 relatif au régime de prévoyance des intérimaires non cadres.

Compte tenu des cotisations prévues à l'article 5.0.3 de l'accord du 23 janvier 2002 relatif au régime de prévoyance des intérimaires non-cadres, les organisations signataires décident d'affecter :

- À la garanties rente éducation : 0,04 % de la rémunération dans la limite du plafond de la sécurité sociale et 0,01 % sur la partie du salaire supérieure au plafond de la sécurité sociale.

Article 3

L'IREPS-Prévoyance et l'OCIRP présentent, chaque année, au comité paritaire de suivi prévu à l'article 5.05 de l'accord du 23 janvier 2002 les comptes de l'exercice. Un rapport consolidé intégrant les rentes éducation gérées par l'OCIRP est établi par l'Ireps-Prévoyance.

Article 4

Une convention d'assurance sera établie avec chaque organisme assureur.

Article 5

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Conformément aux dispositions de l'article L. 912-1 du Code de la Sécurité Sociale, les organisations signataires conviennent de réexaminer au plus tard tous les 5 ans le présent accord.

Article 6

Le présent accord entrera en application le premier jour du mois civil qui suivra la parution de l'ensemble des arrêtés d'extension du présent accord, de l'accord relatif au régime de prévoyance des intérimaires non cadres et de l'accord relatif au régime de prévoyance des intérimaires cadres.

Le présent accord se substitue à l'article 5.02 de l'accord du 2 décembre 1992 et à l'avenant n° 1 du 7 juin 1993.

La substitution prendra effet à l'entrée en application du présent accord.

Accord du 13 janvier 2010

[Étendu par arr. 10 janv. 2011, JO 21 janv.]

Avenant 14 févr. 2013, non étendu, applicable à compter du 1^{er} janv. 2014⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

PRISM Emploi.

Syndicat(s) de salariés :

FNECS CFE CGC ;

FS CFDT.

Conformément aux dispositions de l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale, et de l'article 5.0.7 de l'accord du 23 janvier 2002, relatif au régime de prévoyance des intérimaires non cadres, et de l'accord du 26 septembre 2002, relatif à la désignation des organismes assureurs du régime, les organisations représentatives au niveau de la branche se sont réunies et ont décidé le 4 juillet 2008, sur la base du bilan du régime, portant sur les cinq derniers exercices clos et d'une estimation des résultats de l'exercice en cours, de reconduire la désignation des organismes assureurs visés par l'accord du 26 septembre 2002, afin de finaliser la négociation sur les conditions de mutualisation des risques.

C'est dans ces conditions que les négociations ont abouti à un accord relatif aux garanties prévoyance des intérimaires non cadres, signé le 10 juillet 2009, qui se substitue à l'accord de prévoyance du 23 janvier 2002, et que des améliorations de garanties ont été apportées au dispositif initial. Il est ci-après désigné «accord du 10 juillet 2009».

Les modalités d'organisation de la mutualisation de ces risques font l'objet du présent accord qui se substitue à l'accord du 26 septembre 2002, relatif à la désignation des organismes assureurs du régime de prévoyance des salariés intérimaires non cadres des entreprises de travail temporaire, modifié par avenant du 16 décembre 2002.

Article 1

Organisme assureur des risques prévoyance à l'exception des garanties de rentes éducation

Dans le cadre des dispositions de l'article L. 912-1 du Code de la sécurité sociale, les parties signataires du présent accord reconduisent la désignation de Réunica Prévoyance, Institution de prévoyance régie par le livre IX du Code de la Sécurité Sociale, en qualité d'organisme assureur du régime de prévoyance des intérimaires non cadres, tel que prévu par l'accord du 10 juillet 2009, à l'exception des garanties de rentes éducation.

Compte tenu des cotisations prévues à l'article 5.0.3 de l'accord du 10 juillet 2009 relatif au régime de prévoyance des intérimaires non cadres, les organisations signataires décident d'affecter :

— À la garantie décès : 0,04 % de la rémunération dans la limite du plafond de la sécurité sociale et 0,01 % sur la partie du salaire supérieure au plafond de la sécurité sociale ;

À la garantie arrêt de travail (incapacité temporaire, maternité, incapacité permanente, invalidité) : 0,36 % de la rémunération dans la limite du plafond de la sécurité sociale dont 0,20 %, à la charge de l'employeur, consacrés à la garantie maintien de salaire et 0,33 % sur la partie du salaire supérieure au plafond de la Sécurité sociale dont 0,20 %, à la charge de l'employeur, consacré à la garantie maintien de salaire (ou respectivement 0,33 % et 0,30 %, dont 0,20 %, à la charge de l'employeur, consacrés à la garantie maintien de salaire, pour les entreprises de travail temporaire bénéficiant du taux minoré prévu à l'article 5.0.3.1).

Article 2

Organisme assureur des garanties de rentes éducation

Dans le cadre des dispositions de l'article L. 912-1 du Code de la sécurité sociale les parties signataires du présent accord reconduisent la désignation de l'OCIRP, Union d'institutions de prévoyance régie par le livre IX du Code de la Sécurité sociale, en qualité d'organisme assureur des garanties de rentes éducation prévues par l'accord du 10 juillet 2009.

Compte tenu des cotisations prévues à l'article 5.0.3 de l'accord du 10 juillet 2009 relatif au régime de prévoyance des intérimaires non cadres, les organisations signataires décident d'affecter :

— À la garantie rente éducation : 0,04 % de la rémunération dans la limite du plafond de la sécurité sociale et 0,01 % sur la partie du salaire supérieure au plafond de la sécurité sociale.

Article 3

Suivi - Réexamen des conditions de mutualisation

Avenant 14 févr. 2013, non étendu, applicable à compter du 1^{er} janv. 2014⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

PRISM Emploi.

Syndicat(s) de salariés :

FNECS CFE CGC ;

FS CFTD.

Les organismes assureurs transmettent chaque année au comité paritaire de suivi prévu à l'article 5.0.6 de l'accord du 10 juillet 2009 le rapport détaillé sur les comptes annuels relatifs au présent régime, prévu par l'article 3 du Décret du 30 août 1990.

Ce rapport fournit les éléments permettant d'analyser les résultats du régime, notamment la méthodologie et les bases techniques de chacune des catégories de pro-

visions constituées par l'organisme assureur, en vue de faciliter le pilotage du régime. Ce rapport annuel porte sur tous les éléments d'ordre économique, financier et social nécessaires à l'appréciation de l'application de l'accord du 10 juillet 2009. Le comité peut demander à l'organisme assureur de lui fournir toutes les informations et données chiffrées nécessaires à l'appréciation de l'équilibre du régime.

Les organismes assureurs visés aux articles 1 et 2 du présent accord sont désignés jusqu'au 31 décembre 2013 (*Avenant 14 févr. 2013, non étendu : les termes «jusqu'au 31 décembre 2013» sont remplacés par les termes «jusqu'au 31 décembre 2014»*). Les parties conviennent de se réunir avant cette date, afin de réexaminer les conditions de mutualisation du régime de prévoyance des intérimaires non cadres, conformément à l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale.

Pour ce faire les organismes assureurs adresseront à la commission mixte visée à l'article 5.0.7 de l'accord du 10 juillet 2009, un bilan global du régime, portant sur les 5 derniers exercices clos précédant sa première réunion, et une estimation en ce qui concerne l'exercice en cours à cette date.

Article 4

Convention d'assurance

Une convention d'assurance est établie avec chaque organisme assureur.

Article 5

Caractère obligatoire de l'adhésion des entreprises

L'adhésion auprès des organismes assureurs désignés ci-dessus est obligatoire pour toutes les entreprises entrant dans le champ d'application de l'accord du 10 juillet 2009, s'agissant de la couverture de prévoyance de leurs salariés intérimaires non cadres.

Article 6

Date d'effet - Durée

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée et entre en vigueur à la même date que l'accord collectif du 10 juillet 2009 relatif aux garanties prévoyances des intérimaires non cadres.

À compter de cette date et conformément à l'article L. 2261-8 du Code du travail, les dispositions du présent accord se substituent de plein droit à l'accord du 26 septembre 2002, modifié par avenant du 16 décembre 2002, relatif à la désignation des organismes assureurs du régime de prévoyance des intérimaires non cadres.

Il pourra être révisé conformément aux dispositions réglementaires et légales en vigueur.

Article 7

Formalités de dépôt

Le présent accord fera l'objet des formalités de dépôt et d'extension conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Avenant du 14 février 2013

[Non étendu, applicable à compter du 1^{er} janv. 2014]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

PRISM Emploi.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FNECS CFE CGC ;

FS CFDT.

Conformément aux dispositions de l'article 5.0.7 de l'accord du 10 juillet 2009, relatif aux garanties de prévoyance des intérimaires non-cadres, et de l'accord du 13 janvier 2010, relatif à la désignation des organismes assureurs du régime de prévoyance des intérimaires cadres, et eu égard aux perspectives de rapprochement du Groupe Réunica avec un autre groupe de protection sociale et à la modification du contexte réglementaire liée à la signature de l'accord national interprofessionnel du 11 janvier 2013, les parties signataires, après examen de ce contexte particulier par le comité paritaire de suivi, conviennent de proroger pour la durée de l'exercice 2014, la désignation des organismes assureurs dans les mêmes conditions que celles prévues dans l'accord du 13 janvier 2010. En conséquence il a été décidé ce qui suit,

Article 1

Modification de l'article 3 alinéa 3 de l'accord du 13 janvier 2010

(Accord 13 janv. 2010, art.3.)

Ainsi, la désignation de :

- Réunica Prévoyance, Institution de prévoyance régie par le livre IX du code de la Sécurité sociale, en qualité d'organisme assureur du régime de prévoyance des intérimaires cadres, tel que prévu par l'accord du 10 juillet 2009, à l'exception des garanties de rentes éducation,

- l'OCIRP, Union d'institutions de prévoyance régie par le livre IX du code de la Sécurité sociale, en qualité d'organisme assureur des garanties de rentes éducation prévues par l'accord du 10 juillet 2009, est prorogée pour une durée d'un an, à compter du 1^{er} janvier 2014.

Article 2

Date d'effet - Durée

Le présent avenant prend effet à compter du 1^{er} janvier 2014 pour une durée d'une année, soit jusqu'au 31 décembre 2014.

Article 3

Formalités de dépôt

Le présent avenant fera l'objet des formalités de dépôt conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Avenant n° 2 du 21 novembre 2014

[Non étendu]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

PRISM emploi.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CGT FO ;

FNECS CFE CGC ;

CFTC CSFV ;

FS CFDT.

Par accord du 13 janvier 2010, relatif à la désignation des organismes assureurs du régime de prévoyance des intérimaires non cadres, les partenaires sociaux de la branche ont désigné Réunica et l'OCIRP, comme organismes uniques auxquels les entreprises de travail temporaire ont l'obligation d'adhérer. Ces deux organismes sont désignés jusqu'au 31 décembre 2014.

Suite à la décision du Conseil Constitutionnel du 13 juin 2013, il n'est plus possible de proroger la désignation, seule une recommandation après appel d'offres est maintenant ouverte. Les partenaires sociaux de la branche conviennent par conséquent de procéder à un appel d'offres dans l'objectif de recommander un ou plusieurs organismes.

Toutefois, à la date de signature du présent avenant, le décret définissant les conditions d'organisation de l'appel d'offres prévu à l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale n'est pas publié. En conséquence, l'appel d'offres ne pourra être mis en place qu'à la publication dudit décret.

Compte tenu de ce qui précède, les partenaires sociaux de la branche conviennent ce qui suit :

Article 1

Gestion de la période transitoire dans l'attente de la parution du décret fixant les conditions d'organisation de l'appel d'offres

Afin qu'il n'y ait pas de rupture dans la gestion technique du régime et sa mutualisation, les partenaires sociaux de la branche invitent les entreprises de travail temporaire à continuer de s'assurer auprès des organismes susvisés, dans l'attente du résultat de l'appel d'offres qui sera mis en œuvre après la parution du décret précité et de sa mise en place opérationnelle.

Article 2

Appel d'offres

Les partenaires sociaux de la branche sont d'ores et déjà convenus de se réunir au plus tard dans le mois qui suit la publication du décret précité, pour définir les conditions d'organisation de l'appel d'offres prévues à l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale.

Article 3 Formalités de dépôt

Le présent avenant fera l'objet des formalités de dépôt conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Régime de prévoyance des intérimaires cadres Avenant du 23 juin 2011

[Étendu par arr. 2 avr. 2012, JO 11 avr.]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

PRISME.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CGT FO ;

FNECS CFE CGC ;

CSFV CFTC ;

FS CFTD.

Il est tout d'abord rappelé que l'accord du 10 juillet 2009, relatif au régime de prévoyance des intérimaires cadres, ci-après appelé «l'accord» est entré en vigueur le 1^{er} janvier 2010. Cet accord prévoit la cessation des effets de certaines dispositions au 30 juin 2011. Les parties signataires sont convenues de les réexaminer avant le 1^{er} juillet 2011. Au regard des premiers éléments connus et en l'absence d'un recul suffisant à ce stade pour analyser l'impact technique de ces dispositions et leur éventuelle pérennisation, il a été convenu ce qui suit :

Article 1

L'application de certaines dispositions mentionnées aux articles 1.1.1 alinéa b (relatif à la prise en compte de périodes d'intermission entre deux missions d'intérim) et 2.1.5 alinéa 3 (sur la durée maximale cumulée d'indemnisation en cas de maladie professionnelle ou d'accident du travail) de l'accord était prévue pour une durée expérimentale de 18 mois, soit jusqu'au 30 juin 2011.

Ces dispositions sont reconduites par le présent avenant pour une durée maximale de 18 mois, soit jusqu'au 31 décembre 2012.

Par conséquent, tout arrêt de travail pour cause de maladie professionnelle ou d'accident du travail, survenant après cette date ne pourra, sauf avenant à «l'accord», être pris en charge que pour la durée initialement prévue de 88 jours. Il en est de même pour la prise en compte des périodes d'intermission.

Article 2

L'article 4.0.7 de l'accord instaure l'application, à effet rétroactif au 1^{er} juillet 2009, des dispositions de l'article 14 de l'accord national interprofessionnel (ANI) du 11 janvier 2008 et de son avenant n° 3 signé le 18 mai 2009. L'ANI prévoit, sous certaines conditions, le prin-

cipe d'un maintien de la couverture prévoyance (et santé) au profit des salariés quittant l'entreprise dans laquelle ils étaient employés.

Les signataires de l'accord du 10 juillet 2009 sont convenus que le financement du maintien de ces garanties, serait assuré par un système de mutualisation des cotisations pour une période expérimentale de 2 ans soit jusqu'au 30 juin 2011.

Ces dispositions sont prorogées par le présent avenant pour une nouvelle période de 18 mois, soit jusqu'au 31 décembre 2012.

Article 3

L'article 5.0.4 de l'accord instaure la mise en place d'un fonds de solidarité professionnelle pour une période expérimentale de 18 mois, soit jusqu'au 30 juin 2011. Le règlement intérieur du fond est annexé à l'accord.

Le présent avenant prévoit la prorogation pour 18 mois de ce dispositif, soit jusqu'au 31 décembre 2012. Le budget allouée au Fonds de solidarité professionnelle pourra faire l'objet d'une révision par les signataires dans le cadre du comité paritaire de suivi.

Article 4

Le comité paritaire de suivi, visé à l'article 5.0.6 de l'accord du 10 juillet 2009, se réunira avant la fin de l'année 2011, afin de compléter le bilan des premiers mois de mise en œuvre. À l'issue de cette réunion, les parties signataires conviennent d'ores et déjà d'ouvrir une négociation de branche selon les modalités à définir.

En tout état de cause, les parties signataires de l'accord seront réunies d'ici le 31 décembre 2012, afin d'analyser l'impact technique et financier de ces dispositions et de statuer sur leur devenir. À défaut, elles cesseront de produire tout effet.

Article 5

Les dispositions du présent avenant prennent effet au 1^{er} juillet 2011. L'avenant fera l'objet des formalités de dépôt et d'extension prévues au code du travail.

Annexe - Projet de règlement intérieur du fonds de solidarité professionnelle

Le présent règlement intérieur est institué en application des dispositions de l'article 5.0.4 de l'accord du 10 juillet 2009 relatif aux garanties prévoyance des intérimaires non-cadres et de l'accord du 10 juillet 2009 relatif aux garanties prévoyance des intérimaires cadres.

Ces dispositions sont prévues à titre expérimental pour une période de 18 mois, à l'issue de laquelle un bilan sera présenté au Comité Paritaire de Suivi.

1) Objet

Un fonds de solidarité professionnelle est créé au bénéfice des intérimaires cadres et non-cadres en appui des régimes existants, afin de les indemniser en cas de maladie grave et redoutée, sans lien avec le travail,

dont la reconnaissance intervient au cours d'une période de 15 jours suivant la fin de la mission.

2) Bénéficiaires

Le fonds de solidarité professionnelle est commun aux deux régimes des intérimaires cadres et non cadres.

3) Financement

Le fonds de solidarité professionnelle sera financé par les excédents en réserves des régimes à raison d'une quote-part équivalente à l'indemnisation relative aux salariés cadres et celle relative aux intérimaires non-cadres à déterminer par le Comité Paritaire de Suivi visé à l'article 5.0.6 du présent accord. Le budget sera de l'ordre de 525 K€ sur la période expérimentale. Les signataires pourront réviser le budget dédié à cette mesure dans le cadre du Comité Paritaire de suivi.

4) Conditions d'indemnisation

Les parties signataires conviennent que l'examen des demandes d'indemnisation au titre du fonds de solidarité sera effectué par l'organisme assureur.

Pour bénéficier d'une indemnisation complémentaire les intérimaires doivent justifier des conditions suivantes :

— Justifier d'un certificat médical constatant le diagnostic de l'une des maladies redoutées, dont la liste figure à l'article ci-après, au cours d'une période de 15 jours suivant la fin de la mission,

— Justifier de 450 heures de travail dans la profession du travail temporaire au cours des 12 mois précédant l'arrêt de travail, dont 150 heures dans l'ETT,

— Ou bien de 1 400 heures de travail dans la profession du travail temporaire au cours des 24 mois précédant l'arrêt de travail,

— Être pris en charge par la Sécurité sociale, ou par un organisme d'assurance sociale obligatoire d'un pays de l'Union Européenne.

5) Liste des maladies redoutées prises en charge par le fonds de solidarité professionnelle

Les cancers

L'infarctus du myocarde

L'accident vasculaire cérébral

La chirurgie coronarienne (pontage coronarien multiple)

Les brûlures graves (3^{ième} degré couvrant au moins 20 % du corps)

Les greffes d'organes vitaux (cœur, foie, poumons, reins, pancréas et moelle osseuse)

La maladie de Parkinson

La sclérose en plaques

Les maladies neuro-dégénératives déclarées (Maladie d'Alzheimer)

Les maladies orphelines

6) Indemnisation

L'indemnité complémentaire versée dans les conditions prévues par le fonds de solidarité professionnelle est identique à celle versée dans les conditions prévues par

le régime en cas de maladie ou accident sans lien avec le travail (arrêts de travail inférieurs ou égaux à 95 jours, et arrêts de travail supérieurs à 95 jours), dans la limite du fonds de solidarité professionnelle.

7) Fonctionnement du fonds de solidarité professionnelle

Un bilan d'activité technique et financier du fonds de solidarité sera établi chaque année à l'occasion du Comité paritaire de suivi tel que défini aux articles 5.0.6 de l'accord du 10 juillet 2009 relatif au régime de prévoyance des salariés non cadres et de l'accord du 10 juillet relatif au régime de prévoyance des salariés cadres.

À l'issue de la période expérimentale de 18 mois un bilan complet sera présenté au Comité paritaire de suivi.

Désignation des organismes assureurs du régime de prévoyance des intérimaires cadres Accord du 26 septembre 2002

[Étendu par arrêté du 11 juin 2003, JO 20 juin 2003 ; modifié par avenant du 16 décembre 2002, étendu par arrêté du 11 juin 2003, JO 20 juin 2003]

Article 1er

(Modifié par avenant du 16 décembre 2002, étendu par arrêté du 11 juin 2003, JO 20 juin 2003)

Les parties signataires désignent :

Bayard-Prévoyance en qualité d'organisme assureur du régime de prévoyance des intérimaires cadres tel que prévu par l'accord du 23 janvier 2002, à l'exception des garanties de rentes éducation.

L'OCIRP en qualité d'organisme assureur pour les garanties de rentes éducation prévues par l'accord du 23 janvier 2002 relatif au régime de prévoyance des intérimaires cadres.

Les entreprises n'ayant pas d'accord de prévoyance pour leurs intérimaires cadres doivent rejoindre les organismes assureurs désignés par le présent accord.

Les entreprises de travail temporaire qui, à la date d'entrée en vigueur de l'accord du 23 janvier 2002, ont adhéré ou souscrit un contrat, dans le cadre d'un accord d'entreprise, auprès d'un organisme différent pour garantir les mêmes risques à un niveau supérieur, conformément aux dispositions de l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale, ne sont pas tenues de changer d'organisme assureur.

Les autres entreprises doivent résilier les contrats existants et adhérer aux organismes assureurs désignés par la branche dans un délai d'un an à compter de l'extension du présent accord. Passé ce délai ces entreprises ont l'obligation, au premier janvier de l'année civile

suivant l'expiration dudit délai, de rejoindre les organismes assureurs désignés par la branche.

Compte tenu des cotisations prévues à l'article 5.0.2 de l'accord du 23 janvier 2002 relatif au régime de prévoyance des intérimaires cadres, les organisations signataires décident d'affecter :

- À la garantie décès : 0,77 % de la rémunération dans la limite du plafond de la sécurité sociale et 0,15 % sur la partie de la rémunération supérieure au plafond de la sécurité sociale
- À la garantie arrêt de travail : 0,62 % de la rémunération dans la limite du plafond de la sécurité sociale.
- À la garantie rente éducation : 0,11 % de la rémunération dans la limite du plafond de la sécurité sociale.

Article 2

Bayard-Prévoyance et l'OCIRP présentent, chaque année, au comité paritaire de suivi prévu à l'article 5.0.6 de l'accord du 23 janvier 2002 les comptes de l'exercice. Un rapport consolidé intégrant les rentes éducation gérées par l'OCIRP est établi par Bayard-Prévoyance.

Article 3

Une convention d'assurance est établie avec Bayard-Prévoyance et l'OCIRP.

Article 4

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Conformément aux dispositions de l'article L. 912-1 du Code de la Sécurité Sociale, les organisations signataires conviennent de réexaminer au plus tard tous les 5 ans le présent accord.

Article 5

Le présent accord entrera en application le premier jour du mois civil qui suivra la parution de l'ensemble des arrêtés d'extension du présent accord, de l'accord relatif au régime de prévoyance des intérimaires non cadres et de l'accord relatif au régime de prévoyance des intérimaires cadres.

Le présent accord se substitue à l'article 5.02 de l'accord du 2 décembre 1992 et à l'avenant n° 1 du 7 juin 1993. La substitution prendra effet à l'entrée en application du présent accord.

Accord du 13 janvier 2010

[Étendu par arr. 10 janv. 2011, JO 21 janv.]

Avenant 14 févr. 2013, non étendu, applicable à compter du 1^{er} janv. 2014⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

PRISM Emploi.

Syndicat(s) de salariés :

FNECS CFE CGC ;

FS CFDT.

Conformément aux dispositions de l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale, et de l'article 5.0.7 de l'accord du 23 janvier 2002, relatif au régime de prévoyance des intérimaires cadres, et de l'accord du 26 septembre 2002, relatif à la désignation des organismes assureurs du régime, les organisations représentatives au niveau de la branche se sont réunies et ont décidé le 4 juillet 2008, sur la base d'un bilan du régime, portant sur les cinq derniers exercices clos et d'une estimation des résultats de l'exercice en cours, de reconduire la désignation des organismes assureurs visés par l'accord du 26 septembre 2002, afin de finaliser la négociation sur les conditions de mutualisation des risques.

C'est dans ces conditions que les négociations ont abouti à un accord relatif au régime de prévoyance des intérimaires cadres, signé le 10 juillet 2009, qui se substitue à l'accord de prévoyance du 23 janvier 2002, et que des améliorations de garanties ont été apportées au dispositif initial. Il est ci-après désigné «accord du 10 juillet 2009».

Les modalités d'organisation de la mutualisation de ces risques font l'objet du présent accord qui se substitue à l'accord du 26 septembre 2002, relatif à la désignation des organismes assureurs du régime de prévoyance des salariés intérimaires cadres des entreprises de travail temporaire, modifié par avenant du 16 décembre 2002.

Article 1

Organisme assureur des risques prévoyance à l'exception des garanties de rentes éducation

Dans le cadre des dispositions de l'article L. 912-1 du Code de la sécurité sociale, les parties signataires du présent accord reconduisent la désignation de Réunica Prévoyance, Institution de prévoyance régie par le livre IX du Code de la Sécurité Sociale, en qualité d'organisme assureur du régime de prévoyance des intérimaires cadres, tel que prévu par l'accord du 10 juillet 2009, à l'exception des garanties de rentes éducation.

Compte tenu des cotisations prévues à l'article 5.0.3 de l'accord du 10 juillet 2009 relatif au régime de prévoyance des intérimaires cadres, les organisations signataires décident d'affecter :

— À la garantie décès : 0,77 % de la rémunération dans la limite du plafond de la sécurité sociale et 0,15 % sur la partie du salaire supérieure au plafond de la sécurité sociale ;

— À la garantie arrêt de travail (incapacité temporaire, maternité, incapacité permanente et invalidité) : 0,62 % de la rémunération dans la limite du plafond de la sécurité sociale dont 0,35 % consacrés à la garantie maintien de salaire.

Article 2

Organisme assureur des garanties de rentes éducation

Dans le cadre des dispositions de l'article L. 912-1 du Code de la sécurité sociale les parties signataires du présent accord reconduisent la désignation de l'OCIRP,

Union d'institutions de prévoyance régie par le livre IX du Code de la Sécurité sociale, en qualité d'organisme assureur des garanties de rentes éducation prévues par l'accord du 10 juillet 2009.

Compte tenu des cotisations prévues à l'article 5.0.3 de l'accord du 10 juillet 2009 relatif au régime de prévoyance des intérimaires cadres, les organisations signataires décident d'affecter :

— À la garantie rente éducation : 0,11 % de la rémunération dans la limite du plafond de la sécurité sociale.

Article 3

Suivi - Réexamen des conditions de mutualisation

Avenant 14 févr. 2013, non étendu, applicable à compter du 1^{er} janv. 2014⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

PRISM Emploi.

Syndicat(s) de salariés :

FNECS CFE CGC ;

FS CFDT.

Les organismes assureurs transmettent chaque année au comité paritaire de suivi prévu à l'article 5.0.6 de l'accord du 10 juillet 2009 le rapport détaillé sur les comptes annuels relatifs au présent régime, prévu par l'article 3 du Décret du 30 août 1990.

Ce rapport fournit les éléments permettant d'analyser les résultats du régime, notamment la méthodologie et les bases techniques de chacune des catégories de provisions constituées par l'organisme assureur, en vue de faciliter le pilotage du régime. Ce rapport annuel porte sur tous les éléments d'ordre économique, financier et social nécessaires à l'appréciation de l'application de l'accord du 10 juillet 2009 relatif au régime de prévoyance des intérimaires cadres. Le comité peut demander à l'organisme assureur de lui fournir toutes les informations et données chiffrées nécessaires à l'appréciation de l'équilibre du régime.

Les organismes assureurs visés aux articles 1 et 2 du présent accord sont désignés jusqu'au 31 décembre 2013 (*Avenant 14 févr. 2013, non étendu : les termes « jusqu'au 31 décembre 2013 » sont remplacés par les termes « jusqu'au 31 décembre 2014 »*). Les parties conviennent de se réunir, avant cette date, afin de réexaminer les conditions de mutualisation du régime de prévoyance des intérimaires cadres, conformément à l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale.

Pour ce faire les organismes assureurs adresseront à la commission mixte visée à l'article 5.0.7 de l'accord du 10 juillet 2009, un bilan global du régime, portant sur les 5 derniers exercices clos précédant sa première réunion, et une estimation en ce qui concerne l'exercice en cours à cette date.

Article 4

Convention d'assurance

Une convention d'assurance est établie avec chaque organisme assureur.

Article 5

Caractère obligatoire de l'adhésion des entreprises

L'adhésion auprès des organismes assureurs désignés ci-dessus est obligatoire pour toutes les entreprises entrant dans le champ d'application, de l'accord du 10 juillet 2009, s'agissant de la couverture de prévoyance de leurs salariés intérimaires cadres.

Toutefois, les entreprises qui, à la date d'entrée en vigueur de l'accord du 10 juillet 2009 relatif au régime de prévoyance des intérimaires cadres, ont adhéré ou souscrit un contrat, dans le cadre d'un accord d'entreprise, auprès d'un organisme différent pour garantir les mêmes risques à un niveau strictement supérieur à celui prévu par l'accord du 10 juillet 2009, apprécié risque par risque, ne sont pas, conformément à l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale, tenues de changer d'organisme assureur.

Les autres entreprises sont tenues de résilier les contrats existants et d'adhérer aux organismes assureurs désignés dans le délai d'un an à compter de l'extension du présent accord.

Les organismes assureurs désignés s'engagent pour les entreprises qui rejoignent le présent accord, à :

— revaloriser les indemnités journalières d'incapacité de travail, les rentes d'invalidité et les rentes de conjoint ou d'éducation versées par un organisme dont le contrat est résilié en raison de l'obligation d'adhésion de l'entreprise auprès des organismes désignés ;

— assurer le maintien de la garantie décès du régime obligatoire pour les bénéficiaires d'indemnités journalières et de rentes d'invalidité versées par un organisme en application d'un contrat souscrit avant le 1^{er} janvier 2002 et qui ne prévoirait pas la couverture de ce risque, et concernant des incapacités et invalidités existant au 31 décembre 2001 conformément aux dispositions de l'article 7-1 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989, sous réserve le cas échéant du transfert aux organismes désignés des provisions correspondantes.

Article 6

Date d'effet - Durée

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée et entre en vigueur à la même date que l'accord collectif du 10 juillet 2009 relatif aux garanties prévoyance des intérimaires cadres.

À compter de cette date et conformément à l'article L. 2261-8 du Code du travail, les dispositions du présent accord se substituent de plein droit à l'accord du 26 septembre 2002, modifié par avenant du 16 décembre 2002, relatif à la désignation des organismes assureurs du régime de prévoyance des intérimaires cadres.

Il pourra être révisé conformément aux dispositions réglementaires et légales en vigueur.

Article 7
Formalités de dépôt

Le présent accord fera l'objet des formalités de dépôt et d'extension conformément aux règles légales en vigueur.

Avenant du 14 février 2013

[Non étendu, applicable à compter du 1^{er} janv. 2014]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

PRISM Emploi.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FNECS CFE CGC ;

FS CFDT.

Conformément aux dispositions de l'article 5.0.7 de l'accord du 10 juillet 2009, relatif aux garanties de prévoyance des intérimaires cadres, et de l'accord du 13 janvier 2010, relatif à la désignation des organismes assureurs du régime de prévoyance des intérimaires cadres, et eu égard aux perspectives de rapprochement du Groupe Réunica avec un autre groupe de protection sociale et à la modification du contexte réglementaire liée à la signature de l'accord national interprofessionnel du 11 janvier 2013, les parties signataires, après examen de ce contexte particulier par le comité paritaire de suivi, conviennent de proroger pour la durée de l'exercice 2014, la désignation des organismes assureurs dans les mêmes conditions que celles prévues dans l'accord du 13 janvier 2010. En conséquence il a été décidé ce qui suit,

Article 1

Modification de l'article 3 alinéa 3 de l'accord du 13 janvier 2010

(Accord 13 janv. 2010, art.3)

Ainsi, la désignation de :

- Réunica Prévoyance, Institution de prévoyance régie par le livre IX du code de la Sécurité sociale, en qualité d'organisme assureur du régime de prévoyance des intérimaires cadres, tel que prévu par l'accord du 10 juillet 2009, à l'exception des garanties de rentes éducation,

- l'OCIRP, Union d'institutions de prévoyance régie par le livre IX du code de la Sécurité sociale, en qualité d'organisme assureur des garanties de rentes éducation prévues par l'accord du 10 juillet 2009, est prorogée pour une durée d'un an, à compter du 1^{er} janvier 2014.

Article 2

Date d'effet - Durée

Le présent avenant prend effet à compter du 1^{er} janvier 2014 pour une durée d'une année, soit jusqu'au 31 décembre 2014.

Article 3
Formalités de dépôt

Le présent avenant fera l'objet des formalités de dépôt conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Avenant n° 2 du 21 novembre 2014

[Non étendu]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

PRISM emploi.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CGT FO ;

FNECS CFE CGC ;

CFTC CSFV ;

FS CFDT.

Par accord du 13 janvier 2010 relatif à la désignation des organismes assureurs du régime de prévoyance des intérimaires cadres, les partenaires sociaux de la branche ont désigné Réunica et l'OCIRP, comme organismes uniques auxquels les entreprises de travail temporaire ont l'obligation d'adhérer. Ces deux organismes sont désignés jusqu'au 31 décembre 2014.

Suite à la décision du Conseil Constitutionnel du 13 juin 2013, il n'est plus possible de proroger la désignation, seule une recommandation après appel d'offres est maintenant ouverte. Les partenaires sociaux de la branche conviennent par conséquent de procéder à un appel d'offres dans l'objectif de recommander un ou plusieurs organismes.

Toutefois, à la date de signature du présent avenant, le décret définissant les conditions d'organisation de l'appel d'offres prévu à l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale n'est pas publié. En conséquence, l'appel d'offres ne pourra être mis en place qu'à la publication dudit décret.

Compte tenu de ce qui précède, les partenaires sociaux de la branche conviennent ce qui suit :

Article 1

Gestion de la période transitoire dans l'attente de la parution du décret fixant les conditions d'organisation de l'appel d'offres

Afin qu'il n'y ait pas de rupture dans la gestion technique du régime et sa mutualisation, les partenaires sociaux de la branche invitent les entreprises de travail temporaire à continuer de s'assurer auprès des organismes susvisés, dans l'attente du résultat de l'appel d'offres qui sera mis en œuvre après la parution du décret précité et de sa mise en place opérationnelle.

Article 2

Appel d'offres

Les partenaires sociaux de la branche sont d'ores et déjà convenus de se réunir au plus tard dans le mois qui suit la publication du décret précité, pour définir

les conditions d'organisation de l'appel d'offres prévues à l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale.

Article 3 Formalités de dépôt

Le présent avenant fera l'objet des formalités de dépôt conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Régime de prévoyance pour les intérimaires cadres et non cadres Accord du 15 avril 2016

[Non étendu]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

PRISM Emploi.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CGT FO ;

FNECS CFE-CGC ;

CFTC CSFV ;

FS CFTD ;

USI CGT.

Préambule

En application des avenants n° 2 du 21 novembre 2014 aux accords du 13 janvier 2010 relatifs à la désignation des organismes assureurs des régimes de prévoyance des salariés intérimaires cadres et non cadres, les négociateurs de la branche entendent fixer le cadre de la négociation relative au régime de prévoyance des salariés intérimaires cadres et non cadres au sein de la branche du travail temporaire.

Dès lors, les négociateurs de la branche conviennent des dispositions du présent accord de méthode pour terminer les travaux au plus tard le 30 juin 2016.

Article 1 Processus et objectifs

Cet accord de méthode a vocation à permettre aux négociateurs des organisations représentatives de salariés et aux négociateurs de l'organisation patronale de la branche de fixer le cadre de :

- la révision des accords du 10 juillet 2009 ;
- le calendrier des négociations ;
- les moyens nécessaires pour y parvenir ;
- la procédure de mise en concurrence visant à choisir un ou plusieurs organismes assureurs ;
- le pilotage et le suivi du régime

Article 2 Méthodologie des travaux

Pour permettre à la commission paritaire de négocier les futurs accords, les parties signataires conviennent, sur la base des dispositions légales et réglementaires

de fixer les conditions des futures négociations autour des éléments suivants :

- Première phase : mise en place d'un groupe de travail

Pour préparer les négociations, un groupe de travail technique sera mis en place au sein de la CPPNTT. Les représentants des organisations syndicales membres du groupe de travail pourront se réunir, en tant que de besoin, afin de préparer les réunions du groupe de travail. Il pourra faire appel au concours de conseils extérieurs, en particulier des actuaires et d'un conseil juridique. Les signataires mandatent la CPPNTT aux fins de procéder au choix de deux actuaires. Les frais (trajet, temps de réunion, hébergement, restauration) afférents aux réunions du groupe de travail, aux réunions préparatoires, et aux honoraires des actuaires et du conseil juridique seront pris en charge par la CPPNTT.

- Deuxième phase : négociation ayant pour finalité de réviser les accords de prévoyance (régime cadre et non cadre) du 10 juillet 2009.

Les négociateurs de la branche de la branche conviennent que la renégociation porte sur l'intégralité des accords du 10 juillet 2009, ce qui inclut les annexes et les avenants.

- Troisième phase : élaboration d'un cahier des charges

Les négociateurs de la branche de la branche conviennent qu'il sera procédé à une mise en concurrence des organismes assureurs en 2018 pour une mise en œuvre le 1^{er} janvier 2019, dans le respect de la réglementation en vigueur. Toutefois, si le régime venait à être dénoncé par l'assureur ou si une majorité des partenaires sociaux venait à le souhaiter, cette procédure de mise en concurrence serait anticipée, notamment dans le cadre d'une révision significative des tarifs.

Article 3 Calendrier prévisionnel

Les négociateurs de la branche considèrent que la première phase (mise en place d'un groupe de travail) démarre, dès la signature du présent accord de méthode.

La seconde phase (renégociation des accords du 10 juillet 2009) commencera dès que le groupe de travail aura achevé ses travaux. Ce délai sera susceptible d'être réduit au vu de l'avancée des travaux du groupe de travail au sein de la CPPNTT.

Article 4 Composition, missions et modalités de fonctionnement des groupes de travail

Le groupe de travail paritaire visé par l'article 2 est constitué de deux représentants, par organisation syndicale de salariés représentative dans la branche, et d'un nombre équivalent de représentants de PRISM'Emploi. Chaque organisation syndicale pourra organiser une réunion préparatoire avant la réunion du groupe de travail. La CPPNTT prendra en charge les

frais de ces réunions préparatoires dans la limite de trois heures par réunion. Le temps consacré aux réunions du groupe de travail ainsi qu'aux réunions préparatoires, sera considéré comme du temps de travail et rémunéré comme tel.

Le groupe de travail technique a pour mission :

- de procéder à la sélection de deux actuaires (un dédié à l'organisation patronale et un dédié aux organisations syndicales) qui apporteront leur expertise, respectivement aux organisations représentatives de salariés et à l'organisation patronale,
- de procéder à la sécurisation juridique de l'accord dans l'optique de la désignation d'un organisme assureur ou de la co-désignation d'organismes assureurs et de préparer les rencontres avec les ministères concernés,
- d'analyser la couverture actuelle et de faire des propositions aux négociateurs de clarifications et/ou de simplifications de cette couverture,
- de proposer aux négociateurs de la branche des modalités de pilotage et de suivi du régime modifié.

Le groupe de travail rend compte de ses travaux aux négociateurs de la branche qui renégocieront les accords de prévoyance (régime cadre et non cadre) de la branche.

Article 5 **Durée de l'accord**

Le présent accord est conclu pour la durée des négociations et jusqu'à la date de signature des accords de branche relatif à la prévoyance des salariés intérimaires cadres et non cadres.

Article 6 **Dépôt**

Le présent accord fera l'objet des formalités de dépôt et extension dans les conditions prévues à l'article L. 2231-6 du code du travail.

Accord du 19 mai 2017

[Non étendu, applicable jusqu'au 31 déc. 2018]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Prism Emploi.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CGT FO ;

FNECS CFE CGC ;

CFTC CSFV ;

FS CFDT ;

USI CGT.

Mod. par Avenant 26 janv. 2018, non étendu, applicable jusqu'au 31 déc. 2018⁽¹⁾

(1) **Signataires :**

Organisation(s) patronale(s) :

Prism Emploi.

Syndicat(s) de salariés :

CGT-FO ;

UNSA ;

FNECS CFE-CGC ;

CFTC CSFV ;

FS CFDT.

Préambule

En application de la décision paritaire préparatoire du 26 juillet 2016 fixant le cadre de la refondation des régimes de prévoyance, les négociateurs de la branche définissent le cadre de la négociation relative aux régimes de prévoyance des salariés intérimaires cadres et non cadres au sein de la branche du travail temporaire.

Dès lors, les négociateurs de la branche conviennent des dispositions du présent accord de méthode pour terminer les travaux nécessaires à la mise en place du régime de prévoyance au 1^{er} janvier 2019.

Article 1 **Processus et objectifs**

Cet accord de méthode a vocation à permettre aux négociateurs des organisations représentatives de salariés et aux négociateurs de l'organisation patronale de la branche de fixer le cadre de :

- la révision des accords du 10 juillet 2009 ;
- le calendrier des négociations ;
- les moyens nécessaires pour y parvenir ;
- la procédure de mise en concurrence visant à choisir un ou plusieurs organismes assureurs ;
- le pilotage et le suivi du régime

Article 2 **Méthodologie des travaux**

Mod. par Avenant 26 janv. 2018, non étendu, applicable jusqu'au 31 déc. 2018⁽¹⁾

(1) **Signataires :**

Organisation(s) patronale(s) :

Prism Emploi.

Syndicat(s) de salariés :

CGT-FO ;

UNSA ;

FNECS CFE-CGC ;

CFTC CSFV ;

FS CFDT.

Pour permettre à la Commission paritaire de négocier les futurs accords, les parties signataires conviennent, sur la base des dispositions légales et réglementaires en vigueur de fixer les conditions des futures négociations autour des éléments suivants :

-Première phase : mise en place d'un groupe de travail
Pour préparer les négociations, un groupe de travail technique sera mis en place par la CPPNTT. Les représentants des organisations syndicales membres du groupe de travail pourront se réunir, en tant que de besoin, afin de préparer les réunions du groupe de travail. Ils s'engagent à la discrétion nécessaire à la bonne tenue des travaux. Il pourra faire appel au

concours de conseils extérieurs, en particulier des actuaires et d'un conseil juridique. Les signataires mandatent la CPPNTT aux fins de procéder au choix de deux actuaires. Les frais (trajet, temps de réunion, hébergement, restauration) afférents aux réunions du groupe de travail, aux réunions préparatoires, et aux honoraires des actuaires et du conseil juridique seront pris en charge par la CPPNTT selon les modalités applicables à cette instance.

-Deuxième phase : négociation ayant pour finalité de réviser les accords de prévoyance (régime cadre et non cadre) du 10 juillet 2009.

Les négociateurs de la branche conviennent que la renégociation porte sur l'intégralité des accords du 10 juillet 2009, ce qui inclut les annexes et les avenants. Les partenaires sociaux pourront faire appel au concours de conseils extérieurs, actuaires et conseils juridiques, dont les honoraires seront pris en charge par la CPPNTT selon les modalités applicables à cette instance.

-Troisième phase : élaboration d'un cahier des charges et appel d'offres.

Les négociateurs de la branche conviennent qu'il sera procédé à une mise en concurrence des organismes assureurs en 2018 pour une mise en œuvre le 1^{er} janvier 2019, dans le respect de la réglementation en vigueur.

-(Al. précédent remplacé par Avenant 26 janv. 2018, non étendu)
Troisième phase : élaboration des cahiers des charges et procédures d'appel d'offres et de mise en concurrence

Le délai minimum prévu par les textes pour la consultation formelle du marché des assureurs (procédure de mise en concurrence) est de 52 jours soit environ deux mois. Le délai nécessaire au(x) dépouillement(s), à l'analyse, aux auditions en short liste et aux négociations finales est estimé à 2 mois.

Sur ces bases, les négociateurs de la branche s'engagent à ce que les procédures de mise en concurrence des assureurs et l'appel d'offres en vue de sélectionner un gestionnaire soient lancés au plus tard le 1^{er} mars 2018.

La séance formelle d'ouverture des enveloppes aurait lieu entre le 20 et le 31 avril.

La contractualisation aurait lieu en juillet avec le ou les opérateur(s) choisis par la branche en vue d'une mise en œuvre opérationnelle au 1^{er} janvier 2019.

Article 3 **Calendrier prévisionnel**

-Première phase : Les négociateurs de la branche considèrent que la première phase (mise en place d'un groupe de travail) démarrera dans le courant du 1^{er} semestre 2017 après la parution des comptes des régimes de prévoyance et dès la signature de cet accord de méthode.

-Seconde phase : La renégociation des accords du 10 juillet 2009 démarrera dès que le groupe de travail aura achevé ses travaux et se terminera au plus tard le 8 décembre 2017.

-Troisième phase : La procédure de mise en concurrence en vue de choisir un ou plusieurs organismes assureurs aura lieu au plus tard à la fin du premier semestre 2018.

Article 4 (d'origine) **Composition, missions et modalités de fonctionnement des groupes de travail**

Le groupe de travail paritaire visé par l'article 2 est constitué de deux représentants, par organisation syndicale de salariés représentative dans la branche, et d'un nombre équivalent de représentants de PRISM'EMPLOI. Chaque organisation syndicale pourra organiser une réunion préparatoire avant la réunion du groupe de travail. La CPPNTT prendra en charge les frais de ces réunions préparatoires dans la limite de trois heures par réunion. Le temps consacré aux réunions du groupe de travail ainsi qu'aux réunions préparatoires, sera considéré comme du temps de travail et rémunéré comme tel.

Le groupe de travail technique a pour mission :

- d'analyser la couverture actuelle et de faire des propositions de couverture aux négociateurs,

- de proposer aux négociateurs de la branche des modalités de pilotage et de suivi du régime modifié.

Le groupe de travail rend compte de ses travaux aux négociateurs de la branche qui renégocieront les accords de prévoyance (régime cadre et non cadre) de la branche.

Article 4 (nouveau) **Composition, missions et modalités de fonctionnement des groupes de travail**

Mod. par Avenant 26 janv. 2018, non étendu, applicable jusqu'au 31 déc. 2018⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Prism Emploi.

Syndicat(s) de salariés :

CGT-FO ;

UNSA ;

FNECS CFE-CGC ;

CFTC CSFV ;

FS CFDT.

Le groupe de travail paritaire visé par l'article 2 est constitué de deux représentants, par organisation syndicale de salariés représentative dans la branche, et d'un nombre équivalent de représentants de Prism'Emploi. Chaque organisation syndicale pourra organiser une réunion préparatoire avant la réunion du groupe de travail. L'AGF-CPPNTT prendra en charge les frais de ces réunions préparatoires dans la limite de trois heures 30 minutes par réunion. Le temps consacré aux réunions du groupe de travail ainsi

qu'aux réunions préparatoires, sera considéré comme du temps de travail et rémunéré comme tel.

Le groupe de travail technique a pour mission :

- d'analyser la couverture actuelle et de faire des propositions de couverture aux négociateurs,

- de procéder à la rédaction des projets de cahier des charges des procédures d'appel d'offres et de mise en concurrence,

- de proposer aux négociateurs de la branche des modalités de pilotage et de suivi du régime modifié.

Afin d'assurer un pilotage paritaire indépendant des intervenants opérationnels, les négociateurs de la branche confient au FASTT la coordination et l'animation des groupes de travail. Les réunions préparatoires auront lieu dans les locaux du FASTT, dans la limite des capacités d'accueil.

Le groupe de travail rend compte de ses travaux aux négociateurs de la branche.

Article 5 Durée de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée. Il prendra fin au 31 décembre 2018.

Article 6 Dépôt

Le présent accord fera l'objet des formalités de dépôt et extension dans les conditions prévues à l'article L. 2231-6 du Code du travail.

Accord du 16 novembre 2018

[Étendu par arr. 16 janv. 2020, JO 6 févr., applicable à compter du 1^{er} janv. 2019]

Mod. par Avenant n° 1, 9 oct. 2020, étendu par arr. 8 févr. 2021, JO 21 févr.⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

PRISM Emploi.

Syndicat(s) de salariés :

FS CFDT ;

CFTC Intérim ;

CGT Intérim ;

UNSA FCS ;

FO ;

CFE CGC FNECS.

Mod. par Avenant n° 2, 26 mars 2021, étendu par arr. 31 mai 2022, JO 22 juin, applicable à compter du 1^{er} mai 2021⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

PRISM Emploi.

Syndicat(s) de salariés :

FS CFDT ;

CGT Intérim ;

UNSA FCS ;

FNECS CFE CGC.

Avenant n° 3, 6 oct. 2023, non étendu, applicable à compter du 1^{er} janv. 2024⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Prism Emploi.

Syndicat(s) de salariés :

FO ;

FS CFDT ;

UNSA FCS ;

SNES CFE CGC ;

CFTC Interim ;

CGT Interim.

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

PRISM Emploi.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FO ;

FNECS CFE-CGC ;

CFTG CSFV ;

FS CFDT ;

UNSA FCS.

Préambule

Considérant la nécessité de pérenniser et moderniser le modèle de protection sociale des salariés intérimaires, les partenaires sociaux ont décidé de refonder les régimes de prévoyance obligatoires des salariés intérimaires non-cadres et cadres.

Aussi, le présent accord s'inscrit dans le prolongement des accords antérieurs relatifs aux régimes de prévoyance, afin de prendre en compte la spécificité de l'intérim et il participe de la construction du statut social de l'intérimaire. Il a pour objectif de faire de la prévoyance un droit attaché à la personne, reposant sur une mutualisation des risques au sein de la branche et non de l'entreprise.

Dans ce contexte, les parties signataires ont décidé :

— de confier la mise en œuvre des procédures d'appels d'offres et de mise en concurrence, ainsi que le pilotage du régime, au FASTT,

— de séparer l'activité de gestion de l'activité d'assurance,

— de mettre en œuvre une portabilité conventionnelle au bénéfice des salariés intérimaires ayant une ancienneté de 414 h de travail dans la branche,

— de clarifier, en vue de les rendre plus compréhensibles, les garanties collectives de prévoyance dont bénéficient les salariés intérimaires non-cadres et cadres.

L'objet du présent accord consiste, dans le cadre d'une solidarité entre toutes les entreprises de la branche, à définir un régime de prévoyance (garanties décès, invalidité, incapacité et maternité), complémentaire aux prestations de la sécurité sociale, au profit des salariés non-cadres et cadres des entreprises de travail temporaire.

Les parties signataires ont recherché les meilleures conditions de couverture assurantielle du régime ins-

tauré par le présent accord et dont la caractéristique considérée comme essentielle par eux, réside dans l'établissement d'une solidarité professionnelle. Celle-ci se réalisera plus particulièrement au travers :

— d'une définition des garanties et des cotisations permettant à tous les salariés entrant dans le champ d'application de l'accord, quelles que soient la taille et la situation économique de leur entreprise, de bénéficier d'une couverture équivalente,

— d'une mutualisation des risques au niveau national et professionnel. Cette mutualisation est réalisée par l'adhésion des entreprises de la profession et l'affiliation de tous leurs salariés entrant dans le champ d'application du présent accord, auprès des co-assureurs recommandés,

— d'une mutualisation technique financière établie par la constitution d'un compte de résultat global pour l'ensemble des salariés entrant dans le champ d'application du présent accord.

La désignation d'un gestionnaire vise à :

— assurer une gestion efficace et uniforme, homogénéiser le traitement des dossiers des salariés avec des délais courts et une proximité de relation,

— faciliter le traitement des dossiers de chaque entreprise de travail temporaire : interlocuteur identique à chaque étape et pour chaque cas d'indemnisation,

— réunir les statistiques sur le fonctionnement global du régime, nécessaires à la détermination future du coût réel de l'absentéisme dans le travail temporaire, et à l'équilibre des comptes,

— surveiller et contrôler l'évolution réelle des coûts des prestations définies par le présent accord.

À compter du 1^{er} janvier 2019 le présent accord remplace les dispositions des accords du 10 juillet 2009 relatifs aux régimes de prévoyance des salariés intérimaires non-cadres et cadres.

Les partenaires sociaux décident de donner au régime de prévoyance le nom «Intérimaires Prévoyance».

Article 1 **Objet et champ d'application**

Le présent accord a pour objet de définir le régime de prévoyance des salariés intérimaires des entreprises de travail temporaire et des entreprises de travail temporaire d'insertion établies en France métropolitaine et dans les DOM.

Article 2 **Bénéficiaires du régime**

Avenant n° 3, 6 oct. 2023, non étendu, applicable à compter du 1^{er} janv. 2024⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Prism Emploi.

Syndicat(s) de salariés :

FO ;

FS CFDT ;

UNSA FCS ;

SNES CFE CGC ;

CFTC Interim ;

CGT Interim.

La notion de salarié s'entend pour tous les titulaires d'un contrat de travail temporaire qu'ils soient cadres (relevant des articles 4 et 4 bis de la convention collective nationale du 14 mars 1947) ou non cadres (ne relevant pas des articles 4 et 4 bis de la Convention collective nationale du 14 mars 1947) y compris les salariés intérimaires en contrat de travail indéterminé intérimaire (CDII) entrant dans le champ d'application tel que défini à l'article 1er.

(Al. précédent remplacé par Avenant n° 3, 6 oct. 2023, non étendu) La notion de salarié s'entend pour tous les titulaires d'un contrat de travail temporaire qu'ils soient cadres (relevant des articles 2.1 et 2.2 de l'accord national interprofessionnel du 17 novembre 2017 relatif à la prévoyance des cadres) ou non cadres (ne relevant pas des articles 2.1 et 2.2 de l'accord national interprofessionnel du 17 novembre 2017 relatif à la prévoyance des cadres) y compris les salariés intérimaires en contrat de travail à durée indéterminée intérimaire (CDII) entrant dans le champ d'application tel que défini à l'article 1er.

Sont bénéficiaires du présent accord :

— Les salariés intérimaires de l'entreprise de travail temporaire ou de l'entreprise de travail temporaire d'insertion,

Les salariés intérimaires bénéficiaires de la portabilité visée à l'article 8.

Article 3 **Caractère obligatoire du régime**

Le régime collectif institué par le présent accord est obligatoire pour tous les salariés intérimaires visés à l'article 2 des entreprises de travail temporaire et des entreprises de travail temporaire d'insertion.

Article 4 **Garanties**

Mod. par Avenant n° 1, 9 oct. 2020, étendu par arr. 8 févr. 2021, JO 21 févr.⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

PRISM Emploi.

Syndicat(s) de salariés :

FS CFDT ;

CFTC Intérim ;

CGT Intérim ;

UNSA FCS ;

FO ;

CFE CGC FNECS.

Mod. par Avenant n° 2, 26 mars 2021, étendu par arr. 31 mai 2022, JO 22 juin, applicable à compter du 1^{er} mai 2021⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

PRISM Emploi.

Syndicat(s) de salariés :

FS CFDT ;

CGT Intérim ;

UNSA FCS ;

FNECS CFE CGC.

Avenant n° 3, 6 oct. 2023, non étendu, applicable à compter du 1^{er} janv. 2024⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Prism Emploi.

Syndicat(s) de salariés :

FO ;

FS CFDT ;

UNSA FCS ;

SNES CFE CGC ;

CFTC Interim ;

CGT Interim.

Article 4.1

(Avenant n° 2, 26 mars 2021, étendu) - Nature et montant des garanties

Les salariés intérimaires non-cadres et cadres bénéficient des garanties qui sont définies en annexe de l'accord de branche du 16 novembre 2018 sans condition d'ancienneté, à l'exception de la garantie incapacité de travail, vie privée (y compris maternité), visée à l'article 4-2.

Pour bénéficier de ces garanties les salariés doivent être pris en charge par la Sécurité sociale ou par un organisme d'assurance sociale obligatoire d'un pays de l'Union européenne.

Pour garantir la pleine effectivité des droits des salariés intérimaires, le bénéfice des garanties ne peut être subordonné à aucune condition, ni à aucune formalité particulière à accomplir, autres que celles strictement mentionnées dans le présent accord.

En particulier, dans le cadre du dispositif «PREST'II» de la CNAM, dont la mise en œuvre est rendue obligatoire en application de l'article 5 de l'accord du 16 novembre 2018 (*Avenant n° 3, 6 oct. 2023, non étendu : les termes «de l'article 5 de l'accord du 16 novembre 2018» sont remplacés par les termes «de l'article 4.5»*), l'assureur ou, le cas échéant, le gestionnaire, ne peut en aucun cas subordonner, par principe, le bénéfice des prestations à la transmission obligatoire par le salarié intérimaire de son décompte d'indemnités journalières de la Sécurité sociale. La demande d'un justificatif de décompte ne peut intervenir qu'à titre exceptionnel notamment en cas d'échec de la transmission automatique.

Article 4.2

Condition d'ancienneté de 414 heures pour la garantie incapacité de travail, vie privée, hors accident de trajet

Le bénéfice de la garantie incapacité de travail, vie privée (y compris maternité), hors accident de trajet est soumis à une condition d'ancienneté appréciée au niveau de la branche : le salarié intérimaire doit avoir effectué plus de 414 heures de travail dans une ou des entreprises de travail temporaire ou entreprises de travail temporaire d'insertion au cours des douze derniers

mois consécutifs. Tout salarié bénéficie donc de cette garantie à compter du premier jour du mois civil qui suit le franchissement de cette ancienneté de 414 heures dès lors qu'il se trouve en contrat de travail.

Les heures à prendre en compte sont les heures de travail effectif effectuées pendant la période de référence. Sont assimilées aux heures de travail effectif dans le cadre des missions effectuées :

— les heures chômées payées à l'occasion des jours fériés, congés pour événements familiaux, congés de naissance ou d'adoption, d'intempéries et de chômage partiel,

— les heures chômées du fait de maladie ou d'accident indemnisées ou non par le régime de sécurité sociale,

— les heures restant à courir jusqu'au terme initialement prévu de la mission, en cas d'interruption de celle-ci avant l'échéance du contrat, du fait de l'entreprise utilisatrice, lorsque l'entreprise de travail temporaire n'a pas été en mesure de proposer une nouvelle mission au sens de l'article L. 1251-26 du Code du travail,

— les heures correspondant à des contrats de mission-formation dans les conditions légales, réglementaires et conventionnelles relatives à la formation professionnelle continue,

— les heures correspondant à des congés de formation syndicale, économique et sociale, de formation prud'homale, de formation de cadres et d'animateurs pour la jeunesse,

— les heures rémunérées pour l'exercice des mandats de délégué syndical, délégué du personnel, représentant syndical et représentant du personnel au comité social et économique, ainsi que pour les commissions paritaires et les commissions mixtes de la profession.

Article 4.3

Date du fait générateur pour la garantie incapacité de travail, vie privée, hors accident de trajet soumise à la condition de 414 heures

La prise en charge des sinistres visés à l'article 4-2 est conditionnée à ce que la date du fait générateur soit égale ou postérieure au premier jour du mois qui suit la 414^{ème} heure de travail et sous réserve que le salarié intérimaire soit titulaire d'un contrat de travail temporaire ou d'un contrat de travail à durée indéterminée intérimaire (CDII).

Article 4.4

(Avenant n° 2, 26 mars 2021, étendu) - Dispositions spécifiques pour la garantie incapacité de travail en cas d'accident de travail, accident de trajet ou maladie professionnelle

Article 4.4.1

Dispositions spécifiques pour la garantie incapacité de travail en cas d'accident de travail ou maladie professionnelle

En cas d'arrêt de travail pour accident du travail ou maladie professionnelle d'une durée initiale d'au moins

25 jours *«(prolongations comprises)»* (Termes ajoutés par Avenant n° 3, 6 oct. 2023, non étendu) dont 15 jours hors mission, le salarié intérimaire reçoit automatiquement de l'assureur ou, le cas échéant, du gestionnaire, une avance de 300 euros en attendant le versement de son indemnité journalière complémentaire. Cette avance est versée dans un délai maximum de 5 jours suivant la déclaration de l'arrêt de travail par l'entreprise (Avenant n° 3, 6 oct. 2023, non étendu : les termes «la déclaration de l'arrêt de travail par l'entreprise» sont remplacés par les termes «la déclaration par l'entreprise de l'arrêt de travail initial ou de prolongation,»), sans que le salarié intérimaire ait à en faire la demande préalable et sans qu'il ait de justificatif à fournir. La fourniture d'un relevé d'identité bancaire (RIB) n'est pas une condition nécessaire au versement de l'avance. À défaut de RIB, l'avance est payée par chèque adressé par voie postale au salarié intérimaire.

Les conditions de délivrance de l'avance pourront être réexaminées par les partenaires sociaux dans le cadre du pilotage du régime par le Fonds d'Action Sociale du Travail Temporaire (FASTT).

Article 4.4.2

Dispositions spécifiques pour la garantie incapacité de travail en cas d'accident de travail, d'accident de trajet et de maladie professionnelle

Dans le cadre de la politique de prévention de la branche, en particulier du risque de désinsertion sociale et professionnelle des salariés intérimaires, les entreprises ou leur assureur (Avenant n° 3, 6 oct. 2023, non étendu : les termes «ou leur assureur» sont remplacés par les termes «éventuellement par l'intermédiaire de leur assureur») ont l'obligation de transmettre, de manière sécurisée, au FASTT, selon un rythme au minimum mensuel, un fichier recensant tous les salariés intérimaires en arrêt de travail d'une durée d'au moins 30 jours, prolongations comprises, consécutif à un accident de travail, un accident de trajet ou une maladie professionnelle.

Ce fichier, dont un modèle figure en annexe 4 du présent avenant, est transmis au FASTT par voie électronique à l'adresse suivante : accompagnement-at@fastt.org.

Il doit comporter les informations nécessaires à une prise de contact efficace par les services du FASTT en vue d'assurer l'accompagnement des salariés intérimaires concernés pendant leur arrêt de travail pour favoriser leur retour à l'emploi. Ces informations comportent a minima les coordonnées téléphoniques et l'adresse électronique du salarié intérimaire. La finalité de cette obligation est conforme à l'accord de branche du 13 décembre 2018 sur les moyens relatifs à la mise en œuvre des dispositifs de protection sociale, d'accompagnement social et de prévention des risques de désinsertion sociale, de santé et de sécurité au travail, et de suivi et d'accompagnement des parcours professionnels des salariés intérimaires. Cette obligation est conforme

au Règlement (UE) 2016/679 du Parlement européen et du Conseil du 27 avril 2016.

Tous les arrêts de travail indemnissables visés au premier alinéa doivent être déclarés au FASTT. Sont concernés à la fois les arrêts indemnifiés par le régime de prévoyance et les arrêts indemnissables, pour lesquels le montant des indemnités journalières de la Sécurité sociale conduit au calcul d'une indemnité complémentaire égale à zéro.

Pour les entreprises adhérentes au contrat recommandé par la branche, cette obligation est supportée par le gestionnaire (Avenant n° 3, 6 oct. 2023, non étendu : les termes «le gestionnaire» sont remplacés par les termes «assureurs recommandés»).

4.5

(Avenant n° 2, 26 mars 2021, étendu) - Dispositions communes aux Garanties incapacité de travail (vie privée et vie professionnelle)

(Al. ajouté par Avenant n° 3, 6 oct. 2023, non étendu) Les partenaires sociaux sont attachés à l'effectivité des droits des salariés intérimaires et à la facilitation de l'accès aux prestations prévues au présent accord. Pour ce faire, il est précisé que tout arrêt de travail d'un salarié intérimaire, remplissant les conditions prévues au présent accord, doit faire l'objet, sous la responsabilité de l'entreprise, d'une inscription sur les flux «PRESTIJ» de la CNAM, permettant le déclenchement automatique du paiement de l'indemnité journalière complémentaire sans délai dès la liquidation du droit du régime de base de la sécurité sociale.

Définition salaire de base

Par salaire de base de la mission, il y a lieu d'entendre le salaire brut qu'aurait perçu le salarié, s'il avait effectivement travaillé, calculé au jour de l'arrêt de travail, en fonction de la durée du travail prévue au contrat de mission.

Le salaire brut comprend le salaire brut horaire de base, le cas échéant l'indemnité de fin de mission (IFM) et l'indemnité compensatrice de congés payés (ICCP), les primes présentant un caractère de généralité, de constance et de fixité (par exemple 13^{ème} mois) ainsi que les primes et indemnités liées aux conditions de travail (par exemple : prime de froid) et à la durée du travail, à l'exception des remboursements de frais.

Pour le salarié en CDII, il s'agit du salaire de la dernière mission.

Pour les sinistres survenant pendant la période de portabilité, le salaire de base comprend le salaire net horaire de la dernière mission, y compris, le cas échéant, l'indemnité de fin de mission (IFM) et l'indemnité compensatrice de congés payés (ICCP), ainsi que l'ensemble des primes visées au deuxième alinéa de la présente définition.

Point de départ de l'indemnisation complémentaire

En cas d'arrêt de travail vie privée (hors accident de trajet), le délai de carence est de 3 jours calendaires.

Par conséquent, l'indemnité complémentaire est due à compter du 4^{ème} jour calendaire de l'arrêt de travail.

En cas d'arrêt de travail consécutif à un accident du travail, un accident de trajet ou une maladie professionnelle, l'indemnité complémentaire est due dès le premier jour de l'arrêt de travail dès lors qu'il est pris en charge par la Sécurité sociale.

Limitation du montant de l'indemnisation

La totalité des indemnités perçues par le salarié (indemnités journalières de la Sécurité sociale et indemnités complémentaires) ne peut excéder 100 % du salaire net de la mission suspendue (indemnisation avant la fin de la mission) ou de la dernière mission (indemnisation après la fin de la mission). Par conséquent, les indemnités complémentaires versées dans le cadre d'un arrêt de travail survenu pendant la période de portabilité conventionnelle ne sont pas limitées au montant des allocations chômage perçues par le salarié intérimaire, et ce, pendant toute la durée de l'arrêt de travail.

Limitation de la durée de l'indemnisation complémentaire en cas d'arrêts de travail discontinus

Pour la détermination du taux de calcul de l'indemnité complémentaire et de la durée d'indemnisation, il est tenu compte des indemnités complémentaires déjà perçues par l'intéressé au cours des 12 derniers mois, de date à date, précédant l'arrêt de travail, de telle sorte que si plusieurs arrêts ont été indemnisés tant par l'entreprise de travail temporaire que par l'organisme assureur au cours de ces 12 mois, le nombre total de jours indemnisés ne dépasse pas le nombre maximum de jours suivant :

- 92 jours pour la garantie incapacité de travail, vie privée et accident de trajet,
- 150 jours pour la garantie incapacité de travail en cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle.

En cas de cumul de jours indemnisés supérieur aux seuils mentionnés ci-dessus, aucune indemnisation n'est versée.

En cas de cumul de jours indemnisés inférieur aux seuils mentionnés, l'indemnisation du nouvel arrêt de travail est versée dans la limite des seuils mentionnés ci-dessus.

Le décompte des 92 jours ou 150 jours ne tient compte que des jours ayant donné lieu au versement d'une indemnité complémentaire non nulle par l'assureur ou l'entreprise au titre d'un arrêt de travail pour maladie, accident de trajet, accident de travail ou maladie professionnelle.

Cette limitation du cumul de jours indemnisés ne fait pas échec à une indemnisation complémentaire en cas d'arrêt de travail continu d'une durée supérieure à 95 jours pour les arrêts maladie vie privée et 91 jours pour les arrêts consécutifs à un accident du travail, de

trajet et maladie professionnelle. Dans ce cas, l'indemnité complémentaire est versée au salarié au maximum jusqu'au 1 095^{ème} jour d'arrêt continu ou jusqu'à la date de mise en invalidité. Tout jour indemnisé, y compris avec un montant d'indemnisation nul pour le régime de prévoyance, est comptabilisé dans l'appréciation des 95 ou 91 jours.

Déclaration des arrêts de travail en cours de contrat

Pour garantir une indemnisation rapide des arrêts de travail, les entreprises sont tenues de déclarer à l'assureur ou, le cas échéant, au gestionnaire, les arrêts de travail de leurs salariés intérimaires dès qu'ils en ont connaissance et au plus tard dans les 3 mois qui suivent le sinistre. Le non-respect de ce délai n'entraîne pas un refus de prise en charge par l'assureur et est sans incidence sur le point de départ de l'indemnisation complémentaire tel que défini au présent article.

Lors de la déclaration de l'arrêt de travail, les entreprises communiquent, à l'assureur ou, le cas échéant, au gestionnaire, outre l'adresse postale du salarié intérimaire, ses coordonnées téléphoniques et son adresse électronique pour faciliter la prise de contact avec ce dernier dans le cadre du traitement et du suivi de son dossier. Cette obligation est conforme au Règlement (UE) 2016/679 du Parlement européen et du Conseil du 27 avril 2016.

Déclaration des arrêts de travail pendant la portabilité

(Al. ajouté par Avenant n° 3, 6 oct. 2023, non étendu)
Tout salarié intérimaire a la possibilité de déclarer directement son arrêt de travail auprès de l'assureur ou, le cas échéant, du gestionnaire, pendant les périodes de portabilité.

Les entreprises doivent s'assurer que l'assureur ou, le cas échéant, le gestionnaire a mis en place un processus de déclaration des arrêts de travail survenus pendant la période de portabilité. À cette fin, une information doit être faite aux salariés et un service en ligne doit être mis à la disposition des salariés intérimaires. Ces derniers n'ont besoin d'effectuer aucune démarche auprès de leur dernier employeur.

En dehors des délais de prescription légaux, aucun délai de déchéance ne peut être opposé au salarié intérimaire. La date de déclaration de l'arrêt de travail par le salarié intérimaire est sans incidence sur le point de départ de l'indemnisation complémentaire.

Dans le cadre du traitement de son dossier, le salarié intérimaire doit transmettre la copie de son dernier contrat de travail et justifier être en arrêt de travail par tout moyen, notamment par la transmission de la copie de son avis d'arrêt de travail. La réception par l'assureur ou, le cas échéant, le gestionnaire du décompte d'indemnités journalières de la Sécurité sociale par Prest'IJ permet de considérer cette obligation de justification comme remplie.

Suivi en ligne des dossiers d'indemnisation

Un espace personnel en ligne est mis en place par l'assureur ou, le cas échéant, le gestionnaire. Les fonctionnalités de cet espace répondent aux finalités suivantes :

- la constitution du dossier avec la liste des pièces nécessaires à l'indemnisation ;
- le traitement du dossier (identification des pièces manquantes précisant la date de réclamation ainsi que la date de réception des pièces) ;
- le règlement des prestations (périodes indemnisées, montant de l'indemnisation, mode de règlement des prestations et date de règlement des prestations).

L'ensemble de ces informations, notamment l'adresse internet permettant de se connecter à l'espace personnel, doit être mentionné dans la notice d'information remise au salarié intérimaire.

Article 4.6

(Avenant n° 2, 26 mars 2021, étendu) - Dispositions relatives à la Garantie incapacité de travail vie privée

L'indemnité complémentaire est payée directement par l'entreprise de travail temporaire jusqu'à la rupture ou la fin du contrat de travail.

Au-delà de la rupture ou la fin du contrat de travail, si l'arrêt de travail se poursuit de manière continue, et est d'une durée totale supérieure à 10 jours calendaires, l'indemnité complémentaire est payée directement au salarié intérimaire.

Article 4.7

Dispositions relatives à la Garantie décès

En cas d'incapacité temporaire de travail non prise en charge par le régime (condition d'ancienneté visée à l'article 4.2 non remplie), la garantie décès s'applique dès lors que le salarié intérimaire bénéficie des indemnités journalières de la sécurité sociale.

Définition salaire de base

Le salaire de référence pour la Garantie décès est le salaire moyen soumis à cotisation. Ce salaire correspond à 320 fois le salaire journalier brut apprécié sur la dernière mission, comprenant, le cas échéant, l'indemnité de fin de mission et l'indemnité compensatrice de congés payés.

Lorsque la Garantie décès est exprimée en fonction du Plafond Mensuel de la Sécurité sociale (PMSS), le PMSS à prendre compte est celui en vigueur au moment du sinistre.

Pour le salarié en CDI, il s'agit du salaire de la dernière mission.

Limitation de l'indemnisation

Lorsque la Garantie décès ouvre droit à une rente éducation, le cumul des rentes éducation versées aux enfants à charge ne peut excéder 100 % du salaire

moyen annuel de l'intérimaire décédé tel que défini ci-dessus.

Définition des bénéficiaires

Un capital décès est versé aux ayants droit du salarié :

- en priorité au conjoint survivant non divorcé, non séparé judiciairement,
- à défaut au partenaire lié par un PACS du salarié,
- à défaut et à parts égales entre eux, aux enfants du salarié, vivants ou représentés,
- à défaut et à parts égales entre eux, aux père et mère vivants du salarié,
- à défaut, et par parts égales, aux héritiers du salarié

L'enfant du salarié et de son conjoint ou de son partenaire avec qui il est lié par un PACS, à naître moins de 300 jours après le décès du salarié est réputé né pour l'attribution du capital.

Le concubin, n'étant pas visé par la désignation type de bénéficiaires ci-dessus, doit être désigné expressément si tel est le souhait du salarié.

Dans le cas d'un salarié qui revendique un mariage polygame acquis valablement sous l'empire d'une loi étrangère ou toute autre situation de même nature, alors un seul capital est versé et réparti, à défaut de désignation expresse, par parts égales entre les différents bénéficiaires.

Cependant, le salarié a la possibilité de faire une désignation différente qui devra être transmise à l'assureur en utilisant le formulaire établi à cet effet par l'assureur.

La désignation du bénéficiaire peut également être effectuée notamment par voie d'acte sous seing privé ou par acte authentique (notaire...).

Définition des enfants à charge

Une rente éducation annuelle est versée aux enfants à charge du salarié.

La notion d'enfant à charge du salarié s'entend au sens de la réglementation sociale. Sont considéré comme enfants à charge :

- les enfants de moins de 18 ans, qu'ils soient légitimes, naturels ou adoptifs, dont l'assuré pourvoit aux besoins et assume la charge effective et permanente de l'entretien ou pour lesquels il verse une pension alimentaire constatée judiciairement ou déduite fiscalement,
- l'enfant légitime ou naturel, à naître au moment du décès et né viable,
- les enfants de 25 ans au plus qui poursuivent leurs études ou sont en contrat d'apprentissage,
- les enfants, qui, par suite d'infirmité ou de maladie incurable, sont dans l'impossibilité permanente de se livrer à la moindre activité professionnelle et ce quel que soit leur âge,

La majoration du capital pour enfants à charge est versée par parts égales à ceux-ci, qu'il y ait eu désignation de bénéficiaire expresse ou non.

L'enfant du conjoint ou partenaire de Pacs de l'assuré, à naître plus de 180 jours et moins de 300 jours après le décès de celui-ci, est pris en compte pour le calcul et l'attribution de la majoration du capital pour enfants à charge.

Article 4.8

Dispositions relatives à la Garantie invalidité et Incapacité permanente

En cas d'incapacité temporaire de travail non prise en charge par le régime (condition d'ancienneté visée à l'article 4.2 non remplie), la garantie invalidité et incapacité permanente s'applique dès lors que le salarié intérimaire bénéficie des indemnités journalières de la sécurité sociale.

Définition salaire de base

Le salaire de base applicable aux garanties Invalidité ou Incapacité permanente est le salaire de base défini à l'article 4.5 du présent accord.

Lorsque la garantie Incapacité permanente est exprimée en fonction du Plafond Mensuel de la Sécurité sociale (PMSS), le PMSS à prendre compte est celui en vigueur au moment du versement de la prestation.

Limitation de l'indemnisation

La totalité des rentes Invalidité perçues par l'intérimaire (rente de la Sécurité sociale et rente complémentaire) ne peut excéder 100 % du salaire net de la dernière mission.

En cas d'Incapacité permanente l'ensemble des ressources versées à l'intérimaire ne peut excéder 75 % du salaire de base de la dernière mission revalorisé

4.9

Dispositions relatives à la garantie maternité

Le bénéfice de la garantie maternité est soumis à la condition d'ancienneté définies l'article 4.2.

L'indemnité journalière est calculée sur la base d'une fraction du salaire de base défini à l'article 4.5 du présent accord.

Le cumul des indemnités journalières perçues (Sécurité sociale et complémentaires) ne peut excéder 100 % du salaire journalier net de base.

Le bénéfice des dispositions liées à la maternité est étendu à tout intérimaire dont la conjointe décède au cours de l'accouchement, sous réserve de remplir les conditions d'ouverture des droits concernant le versement de l'indemnité journalière de repos de la Sécurité sociale, et également à condition de ne pas être déjà couvert pour ce risque.

Article 4.10 (d'origine)

(Avenant n° 1, 9 oct. 2020, étendu) - Maintien des garanties en cas d'activité partielle

À compter du 12 mars et jusqu'au 31 décembre 2020, les salariés intérimaires placés en position d'activité partielle bénéficient du maintien des garanties définies en annexe du présent accord, pendant les périodes où ils ne sont pas en activité, sans versement des cotisations au titre des heures non travaillées.

Le salaire de base de la mission défini à l'article 4.5, servant de base au calcul des prestations, est intégralement reconstitué au titre des périodes d'activité partielle.

À compter du 1^{er} janvier 2021, le maintien des garanties au bénéfice des salariés intérimaires placés en activité partielle donnera lieu au paiement, par les entreprises comme par les salariés intérimaires, des cotisations prévues aux articles 10.1 et 10.2.

L'indemnité légale brute d'activité partielle servira de base au calcul de ces cotisations pour les périodes pendant lesquelles elle a été effectivement perçue.

L'assiette servant de base au calcul des prestations est déterminée selon le mode de calcul défini en annexe du présent accord en substituant à la notion de «salaire de base» l'indemnité légale brute d'activité partielle versée au salarié intérimaire.

Article 4.10 (nouveau)

(Avenant n° 3, 6 oct. 2023, non étendu) - Maintien des garanties en cas d'activité partielle

Les salariés intérimaires, dont le contrat de travail est suspendu, bénéficient du maintien des garanties définies en annexe du présent accord pour la période au titre de laquelle ils bénéficient :

- *D'un maintien total ou partiel de salaire*
- *D'indemnités journalières complémentaires financées au moins pour partie par l'employeur*
- *D'un revenu de remplacement versé par l'employeur (activité partielle, activité partielle de longue durée, congé reclassement, congé de mobilité, chômage intérimaire, etc...).*

Pour les cas de suspension du contrat de travail donnant lieu à un revenu de remplacement par l'employeur, le maintien des garanties donne lieu au paiement, par les entreprises comme par les salariés intérimaires, des cotisations prévues aux articles 10.1 et 10.2.

Le revenu de remplacement versé par l'employeur sert de base au calcul de ces cotisations pour les périodes pendant lesquelles il a été effectivement perçu.

L'assiette servant de base au calcul des prestations est déterminée selon le mode de calcul défini en annexes 1 et 2 du présent accord en substituant à la notion de «salaire de base» le revenu de remplacement versé au salarié intérimaire.

Article 5 (d'origine) Gestionnaire

La gestion du régime défini par le présent accord est déléguée à un gestionnaire désigné au terme d'une procédure d'appel d'offres.

Le gestionnaire désigné par les signataires du présent accord, est : PRIMA, membre du groupe AG2R La Mondiale dont le siège social est situé au 37 boulevard Brune, 75014 Paris.

La gestion est déléguée à PRIMA à compter du 1^{er} janvier 2019, pour une durée de 5 années selon des modalités définies dans un contrat cadre conclu entre la branche et le gestionnaire.

L'organisme gestionnaire est le délégataire de gestion des assureurs co-recommandés dans la branche et des organismes assureurs qui ne seraient pas recommandés qui appliqueraient strictement les dispositions du présent accord.

L'organisme gestionnaire est en charge de la gestion du régime non-cadres et cadres. Il lui appartient d'organiser la continuité de gestion des dossiers. Il devra déployer tous les moyens permettant d'assurer la gestion des adhésions des entreprises, la gestion des affiliations, le versement des prestations et l'encaissement des cotisations versées par les entreprises.

Le gestionnaire est tenu d'appliquer les dispositions du présent accord. Cela implique notamment une coopération réciproque tant avec les partenaires sociaux qu'avec les autres acteurs de la branche : le FASTT, l'opérateur en charge du décompte de l'ancienneté, les co-assureurs, les organismes paritaires...

Les partenaires sociaux sont attachés à l'affectivité des droits des salariés intérimaires et à la facilitation de l'accès aux prestations prévues au présent accord. Pour ce faire, il est précisé que tout arrêt de travail d'un salarié intérimaire, remplissant les conditions prévues au présent accord, doit faire l'objet, sous la responsabilité de l'entreprise, d'une inscription sur les flux «PREST'IJ» de la CNAM, permettant le déclenchement automatique du paiement de l'indemnité journalière complémentaire sans délai dès la liquidation du droit du régime de base de la sécurité sociale.

Tout salarié intérimaire a la possibilité de déclarer directement son arrêt de travail auprès du gestionnaire ou te cas échéant de l'assureur, pendant les périodes de portabilité sans avoir à effectuer une démarche auprès de son dernier employeur. Cette déclaration s'effectue principalement de façon dématérialisée.

Article 5 (nouveau) Distribution et gestion

Mod. par Avenant n° 3, 6 oct. 2023, non étendu, applicable à compter du 1^{er} janv. 2024⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Prism Emploi.

Syndicat(s) de salariés :

FO ;

FS CFDT ;
UNSA FCS ;
SNES CFE CGC ;
CFTC Interim ;
CGT Interim.

Les partenaires sociaux de la branche conviennent de la possibilité que les activités de distribution et/ou gestion soient déléguées à un opérateur spécialisé.

Article 6 Co-assureurs recommandés

Avenant n° 3, 6 oct. 2023, non étendu, applicable à compter du 1^{er} janv. 2024⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Prism Emploi.

Syndicat(s) de salariés :

FO ;

FS CFDT ;

UNSA FCS ;

SNES CFE CGC ;

CFTC Interim ;

CGT Interim.

À l'issue d'une procédure de mise en concurrence, la commission paritaire de procéder à la co-recommandation de deux organismes d'assurance, pour une durée maximale de cinq années à compter du 1^{er} janvier 2019 :

Pour tous les risques, hors rente éducation :

— APICIL Prévoyance, institution de prévoyance régie par le code de la sécurité sociale (siège social : 38 rue François Peissel 69300 Caluire et Cuire)

— KLESIA prévoyance, institution de prévoyance régie par le code de la sécurité sociale (siège social : 4 rue Georges Picquart 75017 Paris)

Pour les rentes éducatives : l'OCIRP, union d'institutions de prévoyance (siège social : 17 Rue de Marignan, 75008 Paris), représentée par APICIL Prévoyance et KLESIA Prévoyance,

(Al. précédents remplacés par Avenant n° 3, 6 oct. 2023, non étendu) À l'issue d'une nouvelle procédure de mise en concurrence, la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation CPPNI a reconduit la co-recommandation de deux organismes d'assurance, pour une durée maximale de cinq ans, à compter du 1^{er} janvier 2024 :

Pour tous les risques, hors rente éducation, et en quotes-parts égales :

— APICIL Prévoyance, institution de prévoyance régie par le code de la sécurité sociale (siège social : 38 rue François Peissel 69300 Caluire et Cuire)

— KLESIA prévoyance, institution de prévoyance régie par le code de la sécurité sociale (siège social : 4 rue Georges Picquart 75017 Paris)

Pour les rentes éducatives :

— OCIRP, union d'institutions de prévoyance régie par l'article L. 931-2 du Code de la sécurité sociale (siège social : 17 Rue de Marignan, 75008 Paris), représentée

par APICIL Prévoyance et KLESIA Prévoyance agissant au nom et pour le compte de l'OCIRP pour la gestion de ses garanties.

Ces organismes co-assurent les garanties obligatoires visées au présent accord et ses annexes.

(Al. ajouté par Avenant n° 3, 6 oct. 2023, non étendu)
Le régime de prévoyance de branche assuré par les co-assureurs recommandés est nommé «Intérimaires Prévoyance».

Afin de garantir aux salariés une couverture optimale et d'assurer la meilleure efficacité possible du régime de branche, les partenaires sociaux s'engagent à procéder à une nouvelle procédure de mise en concurrence de l'assurance du régime au minimum tous les cinq ans.

Les partenaires sociaux conviennent de se réunir au plus tard au cours du premier trimestre de l'année qui précède cette échéance quinquennale.

Les co-assureurs établissent et présentent un compte de résultat provisoire arrêté au 31 décembre de chaque année au plus tard le 30 avril N + 1 à l'intention des partenaires sociaux de la branche. Ce rapport contient les éléments d'ordre économique, financier et social nécessaires à l'appréciation de l'application de l'accord.

Aussi un rapport définitif du compte est adressé et présenté au plus tard le 30 juin N + 1

Les co-assureurs fournissent toutes les informations et données chiffrées nécessaires à l'appréciation de l'équilibre du régime sur demande des partenaires sociaux ou du FASTT, pilote du régime.

Article 7 Organisme apériteur

Les partenaires sociaux confient l'apériture du dispositif d'assurance recommandé à Apicil Prévoyance pour la durée de la recommandation mentionnée à l'article 6.

Article 8 Mutualisation de la portabilité de la couverture en cas de rupture du contrat de travail ouvrant droit à l'assurance chômage

Mod. par Avenant n° 1, 9 oct. 2020, étendu par arr. 8 févr. 2021, JO 21 févr.⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

PRISM Emploi.

Syndicat(s) de salariés :

FS CFDT ;

CFTC Intérim ;

CGT Intérim ;

UNSA FCS ;

FO ;

CFE CGC FNECS.

Mod. par Avenant n° 2, 26 mars 2021, étendu par arr. 31 mai 2022, JO 22 juin, applicable à compter du 1^{er} mai 2021⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

PRISM Emploi.

Syndicat(s) de salariés :

FS CFDT ;

CGT Intérim ;

UNSA FCS ;

FNECS CFE CGC.

Article 8.1

(Avenant n° 2, 26 mars 2021, étendu) - Portabilité conventionnelle d'une durée d'un mois

Considérant que le mécanisme de la portabilité légale (telle que définie par l'article L. 911-8 du Code de la sécurité sociale) nécessite d'être adapté aux spécificités du travail temporaire, les parties signataires ont décidé d'instituer une portabilité conventionnelle forfaitaire au bénéfice des salariés intérimaires remplissant la condition d'ancienneté mentionnée à l'article 4-2.

Toutefois, les salariés ne bénéficiant pas de la portabilité conventionnelle forfaitaire d'un mois bénéficient d'un dispositif de garanties de certaines maladies graves et redoutées visées en annexe 3 de l'accord de branche du 16 novembre 2018.

La portabilité conventionnelle forfaitaire permet aux salariés intérimaires remplissant la condition d'ancienneté mentionnée à l'article 4-2 et qui sont inscrits comme demandeurs d'emploi, de bénéficier, dans les mêmes conditions que les salariés intérimaires en activité, d'un maintien à titre gratuit des garanties dont ils bénéficiaient au sein de l'entreprise, quelle que soit la durée du ou des derniers contrats de travail successifs, pour une durée d'un mois à compter de la date de cessation du contrat de travail.

Pendant la portabilité conventionnelle, les salariés intérimaires continuent de bénéficier de leurs garanties de prévoyance dès lors qu'un sinistre survient au cours de cette durée maximum d'un mois. Dans ce cadre, les prestations sont versées directement au salarié intérimaire par l'assureur ou, le cas échéant, le gestionnaire, sur la totalité de la durée d'indemnisation définie aux annexes 1 et 2 de l'accord de branche du 16 novembre 2018.

La durée d'un mois ne peut en aucun cas être interprétée comme étant un délai au terme duquel les prestations prennent fin ou comme un délai de prescription pouvant entraîner un refus d'indemnisation en cas de déclaration tardive.

Conformément à l'article 4.5 du présent accord, pour les sinistres survenant pendant la période de portabilité, le salaire de base comprend le salaire net horaire de la dernière mission, y compris, le cas échéant, l'indemnité de fin de mission (IFM) et l'indemnité compensatrice de congés payés (ICCP), ainsi que l'ensemble des primes visées à cet article.

Les indemnités complémentaires versées dans le cadre d'un arrêt de travail survenu pendant la période de portabilité conventionnelle ne sont pas limitées au montant des allocations chômage perçues par le salarié intérimaire, et ce, pendant toute la durée de l'arrêt de travail. Par dérogation au troisième alinéa, la condition d'inscription comme demandeur d'emploi, justifiant l'ouverture des droits à la portabilité conventionnelle, ne

s'applique pas dans les cas limitativement énumérés ci-dessous :

— Pendant les 4 jours calendaires immédiatement postérieurs à la date de cessation du contrat de travail ;

— Lorsque le salarié intérimaire se trouve dans l'impossibilité de s'inscrire à Pôle Emploi, pendant une période forfaitaire d'un mois à compter de la date de cessation du contrat de travail, pour une cause indépendante de sa volonté telle qu'une hospitalisation. La preuve de l'évènement, rendant impossible l'inscription du salarié intérimaire comme demandeur d'emploi, doit être rapportée par tout moyen aux organismes d'assurance.

Le dispositif de portabilité conventionnelle s'applique également aux salariés intérimaires en cumul emploi retraite.

À l'issue de la durée d'un mois, s'il remplit les conditions fixées à l'article L. 911-8 du Code de la sécurité sociale, le salarié intérimaire bénéficie de la portabilité légale dans la limite totale de douze mois (incluant la durée de la portabilité conventionnelle).

Ce maintien des garanties est financé par un mécanisme de mutualisation intégré aux cotisations finançant le régime collectif obligatoire des salariés en activité.

Article 8.2

Cessation de la portabilité

Le maintien de la couverture en application des mécanismes de portabilité conventionnelle et légale cesse :

— lorsque le salarié intérimaire bénéficiaire du dispositif de portabilité reprend une activité professionnelle,

— pour la portabilité conventionnelle forfaitaire d'un mois : dès qu'il n'est plus en mesure de justifier de son statut de demandeur d'emploi inscrit au régime obligatoire d'assurance chômage

— pour la portabilité légale : dès qu'il n'est plus indemnisé par le régime obligatoire d'assurance chômage

— au plus tard, au terme de la période de maintien des garanties prévues par l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale,

— pour la portabilité légale, à la date de la liquidation de la pension vieillesse de la sécurité sociale,

— en cas de décès.

Article 9

Fonds de solidarité et de mutualisations - Engagements au titre du haut degré de solidarité

Avenant n° 3, 6 oct. 2023, non étendu, applicable à compter du 1^{er} janv. 2024⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Prism Emploi.

Syndicat(s) de salariés :

FO ;

FS CFDT ;

UNSA FCS ;

SNES CFE CGC ;

CFTC Interim ;

CGT Interim.

Conformément aux dispositions de l'article L. 912-1 du Code de la Sécurité sociale, les partenaires sociaux instaurent des garanties de prévoyance présentant un degré élevé de solidarité qui comprennent à ce titre des prestations à caractère non directement contributif.

Le haut degré de solidarité comprend notamment :

— le financement d'actions de prévention des risques professionnels ; ces mesures sont déterminées et pilotées par la CPNSST (Commission Paritaire Nationale Santé et Sécurité au Travail) et leur mise en œuvre est assurée par le Fastt,

— le financement d'actions d'accompagnement pour le reclassement et le retour vers l'emploi des salariés en situation d'arrêts de travail pour un accident de travail. Ces mesures seront déterminées et pilotées par le FASTT dans le cadre de ses missions d'accompagnement social,

— la mise en œuvre d'une politique d'action sociale et de prévention des risques de désinsertion sociale et professionnelle. Ces mesures sont déterminées et pilotées par le Fastt ;

— la prise en charge du dispositif de garanties de certaines maladies graves et redoutées visées à l'annexe 3.

— après avis de la commission prévoyance, à titre exceptionnel, la prise en charge de situations personnelles non envisagées par les garanties prévues par le présent accord.

Pour financer ces prestations de solidarité il est créé un fonds de solidarité mutualisé dédié que devront financer toutes les entreprises de travail temporaire et les entreprises de travail temporaire d'insertion, qu'elles aient ou non choisi d'adhérer au contrat d'assurance recommandé par le présent accord.

La gestion et le pilotage du fonds sont confiés au FASTT. La mise en œuvre du haut degré de solidarité est définie par le comité paritaire de gestion du FASTT. *La part de la cotisation totale acquittée pour le régime obligatoire, affectée au financement de ce fonds de solidarité, est fixée à 2 % des cotisations totales versées par les entreprises.*

Toute entreprise qui choisirait de ne pas affilier ses salariés intérimaires auprès des organismes assureurs co-recommandés devra verser au gestionnaire visé à l'article 5 (*Avenant n° 3, 6 oct. 2023, non étendu : les termes «au gestionnaire visé à l'article 5» sont remplacés par les termes «au FASTT ou à tout organisme qu'il aura mandaté pour ce faire»*), au titre du haut degré de solidarité, une somme correspondant à 2 % du montant de l'ensemble des cotisations totales versées pour l'ensemble de ses salariés intérimaires au titre du régime institué dans cette entreprise.

L'entreprise devra justifier son versement par tout élément permettant d'établir les sommes versées à l'assureur.

**Article 10
Cotisations**

Mod. par Avenant n° 2, 26 mars 2021, étendu par arr. 31 mai 2022, JO 22 juin, applicable à compter du 1^{er} mai 2021⁽¹⁾

(I) *Signataires :*

Organisation(s) patronale(s) :

PRISM Emploi.

Syndicat(s) de salariés :

FS CFDT ;

CGT Intérim ;

UNSA FCS ;

FNECS CFE CGC.

Avenant n° 3, 6 oct. 2023, non étendu, applicable à compter du 1^{er} janv. 2024⁽¹⁾

(I) *Signataires :*

Organisation(s) patronale(s) :

Prism Emploi.

Syndicat(s) de salariés :

FO ;

FS CFDT ;

UNSA FCS ;

SNES CFE CGC ;

CFTC Interim ;

CGT Interim.

Afin de financer les garanties fixées par le présent accord, les entreprises de travail temporaire et les entreprises de travail temporaire d'insertion et les salariés intérimaires sont tenus de verser les cotisations indiquées ci-après.

Cette cotisation est répartie :

— pour les salariés intérimaires non-cadres, 53,5 % à la charge de l'entreprise et 46,5 % à la charge du salarié intérimaire,

— pour les salariés cadres, 100 % à la charge de l'entreprise.

Les cotisations sont calculées sur la base du salaire brut de chaque assuré. Par salaire brut, on entend le salaire tel que déclaré pour le calcul des cotisations de sécurité sociale.

**Article 10.1
Salariés non-cadres**

Les taux qui suivent seront appliqués sur les cotisations afférentes aux périodes d'emploi à compter du 1^{er} mai 2021 :

Salaires	Employeur	Salarié non cadre
Taux applicables à la tranche 1*		
Décès	0,027 %	0,023 %
Rente éducation	0,021 %	0,019 %
Invalidité	0,209 %	0,181 %
Incapacité de travail vie professionnelle	0,203 %	0,177 %
Total – 414 h	0,46 %	0,4 %
	Soit 0,86 %	
Incapacité de travail vie privée ***	0,118 %	0,102 %
Total + 414 h	0,578 %	0,502 %
	Soit 1,08 %	
Taux applicables à la tranche 2**		
Décès	0,005 %	0,005 %
Rente éducation	0,005 %	0,005 %
Invalidité	0,193 %	0,167 %
Incapacité de travail vie professionnelle	0,187 %	0,163 %
Total – 414 h	0,39 %	0,34 %
	Soit 0,73 %	
Incapacité de travail vie privée *	0,091 %	0,079 %
Total + 414 h	0,481 %	0,419 %
	0,9 %	
* La tranche 1 correspond à la fraction de salaire inférieure ou égale au plafond de la Sécurité sociale		
** La tranche 2 correspond à la fraction de salaire supérieure au plafond de la Sécurité sociale, limitée à 8 plafonds de la Sécurité sociale		
*** La cotisation vie privée s'applique à compter du premier jour de travail du mois qui suit la 414 ^{ème} heure de travail.		

Bénéficient d'un taux réduit les entreprises de travail temporaire justifiant d'un taux moyen de cotisation d'accident du travail inférieur ou égal au taux collectif du risque 74.5 BE. Les entreprises de travail temporaire et les entreprises de travail temporaire d'insertion concernées doivent fournir avant le 15 mars à leurs assureurs tous les justificatifs nécessaires au calcul de leur taux moyen d'accident du travail de l'entreprise de travail temporaire ou les entreprises de travail temporaire d'insertion. Le taux de cotisation de l'année N est déterminé en fonction du taux moyen d'accident du travail justifié de l'année N - 1.

Modalités de calcul du taux moyen d'accident du travail (AT) d'une entreprise de travail temporaire :

Masse salariale annuelle des intérimaires de chaque agence multipliée par le taux d'AT de chaque agence = montant des cotisations de chaque agence. Le total des

cotisations de toutes les agences de l'entreprise de travail temporaire et les entreprises de travail temporaire d'insertion est divisé par le total des masses salariales intérimaires de toutes les agences, le résultat est multiplié par 100.

Justificatifs : notification du taux AT de toutes les agences, masse salariale des intérimaires de chaque agence certifiée conforme par le commissaire aux comptes de l'entreprise de travail temporaire ou les entreprises de travail temporaire d'insertion, liste de toutes les agences certifiées conformes par le commissaire aux comptes des entreprises de travail temporaire d'insertion ou les entreprises de travail temporaire d'insertion.

Les taux réduits (selon taux d'accident du travail) sont les suivants :

Salaires	Employeur	Salarié non cadre
Taux applicables à la tranche 1*		
Décès	0,027 %	0,023 %
Rente éducation	0,021 %	0,019 %
Invalidité	0,209 %	0,181 %
Incapacité de travail vie professionnelle	0,144 %	0,126 %
Total - 414 h	0,401 %	0,349 %
	Soit 0,75 %	
Incapacité de travail vie privée ***	0,118 %	0,102 %
Total + 414 h	0,519 %	0,451 %
	Soit 0,97 %	
Taux applicables à la tranche 2**		
Décès	0,005 %	0,005 %
Rente éducation	0,005 %	0,005 %
Invalidité	0,193 %	0,167 %
Incapacité de travail vie professionnelle	0,134 %	0,116 %
Total - 414 h	0,337 %	0,293 %
	Soit 0,63 %	
Incapacité de travail vie privée *	0,091 %	0,079 %
Total + 414 h	0,428 %	0,372 %
	Soit 0,8 %	
* La tranche 1 correspond à la fraction de salaire inférieure ou égale au plafond de la Sécurité sociale		
** La tranche 2 correspond à la fraction de salaire supérieure au plafond de la Sécurité sociale, limitée à 8 plafonds de la Sécurité sociale		
*** La cotisation vie privée s'applique à compter du premier jour de travail du mois qui suit la 414 ^{ème} heure de travail.		

(Avenant n° 3, 6 oct. 2023, non étendu) Les taux qui suivent sont appliqués sur les cotisations afférentes aux périodes d'emploi à compter du 1^{er} janvier 2024 :

Travail temporaire

Cotisations sur tranche 1 (T1)*	Part Employeur	Part Salarié non-cadre
- 414 h	0,508 %	0,442 %
	Soit 0,95 %	
+ 414 h	0,636 %	0,554 %
	Soit 1,19 %**	

* La tranche 1 correspond à la fraction de salaire inférieure ou égale au plafond de la Sécurité sociale
 ** La cotisation + 414 h s'applique à compter du premier jour de travail du mois qui suit la 414^{ème} heure de travail

Cotisations sur tranche 2 (T2)*	Part Employeur	Part Salarié non-cadre
- 414 h	0,438 %	0,382 %
	Soit 0,82 %	
+ 414 h	0,541 %	0,469 %
	Soit 1,01 %**	

* La tranche 2 correspond à la fraction de salaire supérieure au plafond de la Sécurité sociale limitée à 8 plafonds de la Sécurité sociale
 ** La cotisation + 414 h s'applique à compter du premier jour de travail du mois qui suit la 414^{ème} heure de travail

Bénéficient d'un taux réduit les entreprises de travail temporaire justifiant d'un taux moyen de cotisation d'accident du travail inférieur ou égal au taux collectif du risque 74.5 BE. Les entreprises de travail temporaire et les entreprises de travail temporaire d'insertion concernées doivent fournir avant le 15 mars à leurs assureurs tous les justificatifs nécessaires au calcul de leur taux moyen d'accident du travail de l'entreprise de travail temporaire ou les entreprises de travail temporaire d'insertion. Le taux de cotisation de l'année N est déterminé en fonction du taux moyen d'accident du travail justifié de l'année N - 1.

Pour l'application du taux réduit, les modalités de calcul du taux moyen d'accident du travail (AT) d'une entreprise de travail temporaire sont les suivantes :

- Masse salariale annuelle des intérimaires de chaque agence multipliée par le taux d'AT de chaque agence = montant des cotisations de chaque agence.

- Le total des cotisations de toutes les agences de l'entreprise de travail temporaire et les entreprises de travail temporaire d'insertion est divisé par le total des masses salariales intérimaires de toutes les agences, le résultat est multiplié par 100.

Justificatifs : notification du taux AT de toutes les agences, masse salariale des intérimaires de chaque agence certifiée conforme par le commissaire aux comptes de l'entreprise de travail temporaire ou les entreprises de travail temporaire d'insertion, liste de toutes les agences certifiées conformes par le commissaire aux comptes des entreprises de travail temporaire ou des entreprises de travail temporaire d'insertion.

Les taux réduits (selon taux d'accident du travail) sont les suivants :

Cotisations sur tranche 1 (T1)*	Part Employeur	Part Salarié non-cadre
- 414 h	0,455 %	0,395 %
	Soit 0,85 %	
+ 414 h	0,583 %	0,507 %
	Soit 1,09 %**	

* La tranche 1 correspond à la fraction de salaire inférieure ou égale au plafond de la Sécurité sociale
 ** La cotisation + 414 h s'applique à compter du premier jour de travail du mois qui suit la 414^{ème} heure de travail

Cotisations sur tranche 2 (T2)*	Part Employeur	Part Salarié non-cadre
- 414 h	0,379 %	0,331 %
	Soit 0,71 %	
+ 414 h	0,482 %	0,418 %
	Soit 0,9 %**	

* La tranche 2 correspond à la fraction de salaire supérieure au plafond de la Sécurité sociale limitée à 8 plafonds de la Sécurité sociale
** La cotisation + 414 h s'applique à compter du premier jour de travail du mois qui suit la 414^{ème} heure de travail

Article 10.2 Salariés cadres

vier 2019 quelle que soit l'ancienneté de l'intérimaire cadre :

Les taux qui suivent seront appliqués sur les cotisations afférentes aux périodes d'emploi à compter du 1^{er} jan-

Salaires	Employeur	Salarié cadre
Taux applicables à la tranche 1*		
Décès	0,76 %	0 %
Rente éducation	0,07 %	
Invalidité	0,27 %	
Incapacité de travail, vie privée	0,13 %	
Incapacité de travail vie professionnelle	0,27 %	
Total	1,50 %	
Taux applicables à la tranche 2**		
Décès	0,14 %	0 %
Total	0,14 %	

* La tranche 1 correspond à la fraction de salaire inférieure ou égale au plafond de la Sécurité sociale
** La tranche 2 correspond à la fraction de salaire supérieure au plafond de la Sécurité sociale, limitée à 8 plafonds de la Sécurité sociale

(Avenant n° 3, 6 oct. 2023, non étendu) Les taux qui suivent sont appliqués sur les cotisations afférentes aux

périodes d'emploi à compter du 1^{er} janvier 2024, quelle que soit l'ancienneté de l'intérimaire cadre :

Cotisations sur tranche 1 (T1)*	Part Employeur	Part Salarié cadre
	1,50 %	0 %
	1,50 %	

* La tranche 1 correspond à la fraction de salaire inférieure ou égale au plafond de la Sécurité sociale

Cotisations sur tranche 2 (T2)*	Part Employeur	Part Salarié cadre
	0,16 %	0 %
	0,16 %	

* La tranche 2 correspond à la fraction de salaire supérieure au plafond de la Sécurité sociale limitée à 8 plafonds de la Sécurité sociale

Article 11 Réserves et provisions d'égalisation

L'ensemble des contrats d'assurance souscrits par les entreprises au titre du présent accord auprès des co-

assureurs recommandés constituent un périmètre de mutualisation des résultats.

Cette mutualisation est établie par la constitution d'un compte de résultat global pour l'ensemble des contrats d'assurance entrant dans le champ d'application du présent accord.

Les dispositions d'établissement du compte de résultat, les règles de dotation, de reprise et - en cas de changement d'organisme assureur - de transfert des réserves du compte, sont définies dans le Protocole Technique et Financier attaché à la convention d'assurance liant les co-assureurs recommandés, l'OCIRP et les Partenaires sociaux.

Article 12 Information des salariés

Mod. par Avenant n° 2, 26 mars 2021, étendu par arr. 31 mai 2022, JO 22 juin, applicable à compter du 1^{er} mai 2021⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

PRISM Emploi.

Syndicat(s) de salariés :

FS CFDT ;

CGT Intérim ;

UNSA FCS ;

FNECS CFE CGC.

Une notice d'information est mise à disposition par les organismes assureurs aux entreprises, à charge pour elles de la remettre à chaque salarié intérimaire afin de lui faire connaître les caractéristiques du régime.

Pour garantir aux salariés intérimaires une information loyale et appropriée, la notice doit comporter des informations claires, compréhensibles et aussi exhaustives que possibles sur les garanties et sur les formalités à accomplir en cas de réalisation du risque telles que strictement définies dans le présent accord. Elle doit préciser, outre les informations légales, les spécificités propres au régime de prévoyance dans la branche du travail temporaire, en particulier : la possibilité pour le salarié intérimaire de constituer et de suivre son dossier grâce à l'espace en ligne, l'avance automatique de 300 euros pour la garantie incapacité de travail en cas d'accident de travail ou de maladie professionnelle, la portabilité conventionnelle forfaitaire d'un mois, le service Prest'IJ, le dispositif des maladies graves et redoutées. La notice doit faire apparaître les modalités de déclaration et d'indemnisation des arrêts de travail. La portabilité conventionnelle forfaitaire d'un mois et les modalités de déclaration et d'indemnisation des arrêts de travail survenus pendant la période de portabilité doivent également être mentionnées précisément.

En parallèle, pour renforcer l'information des salariés intérimaires, compte tenu des particularités du régime de prévoyance, spécifiquement adaptés aux enjeux de la protection sociale des salariés intérimaires, les entreprises mettent à disposition des salariés intérimaires, par tout moyen, les fiches de synthèse, figurant en

annexe 5 du présent avenant, notamment à partir du site internet de l'entreprise lorsqu'il existe.

Article 13 Gouvernance du régime

Mod. par Avenant n° 2, 26 mars 2021, étendu par arr. 31 mai 2022, JO 22 juin, applicable à compter du 1^{er} mai 2021⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

PRISM Emploi.

Syndicat(s) de salariés :

FS CFDT ;

CGT Intérim ;

UNSA FCS ;

FNECS CFE CGC.

Avenant n° 3, 6 oct. 2023, non étendu, applicable à compter du 1^{er} janv. 2024⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

PRISM Emploi.

Syndicat(s) de salariés :

FO ;

FS CFDT ;

UNSA FCS ;

SNES CFE CGC ;

CFTC Intérim ;

CGT Intérim.

Article 13.1 Pilotage du FASTT

En complément de la mission assurée par le Fonds d'Action Sociale du Travail Temporaire (FASTT), et afin d'assurer un pilotage paritaire indépendant du gestionnaire et des co-assureurs recommandés (*Avenant n° 3, 6 oct. 2023, non étendu : les termes « du gestionnaire et des co-assureurs recommandés » (sont remplacés par les termes « des co-assureurs recommandés, »*), les partenaires sociaux confient au FASTT, le pilotage du régime institué par le présent accord.

Ils donnent ainsi mandat au FASTT d'agir en leur nom, en tant que maître d'ouvrage, auprès des intervenants afin :

- de garantir la bonne exécution de l'accord et la bonne exécution des contrats établis avec les intervenants,
- de procéder à toute action contentieuse relative au financement du fonds de solidarité visé à l'article 9,
- d'apporter aux partenaires sociaux les moyens d'un pilotage effectif des paramètres du dispositif en visant notamment son équilibre financier sur le long terme,
- de veiller à un pilotage optimum de la provision d'égalisation et de la réserve générale mises en places par les co-assureurs recommandés, plus particulièrement en faisant en temps utile toute proposition d'évolution du régime aux partenaires sociaux composant la commission paritaire de la branche, permettant de limiter, le cas échéant, une croissance excessive de ces réserves,

— de veiller à la qualité du service rendu aux salariés intérimaires et aux entreprises sur la base des éléments d'analyse et de suivi de la qualité de services transmis par le gestionnaire et les co-assureurs (*Avenant n° 3, 6 oct. 2023, non étendu : les termes «par le gestionnaire et les co-assureurs» sont remplacés par les termes «par les co-assureurs recommandés»*),

— d'assurer plus particulièrement la cohérence des modalités de mobilisation du Fonds de Solidarité prévu à l'article 9 avec l'ensemble des actions sociales de la branche, ainsi que l'effectivité de sa mobilisation,

— de contribuer à la bonne information des salariés intérimaires sur le dispositif,

— et, plus généralement, de faire, sur ces différents points, toute proposition utile à la commission paritaire de la branche.

Le pilotage est assuré par le comité paritaire de gestion du FASTT. Une commission paritaire spécifique est instituée (commission prévoyance). Elle est composée des membres du bureau du FASTT et d'un membre supplémentaire («expert») désigné par chacune des organisations membres du FASTT.

Article 13.2

(Avenant n° 2, 26 mars 2021, étendu) - Suivi du régime

Article 13.2.1

Suivi du régime recommandé

Les partenaires sociaux décident que la commission prévoyance du FASTT se réunira au moins deux fois par an dans le cadre de la mission définie à l'article 13-1. La fréquence des réunions pourra évoluer selon les besoins du régime.

La commission sera informée, par le gestionnaire et les co-assureurs recommandés (*Avenant n° 3, 6 oct. 2023, non étendu : les termes «par le gestionnaire et les co-assureurs recommandés,» sont remplacés par les termes «par les co-assureurs recommandés»*), du suivi de la qualité de service et du pilotage des réclamations et litiges formulés par les salariés intérimaires et les entreprises dans le respect de la réglementation applicable au Traitement de Données à caractère personnel, en particulier, le règlement (UE) 2016/679 du Parlement européen et du Conseil du 27 avril 2016.

Le gestionnaire et les organismes co-assureurs recommandés (*Avenant n° 3, 6 oct. 2023, non étendu : les termes «Le gestionnaire et les organismes co-assureurs recommandés» sont remplacés par les termes «Les organismes co-assureurs recommandés»*) s'engagent à fournir toutes les informations, éléments d'ordre économique, financier et social nécessaires au suivi du régime.

Les partenaires sociaux se réuniront pour examiner les comptes de l'année 2019 afin d'étudier les possibilités d'évolution, notamment, du taux de contribution au fonds de solidarité, de la durée de la portabilité

conventionnelle, du taux de cotisation et de la répartition de ce taux.

Article 13.2.2

Transmission des données de sinistralité nécessaires à l'analyse de la sinistralité et à l'élaboration de politiques de prévention de branche adaptées

Afin de bénéficier de statistiques sur la sinistralité consolidées au niveau de la branche en vue de construire des politiques de prévention de branche adaptées, les entreprises ont l'obligation de transmettre, selon un rythme annuel à la Commission paritaire nationale de santé et de sécurité au travail (CPNSST) de la branche un fichier, figurant en annexe 6 du présent avenant (*Avenant n° 3, 6 oct. 2023, non étendu : les termes «du présent avenant» sont supprimés*), et comportant les données suivantes par année :

Pour les arrêts de travail de la vie privée :

- Nombre de dossiers déclarés sur l'année*
- Nombre de dossiers indemnisés après la fin de la mission sur l'année
- Nombre de dossiers indemnisés (*Avenant n° 3, 6 oct. 2023, non étendu : le terme «indemnisés» est remplacé par le terme «indemnisables»*) sur l'année par le régime de prévoyance
- Montant total des prestations versées sur l'année.

Pour les arrêts de travail survenus pendant la portabilité :

- Nombre de dossiers déclarés sur l'année*
- Nombre de dossiers indemnisés (*Avenant n° 3, 6 oct. 2023, non étendu : le terme «indemnisés» est remplacé par le terme «indemnisables»*) sur l'année
- Montant total des prestations versées sur l'année

Pour la maternité :

- Nombre de dossiers déclarés sur l'année*
- Nombre de dossiers indemnisés (*Avenant n° 3, 6 oct. 2023, non étendu : le terme «indemnisés» est remplacé par le terme «indemnisables»*) sur l'année
- Montant total des prestations versées sur l'année

Pour les arrêts de travail pour accident du trajet :

- Nombre de dossiers déclarés sur l'année*
- Nombre de dossiers indemnisés (*Avenant n° 3, 6 oct. 2023, non étendu : le terme «indemnisés» est remplacé par le terme «indemnisables»*) sur l'année
- Montant total des prestations versées sur l'année

Pour les arrêts de travail pour accident de travail et maladie professionnelle :

- Nombre de dossiers déclarés sur l'année*
- Nombre de dossiers indemnisés sur l'année
- Montant total des prestations versées sur l'année
- Nombre d'avances de 300 € versées sur l'année

Pour les dossiers d'invalidité :

- Nombre de dossiers déclarés sur l'année*
- Nombre de rentes versées sur l'année

Dont le nombre de rentes versées suite à une incapacité temporaire de travail

Montant total des rentes versées sur l'année

Pour les dossiers d'incapacité permanente :

Nombre de dossiers déclarés sur l'année*

Nombre d'allocations forfaitaires versées sur l'année

Dont le nombre d'allocations forfaitaires versées suite à une incapacité temporaire de travail

Montant total des allocations forfaitaires versées sur l'année

Nombre de rentes versées sur l'année

Dont le nombre de rentes versées suite à une incapacité temporaire de travail

Montant total des rentes versées sur l'année

Pour les dossiers décès vie civile :

Nombre de dossiers déclarés sur l'année*

Nombre de capitaux décès sur l'année

Dont le nombre de capitaux versés suite à un arrêt de travail

Montant total des capitaux décès versés sur l'année

Nombre de rentes versées sur l'année

Montant total des rentes versées sur l'année

Pour les dossiers décès consécutifs à un accident de trajet :

Nombre de dossiers déclarés sur l'année*

Nombre de capitaux décès sur l'année

Dont le nombre de capitaux versés suite à un arrêt de travail

Montant total des capitaux décès versés sur l'année

Nombre de rentes versées sur l'année

Montant total des rentes versées sur l'année

Pour les dossiers décès consécutifs à un accident du travail ou une maladie professionnelle :

Nombre de dossiers déclarés sur l'année*

Nombre de capitaux décès versés sur l'année

Dont le nombre de capitaux versés suite à un arrêt de travail

Montant total des capitaux décès versés sur l'année

Nombre de rentes versées sur l'année

Montant total des rentes versées sur l'année

* Par dossiers déclarés, on entend les dossiers déclarés par les entreprises de travail temporaire et les salariés intérimaires à leur organisme assureur ou à leur gestionnaire.

Les entreprises doivent transmettre, par voie électronique, ces données en vision survenance, c'est-à-dire en intégrant exclusivement et en totalité les sinistres survenus entre le 1^{er} janvier et le 31 décembre de l'année

considérée, à l'adresse suivante : prevention@fastt.org au plus tard le 30 juin de l'année N + 1.

(Al. précédents remplacés par Avenant n° 3, 6 oct. 2023, non étendu) Par dossiers déclarés, on entend les arrêts de travail ou sinistres déclarés par les entreprises et les salariés intérimaires à leur organisme assureur ou à leur gestionnaire, qu'ils soient ensuite indemnisés ou non. Ces données doivent être transmises en vision survenance, c'est-à-dire exclusivement les sinistres survenus entre le 1^{er} janvier et le 31 décembre de l'année considérée.

Par dossiers indemnisables, on entend tous les arrêts indemnisés y compris les arrêts indemnisables, c'est à dire les arrêts pour lesquels le montant des indemnités journalières de la Sécurité sociale conduit au calcul d'une indemnité complémentaire égale à zéro et pour lesquels le délai de carence (pour les arrêts maladie) est dépassé. Ces données doivent aussi être transmises en vision survenance. En cas de rechute, seul un sinistre est considéré. En cas de rechute, seul un sinistre est considéré.

Par montant de prestations versées, on entend toutes les prestations versées au titre de sinistres survenus entre le 1^{er} janvier et le 31 décembre de l'année N.

En tout état de cause, les entreprises doivent transmettre, par voie électronique, ces données en vision survenance, arrêtée au 30 juin de l'année N + 1, c'est-à-dire en intégrant exclusivement et en totalité les sinistres survenus entre le 1^{er} janvier et le 31 décembre de l'année considérée, à l'adresse suivante : prevention@fastt.org au plus tard le 31 juillet de l'année N + 1.

Pour les entreprises adhérentes au contrat recommandé par la branche, cette obligation est supportée par le gestionnaire (Avenant n° 3, 6 oct. 2023, non étendu : les termes «par le gestionnaire» sont remplacés par les termes «les co-assureurs recommandés»).

(Al. ajoutés par Avenant n° 3, 6 oct. 2023, non étendu) Données complémentaires à transmettre pour l'élaboration de politiques de prévention de branche en santé et sécurité au travail

Afin permettre l'élaboration, l'analyse, et l'évaluation de politiques de prévention de branche adaptées en matière de santé et sécurité au travail, les entreprises ont l'obligation de transmettre, selon un rythme annuel à la Commission paritaire nationale de santé et de sécurité au travail (CPNSSST) de la branche, un fichier anonymisé, ligne à ligne, des dossiers indemnisables d'accident de travail, de trajet et maladie professionnelle, chaque ligne correspondant à un dossier de sinistre unique (arrêt initial et prolongations comprises).

Les données doivent être arrêtées au 30 juin de l'année N + 1, c'est-à-dire 6 mois après la clôture de survenance de l'exercice de l'année N.

Ce fichier, dont le modèle figure en annexe 7, est transmis au FASTT par voie électronique à l'adresse

suivante : prevention@fastt.org au plus tard le 31 juillet de l'année N + 1.

Il comporte, pour chaque ligne sinistre, les données suivantes :

Pour les arrêts de travail liés à un accident de travail, de trajet ou une maladie professionnelle :

- Date de survenance du sinistre
- Date de fin d'indemnisation du sinistre (si encore en cours préciser EC)
- Nature de l'arrêt (AT, ATRAJ ou MP)
- Sexe du salarié intérimaire (H/F)
- Année de naissance du salarié intérimaire
- Département du domicile du salarié intérimaire

Pour les dossiers d'incapacité permanente :

- Date de survenance du sinistre
- Nature du sinistre (AT, ATRAJ ou MP)
- Taux d'Incapacité permanente partielle reconnu
- Sexe du salarié intérimaire (H/F)
- Année de naissance du salarié intérimaire
- Département du domicile du salarié intérimaire

Pour les entreprises adhérentes au contrat recommandé par la branche, cette obligation est supportée par les co-assureurs recommandés.

Article 14

Abrogation des précédents accords de prévoyance

L'accord relatif aux garanties prévoyance des intérimaires non-cadres du 10 juillet 2009 et l'accord relatif aux garanties prévoyance des intérimaires cadres du 10 juillet 2009 ainsi que tous les avenants et annexes techniques relatifs à ces deux accords cessent de produire effet à compter du 31 décembre 2018.

Le présent accord se substitue aux accords susvisés et à leurs avenants à compter du 1^{er} janvier 2019.

Toutefois, les dispositions des accords antérieurs continuent de s'appliquer pour tout sinistre dont le fait générateur est antérieur à la date d'entrée en vigueur du présent accord.

Article 15

Dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés

En application de l'article L. 2261-23-1 du Code du travail, les signataires conviennent que le contenu du présent accord ne justifie pas de prévoir les stipulations spécifiques aux entreprises de moins de cinquante salariés, visées à l'article L. 2232-10-1 du Code du travail.

Article 16

Force obligatoire de l'accord

Le présent accord répond aux dispositions visées à l'article L. 912-1 du Code de la sécurité sociale. Cet accord s'inscrit dans le cadre des dispositions de l'article L. 2253-1 du Code du travail fixant les matières dans lesquelles les stipulations de l'accord de branche prévalent sur une convention d'entreprise conclue antérieurement ou postérieurement à la date de son entrée en vigueur, sauf lorsque la convention d'entreprise assure des garanties au moins équivalentes. Cette équivalence des garanties s'apprécie par ensemble de garanties se rapportant à la même matière.

L'accord sur les moyens relatifs à la mise en œuvre des dispositifs de protection sociale, d'accompagnement social et de prévention des risques de désinsertion sociale, de santé et de santé au travail, et de suivi et d'accompagnement des parcours professionnels des salariés intérimaires, est l'accessoire au présent accord qui permet la mise en œuvre effective du régime de prévoyance cadres et non cadres. Par conséquent, les entreprises ne peuvent pas déroger aux dispositions de cet accord.

Article 17

Date d'effet et durée

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée et entre en vigueur au 1^{er} janvier 2019.

Article 18

Révision et dénonciation

Le présent accord peut être révisé conformément aux dispositions des articles L. 2261-7 et suivants du code du travail.

Il peut être dénoncé dans les conditions prévues aux articles L. 2261-9 et suivants du code du travail

Article 19

Dépôt et extension

Le présent accord fera l'objet des formalités de dépôt dans les conditions prévues à l'article L. 2231-6L. 2261-1 et D. 2231-2 du code du travail ainsi que les formalités nécessaires à son extension.

Annexes

[Annexe 1 \(d'origine\) - Tableau des garanties de prévoyance des salariés intérimaires non cadres](#)

<i>Maladie vie privée - Accident de trajet</i>	
<i>Incapacité temporaire de travail</i>	
<i>Conditions d'indemnisation pour un arrêt de travail survenant pendant la mission</i>	<i>Maladie vie privée : indemnisation soumise à la condition d'ancienneté de 414 heures de mission sur les 12 derniers mois. Elle est acquise au premier jour de travail du mois qui suit le franchissement du palier des 414 heures. Accident de trajet : indemnisation sans condition d'ancienneté En cas d'arrêt de travail se poursuivant de manière continue au-delà de la mission, l'indemnisation se poursuit si l'arrêt à une durée totale de plus de 10 jours.</i>
<i>Délai de carence</i>	<i>0 jour en cas d'accident de trajet 3 jours en cas de maladie</i>
<i>Montant d'indemnisation Pendant et éventuellement après la mission</i>	<i>Pendant les 30 premiers jours calendaires d'indemnisation : • 50 % du salaire de base*</i>
	<i>À partir du 31^{ème} jour calendaire d'indemnisation : • 25 % du salaire de base*</i>
<i>Modalité de versement des indemnités</i>	<i>Pendant la mission : l'indemnité est versée par l'employeur sur la feuille de paye Après la mission : l'indemnité est versée directement au salarié.</i>
<i>Durée maximale de l'indemnisation</i>	<i>Jusqu'au 1 095^{ème} jour d'arrêt continu de travail ou jusqu'à la mise en invalidité</i>
<i>Limitation du cumul de jours indemnisés en cas d'arrêts discontinus sur une période de 12 mois consécutifs Pour le calcul de la durée d'indemnisation, il est tenu compte du nombre de jours d'indemnisation déjà octroyés à l'intéressé au cours des 12 derniers mois, de date à date, précédant l'arrêt de travail. Si plusieurs arrêts ont été indemnisés feint par l'entreprise de travail temporaire que par l'organisme assureur au cours de ces 12 mois, le nombre total de jours indemnisés ne doit pas dépasser 92 jours.</i>	
<i>Incapacité permanente</i>	
<i>Condition d'indemnisation</i>	<i>Indemnisation sans condition d'ancienneté, suite à un arrêt de travail survenu durant un contrat de mission (ou le cas échéant durant une période de maintien gratuit des droits), que cet arrêt ait été indemnisé ou non.</i>
<i>Incapacité de 1^{ère} catégorie</i>	<i>Non couvert</i>
<i>Incapacité de 2^{ème} ou 3^{ème} catégorie</i>	<i>75 % du salaire brut* de base de la dernière mission y compris la pension d'invalidité versée par la sécurité sociale et les autres revenus d'activité éventuels</i>
<i>* Salaire de base = salaire de base brut pendant la mission et salaire de base net après la mission.</i>	

<i>Accident du travail / Maladie professionnelle</i>	
<i>Incapacité temporaire de travail</i>	
<i>Condition d'indemnisation :</i>	<i>Indemnisation sans condition d'ancienneté</i>
<i>Délai de carence</i>	<i>0 jour</i>
<i>Montant d'indemnisation Pendant et après la mission si l'arrêt se poursuit</i>	<i>Pendant les 30 premiers jours calendaires d'indemnisation - 50 % du salaire de base* T1 + 100 % du salaire de base* T2 - 50 % du salaire de base* à partir de la fin de la mission</i>
	<i>Pendant les 61 jours calendaires d'indemnisation suivants : - 25 % du salaire de base* T1 + 100 % du salaire de base* T2 - 25 % du salaire de base* à partir de la fin de la mission</i>
	<i>À partir du 92^{ème} jour calendaire d'indemnisation : - 25 % du salaire de base*</i>
<i>Modalité de versement des indemnités</i>	<i>Pendant la mission : l'indemnité est versée par l'employeur sur la feuille de paye Après la mission : l'indemnité est versée directement au salarié.</i>
<i>Durée maximale de l'indemnisation</i>	<i>Jusqu'à la date de consolidation dans une limite de 3 ans</i>
<i>Limitation du cumul de jours indemnisés en cas d'arrêts discontinus au cours d'une période de 12 mois consécutifs Pour le calcul de la durée d'indemnisation, il est tenu compte du nombre de jours d'indemnisations déjà octroyés à l'intéressé au cours des 12 derniers mois, de date à date, précédant l'arrêt de travail. Si plusieurs arrêts ont été indemnisés tant par l'entreprise de travail temporaire que par l'organisme assureur au cours de ces 12 mois, le nombre total de jours indemnisés ne doit pas dépasser 150 jours.</i>	

<i>Accident du travail / Maladie professionnelle</i>	
<i>Incapacité permanente</i>	
<i>Taux d'incapacité inférieur à 30 %</i>	<i>Non couvert</i>
<i>Taux d'incapacité compris entre 30 % et 39 %</i>	<i>Indemnité forfaitaire : 3 PMSS</i>
<i>Taux d'incapacité compris entre 40 % et 50 %</i>	<i>Indemnité forfaitaire : 4 PMSS</i>
<i>Taux d'incapacité supérieur à 50 %</i>	<i>Rente égale à 25 % du dernier salaire de base brut* (l'ensemble des ressources versées à l'intéressé ne peut excéder 75 % du salaire de base brut de la dernière mission)</i>
<i>* Salaire de base = salaire de base brut pendant le mission et salaire de base net après la mission.</i>	

<i>Décès vie privée et accident de trajet</i>		
<i>Décès vie privée</i>		
<i>Capital forfaitaire</i>	<i>Quelle que soit la situation de famille</i>	<i>4 PMSS</i>
<i>Rente éducation⁽¹⁾</i>	<i>Enfant jusqu'à 16 ans révolus</i>	<i>7 % du salaire moyen annuel⁽²⁾ soumis à cotisation</i>
	<i>Enfants de plus de 16 ans Jusqu'à son 18^{ème} anniversaire sans condition</i> <i>Enfant de plus de 18 ans jusqu'à son 26^{ème} anniversaire sous condition d'études.</i> <i>Enfants de plus de 16 ans sans limitation d'âge sous condition de la reconnaissance de l'invalidité ou du handicap à la date du décès</i>	<i>9 % du salaire moyen annuel⁽²⁾ soumis à cotisation</i>
	<i>Décès accident de trajet</i>	
<i>Capital forfaitaire</i>	<i>Célibataire, Veuf(ve), Divorcé(e) sans enfant à charge</i>	<i>7 PMSS</i>
	<i>Marié(e), Pacsé(e) sans enfant à charge</i>	<i>8 PMSS</i>
	<i>Célibataire, Veuf(ve), Divorcé(e), Marié(e), Pacsé(e) avec enfant à charge</i>	<i>9 PMSS</i>
<i>(1) Le salaire moyen annuel correspond à 320 fois le salaire journalier de la dernière mission, le cas échéant, indemnité de fin de mission (IFM) et indemnité compensatrice de congés payés (ICCP) comprises.</i>		
<i>(2) Le salaire moyen annuel correspond à 320 fois le salaire journalier de la dernière mission, le cas échéant, indemnité de fin mission (IFM) et indemnité compensatrice de congés payés (ICCP) comprises.</i>		

<i>Décès en cas d'accident de travail ou maladie professionnelle</i>		
<i>Décès accident de travail ou maladie professionnelle</i>		
<i>Capital forfaitaire</i>	<i>Célibataire, Veuf(ve), Divorcé(e) sans enfant à charge</i>	<i>8 PMSS</i>
	<i>Marié(e), Pacsé(e) sans enfant à charge</i>	<i>9 PMSS</i>
	<i>Célibataire, Veuf(ve), Divorcé(e), Marié(e), Pacsé(e) avec enfant à charge</i>	<i>10 PMSS</i>

<i>Garanties complémentaires en cas de décès par accident de trajet ou par accident de travail ou suite à la maladie professionnelle</i>		
<i>Rente temporaire du conjoint (À la demande du conjoint bénéficiaire)</i>		
<i>Rente Temporaire</i>	<i>Versée, à la demande du conjoint bénéficiaire, à la place du capital décès si le salarié et son conjoint avaient des enfants à charge au moment du décès et que le conjoint bénéficiaire était demandeur d'emploi au jour du décès</i>	<i>35 % du PMSS pendant les 24 mois suivant le décès</i>

Travail temporaire

Garanties complémentaires en cas de décès par accident de trajet ou par accident de travail ou suite à la maladie professionnelle		
Capital	Enfants à charge	Lorsque le conjoint opte pour la rente temporaire, la fraction du capital décès supplémentaire prévue pour enfant(s) à charge (1 PMSS) est versée au bénéficiaire de ce(s) dernier(s).
Rente d'éducation ⁽¹⁾		
Rente éducation ⁽¹⁾	Enfants âgés de 16 ans au plus	8 % du salaire moyen annuel ⁽²⁾ soumis à cotisations
	Enfants âgés de plus de 16 ans et jusqu'à 19 ans révolus : - Enfants de plus de 16 ans jusqu'à son 18 ^{ème} anniversaire sans condition - Enfant de plus de 18 ans jusqu'à son 20 ^{ème} anniversaire sous condition d'études Enfants de plus de 16 ans sans limitation d'âge sous condition de la reconnaissance de l'invalidité ou du handicap à la date du décès	12 % du salaire moyen annuel ⁽²⁾ soumis à cotisations
	Enfants à compter du 20 ^{ème} anniversaire jusqu'à son 26 ^{ème} anniversaire sous condition d'études ou sans limitation d'âge sous condition de la reconnaissance de l'invalidité ou du handicap à la date du décès	15 % du salaire moyen annuel ⁽²⁾ soumis à cotisations
Le cumul des rentes éducation versées aux ayants droit est plafonné à 100 % du salaire moyen annuel du salarié décédé		
Frais d'obsèques		
Allocation versée, en cas de décès du salarié, à la personne ayant assumé le coût des obsèques		Allocation forfaitaire : 1,5 PMSS
⁽¹⁾ Le salaire moyen annuel correspond à 320 fois le salaire journalier de la dernière mission, le cas échéant, indemnité de fin de mission (IFM) et indemnité compensatrice de congés payés (ICCP) comprises. ⁽²⁾ Le salaire moyen annuel correspond à 320 fois le salaire journalier de la dernière mission, le cas échéant, indemnité de fin de mission (IFM) et indemnité compensatrice de congés payés (ICCP) comprises.		

Perte total et irréversible d'autonomie (PTIA) Accident de trajet, Invalidité Accident de travail / Maladie professionnelle, Incapacité permanente	
<ul style="list-style-type: none"> - Si la PTIA est consécutive à un accident de trajet intervenu pendant la mission et survient dans un délai d'1 an à compter de l'accident (Pour les garanties Décès accident de trajet et Invalidité) - Si la PTIA est consécutive à un accident de travail ou maladie professionnelle intervenu pendant la mission et survient dans un délai de 2 ans à compter de l'accident de travail ou de la maladie professionnelle - Si un taux d'incapacité à 100 % est reconnu par la Sécurité sociale 	Versement par anticipation du capital décès et de la rente d'éducation

Autres garanties	
Hospitalisation : Allocation forfaitaire pour garde d'enfants	
Conditions d'indemnisation :	<ul style="list-style-type: none"> - Être indemnisé au titre de la garantie incapacité de travail - Avoir un ou plusieurs enfants de 16 ans au plus - Être hospitalisé pour une période supérieure à un jour - Présenter des justificatifs des frais de garde
Allocation Forfaitaire pour garde d'enfants :	1 % PMSS par jour d'hospitalisation dans la limite de 30 jours par période de 12 mois.
Indemnisation en cas de congés maternité et d'adoption	
Conditions d'indemnisation :	<ul style="list-style-type: none"> - Indemnisation soumise à la condition d'ancienneté de 414 heures de mission sur les 12 derniers mois. Elle est acquise au premier jour de travail du mois qui suit le franchissement du palier des 414 heures, - État de grossesse ou arrivée d'un enfant au foyer en cas d'adoption - Justifier de versements d'indemnités maternité par la sécurité sociale
Indemnités Journalières :	<ul style="list-style-type: none"> - Versement d'une indemnité égale à 1/360^{ème} de la rémunération brute cumulée y compris l'indemnité de fin de mission et l'indemnité compensatrice de congés payés, perçue au cours des missions de travail temporaire effectuées dans la profession pendant les 12 mois précédant le congés maternité ou adoption, sans excéder 100 % du gain journalier net de base. - La durée d'indemnisation est limitée à celle de la SS au titre de la maternité ou de l'adoption

Autres garanties	
(1) Rente éducation assurée par l'OCIRP	
(2) Le salaire moyen annuel correspond à 320 fois le salaire journalier de la dernière mission, le cas échéant, indemnité de fin de mission (IFM) et indemnité compensatrice de congés payés (ICCP) comprises.	
* Salaire de base = salaire de base brut pendant la mission et salaire de base net après la mission.	
En aucun cas les prestations totales perçues (indemnités Sécurité sociale et indemnités complémentaires versées par les co-assureurs) ne peuvent excéder 180 % du salaire de base net qu'aurait perçu le salarié intérimaire s'il n'avait pas interrompu son activité pour cause de maladie ou d'accident	
PSS : Plafond de la Sécurité Sociale T1 = TA : fraction de salaire inférieure ou égale au PSS	PMSS : Plafond Mensuel de la Sécurité Sociale T2 = TB : fraction de salaire, supérieure à la T1, limitée à 4 PSS

Annexe 1 (nouvelle)) Tableau des garanties de prévoyance des salariés intérimaires non-cadres

Mod. par Avenant n° 3, 6 oct. 2023, non étendu, applicable à compter du 1^{er} janv. 2024⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :
PRISM Emploi.

Syndicat(s) de salariés :

FO ;
FS CFDT ;
UNSA FCS ;
SNES CFE CGC ;
CFTC Intérim ;
CGT Intérim.

Arrêt de Travail - Salarié Intérimaire Non-Cadre	Maladie Vie Privée	Accident de trajet	Accident de Travail ou Maladie Professionnelle
Incapacité temporaire de travail	En % du salaire de base (salaire de base brut pendant la mission et salaire de base net après la mission)		
Conditions d'indemnisation pour un arrêt de travail survenu pendant la mission	Indemnisation soumise à la condition d'ancienneté de 414 heures de mission sur les 12 derniers mois ; Elle est acquise au 1 ^{er} jour de travail du mois qui suit le franchissement des 414 heures	Indemnisation sans condition d'ancienneté	Indemnisation sans condition d'ancienneté
	En cas d'arrêt de travail se poursuivant de manière continue au-delà de la mission, l'indemnisation se poursuit si l'arrêt a une durée totale de plus de 10 jours		
Délai de carence	3 jours	0 jour	0 jour
Montant d'indemnisation pendant et éventuellement après la mission			
Pendant les 30 premiers jours calendaires d'indemnisation	50 %T1/T2	50 %T1/T2	50 % T1 + 100 % T2 pendant la mission 50 % T1/T2 à partir de la fin de la mission
- À partir du 31 ^{ème} au 91 ^{ème} jour calendaire d'indemnisation	25 %T1/T2	25 %T1/T2	25 % T1 + 100 % T2 pendant la mission 25 %T1/T2 à partir de la fin de la mission
- À partir du 92 ^{ème} jour calendaire d'indemnisation	25 %T1/T2	25 %T1/T2	25 % T1/T2
Modalité de versement des indemnités journalières			
- Pendant la mission	L'indemnité est versée par l'employeur sur fiche de paie		
- Après la mission	L'indemnité est versée directement au salarié		

Travail temporaire

Arrêt de Travail - Salarié Intérimaire Non-Cadre	Maladie Vie Privée	Accident de trajet	Accident de Travail ou Maladie Professionnelle
Durée Maximale de l'indemnisation	Jusqu'au 1095 ^{ème} jour d'arrêt continu de travail ou jusqu'à la mise en invalidité		Jusqu'à la date de consolidation dans une limite de 3 ans
Limitation du cumul de jours indemnisés en cas d'arrêts discontinus sur une période de 12 mois consécutifs	Pour le calcul de la durée d'indemnisation, il est tenu compte du nombre de jours d'indemnisations déjà octroyés à l'intéressé au cours des 12 derniers mois, de date à date, précédant l'arrêt de travail. Si plusieurs arrêts ont été indemnisés tant par l'entreprise de travail temporaire que par l'organisme assureur au cours de ces 12 mois, le nombre total de jours indemnisés ne doit pas dépasser 92 jours.		Pour le calcul de la durée d'indemnisation, il est tenu compte du nombre de jours d'indemnisations déjà octroyés à l'intéressé au cours des 12 derniers mois, de date à date, précédant l'arrêt de travail. Si plusieurs arrêts ont été indemnisés tant par l'entreprise de travail temporaire que par l'organisme assureur au cours de ces 12 mois, le nombre total de jours indemnisés ne doit pas dépasser 150 jours.

Arrêt de Travail - Salarié Intérimaire Non-Cadre	Maladie Vie Privée	Accident de trajet	Accident de Travail ou Maladie Professionnelle	
Invalidité permanente	En % du salaire moyen annuel ⁽¹⁾ soumis à cotisation			
Conditions d'indemnisation	Indemnisation sans condition d'ancienneté, suite à un arrêt de travail survenu durant un contrat de mission (ou le cas échéant durant une période de maintien gratuit des droits), que cet arrêt ait été indemnisé ou non	/		
Invalidité de 1 ^{ère} catégorie	Non couvert			
Invalidité de 2 ^e ou 3 ^e catégorie	75 % du salaire brut de base de la dernière mission (y compris la pension versée par la SS et les autres revenus d'activité)			
Incapacité permanente				
Taux d'incapacité < 30 %				non couvert
Taux d'incapacité compris entre 30 % et 39 %				Indemnité forfaitaire : 3 PMSS
Taux d'incapacité compris entre 40 % et 50 %				Indemnité forfaitaire : 4 PMSS
Taux d'incapacité > 50 %				Rente égale à 25 % du dernier salaire de base brut (l'ensemble des ressources versées à l'intéressé ne peut excéder 75 % du salaire)

Décès - Salarié Intérimaire Non-Cadre	Maladie Vie Privée	Accident de trajet	Accident de Travail ou Maladie Professionnelle
Capital décès			
Célibataire, veuf(ve), divorcé(e) sans enfant à charge	4 PMSS		8 PMSS
Marié(e), pacsé(e) sans enfant à charge	4 PMSS		9 PMSS
Célibataire, veuf(ve), divorcé(e), marié(e), pacsé(e) avec enfant à charge	4 PMSS		10 PMSS
Rente éducation	En % du salaire moyen annuel ⁽¹⁾ soumis à cotisation		
Enfant jusqu'à 16 ans révolus	7 %		8 %
Enfant de plus de 16 ans jusqu'à son 18 ^{ème} anniversaire sans condition (*)	9 %		12 %

Décès - Salarié Intérimaire Non-Cadre	Maladie Vie Privée	Accident de trajet	Accident de Travail ou Maladie Professionnelle
Enfant de plus de 18 ans jusqu'à son 20 ^{ème} anniversaire sous condition d'études (*)	9 %		12 %
Enfant de plus de 20 ans jusqu'à son 26 ^{ème} anniversaire sous condition d'études (*)	9 %		15 %

(*) Rente viagère pour les enfants reconnus invalides ou handicapés à la date du décès du participant et avant leur 26^{ème} anniversaire
Le cumul des rentes éducations versées aux ayants droit est plafonnée à 100 % du salaire moyen annuel du salarié décédé
(1) le salaire moyen annuel correspond à 320 fois le salaire journalier de la dernière mission, le cas échéant, indemnité de fin de mission (IFM) et indemnité compensatrice de congés payés (ICCP) comprises

Décès - Salarié Intérimaire Non-Cadre	Maladie Vie Privée	Accident de trajet	Accident de Travail ou Maladie Professionnelle
Frais d'obsèques (allocation versée, en cas de décès du salarié, à la personne ayant assumé le coût des obsèques)	/		1,5 PMSS
Perte totale et irréversible d'autonomie (PTIA)			
Si la PTIA est consécutive à un accident de trajet intervenu pendant la mission et survient dans un délai d'1 an à compter de l'accident (Pour les garanties Décès accident de trajet et Invalidité)	/		Versement par anticipation du capital décès et de la rente éducation
Si la PTIA est consécutive à un accident de travail ou maladie professionnelle intervenu pendant la mission et survient dans un délai de 2 ans à compter de l'accident de travail ou de la maladie professionnelle			
Si un taux d'incapacité à 100 % est reconnu par la Sécurité sociale			
Rente temporaire du conjoint			
Rente temporaire du conjoint (à la demande du conjoint bénéficiaire) versée, à la demande du conjoint bénéficiaire, à la place du capital décès si le salarié et son conjoint avaient des enfants à charge au moment du décès et que le conjoint bénéficiaire était demandeur d'emploi au jour du décès	/		35 % du PMSS pendant les 24 mois suivant le décès
Capital			Lorsque le conjoint opte pour la rente temporaire, la fraction de capital décès supplémentaire prévue pour enfant(s) à charge (1 PMSS) est versée au bénéfice de ce(s) dernier(s)

Autres garanties - Salarié Intérimaire Non-Cadre	
Hospitalisation : Allocation Forfaitaire pour garde d'enfants	
Conditions d'indemnisation	<ul style="list-style-type: none"> Être indemnisé au titre de la garantie incapacité de travail Avoir un ou plusieurs enfants de 16 ans au plus Être hospitalisé pour une période supérieure à un jour Présenter des justificatifs des frais de garde
Allocation Forfaitaire pour garde d'enfants	1 % PMSS par jour d'hospitalisation dans la limite de 30 jours par période de 12 mois.
Indemnisation en cas de congés Maternité et d'Adoption	
Conditions d'indemnisation	<ul style="list-style-type: none"> Indemnisation soumise à la condition d'ancienneté de 414 heures de mission sur les 12 derniers mois. Elle est acquise au premier jour du mois qui suit le franchissement du palier des 414 heures <ul style="list-style-type: none"> État de grossesse ou arrivée d'un enfant au foyer en cas d'adoption Justifier de versements d'indemnités maternité par la sécurité sociale

<i>Autres garanties - Salarié Intérimaire Non-Cadre</i>	
<i>Indemnités Journalières</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Versement d'une indemnité égale à 1/360^e de la rémunération brute cumulée y compris l'indemnité de fin de mission et l'indemnité compensatrice de congés payés, perçue au cours des missions de travail temporaire effectuées dans la profession pendant les 12 mois précédant le congés maternité ou adoption, sans excéder 100 % du gain journalier net de base. • La durée d'indemnisation est limitée à celle de la Sécurité sociale au titre de la maternité ou de l'adoption
<p><i>PSS : Plafond de la Sécurité sociale</i> <i>PMSS : Plafond Mensuel de la Sécurité sociale</i> <i>T1 = TA : fraction de salaire inférieure ou égale au PSS</i> <i>T2 = TB : fraction de salaire supérieure à T1 limitée à 4 PSS</i></p>	

Annexe 2 (d'origine) - Tableau des garanties de prévoyance des salariés intérimaires cadres

Maladie vie privée - Accident de trajet	
Incapacité temporaire de travail	
Conditions d'indemnisation pour un arrêt de travail survenant pendant la mission	<p>Maladie vie privée : indemnisation soumise à la condition d'ancienneté de 414 heures de mission sur les 12 derniers mois. Elle est acquise au premier jour de travail du mois qui suit le franchissement du palier des 414 heures.</p> <p>Accident de trajet : indemnisation sans condition d'ancienneté</p> <p>En cas d'arrêt de travail se poursuivant de manière continue au-delà de la mission, l'indemnisation se poursuit si l'arrêt à une durée totale de plus de 10 jours.</p>
Délai de carence	<p>0 jour en cas d'accident de trajet</p> <p>3 jours en cas de maladie</p>
Montant d'indemnisation Pendant et éventuellement après la mission	<p>Pendant les 30 premiers jours calendaires d'indemnisation : - 50 % du salaire de base T1 + 100 % du salaire de base T2*</p> <p>À partir du 31^{ème} jour calendaire d'indemnisation : - 25 % du salaire de base T1 + 75 % du salaire de base T2*</p>
Modalité de versement des indemnités	<p>Pendant la mission : l'indemnité est versée par l'employeur sur la feuille de paye</p> <p>Après la mission : l'indemnité est versée directement au salarié.</p>
Durée maximale de l'indemnisation	1 095 ^{ème} jours d'arrêt continu de travail ou jusqu'à la mise en invalidité
<p>Limitation du cumul de jours indemnisés en cas d'arrêts discontinus sur une période de 12 mois consécutifs</p> <p>Pour le calcul de la durée d'indemnisation, il est tenu compte du nombre de jours d'indemnisations déjà octroyés à l'intéressé au cours des 12 derniers mois, de date à date, précédant l'arrêt de travail. Si plusieurs arrêts ont été indemnisés tant par l'entreprise de travail temporaire que par l'organisme assureur au cours de ces 12 mois, le nombre total de jours indemnisés ne doit pas dépasser 92 jours.</p>	
Invalidité permanente	
Condition d'indemnisation	Indemnisation sans condition d'ancienneté, suite à un arrêt de travail survenu durant un contrat de mission (ou le cas échéant durant une période de maintien gratuit des droits), que cet arrêt ait été indemnisé ou non.
Invalidité de 1 ^{ère} catégorie	Non couvert
Invalidité de 2 ^{ème} ou 3 ^{ème} catégorie	75 % du salaire brut* de base de la dernière mission y compris la pension d'invalidité versée par la sécurité sociale et les autres revenus d'activité éventuels
* Salaire de base = salaire de base brut pendant la mission et salaire de base net après la mission.	

Accident du travail / maladie professionnelle	
Incapacité temporaire de travail	
Condition d'indemnisation :	Indemnisation sans condition d'ancienneté
Délai de carence	0 jour

Accident du travail / maladie professionnelle	
Montant d'indemnisation	Pendant les 30 premiers jours calendaires d'indemnisation - 50 % du salaire de base T1 + 100 % du salaire de base T2*
	Pendant les 61 jours calendaires d'indemnisation suivants : - 25 % du salaire de base T1 + 100 % du salaire de base T2* - 25 % du salaire de base T1 + 75 % du salaire de base T2* à partir de la fin de la mission
	À partir du 92 ^{ème} jour calendaire d'indemnisation : - 25 % du salaire de base T1 + 75 % du salaire de base T2*
Modalité de versement des indemnités	Pendant la mission : l'indemnité est versée par l'employeur sur la feuille de paye Après la mission : l'indemnité est versée directement au salarié.
Durée maximale de l'indemnisation	Jusqu'à la date de consolidation dans une limite de 3 ans
<p>Limitation du cumul de jours indemnisés en cas d'arrêts discontinus au cours d'une période de 12 mois consécutifs</p> <p>Pour le calcul de la durée d'indemnisation, il est tenu compte du nombre de jours d'indemnisations déjà octroyés à l'intéressé au cours des 12 derniers mois, de date à date, précédant l'arrêt de travail. Si plusieurs arrêts ont été indemnisés tant par l'entreprise de travail temporaire que par l'organisme assureur au cours de ces 12 mois, le nombre total de jours indemnisés ne doit pas dépasser 150 jours</p>	
Incapacité permanente	
Taux d'incapacité inférieur à 30 %	Non couvert
Taux d'incapacité compris entre 30 % et 39 %	Indemnité forfaitaire : 3 PMSS
Taux d'incapacité compris entre 40 % et 50 %	Indemnité forfaitaire : 4 PMSS
Taux d'incapacité supérieur à 50 %	Rente égale à 25 % du dernier salaire de base brut* (l'ensemble des ressources versées à l'intéressé ne peut excéder 75 % du salaire de base brut de la dernière mission)
* Salaire de base = salaire de base brut pendant la mission et salaire de base net après la mission.	

Décès vie privée et accident de trajet		
Décès de la vie privée		
Capital Décès	Célibataire, Veuf(ve), Divorcé(e) sans enfant à charge	130 % du salaire moyen annuel ⁽²⁾ soumis à cotisation
	Marié(e), Pacsé(e) sans enfant à charge	160 % du salaire moyen annuel ⁽²⁾ soumis à cotisation
	Célibataire, Veuf(ve), Divorcé(e), Marié(e), Pacsé(e) avec enfant à charge	200 % du salaire moyen annuel ⁽²⁾ soumis à cotisation
Rente éducation (1)	Enfant jusqu'à 16 ans révolus	8 % du salaire moyen annuel ⁽²⁾ soumis à cotisation
	Enfants de plus de 16 ans jusqu'à son 18 ^{ème} anniversaire sans condition Enfant de plus de 18 ans jusqu'à son 26 ^{ème} anniversaire sous condition d'études. Enfants de plus de 16 ans sans limitation d'âge sous condition de la reconnaissance de l'invalidité ou du handicap à la date du décès	12 % du salaire moyen annuel ⁽²⁾ soumis à cotisation
Décès accident de trajet		
Capital Décès	Célibataire, Veuf(ve), Divorcé(e) sans enfant à charge	220 % du salaire moyen annuel ⁽²⁾ soumis à cotisation
	Marié(e), Pacsé(e) sans enfant à charge	260 % du salaire moyen annuel ⁽²⁾ soumis à cotisation
	Célibataire, Veuf(ve), Divorcé(e), Marié(e), Pacsé(e) avec enfant à charge	320 % du salaire moyen annuel ⁽²⁾ soumis à cotisation
<p>⁽¹⁾ Le salaire moyen annuel correspond à 320 fois le salaire journalier de la dernière mission, le cas échéant, indemnité de fin de mission (IFM) et indemnité compensatrice de congés payés (ICCP) comprises.</p> <p>⁽²⁾ Le salaire moyen annuel correspond à 320 fois le salaire journalier de la dernière mission, le cas échéant, indemnité de fin de mission (IFM) et indemnité compensatrice de congés payés (ICCP) comprises.</p>		

Travail temporaire

Décès accident de travail ou maladie professionnelle		
Décès accident de travail ou maladie professionnelle		
Capital Décès	Célibataire, Veuf(ve), Divorcé(e) sans enfant à charge	220 % du salaire moyen annuel ⁽²⁾ soumis à cotisation
	Marié(e), Pacsé(e) sans enfant à charge	260 % du salaire moyen annuel ⁽²⁾ soumis à cotisation
	Célibataire, Veuf(Ve), Divorcé(e), Marié(e), Pacsé(e) avec enfant à charge	320 % du salaire moyen annuel ⁽²⁾ soumis à cotisation
⁽²⁾ Le salaire moyen annuel correspond à 320 fois le salaire journalier de la dernière mission, le cas échéant, indemnité de fin de mission (IFM) et indemnité compensatrice de congés payés (ICCP) comprises.		

Garanties complémentaires en cas de décès par accident de trajet ou par accident de travail/maladie professionnelle		
Rente d'éducation ⁽¹⁾		
Rente éducation ⁽¹⁾	Enfants âgés de 16 ans au plus	8 % du salaire moyen annuel ⁽²⁾ soumis à cotisation
	Enfants âgés de plus de 16 ans et jusqu'à 19 ans révolus : - Enfants de plus de 16 ans jusqu'à son 18 ^e anniversaire sans condition - Enfant de plus de 18 ans jusqu'à son 20 ^e anniversaire sous condition d'études Enfants de plus de 16 ans sans limitation d'âge sous condition de la reconnaissance de l'invalidité ou du handicap à la date du décès	12 % du salaire moyen annuel ⁽²⁾ soumis à cotisation
	Enfants à compter du 20 ^{ème} anniversaire jusqu'à son 26 ^{ème} anniversaire sous condition d'études ou sans limitation d'âge sous condition de la reconnaissance de l'invalidité ou du handicap à la date du décès	15 % du salaire moyen annuel ⁽²⁾ soumis à cotisation
	Le cumul des rentes éducation versées aux ayants droit est plafonné à 100 % du salaire moyen annuel	
Frais d'obsèques		
Allocation versée, en cas de décès du salarié, à la personne ayant assumé le coût des obsèques		Allocation forfaitaire : 1,5 PMSS
⁽¹⁾ Le salaire moyen annuel correspond à 320 fois le salaire journalier de la dernière mission, le cas échéant, indemnité de fin de mission (IFM) et indemnité compensatrice de congés payés (ICCP) comprises.		
⁽²⁾ Le salaire moyen annuel correspond à 320 fois le salaire journalier de la dernière mission, le cas échéant, indemnité de fin de mission (IFM) et indemnité compensatrice de congés payés (ICCP) comprises.		

Perte totale et irréversible d'autonomie (PTIA) Accident de trajet, Invalidité Accident de travail / Maladie professionnelle, Incapacité permanente	
- Si la PTIA est consécutive à un accident de trajet intervenu pendant la mission et survient dans un délai d'1 an à compter de l'accident (Pour tes garanties Décès accident de trajet et invalidité) - Si la PTIA est consécutive à un accident de travail ou maladie professionnelle intervenu pendant la mission et survient dans un délai de 2 ans à compter de l'accident de travail ou de la maladie professionnelle - Si un taux d'incapacité à 100 % est reconnu par la Sécurité sociale	Versement par anticipation du capital décès et de la rente d'éducation

Autres garanties	
Hospitalisation : allocation forfaitaire pour garde d'enfants	
Conditions d'indemnisation :	- Être indemnisé au titre de la garantie incapacité de travail - Avoir un ou plusieurs enfants de 16 ans au plus - Être hospitalisé pour une période supérieure à un jour - Présenter des justificatifs des frais de garde

Autres garanties	
Allocation Forfaitaire pour garde d'enfants :	1 % PMSS par jour d'hospitalisation dans la limite de 30 jours par période de 12 mois.
Indemnisation en cas de congés maternité et d'adoption	
Conditions d'indemnisation :	- Indemnisation soumise à la condition d'ancienneté de 414 heures de mission sur les 12 derniers mois, Elle est acquise au premier jour de travail du mois qui suit le franchissement du palier des 414 heures - État de grossesse ou arrivée d'un enfant au foyer en cas d'adoption Justifier de versements d'indemnités maternité par la sécurité sociale
Indemnités Journalières :	- Versement d'une indemnité égale à 1/360 ^{ème} de la rémunération brute cumulée y compris l'indemnité de fin de mission et l'indemnité compensatrice de congés payés, perçue au cours des missions de travail temporaire effectuées dans la profession pendant les 12 mois précédant le congés maternité ou adoption, sans excéder 100 % du gain journalier net de base. - La durée d'indemnisation est limitée à celle de la SS au titre de la maternité ou de l'adoption
⁽¹⁾ Rente éducation assurée par l'OCIRP ⁽²⁾ Le salaire moyen annuel correspond à 320 fois le salaire journalier de la dernière mission, indemnité de fin de mission (IFM) et indemnité compensatrice de congés payés (ICCP) comprises. * Salaire de base = salaire de base brut pendant la mission et salaire de Base net après la mission. En aucun cas les prestations totales perçues (indemnités Sécurité sociale et indemnités complémentaires versées par les co-assureurs) ne peuvent excéder 100 % du salaire de base net qu'aurait perçu le salarié intérimaire s'il n'avait pas interrompu son activité pour cause de maladie ou d'accident	
PSS : Plafond de fa Sécurité Sociale T1 = TA : fraction de salaire inférieure ou égale au PSS	PMSS : Plafond Mensuel de la Sécurité Sociale T2 = TB : fraction de salaire, supérieure à la T1, limitée à 4 PSS

Annexe 2 (nouvelle) - Tableau des garanties de prévoyance des salariés intérimaires cadres

Mod. par Avenant n° 3, 6 oct. 2023, non étendu, applicable à compter du 1^{er} janv. 2024⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :
Prism Emploi.

Syndicat(s) de salariés :

FO ;
FS CFDT ;
UNSA FCS ;
SNES CFE CGC ;
CFTC Intérim ;
CGT Intérim.

Arrêt de Travail - Salarié Intérimaire Cadre	Maladie Vie Privée	Accident de trajet	Accident de Travail ou Maladie Professionnelle
Incapacité temporaire de travail	En % du salaire de base (salaire de base brut pendant la mission et salaire de base net après la mission)		
Conditions d'indemnisation pour un arrêt de travail survenu pendant la mission	Indemnisation soumise à la condition d'ancienneté de 414 heures de mission sur les 12 derniers mois ; Elle est acquise au 1 ^{er} jour de travail du mois qui suit le franchissement des 414 heures	Indemnisation sans condition d'ancienneté	Indemnisation sans condition d'ancienneté
	En cas d'arrêt de travail se poursuivant de manière continue au-delà de la mission, l'indemnisation se poursuit si l'arrêt a une durée totale de plus de 10 jours		
Délai de carence	3 jours	0 jour	0 jour
Montant d'indemnisation pendant et éventuellement après la mission			
- Pendant les 30 premiers jours calendaires d'indemnisation	50 % T1 + 100 % T2	50 % T1 + 100 % T2	50 % T1 + 100 % T2
- À partir du 31 ^{ème} au 91 ^{ème} jour calendaire d'indemnisation	25 % T1 + 75 % T2	25 % T1 + 75 % T2	25 % T1 + 100 % T2 pendant la mission 25 % T1 + 75 % T2 à partir de la fin de la mission
- À partir du 92 ^{ème} jour calendaire d'indemnisation	25 % T1 + 75 % T2	25 % T1 + 75 % T2	25 % T1 + 75 % T2

Travail temporaire

Arrêt de Travail - Salarié Intérimaire Cadre	Maladie Vie Privée	Accident de trajet	Accident de Travail ou Maladie Professionnelle
Modalité de versement des indemnités journalières - Pendant la mission - Après la mission	L'indemnité est versée par l'employeur sur fiche de paie L'indemnité est versée directement au salarié		
Durée Maximale de l'indemnisation	Jusqu'au 1095 ^{ème} jour d'arrêt continu de travail de travail ou jusqu'à la mise en invalidité	Jusqu'à la date de consolidation dans une limite de 3 ans	
Limitation du cumul de jours indemnifiés en cas d'arrêts discontinus sur une période de 12 mois consécutifs	Pour le calcul de la durée d'indemnisation, il est tenu compte du nombre de jours d'indemnisations déjà octroyés à l'intéressé au cours des 12 derniers mois, de date à date, précédant l'arrêt de travail. Si plusieurs arrêts ont été indemnifiés tant par l'entreprise de travail temporaire que par l'organisme assureur au cours de ces 12 mois, le nombre total de jours indemnifiés ne doit pas dépasser 92 jours.	Pour le calcul de la durée d'indemnisation, il est tenu compte du nombre de jours d'indemnisations déjà octroyés à l'intéressé au cours des 12 derniers mois, de date à date, précédant l'arrêt de travail. Si plusieurs arrêts ont été indemnifiés tant par l'entreprise de travail temporaire que par l'organisme assureur au cours de ces 12 mois, le nombre total de jours indemnifiés ne doit pas dépasser 150 jours.	

Arrêt de Travail - Salarié Intérimaire Cadre	Maladie Vie Privée	Accident de trajet	Accident de Travail ou Maladie Professionnelle
Invalidité permanente	En % du salaire moyen annuel ⁽¹⁾ soumis à cotisation		
Conditions d'indemnisation	Indemnisation sans condition d'ancienneté, suite à un arrêt de travail survenu durant un contrat de mission (ou le cas échéant durant une période de maintien gratuit des droits), que cet arrêt ait été indemnifié ou non	/	
Invalidité de 1 ^{ère} catégorie	Non couvert		
Invalidité de 2 ^e ou 3 ^e catégorie	75 % du salaire brut de base de la dernière mission (y compris la pension versée par la SS et les autres revenus d'activité)		
Incapacité permanente	En % du salaire moyen annuel ⁽¹⁾ soumis à cotisation		
Taux d'incapacité < 30 %	/	Non couvert	
Taux d'incapacité compris entre 30 % et 39 %		Indemnité forfaitaire : 3 PMSS	
Taux d'incapacité compris entre 40 % et 50 %		Indemnité forfaitaire : 4 PMSS	
Taux d'incapacité > 50 %		Rente égale à 25 % du dernier salaire de base brut (l'ensemble des ressources versées à l'intéressé ne peut excéder 75 % du salaire)	
(1) le salaire moyen annuel correspond à 320 fois le salaire journalier de la dernière mission, le cas échéant, indemnité de fin de mission (IFM) et indemnité compensatrice de congés payés (ICCP) comprises			

Décès - Salarié Intérimaire Cadre	Maladie Vie Privée	Accident de trajet	Accident de Travail ou Maladie Professionnelle
Capital décès	En % du salaire moyen annuel ⁽¹⁾ soumis à cotisation		
Célibataire, veuf(ve), divorcé(e) sans enfant à charge	130 %	220 %	
Marié(e), pacsé(e) sans enfant à charge	160 %	260 %	

Décès - Salarié Intérimaire Cadre	Maladie Vie Privée	Accident de trajet	Accident de Travail ou Maladie Professionnelle
Célibataire, veuf(ve), divorcé(e), marié(e), pacsé(e) avec enfant à charge	200 %		320 %
Rente éducation	En % du salaire moyen annuel ⁽¹⁾ soumis à cotisation		
Enfant jusqu'à 16 ans révolus	8 %		8 %
Enfant de plus de 16 ans jusqu'à son 18 ^{ème} anniversaire sans condition (*)	12 %		12 %
Enfant de plus de 18 ans jusqu'à son 20 ^{ème} anniversaire sous condition d'études (*)	12 %		12 %
Enfant de plus de 20 ans jusqu'à son 26 ^{ème} anniversaire sous condition d'études (*)	12 %		15 %
(*) Rente viagère pour les enfants reconnus invalides ou handicapés à la date du décès du participant et avant leur 26 ^{ème} anniversaire			
Le cumul des rentes éducations versées aux ayants droit est plafonnée à 100 % du salaire moyen annuel du salarié décédé (1) le salaire moyen annuel correspond à 320 fois le salaire journalier de la dernière mission, le cas échéant, indemnité de fin de mission (IFM) et indemnité compensatrice de congés payés (ICCP) comprises			

Décès - Salarié Intérimaire Cadre	Maladie Vie Privée	Accident de trajet	Accident de Travail ou Maladie Professionnelle
Frais d'obsèques (allocation versée, en cas de décès du salarié, à la personne ayant assumé le coût des obsèques)	/		1,5 PMSS
Perte totale et irréversible d'autonomie (PTIA)			
Si la PTIA est consécutive à un accident de trajet intervenu pendant la mission et survient dans un délai d'1 an à compter de l'accident (Pour les garanties Décès accident de trajet et Invalidité)			Versement par anticipation du capital décès et de la rente éducation
Si la PTIA est consécutive à un accident de travail ou maladie professionnelle intervenu pendant la mission et survient dans un délai de 2 ans à compter de l'accident de travail ou de la maladie professionnelle			
Si un taux d'incapacité à 100 % est reconnu par la Sécurité sociale			

Autres garanties - Salarié Intérimaire Cadre	
Hospitalisation : Allocation forfaitaire pour garde d'enfants	
Conditions d'indemnisation	<ul style="list-style-type: none"> Être indemnisé au titre de la garantie incapacité de travail Avoir un ou plusieurs enfants de 16 ans au plus Être hospitalisé pour une période supérieure à un jour Présenter des justificatifs des frais de garde
Allocation Forfaitaire pour garde d'enfants	1 % PMSS par jour d'hospitalisation dans la limite de 30 jours par période de 12 mois
Indemnisation en cas de congés Maternité et d'Adoption	
Conditions d'indemnisation	<ul style="list-style-type: none"> Indemnisation soumise à la condition d'ancienneté de 414 heures de mission sur les 12 derniers mois. Elle est acquise au premier jour du mois qui suit le franchissement du palier des 414 heures État de grossesse ou arrivée d'un enfant au foyer en cas d'adoption Justifier de versements d'indemnités maternité par la sécurité sociale

<i>Autres garanties - Salarié Intérimaire Cadre</i>	
<i>Indemnités Journalières</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Versement d'une indemnité égale à 1/360^e de la rémunération brute cumulée y compris l'indemnité de fin de mission et l'indemnité compensatrice de congés payés, perçue au cours des missions de travail temporaire effectuées dans la profession pendant les 12 mois précédant le congés maternité ou adoption, sans excéder 100 % du gain journalier net de base. • La durée d'indemnisation est limitée à celle de la Sécurité sociale au titre de la maternité ou de l'adoption
<p><i>PSS : Plafond de la Sécurité sociale</i> <i>PMSS : Plafond Mensuel de la Sécurité sociale</i> <i>T1 = TA : fraction de salaire inférieure ou égale au PSS</i> <i>T2 = TB : fraction de salaire supérieure à T1 limitée à 4 PSS</i></p>	

Annexe 3 - Prise en charge des maladies graves et redoutées pour les salariés intérimaires ne remplissant pas la condition d'ancienneté de 414 heures

**Article 1A
Bénéficiaires**

Les salariés intérimaires non cadres et cadres ne remplissant pas la condition d'ancienneté de 414 heures et ne bénéficiant pas de la portabilité conventionnelle d'un mois bénéficient du dispositif des maladies graves et redoutées, dont la reconnaissance intervient au cours du mois qui suit la fin de la mission.

**Article 2A
Liste des maladies redoutées prises en charge par le fonds de solidarité**

Les maladies redoutées prises en charge par le fonds de solidarité :

- Les cancers
- L'infarctus du myocarde
- L'accident vasculaire cérébral
- La chirurgie coronarienne (pontage coronarien multiple)
- Les brûlures graves (3^{ème} degré couvrant au moins 20 % du corps)
- Les greffes d'organes vitaux (cœur, foie, poumons, reins, pancréas et moelle osseuse)
- La maladie de Parkinson
- La sclérose en plaques
- Les maladies neuro-dégénératives déclarées (Maladie d'Alzheimer)
- Les maladies orphelines

**Article 3A
Indemnisation**

L'indemnité complémentaire versée aux salariés visés à l'article 1 de la présente annexe, dans les conditions prévues par le fonds de solidarité professionnelle est identique à celle versée dans les conditions prévues par le régime en cas de maladie ou accident sans lien avec le travail (arrêts de travail inférieurs ou égaux à 95 jours, et arrêts de travail supérieurs à 95 jours), dans la

limite du fonds de solidarité professionnelle institué par l'article 9 du présent accord.

Article 4A

Suivi financier et technique du dispositif

Un bilan technique et financier du dispositif sera établi chaque année et communiqué à la commission prévoyance du FASTT.

Annexe 4 - Informations nécessaires en cas d'arrêt de travail de plus de 30 jours consécutif à un

accident de travail, un accident de trajet ou une maladie professionnelle

Informations nécessaires en cas d'arrêt de travail de plus de 30 jours occasionné par un accident du travail, de trajet ou une maladie professionnelle

Ce tableau Excel doit être adressé tous les mois à l'adresse électronique accompagnement-at@fastt.org en mode verrouillé avec un mot de passe (adressé par un mail différent). Le numéro de sécurité sociale de l'intérimaire n'a pas à être communiqué.

Date de survenance du sinistre	Cause de survenance (AT, ATRAJ ou MP)	Civilité Intérimaire	Nom-Prénom Intérimaire	Date de naissance Intérimaire	Téléphone mobile Intérimaire	Téléphone fixe Intérimaire	Mail Intérimaire	Adresse - rue Intérimaire	Adresse - code postal Intérimaire	Adresse - ville Intérimaire	Agence d'emploi référente	Raison sociale	SIRET

Annexe 5 - Fiches prévoyance

L'arrêt de travail pour maladie

L'ARRÊT DE TRAVAIL POUR MALADIE PENDANT OU APRÈS LE CONTRAT DE TRAVAIL



LE CAS D'UN ARRÊT SURVENU PENDANT LE CONTRAT DE TRAVAIL



1. Je préviens immédiatement l'entreprise utilisatrice, et je récupère mon certificat médical initial (CMI)

Dans les 24h



2. J'adresse le volet 3 de l'arrêt de travail à l'agence d'emploi



3. J'adresse

- à la Sécurité sociale les volets 1 et 2 de l'arrêt de travail (si le médecin ne le transmet pas de façon dématérialisée),
- la copie des bulletins de salaires des 12 mois pour reconstituer le salaire et permettre le calcul des indemnités journalières de la sécurité sociale

Dans les 48h



4. Mon agence d'emploi déclare l'arrêt à la Sécurité Sociale et adresse l'attestation de salaire pour le paiement des indemnités journalières

5. Mon agence déclare également l'arrêt au régime de prévoyance en adressant :

- une copie de l'arrêt de travail volet 3
- le contrat de travail

COMPRENDRE L'INDEMNISATION DE LA SÉCURITÉ SOCIALE



LE TRAITEMENT PAR LA CPAM

Le traitement de votre demande par la Sécurité Sociale peut prendre un certain temps.

En fonction de votre situation, des pièces complémentaires peuvent vous être demandées par votre Caisse Primaire d'Assurance maladie (CPAM).



LES INDEMNITÉS JOURNALIÈRES

Une fois le dossier traité, la Sécurité sociale vous verse des indemnités journalières, appelées **IJSS**.



LE CALCUL DES INDEMNITÉS

- 50% du salaire journalier de base (calculé sur la moyenne des salaires des 12 derniers mois)
- Avec un délai de carence de 3 jours

L'ARRÊT DE TRAVAIL EN CAS D'ACCIDENT DU TRAVAIL OU DE TRAJET

BIEN COMPRENDRE, POUR BIEN AGIR



QU'EST-CE QU'UN ACCIDENT DU TRAVAIL OU DE TRAJET ?

L'ACCIDENT DU TRAVAIL

L'accident de travail est l'accident survenu à toute personne travaillant à quelque titre que ce soit pour un employeur. Il doit donc avoir lieu pendant les heures de travail et avoir provoqué des lésions corporelles et/ou psychologiques. C'est le cas par exemple d'une chute d'un échafaudage, d'une coupure ou de l'apparition soudaine d'une douleur au dos à l'occasion d'une manutention. Le lieu de travail englobe le vestiaire de l'entreprise utilisatrice, la cantine, les toilettes, le garage, le parking, l'ascenseur...

L'ACCIDENT DE TRAJET

L'accident de trajet survient lorsque vous n'êtes pas encore arrivé sur votre lieu de mission ou lorsque vous êtes déjà reparti pour rentrer à votre domicile.

C'est aussi un accident qui survient entre votre lieu de mission et le lieu habituel où vous prenez vos repas pendant le temps de pause prévu à cet effet (déjeuner à la cantine, au restaurant d'entreprise ou pas, café, boulangerie...).

LA MALADIE PROFESSIONNELLE

Si votre médecin constate une dégradation de votre état de santé liée à votre travail, celle-ci peut être reconnue d'origine professionnelle. Vous devez faire une demande de reconnaissance de votre maladie professionnelle auprès de votre Caisse Primaire d'Assurance Maladie (CPAM). À la fin de l'instruction, la CPAM vous informe de sa décision. Vous avez 15 jours suivant l'arrêt de travail pour déclarer la maladie.

La **consolidation** correspond au moment où votre état de santé a cessé de se détériorer. Vous pouvez conserver des séquelles de votre accident du travail, il ne s'agit pas d'une guérison mais d'une stabilisation (pas d'amélioration ou d'aggravation).

1 LES DÉMARCHES À EFFECTUER EN CAS D'ARRÊT POUR ACCIDENT DU TRAVAIL OU DE TRAJET



1. Je préviens immédiatement l'entreprise utilisatrice, et je récupère mon certificat médical initial (CMI) établi par le médecin.



2. Je récupère les coordonnées des témoins de mon accident.



3. J'adresse à mon agence d'emploi, le volet 3 du certificat médical initial.



4. Mon agence d'emploi déclare l'arrêt à la Sécurité Sociale en adressant la feuille d'accident du travail ou de maladie professionnelle qui permet de me dispenser de l'avance des frais.



5. J'adresse à la Sécurité sociale :

- les volets 1 et 2 du certificat médical initial (si le médecin ne le transmet pas de façon dématérialisée)
- la copie des bulletins de salaires des 12 mois pour reconstituer le salaire et permettre le calcul des indemnités journalières de la Sécurité sociale.



6. L'agence déclare l'arrêt de travail à la Sécurité Sociale :

- adresse la déclaration d'accident du travail,
- l'attestation de salaire pour le paiement des indemnités journalières.

Elle peut émettre des réserves sur le caractère professionnel de l'accident.

Également, elle déclare l'accident du travail au régime de prévoyance en adressant :

- une copie du volet 3 de déclaration d'accident du travail
- le contrat de travail.

Dans les 24h

Dans les 48h

Faire face au décès d'un proche

FAIRE FACE AU DÉCÈS D'UN PROCHE TRAVAILLANT DANS L'INTÉRIM



En cas de décès d'un proche travaillant dans l'intérim, vous pouvez percevoir un capital décès de la part de la Sécurité sociale et du régime de prévoyance afin de faire face aux frais liés au décès.



LES DÉMARCHES AUPRÈS DE LA SÉCURITÉ SOCIALE

Le capital décès n'est pas attribué de façon automatique, vous devez en faire la demande auprès de votre Caisse Primaire d'Assurance Maladie (CPAM). Les démarches à effectuer pour demander le capital décès sont les suivantes :

1. REMPLISSEZ LE FORMULAIRE

Il est accessible sur le site Internet ameli.fr et s'appelle [Demande de capital décès - Régime général \(PDF\)](#).

N'oubliez pas d'indiquer votre rang de bénéficiaire (prioritaire ou non prioritaire), ainsi que le ou les autres bénéficiaires éventuels.

2. ADRESSEZ CE FORMULAIRE À LA CPAM DU SALARIÉ INTÉRIMAIRE DÉCÉDÉ

Accompagné des pièces justificatives suivantes :

- les 3 derniers bulletins de salaires du salarié intérimaire décédé
- un document officiel faisant apparaître votre lien de parenté avec lui (copie ou extrait d'acte de naissance, photocopie du livret de famille, acte de mariage, etc.)
- votre relevé d'identité bancaire (RIB).

GÉRER LES DÉMARCHES EN CAS D'INVALIDITÉ

COMPENSER SA PERTE DE SALAIRE



Après un arrêt de travail pour maladie ou accident de la vie privée, si vous ne pouvez pas reprendre votre travail du fait de votre état de santé, vous pouvez percevoir une pension d'invalidité pour compenser votre perte de salaire.

LES DÉMARCHES AUPRÈS DE LA SÉCURITÉ SOCIALE

► LA DEMANDE DOIT SE FAIRE DANS LE DÉLAI DE 12 MOIS QUI SUIT L'UNE DES DATES SUIVANTES :

- la stabilisation de votre état de santé (ou consolidation)
- la constatation médicale de votre invalidité
- l'expiration de la période légale d'attribution des indemnités journalières (3 ans maximum)
- la date à laquelle la Caisse Primaire d'Assurance Maladie (CPAM) a cessé de vous accorder les indemnités journalières pour maladie

► LA DEMANDE DE PENSION D'INVALIDITÉ PEUT SE FAIRE PAR :

- **vous ou votre médecin** qui, avec votre accord, peut adresser un certificat médical au médecin conseil du service médical de votre caisse d'assurance maladie
- **votre caisse d'assurance maladie** : le médecin conseil du service médical de votre caisse fait le point avec vous sur votre état de santé et vous propose une pension d'invalidité.

Dans ces 2 situations, vous devez formuler une demande de pension d'invalidité : connectez-vous sur le site ameli.fr puis téléchargez et complétez remplissez le formulaire [S4150 Demande de pension d'invalidité \(PDF\)](#) et adressez-le, accompagné des pièces justificatives demandées, dans les meilleurs délais à votre caisse d'assurance maladie.

PIÈCES À FOURNIR (COPIES) :

- Dernier avis d'impôts sur les revenus (ou avis de situation déclarative)
- Carte d'identité ou passeport (ou toute autre pièce justificative d'état civil et de nationalité) + titre de séjour si vous êtes étranger
- Notification de rente si vous avez une rente pour accident du travail/maladie professionnelle
- Notification de pension si vous avez une pension d'invalidité versée par un autre régime que le régime général de Sécurité sociale

Votre caisse d'assurance maladie **étudie votre dossier et vous avertit de sa décision** de vous attribuer ou non la pension d'invalidité. La pension d'invalidité est accordée dès lors que la caisse d'assurance maladie constate une capacité de travail réduite d'au moins 2/3.

Vous cessez de percevoir votre pension d'invalidité lorsque vous atteignez l'âge légal de départ à la retraite, vous percevez alors une pension de retraite.



Bon à savoir : votre caisse d'assurance maladie peut vous accompagner tout au long des démarches à effectuer. N'hésitez pas à prendre contact avec elle.

Annexe 6 - Données de sinistralité nécessaires à l'analyse de la sinistralité et à l'élaboration de politiques de prévention de branche adaptées

Les entreprises doivent transmettre, par voie électronique, ces données en vision surveillance, c'est-à-dire en intégrant exclusivement et en totalité les sinistres survenus entre le 1^{er} janvier et le 31 décembre de l'année considérée, à l'adresse suivante : prevention@fastt.org au plus tard le 31 juillet de l'année N + 1.

**Données relatives aux arrêts de travail survenus
au cours de l'année N – 1**

	Dossiers déclarés	Dossiers indemnisables		Avances de 300 €	Montant total des prestations versées
		Nombre total de dossiers indemnisés			
Maladie vie privée		Nombre total de dossiers indemnisés		0	
		Dont dossiers indemnisés après la fin de la mission			
Arrêts de travail survenus pendant la portabilité				0	
Maternité				0	
Accidents de trajet				0	
Accidents du travail/ maladies professionnelles					

Par dossiers déclarés, on entend les dossiers déclarés par les entreprises et les salariés intérimaires à leur organisme assureur ou à leur gestionnaire, qu'ils soient ensuite indemnisés ou non.

Ces données doivent être transmises en vision survenance, c'est-à-dire en intégrant exclusivement les sinistres survenus entre le 1^{er} janvier et le 31 décembre de l'année considérée.

Par dossiers indemnisables, on entend tous les arrêts indemnisés y compris les arrêts indemnisables, c'est à dire les arrêts pour lesquels le montant des indemnités journalières de la Sécurité sociale conduit au calcul d'une indemnité complémentaire égale à zéro et pour lesquels le délai de carence (pour les arrêts maladie) est dépassé. Ces données doivent aussi être transmises en vision survenance. En cas de rechute, seul un sinistre est considéré.

Par montant de prestations versées, on entend toutes les prestations versées au titre de sinistres survenus entre le 1^{er} janvier et le 31 décembre de l'année N.

**Données relatives aux invalidités et incapacités
permanentes survenues au cours de l'année N –
1**

	Dossiers déclarés	Allocations forfaitaires		Montant total des allocations forfaitaires versées	Rentes*		Montant total des rentes versées
					Nombre total de rentes versées		
Invalidité		0			Nombre total de rentes versées		
					Dont rentes versées faisant suite à une incapacité temporaire de travail		
Incapacité permanente		Nombre total d'allocations versées			Nombre total de rentes versées		
		Dont allocations versées faisant suite à une incapacité temporaire de travail			Dont rentes versées faisant suite à une incapacité temporaire de travail		

* Le nombre de rentes versées fait référence aux nombres d'individus bénéficiaires d'une rente

Préambule

Les partenaires sociaux de la branche du travail temporaire ont conclu le 16 novembre 2018 l'accord relatif aux garanties prévoyance des salariés intérimaires non-cadres et cadres, dans l'objectif de moderniser les accords antérieurs relatifs aux régimes de prévoyance obligatoires des salariés intérimaires non-cadres et cadres et d'organiser une mutualisation des risques au sein de la branche. L'accord du 16 novembre 2018, ayant pris effet au 1^{er} janvier 2019, a fait l'objet de deux avenants, en date respectivement du 9 octobre 2020 et du 26 mars 2021.

Dans le cadre de la mise en place de ce régime conventionnel de branche, les partenaires sociaux ont recommandé, à compter du 1^{er} janvier 2019, pour une durée maximale de 5 ans, à l'ensemble des entreprises de travail temporaire, les deux co-assureurs, APICIL Prévoyance et KLESIA Prévoyance. L'OCIRP est l'organisme recommandé pour les rentes éducation.

En vue de l'échéance quinquennale, la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) de la branche a engagé une nouvelle procédure de mise en concurrence des organismes assureurs, dans les conditions et modalités prévues par la réglementation en vigueur. Au terme de cette procédure, les partenaires sociaux de la branche ont décidé, à l'unanimité, de reconduire, à compter du 1^{er} janvier 2024, l'actuelle recommandation.

Le présent avenant acte de l'évolution des taux de cotisations des salariés intérimaires non-cadres et cadres à compter du 1^{er} janvier 2024.

Il formalise également les décisions prises par les partenaires sociaux de la branche, d'une part, pour faire évoluer certaines garanties obligatoires prévues par le régime de prévoyance de branche, d'autre part, pour décider d'une revalorisation exceptionnelle obligatoire de certaines prestations en cours de versement.

Par ailleurs, par le présent avenant, les parties signataires mettent à jour l'accord de branche du 16 novembre 2018 pour tenir compte de l'instruction interministérielle de la Direction de la sécurité sociale du 17 juin 2021, imposant le maintien des garanties de protection sociale complémentaire au profit des salariés dont le contrat de travail est suspendu et bénéficiant d'un revenu de remplacement versé par leur employeur (activité partielle, activité partielle de longue durée, reclassement, mobilité, chômage intempérie, etc..).

Les partenaires sociaux de la branche avait déjà pris des mesures spécifiques visant à faire bénéficier les salariés intérimaires placés en activité partielle du maintien des garanties, par avenant du 9 octobre 2020. Par le présent avenant, les parties signataires étendent le maintien des garanties à l'ensemble des cas de suspension du contrat de travail donnant lieu à versement d'un revenu de remplacement par l'employeur.

Le présent avenant met également en conformité l'accord du 16 novembre 2018 sur le champ des bénéficiaires des garanties avec les dispositions du décret n° 2021-1002 du 30 juillet 2021 relatif aux critères objectifs de définition des catégories de salariés bénéficiaires d'une couverture de protection sociale complémentaire collective.

Enfin, les parties signataires du présent avenant apportent des compléments aux stipulations de l'accord du 16 novembre 2018 portant sur les données de sinistralité à transmettre annuellement par les entreprises à la branche, pour permettre à cette dernière de bénéficier d'une analyse plus approfondie de la sinistralité des salariés intérimaires et d'élaborer des politiques de prévention adaptées en santé et sécurité au travail.

En dernier lieu, les parties signataires du présent avenant apportent des modifications rédactionnelles à l'accord du 16 novembre du 2018.

L'ensemble des modifications apportées par le présent avenant figurent en italique.

Dans un souci de lisibilité de l'accord de branche du 16 novembre 2018, les parties signataires du présent avenant conviennent d'intégrer, en annexe 5, une version consolidée du texte de l'accord modifié par les avenants suivants :

- L'avenant n° 1 du 9 octobre 2020 ;
- L'avenant n° 2 du 26 mars 2021 ;
- L'avenant n° 3 du 6 octobre 2023.

Article 1

Révision de l'article 2 de l'accord du 16 novembre 2018 - Bénéficiaires du régime

(Voir Accord du 16 novembre 2018, Article 2)

Article 2

Révision de l'article 4.1 de l'accord du 16 novembre 2018 - Nature et montant des garanties

(Voir Accord du 16 novembre 2018, Article 4.1)

Article 3

Révision de l'article 4.4.1 de l'accord du 16 novembre 2018 - Dispositions spécifiques pour la garantie incapacité de travail en cas d'accident de travail ou maladie professionnelle

(Voir Accord du 16 novembre 2018, Article 4.4.1)

Article 4

Révision de l'article 4.4.2 de l'accord du 16 novembre 2018 - Dispositions spécifiques pour la garantie incapacité de travail en cas d'accident de travail, d'accident de trajet et de maladie professionnelle

(Voir Accord du 16 novembre 2018, Article 4.4.2)

Article 5

Révision de l'article 4.5 de l'accord du 16 novembre 2018 - Dispositions communes aux Garanties incapacité de travail (vie privée et vie professionnelle)

(Voir Accord du 16 novembre 2018, Article 4.5)

Article 6

Révision de l'article 4.10 de l'accord du 16 novembre 2018 - Maintien des garanties en cas d'activité partielle

(Voir Accord du 16 novembre 2018, Article 4.10)

Article 7

Révision de l'article 5 de l'accord du 16 novembre 2018 - Gestionnaire

(Voir Accord du 16 novembre 2018, Article 5)

Article 8

Révision de l'article 6 de l'accord du 16 novembre 2018 - Co-assureurs recommandés

(Voir Accord du 16 novembre 2018, Article 6)

Article 9

Révision de l'article 9 de l'accord du 16 novembre 2018 - Fonds de solidarité et de mutualisation - Engagements au titre du haut degré de solidarité

(Voir Accord du 16 novembre 2018, Article 9)

Article 10

Révision de l'article 10.1 de l'accord du 16 novembre 2018 - Salariés non-cadres

Les parties signataires du présent avenant fixent les taux de cotisations des salariés intérimaires non-cadres à compter du 1^{er} janvier 2024.

(Voir Accord du 16 novembre 2018, Article 10.1)

Article 11

Révision de l'article 10.2 de l'accord du 16 novembre 2018 - Salariés cadres

Les parties signataires du présent avenant fixent les taux de cotisations des salariés intérimaires cadres à compter du 1^{er} janvier 2024.

(Voir Accord du 16 novembre 2018, Article 10.2)

Article 12

Révision de l'article 13.1 de l'accord du 16 novembre 2018 - Pilotage du FASTT

(Voir Accord du 16 novembre 2018, Article 13.1)

Article 13

Révision de l'article 13.2.1 de l'accord du 16 novembre 2018 - Suivi du régime recommandé

(Voir Accord du 16 novembre 2018, Article 13.2.1)

Article 14

Révision de l'article 13.2.2 de l'accord du 16 novembre 2018 - Transmission des données de sinistralité nécessaires à l'analyse de la sinistralité et à l'élaboration de politique de prévention de branche adaptées

En premier lieu, les parties signataires du présent avenant précisent la définition des données de sinistralité à transmettre, c'est-à-dire ce qu'il convient d'entendre par «dossiers déclarés», «dossiers indemnisables» et «montant des prestations versées».

L'annexe 6 «Données de sinistralité nécessaires à l'analyse de la sinistralité et à l'élaboration de politiques de prévention de branche adaptées» de l'accord du 16 novembre 2018 est, en conséquence, modifiée à compter du 1^{er} janvier 2024, conformément au tableau porté en annexe 3 du présent avenant.

En second lieu, les parties signataires du présent avenant ajoutent des données spécifiques aux accidents de trajet, accidents de travail et maladies professionnelles à transmettre annuellement par les entreprises à la Commission paritaire nationale de santé et de sécurité au travail (CPNSST) de la branche. Cette obligation de transmission annuelle des données complémentaires, spécifique aux accidents de trajet, accidents de travail et maladies professionnelles, permettra à la branche d'élaborer, d'analyser et d'évaluer ses politiques de prévention en matière de santé et sécurité au travail.

De ce fait, un nouveau fichier «Données complémentaires de sinistralité nécessaires à l'élaboration de politiques de prévention de branche adaptées en santé et sécurité au travail» figure en annexe 7 de l'accord du 16 novembre 2018, conformément au fichier porté en annexe 4 du présent avenant.

(Voir Accord du 16 novembre 2018, Article 13.2.2)

Article 15

Revalorisation exceptionnelle au 1^{er} janvier 2024 de certaines prestations servies au titre des garanties de prévoyance des salariés intérimaires non-cadres et cadres

Les parties signataires du présent avenant décident de la revalorisation exceptionnelle de 3 % :

- des indemnités journalières complémentaires pour les arrêts de travail indemnisés depuis au moins un an à la date du 1^{er} janvier 2024 ;

- des rentes d'invalidité versées depuis au moins un an à la date du 1^{er} janvier 2024 ;

- des rentes d'incapacité permanente versées depuis au moins un an à la date du 1^{er} janvier 2024.

Cette revalorisation des prestations prend effet au 1^{er} janvier 2024.

Article 16

Révision de l'annexe 1 à l'accord du 16 novembre 2018 - Tableau des garanties de prévoyance des salariés intérimaires non-cadres

(Voir Accord du 16 novembre 2018, Annexe 1)

Article 17

Révision de l'annexe 2 à l'accord du 16 novembre 2018 - Tableau des garanties de prévoyance des salariés intérimaires cadres

(Voir Accord du 16 novembre 2018, Annexe 2)

Article 18

Entrée en vigueur - Durée

Le présent avenant n° 3 porte révision de l'accord du 16 novembre 2018 relatif aux garanties prévoyance des salariés intérimaires non-cadres et cadres, tel que

modifié en dernier lieu par l'avenant n° 2 du 26 mars 2021. Il se substitue de plein droit aux stipulations de cet accord, conformément à l'article L. 2261-8 du Code du travail.

Le présent avenant n° 3 est conclu pour une durée indéterminée et entre en vigueur à compter du 1^{er} janvier 2024.

Article 19

Dispositions relatives aux entreprises de moins de 50 salariés

En application de l'article L. 2261-23-1 du Code du travail, les parties signataires conviennent que le contenu du présent avenant ne justifie pas de prévoir les stipulations spécifiques aux entreprises de moins de cinquante salariés, visées à l'article L. 2232-10-1 du Code du travail.

Article 20

Force obligatoire de l'accord de branche du 16 novembre 2018 et de ses avenants

L'accord du 16 novembre 2018 et ses avenants s'inscrivent dans le cadre des dispositions de l'article L. 2253-1 du Code du travail fixant les matières dans lesquelles les stipulations de l'accord de branche prévalent sur une convention d'entreprise conclue antérieurement ou postérieurement à la date de son entrée en vigueur, sauf lorsque la convention d'entreprise assure des garanties au moins équivalentes. Cette équivalence des garanties s'apprécie par ensemble de garanties se rapportant à la même matière.

Article 21

Dépôt et extension

Le présent avenant fera l'objet des formalités de dépôt dans les conditions prévues aux articles L. 2231-6, L. 2261-1 et D. 2231-2 du Code du travail ainsi

Régime frais de santé

Accord du 14 décembre 2015

[Étendu par arr. 20 avril 2017, JO 28 avril, applicable à compter du lendemain de sa signature]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

PRISM Emploi.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFDT FS ;

CFTC CSFV ;

CFE CGC FNECS ;

USI CGT ;

CGT FO.

Mod. par Avenant n° 3, 6 oct. 2017, étendu par arr. 16 janv. 2020, JO 6 févr., applicable à compter du 1^{er} janv. 2018⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

PRISM Emploi.

Syndicat(s) de salariés :

FNECS CFE-CGC ;

CFTC CSFV ;

FS CFDT ;

FEC FO.

Mod. par Avenant n° 4, 22 déc. 2017, étendu par arr. 21 janv. 2019, JO 29 janv., applicable à compter du 1^{er} janv. 2018⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

PRISM Emploi.

Syndicat(s) de salariés :

CGT FO ;

FNECS CFE CGC ;

CFTC CSFV ;

FS CFDT.

Mod. par Accord 13 déc. 2018, étendu par arr. 15 juin 2020, JO 20 juin, applicable à compter du 1^{er} janv. 2019⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

PRISM Emploi.

Syndicat(s) de salariés :

FNECS CFE-CGC ;

FS CFDT ;

UNSA FCS ;

FEC - FO ;

USI CGT ;

CFTC INTERIM.

Mod. par Avenant n° 5, 20 sept. 2019, étendu par arr. 23 oct. 2020, JO 6 nov., applicable à compter du 1^{er} janv. 2020⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Pris'emploi.

Syndicat(s) de salariés :

CFDT Fédération des services ;

CFTC CSFV ;

CFE CGC FNECS ;

CGT Intérim ;

FO ;

UNSA.

Mod. par Avenant n° 6, 25 sept. 2020, étendu par arr. 17 mai 2021, JO 23 mai, applicable à compter du 1^{er} janv. 2021, à l'exception de l'article 4.2. qui entre en vigueur à compter du 12 mars 2020⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Prism'Emploi.

Syndicat(s) de salariés :

CFE-CGC ;

CGT-FO ;

CFDT ;

CGT ;

CFTC ;

UNSA.

Mod. par Avenant n° 7, 18 nov. 2022, étendu par arr. 17 avr. 2023, JO 3 juin, applicable à compter de sa date de signature⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Prism'Emploi.
Syndicat(s) de salariés :
CFE-CGC ;
CGT-FO ;
CFDT ;
CGT ;
CFTC ;
UNSA.

Préambule

Les partenaires sociaux de la branche du travail temporaire ont conclu le 4 juin 2015 un accord fixant les contours du régime de frais de santé des salariés intérimaires à la suite duquel ils ont procédé à un appel d'offres en vue de choisir un opérateur de gestion et à une mise en concurrence en vue de recommander deux assureurs. Les partenaires sociaux décident de donner au régime de frais de santé le nom «intérimaires santé».

Le présent accord désigne l'opérateur de gestion choisi et recommande les assureurs retenus.

Le présent accord est négocié dans le contexte de l'examen par le Parlement du projet de loi de financement de la sécurité sociale pour 2016 (PLFSS), dont l'article 34 met en œuvre des dispositions nouvelles relatives aux modalités de couverture des frais de santé des salariés en contrats de mission de courte durée. Ces dispositions seront complétées par des décrets d'application qui seront publiés après la signature du présent accord qui, en conséquence, devra être révisé.

Les partenaires sociaux conviennent donc dès à présent de se réunir dans les meilleurs délais après la publication de ces textes, afin d'adapter les dispositions du présent accord, d'apporter les compléments nécessaires et d'examiner les décisions à prendre.

Les partenaires sociaux décident d'ouvrir des négociations à l'initiative de la partie la plus diligente en cas de remise en cause par la loi, le règlement, et/ou les interprétations administratives et jurisprudentielles :

— de la définition de l'affiliation obligatoire des salariés intérimaires totalisant plus de 414 h de travail au cours des 12 derniers mois,

— du mécanisme de mutualisation de la participation de l'employeur prévue à l'article 2.1,

— de l'exonération de cotisations sociales de la part employeur de la cotisation d'assurance.

Article 1

Champ d'application du régime collectif obligatoire de frais de santé des salariés intérimaires

Le présent accord s'applique aux entreprises de travail temporaire et aux entreprises de travail temporaire d'insertion établies en France métropolitaine et dans les départements d'outre-mer et à leurs salariés intérimaires.

Article 2

Salariés intérimaires bénéficiaires de la couverture collective obligatoire

Mod. par Avenant n° 1, 30 sept. 2016, étendu par arr. 20 avr. 2017, JO 28 avr., applicable à compter du lendemain de sa signature⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :
Prism'emploi.
Syndicat(s) de salariés :
FS CFDT ;
CFTC CSFV ;
CFE-CGC FNECS ;
FO.

2.1

Modalités particulières pour les salariés intérimaires n'ayant pas effectué 414 h de travail au cours des 12 derniers mois

(Avenant n° 1, 30 sept. 2016, étendu)

Les salariés intérimaires ne remplissant pas la condition d'ancienneté prévue à l'article 2.2 ont la possibilité de souscrire individuellement au régime facultatif mentionné à l'article 11.1.

En outre, en application des dispositions de l'article L. 911-7-1 du code de la sécurité sociale, les salariés intérimaires visés à l'alinéa précédent, en contrat de mission, dont la durée est inférieure ou égale à 3 mois et bénéficiaires d'un contrat d'assurance maladie complémentaire «responsable» souscrit à titre personnel, et couvrant la période du contrat de mission, ont droit, à leur demande, au «versement santé» dans les conditions fixées par les dispositions légales et réglementaires en vigueur.

2.2

Adhésion obligatoire des salariés intérimaires ayant effectué plus de 414 h de travail au cours des 12 derniers mois

Le salarié intérimaire qui a effectué plus de 414 heures de travail dans une ou des entreprises de travail temporaire ou entreprises de travail temporaire d'insertion au cours d'une période des douze derniers mois consécutifs, auxquelles s'ajoute un «équivalent temps» de l'indemnité compensatrice de congés payés, correspondant à 10 % des heures rémunérées, soit une ancienneté de 455 h est obligatoirement affilié au régime collectif et bénéficie des garanties mentionnées à l'article 10 du présent accord.

Le salarié intérimaire qui dépasse ce seuil de 414 heures de travail au cours d'un mois civil est réputé affilié au régime collectif obligatoire, et bénéficie des garanties mentionnées à l'article 10 du présent accord, le premier jour du mois civil qui suit, sans attendre le versement de la cotisation visée à l'article 9.

Toutefois, un salarié intérimaire ayant bénéficié du régime collectif de la branche en application des stipulations de l'alinéa précédent, et encore bénéficiaire de la portabilité de ses droits visée à l'article 4 du présent accord lors de sa nouvelle embauche par une entreprise

de travail temporaire ou une entreprise de travail temporaire d'insertion, bénéficie des garanties mentionnées à l'article 10 et est obligatoirement affilié au régime dès sa date d'embauché sans condition d'ancienneté.

Les heures à prendre en compte sont les heures de travail effectif effectuées pendant la période de référence. Sont assimilées aux heures de travail effectif dans le cadre des missions effectuées :

- les heures chômées payées à l'occasion des jours fériés, congés pour événements familiaux, congés de naissance ou d'adoption, d'intempéries et de chômage partiel,
- les heures chômées du fait de maternité, de maladie ou d'accident indemnisées ou non,
- les heures restant à courir jusqu'au terme initialement prévu de la mission, en cas d'interruption de celle-ci avant l'échéance du contrat, du fait de l'entreprise utilisatrice, lorsque l'entreprise de travail temporaire n'a pas été en mesure de proposer une nouvelle mission au sens de l'article L. 1251-26 du Code du travail,
- les heures correspondant à des contrats de mission-formation dans les conditions légales, réglementaires et conventionnelles relatives à la formation professionnelle continue,
- les heures correspondant à des congés de formation syndicale, économique et sociale, de formation prud'homale, de formation de cadres et d'animateurs pour la jeunesse,
- les heures rémunérées pour l'exercice de tous mandats de représentation du personnel ou syndical y compris dans des organismes non liés à la branche, ainsi que pour les commissions paritaires et les commissions mixtes de la profession ;

2.3

Adhésion obligatoire des salariés intérimaires dont la durée du contrat est supérieure à 414 heures

(Avenant n° 1, 30 sept. 2016, étendu)

Par dérogation aux dispositions de l'article au 2.2, tout salarié intérimaire embauché en contrat de travail à durée indéterminée (CDI intérimaire), ou en contrat de mission d'une durée de 3 mois ou plus, ou en contrat de mission dont la durée du travail est supérieure à 414 heures bénéficie des garanties mentionnées à l'article 10 et est obligatoirement affilié au régime collectif dès sa date d'embauche sans condition d'ancienneté.

Article 3

Dispenses d'adhésion à l'initiative du salarié intérimaire

Le régime collectif institué par le présent accord est obligatoire pour tous les salariés visés aux articles 2.2 et 2.3.

Cependant, peuvent, à leur initiative et quelle que soit leur date d'embauché, se dispenser d'adhérer au présent régime, conformément aux dispositions légales et régle-

mentaires en vigueur, à condition d'avoir été préalablement informés par l'employeur, ou par l'opérateur de gestion agissant pour son compte, des conséquences de cette demande :

- les salariés bénéficiaires de la couverture maladie universelle complémentaire (CMUC) pour la durée de leur prise en charge au titre de ce régime ;
- les salariés bénéficiant l'aide à l'acquisition d'une complémentaire santé visée à l'article L. 863-1 du code de la sécurité sociale, et ceci, jusqu'à la date à laquelle les salariés cessent de bénéficier de cette aide ;
- les salariés intérimaires en contrat de professionnalisation et les apprentis bénéficiaires d'un contrat de mission d'une durée au moins égale à douze mois à condition de justifier par écrit en produisant tous documents d'une couverture individuelle souscrite par ailleurs pour le même type de garanties ;
- les salariés intérimaires en contrat de professionnalisation et les apprentis bénéficiaires d'un contrat de mission d'une durée inférieure à douze mois, même s'ils ne bénéficient pas d'une couverture individuelle souscrite par ailleurs.

Les salariés intérimaires se prévalant d'une dispense d'adhésion doivent :

- faire part de leur décision par écrit,
- fournir des justificatifs et renouveler leur choix chaque année.

Article 3 bis

Garantie de couverture de trois mois

Mod. par Avenant n° 1, 30 sept. 2016, étendu par arr. 20 avr. 2017, JO 28 avr., applicable à compter du lendemain de sa signature⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Prism'emploi.

Syndicat(s) de salariés :

FS CFTD ;

CFTC CSFV ;

CFE-CGC FNECS ;

FO.

Les salariés intérimaires visés aux articles 2.2 et 2.3, et affiliés au régime collectif, bénéficient d'une garantie de couverture de 3 mois incluant la portabilité conventionnelle forfaitaire de 2 mois mentionnée à l'article 5.1.

Article 4

Maintien des garanties en cas de suspension du contrat de travail

Mod. par Avenant n° 6, 25 sept. 2020, étendu par arr. 17 mai 2021, JO 23 mai, applicable à compter du 1^{er} janv. 2021, à l'exception de l'article 4.2. qui entre en vigueur à compter du 12 mars⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Prism'Emploi.

Syndicat(s) de salariés :

CFE-CGC ;

CGT-FO ;
CFDT ;
CGT ;
CFTC ;
UNSA.

Mod. par Avenant n° 7, 18 nov. 2022, étendu par arr. 17 avr. 2023, JO 3 juin, applicable à compter de sa date de signature⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Prism'Emploi.

Syndicat(s) de salariés :

CFE-CGC ;

CGT-FO ;

CFDT ;

CGT ;

CFTC ;

UNSA.

(Avenant n° 7, 18 nov. 2022, étendu) Le bénéfice des garanties visées à l'article 10 est maintenu au profit des salariés intérimaires dont le contrat de travail est suspendu pour la période au titre de laquelle ils bénéficient d'un maintien total ou partiel de salaire par l'employeur, moyennant payement des cotisations.

Lorsque la suspension du contrat de travail donne lieu au versement d'un revenu de remplacement par l'employeur (activité partielle de longue durée, congé de reclassement, congé de mobilité, chômage intempérie, etc...), le salarié intérimaire bénéficie du maintien des garanties, sans versement des cotisations au titre des heures non travaillées.

4.1

Cas particulier de la suspension du contrat de travail pour maladie, accident, accident du travail, maladie professionnelle ou congé de maternité

Lorsque la suspension du contrat de travail est due à une maladie, un accident, un accident du travail, une maladie professionnelle ou un congé de maternité et que le salarié intérimaire est indemnisé à ce titre par la Sécurité sociale, le bénéfice des garanties visées à l'article 10 est maintenu tant qu'il perçoit des indemnités journalières de la Sécurité sociale, y compris après la fin ou la rupture du contrat de travail, sans versement des cotisations, à compter de la date de fin de période d'activité cotisée.

Lorsque l'arrêt de travail intervient pendant la période de portabilité conventionnelle visée à l'article 5.1, l'ancien salarié intérimaire bénéficie du maintien des garanties, sans versement des cotisations, pour la période au titre de laquelle il perçoit des indemnités journalières de la Sécurité sociale. En tout état de cause, ce maintien de la couverture collective n'a pas pour effet de suspendre ni de proroger la durée de la portabilité conventionnelle mentionnée à l'article 5.1, laquelle s'applique à compter de la fin ou de la rupture du contrat de travail.

4.2

Cas particulier de la suspension du contrat de travail pour activité partielle

Les salariés intérimaires placés en position d'activité partielle bénéficient, pendant les périodes où ils ne sont pas en activité, du maintien des garanties visées à l'article 10, sans versement des cotisations au titre des heures non travaillées.

En tout état de cause, la période de portabilité conventionnelle mentionnée à l'article 5 s'applique à compter de la fin ou de la rupture du contrat de travail.

Article 5

Mutualisation de la portabilité de la couverture en cas de rupture du contrat de travail ouvrant droit à l'assurance chômage

Mod. par Avenant n° 3, 6 oct. 2017, étendu par arr. 16 janv. 2020, JO 6 févr., applicable à compter du 1^{er} janv. 2018⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

PRISM Emploi.

Syndicat(s) de salariés :

FNECS CFE-CGC ;

CFTC CSFV ;

FS CFDT ;

FEC FO.

5.1

(Avenant n° 3, 6 oct. 2017, étendu) - Portabilité conventionnelle

Le mécanisme de la portabilité légale (telle que définie par l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale) nécessite d'être adapté aux spécificités du travail temporaire : le présent accord institue une portabilité conventionnelle au profit des salariés intérimaires.

Cette portabilité conventionnelle permet aux salariés intérimaires, en cas de rupture du contrat de travail, ouvrant droit à prise en charge par le régime d'assurance chômage, de bénéficier, dans les mêmes conditions que les salariés intérimaires en activité, d'un maintien à titre gratuit de la couverture collective de frais de santé obligatoire (à l'exclusion du régime complémentaire facultatif visé à l'article 11 dont ils bénéficiaient au sein de l'entreprise, quelle que soit la durée du ou des derniers contrats de travail successifs, pendant une durée forfaitaire de deux mois.

À l'issue de cette durée forfaitaire de deux mois, s'il remplit les conditions d'indemnisation par le régime d'assurance chômage, le salarié intérimaire bénéficie de la portabilité conventionnelle pendant la durée de son indemnisation par le régime d'assurance chômage pour une durée supplémentaire de cinq mois, et, ensuite, s'il remplit les conditions fixées à l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale, bénéficie de la portabilité légale dans la limite totale de douze mois.

Le salarié intérimaire en situation de cumul emploi-retraite bénéficie aussi de la portabilité conventionnelle pendant la durée de cinq mois au-delà de la durée for-

faitaire de deux mois sous réserve d'attester bénéficier d'une pension de retraite et se trouver sans emploi.

Ce maintien des garanties sera financé par un mécanisme de mutualisation intégré aux cotisations finançant le régime collectif obligatoire des salariés en activité.

5.2

(Avenant n° 3, 6 oct. 2017, étendu) - Cessation de la portabilité

Le maintien de la couverture en application des mécanismes de portabilité conventionnelle et légale cesse à l'issue de la durée forfaitaire de deux mois :

— lorsque le salarié intérimaire bénéficiaire du dispositif de portabilité reprend une activité professionnelle. Cependant, à l'issue de la durée forfaitaire de deux mois, la portabilité conventionnelle peut être suspendue, à titre exceptionnel et pour une seule fois, sur demande expresse du salarié intérimaire, formulée auprès de l'opérateur de gestion mentionné à l'article 7.1 du présent accord, lorsqu'il reprend une activité professionnelle hors intérim d'une durée maximum de quatre semaines consécutives,

— dès qu'il n'est plus en mesure de justifier de son statut de demandeur d'emploi remplissant les conditions d'indemnisation par le régime obligatoire d'assurance chômage ; et concernant le salarié intérimaire en situation de cumul emploi retraite, dès lors qu'il n'est plus en mesure d'attester se trouver sans emploi.

— au plus tard, au terme de la période de maintien des garanties prévues par l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale,

— à la date de la liquidation de la pension vieillesse de la sécurité sociale,

— en cas de décès.

Article 6

Maintien des garanties (loi «Evin»)

Dans le cadre des dispositions de l'article 4 de Loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989 renforçant les garanties offertes aux personnes assurées contre certains risques, dite «Loi Evin», et sous condition d'avoir bénéficié effectivement de la couverture collective obligatoire du présent accord, l'organisme assureur maintient cette couverture à titre individuel avec des garanties identiques à celles des salariés actifs, sans condition de période probatoire ni d'examen ou de questionnaire médicaux, au profit :

— des anciens salariés bénéficiaires d'une rente d'incapacité ou d'invalidité, d'une pension de retraite ou, s'ils sont privés d'emploi, d'un revenu de remplacement, sans condition de durée, sous réserve que les intéressés en fassent la demande dans les six mois qui suivent la rupture de leur contrat de travail ou, le cas échéant, dans les six mois suivant l'expiration de la période durant laquelle ils bénéficient à titre temporaire du maintien de ces garanties à titre gratuit (portabilité prévue à l'article 4) ;

— des personnes garanties du chef de l'assuré décédé, pendant une durée minimale de douze mois à compter du décès, sous réserve que les intéressés en fassent la demande dans les six mois suivant le décès.

Cette adhésion est purement facultative. Elle est à la charge du seul bénéficiaire et n'emporte aucune obligation pour l'employeur en matière de cotisations ou de prestations.

Article 7

Gestion du régime

Mod. par Avenant n° 1, 30 sept. 2016, étendu par arr. 20 avr. 2017, JO 28 avr., applicable à compter du lendemain de sa signature⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Prism'emploi.

Syndicat(s) de salariés :

FS CFDT ;

CFTC CSFV ;

CFE-CGC FNECS ;

FO.

Mod. par Accord 13 déc. 2018, étendu par arr. 15 juin 2020, JO 20 juin, applicable à compter du 1^{er} janv. 2019⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

PRISM Emploi.

Syndicat(s) de salariés :

FNECS CFE-CGC ;

FS CFDT ;

UNSA FCS ;

FEC - FO ;

USI CGT ;

CFTC INTERIM.

Mod. par Avenant n° 5, 20 sept. 2019, étendu par arr. 23 oct. 2020, JO 6 nov., applicable à compter du 1^{er} janv. 2020⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Pris'emploi.

Syndicat(s) de salariés :

CFDT Fédération des services ;

CFTC CSFV ;

CFE CGC FNECS ;

CGT Intérim ;

FO ;

UNSA.

La gestion du régime collectif obligatoire visé à l'article 10 et du régime complémentaire facultatif visé à l'article 11 est déléguée à un opérateur de gestion désigné au terme d'une procédure d'appel d'offres.

7.1

L'opérateur de gestion désigné

L'opérateur de gestion délégué, désigné par les signataires du présent accord, est : SIACI Saint Honoré SAS (siège social 18 rue de Courcelles 75008 Paris).

La gestion est déléguée à SIACI Saint Honoré pour une durée initiale de trois années selon des modalités définies dans un contrat cadre.

7.2**Missions de l'opérateur de gestion**

(Abrogé par Accord du 13 décembre 2018, étendu)

7.3**Contribution pour le financement de l'opérateur de gestion**

(Abrogé par Avenant n° 5 du 20 septembre 2019)

Article 8**Date de prise en charge des frais de santé couverts par le présent accord**

Pour les salariés visés à l'article 2.2 : la date de prise en charge des frais couverts par le régime collectif visé à l'article 10 est fixée à compter du premier jour du mois qui suit la 415^{ème} heure de travail (hors indemnité compensatrice de congés payés) sans que la prise en charge soit conditionnée au versement de la cotisation visée à l'article 9.

Toutefois, les frais de santé couverts par les garanties du régime obligatoire visées à l'article 10 du présent accord, intervenus entre la date d'acquisition de la condition d'ancienneté de 414 heures et la date de prise en charge visée au précédent alinéa, seront pris en charge par le Fond d'Action Social du Travail Temporaire (FASTT), dans les conditions que le Comité Paritaire de Gestion de cet organisme aura fixé.

Article 9**Cotisation et répartition de la cotisation au régime collectif**

Mod. par Avenant n° 6, 25 sept. 2020, étendu par arr. 17 mai 2021, JO 23 mai, applicable à compter du 1^{er} janv. 2021⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Prism'Emploi.

Syndicat(s) de salariés :

CFE-CGC ;

CGT-FO ;

CFDT ;

CGT ;

CFTC ;

UNSA.

Mod. par Avenant n° 7, 18 nov. 2022, étendu par arr. 17 avr. 2023, JO 3 juin, applicable à compter de sa date de signature⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Prism'Emploi.

Syndicat(s) de salariés :

CFE-CGC ;

CGT-FO ;

CFDT ;

CGT ;

CFTC ;

UNSA.

9.1**Cotisation**

La cotisation au régime collectif obligatoire est calculée sur les heures de travail soumises au paiement des cotisations de sécurité sociale telles que définies par les articles L. 242-1 et suivants du Code de la Sécurité sociale, à l'exclusion des heures supplémentaires.

La cotisation est prélevée sur le salaire brut et mentionnée sur le bulletin de paye du mois au cours duquel le salarié intérimaire bénéficie du régime (date de prise en charge des frais de santé visée à l'article 8).

9.2**Versement de la cotisation**

La cotisation visée à l'article 9.1 est versée :

pour les salariés visés à l'article 2.2 : le premier jour du mois qui suit celui au cours duquel il remplit la condition d'ancienneté,

pour les salariés visés à l'article 2.3 : le premier jour du contrat.

9.3**Répartition de la cotisation**

La cotisation est répartie à part égale entre l'entreprise de travail temporaire ou l'entreprise de travail temporaire d'insertion et le salarié intérimaire : 50 % à la charge de l'entreprise et 50 % à la charge du salarié intérimaire.

9.4**Montant de la cotisation**

Le montant de la cotisation conventionnelle au régime collectif obligatoire pour les garanties visées à l'article 10 est fixée à 0,1400 €/h de travail.

Pour les salariés intérimaires relevant du régime local d'assurance maladie des départements du Bas-Rhin, du Haut-Rhin et de la Moselle, la cotisation est réduite pour tenir compte des prestations servies par le régime local. Son montant est fixé à 0,089 €/h de travail.

Les partenaires sociaux peuvent, chaque année, fixer le montant des cotisations appelées en minorant ou majorant le montant des cotisations conventionnelles.

Les cotisations appelées, afférentes aux périodes d'emploi du 1^{er} janvier 2021 et jusqu'au 31 décembre 2022, sont : 0,1198 €/h de travail pour les salariés intérimaires relevant du régime général d'assurance maladie et 0,0762 €/h de travail pour les salariés intérimaires relevant du régime local d'assurance maladie des départements du Bas-Rhin, du Haut-Rhin et de la Moselle.

(Avenant n° 7, 18 nov. 2022, étendu) Les cotisations appelées, afférentes aux périodes d'emploi du 1^{er} janvier 2023 et jusqu'au 31 décembre 2023, seront : 0,1258 €/h de travail, et 0,0800 €/h de travail pour les salariés intérimaires relevant du régime local d'assurance maladie des départements du Bas-Rhin, du Haut-Rhin et de la Moselle.

Les cotisations appelées, afférentes aux périodes d'emploi du 1^{er} janvier 2024 et jusqu'au 31 décembre 2024, seront : 0,1322 €/h de travail, et 0,084 €/h de travail pour les salariés intérimaires relevant du régime local d'assurance maladie des départements du Bas-Rhin, du Haut-Rhin et de la Moselle.

Les cotisations appelées, afférentes aux périodes d'emploi du 1^{er} janvier 2025 et jusqu'au 1^{er} décembre 2025, seront : 0,1388 €/h de travail, et 0,0882 €/h de travail pour les salariés intérimaires relevant du régime local d'assurance maladie des départements du Bas-Rhin, du Haut-Rhin et de la Moselle.

Article 10 **Garanties du régime collectif obligatoire**

10.1

Niveau des garanties du régime collectif obligatoire

Le présent régime collectif obligatoire de frais de santé est établi dans le cadre des dispositions relatives aux contrats responsables (articles L. 871-1, R. 871-1 et R. 871-2 du code de la sécurité sociale) ainsi que dans le respect du niveau de garanties tel que défini à l'article L. 911-7 et à l'article D. 911-1 du code de la sécurité sociale.

La nature et le montant des garanties figurent en Annexe 1 au présent accord.

10.2

Niveau des garanties des salariés intérimaires bénéficiaires du régime local du Haut-Rhin, Bas-Rhin et de la Moselle

Le niveau des garanties, défini à l'article 10.1 n'est pas différent pour les salariés intérimaires relevant du régime local d'assurance maladie complémentaire obligatoire des départements du Haut-Rhin, du Bas-Rhin et de la Moselle. En effet, les garanties sont exprimées en pourcentage des bases de remboursement du régime de base (régime local et régime de sécurité sociale).

La nature et le montant des garanties figurent en Annexe 1 au présent accord.

Article 11 **Régime complémentaire facultatif**

11.1

Régime complémentaire facultatif pour les salariés qui ne bénéficient pas du régime collectif obligatoire

S'il le souhaite, le salarié intérimaire ne remplissant pas la condition d'ancienneté visée à l'article 2, a la possibilité de souscrire individuellement un contrat avec des garanties identiques à celles visées à l'article 10.

La cotisation servant au financement de cette couverture facultative ainsi que ses éventuelles évolutions ultérieures, est à la charge exclusive du salarié intérimaire avec l'aide, le cas échéant, d'un abondement du FASTT (sous réserve d'un plafond de ressources et sous réserve d'un accord de l'ACOSS en faveur de l'exonération de cotisations sur cet abondement).

11.2

Extensions complémentaires facultatives

Parallèlement au régime collectif obligatoire visé à l'article 10, le salarié intérimaire a la possibilité de souscrire individuellement à des extensions facultatives :

— lui permettant de couvrir ses ayants-droits (conjoint et/ou enfants à charge),

— lui permettant d'améliorer les prestations du régime collectif obligatoire («garantie optionnelle facultative»).

La cotisation servant au financement de ces extensions complémentaires facultatives ainsi que leurs éventuelles évolutions ultérieures, est à la charge exclusive du salarié intérimaire avec l'aide, le cas échéant, d'un abondement du FASTT (sous réserve d'un plafond de ressources et sous réserve d'un accord de l'ACOSS en faveur de l'exonération de cotisations sur cet abondement).

11.2.1

Définition des ayants droit

Les ayants droits du salarié intérimaire sont :

— son conjoint ou concubin au sens de l'article 515-8 du Code civil, lié ou non par un pacte civil de solidarité,

— ses enfants de moins de 21 ans à sa charge ou à celle de son conjoint ou concubin et de moins de 28 ans s'ils poursuivent leurs études ou qu'ils sont en formation en alternance,

— quel que soit leur âge, et sauf déclaration personnelle de revenu, ses enfants infirmes. À compter de plus de 28 ans, les enfants infirmes sont toujours considérés comme à charge ; cependant ils sont redevables d'une cotisation «adulte».

Cette définition des ayants droits est précisée dans les conditions générales qu'établiront les co-assureurs mentionnés à l'article 13.

11.2.2

Niveau de la garantie optionnelle facultative

La nature et le montant des garanties figurent en Annexe 2 au présent accord.

Article 12

Obligation d'information

Les partenaires sociaux considèrent qu'un niveau adapté d'information permanente des bénéficiaires du régime collectif obligatoire et du régime complémentaire institué par le présent accord est essentiel à la bonne compréhension de leurs droits et obligations et à la réalisation des objectifs du présent accord.

Dans ce cadre, l'opérateur de gestion et les organismes assureurs doivent :

— assurer auprès des entreprises de travail temporaire et des entreprises de travail temporaire d'insertion et de leurs salariés intérimaires une communication adaptée afin de faciliter la mise en place du régime collectif obligatoire et du régime complémentaire,

— établir une notice d'information dont l'objet est de détailler les garanties et leurs modalités d'application, la transmettre à chaque entreprise par tous moyens (notamment par la voie dématérialisée) et de la mettre à jour en cas d'évolution des garanties.

Les entreprises ont l'obligation de remettre cette notice par tous moyens (notamment par la voie dématérialisée) à chaque salarié intérimaire visé aux articles 2.1 et 2.3.

Article 13

Cotisation et répartition de la cotisation au régime collectif

Mod. par Avenant n° 6, 25 sept. 2020, étendu par arr. 17 mai 2021, JO 23 mai, applicable à compter du 1^{er} janv. 2021⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Prism'Emploi.

Syndicat(s) de salariés :

CFE-CGC ;

CGT-FO ;

CFDT ;

CGT ;

CFTC ;

UNSA.

Afin de garantir l'accès de l'ensemble des salariés intérimaire aux garanties collectives définies par le présent accord, les partenaires sociaux ont estimé nécessaire d'organiser la mutualisation des risques auprès de co-assureurs recommandés, après une procédure de mise en concurrence répondant à l'ensemble des critères réglementaires, qui garantit :

l'accès aux garanties collectives pour tous les salariés intérimaires, sans considération notamment de l'âge et de l'état de santé,

le bénéfice, pour chaque entreprise et salarié de la branche, de garanties minimales identiques.

Conformément à l'article L. 912-1 du Code de la sécurité sociale, la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) a réexaminé les modalités d'organisation de la recommandation à compter du 1^{er} janvier 2021, en engageant une procédure de mise en concurrence préalable.

13.1

Choix des organismes assureurs recommandés

La nouvelle procédure de mise en concurrence, respectant l'ensemble des critères réglementaires, a conduit la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) à reconduire la recommandation de deux co-assureurs, pour une durée maximale de cinq ans, soit jusqu'au 31 décembre 2025 au plus tard.

La commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) de la branche du Travail Temporaire a maintenu la co-recommandation de :

AG2R Prévoyance, institution de prévoyance régie par le Code de la sécurité sociale (siège social 14-16 boulevard Malesherbes 75008 Paris)

APICIL Prévoyance, institution de prévoyance régie par le code de la sécurité sociale (siège social 38 rue François Peissel 69300 Caluire et Cuire).

Ces organismes co-assurent les garanties obligatoires visées à l'article 10 et les garanties facultatives visées à l'article 11.

Afin de garantir aux salariés et à leurs ayants droit, une couverture optimale et d'assurer la meilleure efficacité possible du régime de branche, les partenaires sociaux s'engagent à procéder à une nouvelle procédure de mise en concurrence au minimum tous les cinq ans, en application de l'article L. 912-1 du Code de la Sécurité sociale.

Les partenaires sociaux conviennent de se réunir au cours du premier trimestre de l'année qui précède cette échéance quinquennale.

13.2

Organisme apériteur

Les partenaires sociaux de la branche conviennent de confier l'apéritif du régime recommandé à AG2R Prévoyance pour une période ne pouvant aller au-delà du délai maximal de cinq ans visé à l'article précédent.

Article 14

Fonds de solidarité et de mutualisation - Engagements au titre du haut degré de solidarité

Mod. par Avenant n° 5, 20 sept. 2019, étendu par arr. 23 oct. 2020, JO 6 nov., applicable à compter du 1^{er} janv. 2020⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Pris'emploi.

Syndicat(s) de salariés :

CFDT Fédération des services ;

CFTC CSFV ;

CFE CGC FNECS ;

CGT Intérim ;

FO ;

UNSA.

14.1

Engagements au titre du haut degré de solidarité

Le présent accord instaure un régime conventionnel de branche obligatoire présentant un haut degré de solidarité au sens de l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale et comprend, à ce titre, des prestations à caractère non directement contributif.

Le haut degré de solidarité comprend notamment :

— la prise en charge de la part salariale de la cotisation des salariés visés à l'article 3 et souhaitant ne pas bénéficier de la dispense d'affiliation ;

— la prise en charge de prestations d'action sociale individuelles ou collectives consistant principalement dans l'aide sous condition de ressources au financement des couvertures facultatives mentionnées à l'article 11 ;

— le financement d'actions de prévention des risques professionnels dans la branche déterminées et pilotées par la CPNSST.

Pour financer ces prestations de solidarité il est créé un fonds de solidarité dédié que devront financer les salariés intérimaires et les entreprises qui choisiront de les affilier auprès des organismes assureurs recommandés ou auprès d'un autre organisme assureur.

La part de la cotisation d'assurance acquittée pour le régime obligatoire, affectée au financement de ce fonds de solidarité, est fixée à 4 %.

Toute entreprise qui choisirait de ne pas affilier toute ou partie de ses salariés intérimaires auprès des organismes assureurs recommandés devra verser au fonds de solidarité une somme correspondant à 4 % du montant de l'ensemble des cotisations d'assurances acquittées pour l'ensemble de ses salariés intérimaires au titre du régime institué dans cette entreprise.

La fraction du fonds de solidarité affectée aux prestations à caractère non contributif présentant un haut degré de solidarité est fixée au minimum à 2 % de l'ensemble des cotisations d'assurances acquittées pour le régime obligatoire et de l'ensemble des cotisations d'assurances acquittées pour l'ensemble des salariés intérimaires des entreprises qui n'auraient pas affilié leurs salariés intérimaires auprès des organismes assureurs recommandés.

Les modalités de gestion de ce fonds et de mise en œuvre du haut degré de solidarité sont définies par le comité paritaire de gestion du FASTT.

14.2

Mutualisation du versement santé

La fraction du fonds de solidarité excédant le minimum légal de 2 % est, pour ce qui concerne la part patronale, affectée au financement du versement santé que peuvent demander les salariés visés à l'article 2.1.

Article 15

Gouvernance du régime

Mod. par Avenant n° 4, 22 déc. 2017, étendu par arr. 21 janv. 2019, JO 29 janv., applicable à compter du 1^{er} janv. 2018⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

PRISM Emploi.

Syndicat(s) de salariés :

CGT FO ;

FNECS CFE CGC ;

CFTC CSFV ;

FS CFDT.

Mod. par Accord 13 déc. 2018, étendu par arr. 15 juin 2020, JO 25 juin, applicable à compter du 1^{er} janv. 2019⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

PRISM Emploi.

Syndicat(s) de salariés :

FNECS CFE-CGC ;

FS CFDT ;

UNSA FCS ;

FEC - FO ;

USI CGT ;

15.1

Pilotage du régime par le FASTT

En complément de la mission assurée par le Fonds d'Action Sociale du Travail Temporaire (FASTT), et afin d'assurer un pilotage paritaire indépendant des intervenants opérationnels, les partenaires sociaux confient au FASTT, le pilotage du régime institué par le présent accord.

Ils donnent ainsi mandat au FASTT d'agir en leur nom, en tant que maître d'œuvre, auprès des intervenants afin :

— de garantir la bonne exécution de l'accord et la bonne exécution des contrats établis avec les intervenants,

— d'apporter aux partenaires sociaux les moyens d'un pilotage effectif des paramètres du dispositif en visant notamment son équilibre financier sur le long terme,

— de veiller à un pilotage optimum du/des réserve(s) d'égalisation mises en places par les organismes assureurs, plus particulièrement en faisant en temps utile toute proposition aux partenaires sociaux composant la commission paritaire de la branche, permettant de limiter, le cas échéant, une croissance excessive de ces réserves,

— de veiller à la qualité du service rendu aux salariés intérimaires et aux entreprises. L'opérateur de gestion et les co-assureurs doivent informer le FASTT des réclamations et litiges formulés par les salariés intérimaires et les entreprises,

— d'assurer plus particulièrement la cohérence des modalités de mobilisation du Fonds de Solidarité prévu à l'article 14 avec l'ensemble des actions sociales de la branche, ainsi que l'effectivité de sa mobilisation,

— de contribuer à la bonne information des salariés intérimaires sur le dispositif,

— et, plus généralement, de faire, sur ces différents points, toute proposition utile à la commission paritaire de la branche.

Le pilotage est assuré par le comité paritaire de gestion du FASTT. Une commission paritaire spécifique est instituée, en lieu et place de la commission mutuelle du FASTT. Elle sera composée des membres du bureau du FASTT et d'un membre supplémentaire («expert») désigné par chacune des organisations membres du FASTT.

15.2

(Avenant n° 4, 22 déc. 2017, étendu) - Suivi du régime collectif obligatoire et du régime optionnel facultatif

Afin d'assurer le pilotage du régime collectif obligatoire et du régime optionnel facultatif, la commission paritaire spécifique du FASTT (dite «commission mutuelle») se réunira trimestriellement dans le cadre de la mission définie à l'article 15-1, afin d'examiner l'équilibre des comptes du régime collectif obligatoire

et du régime optionnel facultatif (niveau des garanties, montant des cotisations, nombre et profil des souscripteurs...).

La fréquence des réunions pourra évoluer selon les besoins du régime.

La commission sera informée, par l'opérateur de gestion et les co-assureurs recommandés, des réclamations et litiges formulés par les salariés intérimaires et les entreprises.

L'opérateur de gestion et le ou les organismes assureurs recommandés s'engagent à fournir toutes les informations, éléments d'ordre économique, financier et social nécessaires au suivi du régime général et du régime optionnel facultatif.

15-3

Études des données issues du décompte de l'ancienneté

(Abrogé par Accord du 13 décembre 2018, étendu)

Article 16

Entrée en vigueur - Durée

Le présent accord constitue un avenant à l'accord fixant les contours du régime de frais de santé des salariés intérimaires conclu le 4 juin 2015 auquel il se substitue dans toutes ses dispositions, conformément à l'article L. 2261-8 du code du travail. Il est conclu pour une durée indéterminée, et entre en vigueur le lendemain de sa signature.

Conformément aux dispositions des articles L. 2253-1 à 2253-3 du code du travail, l'accord de branche instituant un régime de frais de santé est un thème auquel il ne peut pas être dérogé. En conséquence, aucun accord d'entreprise ou d'établissement, dérogoire, ne pourrait venir diminuer les droits et obligations nés du présent accord.

Le présent accord constitue un tout indivisible qui garantit l'équilibre du régime conventionnel obligatoire. Dans l'hypothèse où l'équilibre serait rompu les partenaires sociaux conviennent de se revoir pour renégocier le présent accord dans le cadre de la commission paritaire de la branche.

Article 17

Révision et dénonciation

17.1

Révision après publication de la loi de financement de la sécurité sociale pour 2016 et ses décrets d'application

Les partenaires sociaux conviennent de se réunir dans les meilleurs délais, si nécessaire, après la publication de la loi de financement de la sécurité sociale pour

2016 et ses décrets d'application, afin d'adapter les dispositions du présent accord en le révisant, notamment pour y apporter les compléments nécessaires.

17.2

Révision

Toute organisation signataire du présent accord peut à tout moment en demander la révision, notamment en cas de remise en cause de son équilibre financier, par lettre recommandée adressée aux autres organisations signataires en indiquant la ou les dispositions dont la révision est demandée en formulant une proposition de rédaction.

Dans cette hypothèse, les parties signataires se réunissent au plus tard dans le délai d'un mois suivant la date de réception de la lettre de notification.

17.3

Dénonciation

Toute organisation signataire du présent accord peut le dénoncer à tout moment par lettre recommandée adressée aux autres organisations signataires.

En cas de dénonciation émanant de la totalité des signataires (partie patronale ou partie salariale), l'accord continuera à produire ses effets jusqu'à l'entrée en vigueur de l'accord qui lui sera substitué, ou, à défaut, pendant une durée de un an à compter de l'expiration du délai de préavis conformément à l'article L. 2261-10 du code du travail.

Article 18

Dépôt et extension

Le présent accord fera l'objet des formalités de dépôt et extension dans les conditions prévues aux articles L. 2231-6 et L. 2231-7 du code du travail.

Annexe 1 - Nature et montant des garanties du régime collectif obligatoire au 1^{er} janvier 2018

(Avenant n° 4, 22 déc. 2017, étendu : l'Annexe 3 se substitue à l'Annexe 1)

Mod. par Avenant n° 3, 6 oct. 2017, étendu par arr. 16 janv. 2020, JO 6 févr., applicable à compter du 1^{er} janv. 2018⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

PRISM Emploi.

Syndicat(s) de salariés :

FNECS CFE-CGC ;

CFTC CSFV ;

FS CFDT ;

FEC FO.

Nature des frais	Garanties SS incluse
Hospitalisation médicale, chirurgicale et maternité	
Frais de séjour établissements conventionnés SS sans limitation	100 % BR
Frais de séjour établissements non conventionnés SS sans limitation	100 % BR

Nature des frais	Garanties SS incluse
Forfait journalier hospitalier sans limitation de durée	Frais réels
Honoraires médicaux et chirurgicaux pour les médecins signataires et non signataires du contrat d'accès aux soins	100 % BR
Chambre particulière	25 €/jour (durée maximale 7 jours)
Forfait maternité	300 €
Transport	
Transport	100 % BR
Actes médicaux	
Généralistes signataires du contrat d'accès aux soins (Consultations et visites)	100 % BR
Généralistes non-signataires du contrat d'accès aux soins (Consultations et visites)	100 % BR
Spécialistes signataires du contrat d'accès aux soins (Consultations et visites)	100 % BR
Spécialistes non-signataires du contrat d'accès aux soins (Consultations et visites)	100 % BR
Actes techniques médicaux (ATM) chez les signataires et non signataires du contrat d'accès aux soins	100 % BR
Radiologie chez les signataires et les non signataires du contrat d'accès aux soins	100 % BR
Auxiliaires médicaux	100 % BR
Analyses médicales	100 % BR
Pharmacie remboursée SS	
Pharmacie vignette blanche	100 % BR
Pharmacie vignette bleue	100 % BR
Pharmacie vignette orange	RSS
Dentaire	
Consultations et soins dentaires	100 % BR
Prothèses dentaires remboursées SS (dont inlay-onlay)	240 % BR
Prothèses dentaires non remboursées SS	-
Orthodontie prise en charge par SS	200 % BR
Orthodontie non prise en charge par SS	-
BR = base de remboursement de la sécurité sociale	

Optique		
Lentilles prises en charge SS ou non prises en charge SS (y compris lentilles jetables)	RSS + 110 € par an et par bénéficiaire	
Chirurgie réfractive	400 € par œil	
Réseau Itelis optique		
	Défaut visuel	Dans le réseau (zéro reste à charge)
		Hors réseau

Optique						
Classe de défaut visuel	Myopie ou hypermétropie (en dioptries)	Astigmatisme (en dioptrie)	Verre simple foyer	Verre progressif jusqu'à la 4 ^{ème} génération	Verre simple foyer Personne de 18 ans et plus/personne de moins de 18 ans	Verre progressif
Classe 1	De 0 à 2	Inférieur ou égal à 2	Résistant aux rayures	Résistant aux rayures	RSS + 33 €/RSS + 26 €	RSS + 94 €
Classe 2	De 0 à 2 De 2,25 à 4	De 2,25 à 4 Inférieur ou égal à 2	Aminci Super antireflets	Aminci Super antireflets	RSS + 38 €/RSS + 31 €	RSS + 104 €
Classe 3	De 2,25 à 4 De 4,25 à 6	De 2,25 à 4 Inférieur ou égal à 4	Super aminci Super antireflets	Super aminci Super antireflets	RSS + 58 €/RSS + 51 €	RSS + 124 €
Classe 4	De 6,25 à 8 De 0 à 8	Inférieur ou égal à 4 Supérieur ou égal à 4,25	Ultra aminci Super antireflets haut de gamme	Ultra aminci Super antireflets haut de gamme	RSS + 76 €/RSS + 64 €	RSS + 144 €
Classe 5	Supérieur ou égal à 8,25	Tous cylindres	Ultra aminci Précalibrage/optimisation d'épaisseur Super antireflets haut de gamme	Ultra aminci Précalibrage/optimisation d'épaisseur Super antireflets haut de gamme	RSS + 104 €/RSS + 82 €	RSS + 165 €
Monture			RSS + 60 €			
Limite de consommation : 1 équipement tous les 2 ans pour les personnes de 18 ans et plus, et 1 équipement par an pour les personnes de moins de 18 ans ou en cas de changement de défaut visuel						
Autres						
Grands et petits appareillages (orthèses, prothèses médicales, orthopédie et locations d'appareils) pris en charge par SS				150 % BR		
Prothèses auditives prises en charge par SS				150 % BR + 200 € par oreille et par an		
Actes de prévention				100 % BR		
Ostéodensitométrie non remboursée par la SS				35 € par acte		
Ostéopathie, chiropractie, étioopathie				25 € par séance dans la limite de 2 séances par an et par bénéficiaire		
RSS = remboursement de la sécurité sociale						

Annexe 2 - Nature et montant de la garantie optionnelle facultative

(Avenant n° 4, 22 déc. 2017, étendu : l'Annexe 3 se substitue à l'Annexe 1)

Nature des frais	Régime optionnel (y compris Sécurité sociale et régime complémentaire socle)
Hospitalisation médicale, chirurgicale et maternité	
Frais de séjour établissements conventionnés SS sans limitation	100 % BR
Frais de séjour établissements non conventionnés SS sans limitation	100 % BR
Forfait journalier hospitalier sans limitation de durée	Frais réels
Honoraires médicaux et chirurgicaux pour les médecins signataires du contrat d'accès aux soins	250 % BR
Honoraires médicaux et chirurgicaux pour les médecins non signataires du contrat d'accès aux soins	200 % BR

Nature des frais	Régime optionnel (y compris Sécurité sociale et régime complémentaire socle)
Chambre particulière	20 €/jour (durée maximale 7 jours)
Forfait maternité	300 €
Transport	
Transport	100 % BR
Actes médicaux	
Généralistes signataires du contrat d'accès aux soins (Consultations et visites)	180 % BR
Généralistes non-signataires du contrat d'accès aux soins (Consultations et visites)	160 % BR
Spécialistes signataires du contrat d'accès aux soins (Consultations et visites)	180 % BR
Spécialistes non-signataires du contrat d'accès aux soins (Consultations et visites)	160 % BR
Actes techniques médicaux (ATM) et Radiologie chez les signataires du contrat d'accès aux soins	180 % BR
Actes techniques médicaux (ATM) et Radiologie chez les non signataires du contrat d'accès aux soins	160 % BR
Auxiliaires médicaux	120 % BR
Analyses médicales	100 % BR
Pharmacie remboursée SS	
Pharmacie vignette blanche	100 % BR
Pharmacie vignette bleue	100 % BR
Pharmacie vignette orange	RSS
Dentaire	
Consultations et soins dentaires (hors inlay-onlay)	100 % BR
inlay-onlay	320 % BR
Prothèses dentaires remboursées SS	320 % BR
Orthodontie prise en charge par SS	320 % BR
Optique	
Plafond optique : dans la limite de 2 verres et 1 monture tous les 2 ans (ou tous les ans pour les mineurs ou en cas d'évolution de la vue)	
Montures et 2 verres simples	RSS + 275 € (dont 120 € maximum pour la monture)
Monture et 1 verre simple et 1 verre complexe / hypercomplexe	RSS + 300 € (dont 120 € maximum pour la monture)
Monture et 2 verres complexes / hypercomplexes	RSS + 350 € (dont 120 € maximum pour la monture)
Lentilles prises en charge SS (y compris lentilles jetables)	RSS + 125 €
Autres	
Grands et petits appareillages (orthèses, prothèses médicales, orthopédie et locations d'appareils) pris en charge par SS	150 % BR
Prothèses auditives prises en charge par SS	150 % BR + 260 € par oreille et par an
Actes de prévention	100 % BR

Annexe 3

Nature et montant des garanties du régime collectif obligatoire et de la garantie optionnelle facultative

Mod. par Avenant n° 6, 25 sept. 2020, étendu par arr. 17 mai 2021, JO 23 mai, applicable à compter du 1^{er} janv. 2021⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Prism'Emploi.

Syndicat(s) de salariés :

CFE-CGC ;

CGT-FO ;

CFDT ;

CGT ;

CFTC ;

UNSA.

Le détail des garanties en vigueur au 1^{er} janvier 2021 est indiqué ci-après.

Les niveaux d'indemnisation définis ci-dessous s'entendent y compris les prestations versées par la Sécurité sociale, et celles versées par le régime de Base pour la Garantie +, dans la limite des frais réellement engagés par les bénéficiaires.

Abréviations :

BR : Base de remboursement retenue par l'assurance maladie obligatoire pour déterminer le montant de son remboursement

CCAM : Classification commune des actes médicaux

DPTM (Dispositifs de Pratique Tarifaire Maîtrisée) : OPTAM / OPTAM-CO

OPTAM : Option Pratique Tarifaire Maîtrisée

OPTAM-CO : Option Pratique Tarifaire Maîtrisée-Chirurgie-Obstétrique € :

€ : Euro

FR : Frais réels engagés par le bénéficiaire

HLF : Honoraires limites de facturation fixés selon la réglementation en vigueur à la date des soins effectués par le bénéficiaire

PLV : Prix limites de vente fixés selon la réglementation en vigueur à la date des soins effectués par le bénéficiaire

PMSS : Plafond Mensuel de la Sécurité sociale

RSS : Remboursement Sécurité Sociale = montant remboursé par l'assurance maladie obligatoire et calculé par application du taux de remboursement légal en vigueur à la base de remboursement

TM : Ticket Modérateur soit partie de la base de remboursement non prise en charge par l'assurance maladie obligatoire (TM = BR – RSS)

Hospitalisation		
Hospitalisation médicale, chirurgicale et maternité (Conventionné / Non conventionné)	Régime de base Remboursements Sécurité sociale inclus (assiette BR)	Garantie + Remboursements Sécurité sociale et régime de base inclus (assiette BR)
Frais de séjour	100 % BR	100 % BR
Forfait journalier hospitalier	100 % des FR limité au forfait réglementaire en vigueur	100 % des FR limité au forfait réglementaire en vigueur
Honoraires :		
Actes de chirurgie (ADC), Actes d'anesthésie (ADA), Actes techniques médicaux (ATM), Autres honoraires		
- Pour les médecins adhérents DPTM :	100 % BR	250 % BR
- Pour les médecins non adhérents DPTM :	100 % BR	200 % BR
Chambre particulière	40 €/jour (durée maximale 12 jours)	40 €/jour (durée maximale 12 jours)

Transport	Régime de base Remboursements Sécurité sociale inclus (assiette BR)	Garantie + Remboursements : Sécurité sociale et régime de base inclus (assiette BR)
Transport remboursé SS	100 % BR	100 % BR

Soins courants	Régime de base Remboursements Sécurité sociale inclus (assiette BR)	Garantie + Rembourse- ments Sécurité sociale et régime de base inclus (as- siette BR)
Honoraires médicaux (Conventionné / Non conventionné) :		
- Remboursés SS		
Généralistes	Adhérents DPTM :	100 % BR
(Consultations et visites)	Non adhérents DPTM :	100 % BR
Spécialistes	Adhérents DPTM :	100 % BR
(Consultations et visites)	Non adhérents DPTM :	100 % BR
Actes de chirurgie (ADC)	Adhérents DPTM :	100 % BR
Actes techniques médicaux (ATM)	Non adhérents DPTM :	100 % BR
Actes d'imagerie médicale (ADI)	Adhérents DPTM :	100 % BR
Actes d'échographie (ADE)	Non adhérents DPTM :	100 % BR
- Non remboursés SS		
Chiropractie, Étio-pathie, Ostéopathie (si consultations pratiquées par un professionnel de santé recensé au répertoire ADELI ou exerçant dans un établissement recensé au répertoire FINESS)	35 € par séance, dans la li- mite de 2 séances par année civile	35 € par séance, dans la li- mite de 2 séances par année civile
Densitométrie osseuse	35 € par acte	35 € par acte
Honoraires paramédicaux		
Auxiliaires médicaux (actes remboursés SS)		
Analyses et examens de laboratoire		
Analyses et examens de biologie médicale remboursés SS		
Médicaments :		
Remboursés SS (hors médicaments remboursés à 15 %)		
Pharmacie (hors médicaments)		
Remboursée SS		
Matériel médical		
Orthopédie, autres prothèses et appareillages, remboursés SS (hors auditives, den- taires et d'optique)		
Actes de prévention remboursés SS		
Actes de prévention définis par la réglementation		

Aides auditives	Régime de base Remboursements Sécurité sociale inclus (assiette BR)	Garantie + Rembourse- ments Sécurité sociale et régime de base inclus (as- siette BR)
Équipements 100 % Santé ^(*) :		
- Aides auditives pour les personnes au-delà de leur 20 ^{ème} anniversaire	RSS + 100 % des frais restant à charge du bénéficiaire après intervention de la Sécurité sociale, dans la limite des PLV ^(**)	RSS + 100 % des frais restant à charge du bénéficiaire après intervention de la Sécurité sociale, dans la limite des PLV ^(**)
- Aides auditives pour les personnes jusqu'au 20 ^{ème} anniversaire ou les personnes atteintes de cécité (entendue comme une acuité visuelle inférieure à 1/20 ^{ème} après correction)		
Équipements libres ^(***) :		

Travail temporaire

Aides auditives	Régime de base Remboursements Sécurité sociale inclus (assiette BR)	Garantie + Rembourse- ments Sécurité sociale et régime de base inclus (as- siette BR)
Aides auditives	RSS + 560 € par oreille(**)	RSS + 620 € par oreille(**)
Piles et autres consommables ou accessoires remboursés SS(****)	100 % BR	100 % BR
<p>(*) Équipements de Classe I, tels que définis réglementairement. (**) La garantie s'applique aux frais exposés pour l'acquisition d'une aide auditive par oreille, par période de 4 ans suivant la date de délivrance de l'aide auditive précédente (ce délai s'entendant pour chaque oreille indépendamment). (***) Équipements de Classe II, tels que définis réglementairement. S'agissant des aides auditives comprises dans l'équipement libre (classe II), la garantie couvre dans tous les cas, le montant minimal de prise en charge fixé par la réglementation en vigueur, relative au «contrat responsable». La prise en charge dans le cadre du présent régime s'effectue par ailleurs dans la limite du plafond de remboursement prévu par cette même réglementation (1700 € RSS inclus au 1^{er} janvier 2021). (****) Pour les piles, la garantie s'applique dans la limite du nombre annuel de paquets fixé par l'arrêté du 14 novembre 2018.</p>		

Dentaire	Régime de base Remboursements Sécurité sociale inclus (assiette BR)	Garantie + Rembourse- ments Sécurité sociale et régime de base inclus (as- siette BR)
- Panier et prothèses 100 % Santé(*)		
Soins prothétiques et autres appareillages prothétiques dentaires (dont inlay core)	RSS + 100 % des frais res- tant à charge du bénéfi- ciaire après intervention de la Sécurité sociale dans la limite des HLF	RSS + 100 % des frais res- tant à charge du bénéfi- ciaire après intervention de la Sécurité sociale dans la limite des HLF
- Panier maîtrisé(**)		
Inlay, onlay	240 % BR dans la limite des HLF	320 % BR dans la limite des HLF
Autres appareillages prothétiques dentaires (Dont inlay core)	240 % BR dans la limite des HLF	320 % BR dans la limite des HLF
- Panier libre(***)		
Inlay, onlay	240 % BR	320 % BR
Autres appareillages prothétiques dentaires (Dont inlay core)	240 % BR	320 % BR
Soins		
Soins dentaires conservateurs, chirurgicaux ou de prévention	100 % BR	100 % BR
Autres actes dentaires remboursés SS		
Orthodontie remboursée SS	200 % BR	320 % BR
<p>(*) Soins prothétiques et prothèses dentaires relevant du panier 100 % santé, tels que définis réglementairement. (**) Soins prothétiques et prothèses dentaires relevant du panier maîtrisé, tels que définis réglementairement. (***) Soins prothétiques et prothèses dentaires relevant du panier libre, tels que définis réglementairement.</p>		

Autres frais	Régime de base Remboursements Sécurité sociale inclus (assiette BR)	Garantie + Rembourse- ments Sécurité sociale et régime de base inclus (as- siette BR)
Forfait maternité		
Naissance ou adoption d'un enfant déclaré (cette garantie est limitée à un paiement par enfant déclaré)	Forfait de 300 €	Forfait de 300 €

Les garanties du régime couvrent la prise en charge de la participation forfaitaire acquittée par le bénéficiaire en cas de réalisation d'un acte coûteux (qualifiée de

forfait sur les actes dits «lourds») prévue au I de l'article R. 160.16 du code de la Sécurité sociale.

Optique	Régime de base Remboursements Sécurité sociale inclus (assiette BR)	Garantie + Rembourse- ments Sécurité sociale et régime de base inclus (as- siette BR)
Équipements 100 % Santé ^(*) :		
Monture de classe A (quel que soit l'âge) ^(**)	RSS + 100 % des frais restant à charge du bénéficiaire après intervention de la Sécurité sociale dans la limite des PLV	RSS + 100 % des frais restant à charge du bénéficiaire après intervention de la Sécurité sociale dans la limite des PLV
Verres de classe A (quel que soit l'âge) ^(**)		
Prestation d'appairage pour des verres de classe A d'indices de réfraction différents (tous niveaux)	RSS + 100 % des frais restant à charge du bénéficiaire après intervention de la Sécurité sociale, dans la limite des PLV	RSS + 100 % des frais restant à charge du bénéficiaire après intervention de la Sécurité sociale, dans la limite des PLV
Supplément pour verres avec filtres (verres de classe A)	RSS + 100 % des frais restant à charge du bénéficiaire après intervention de la Sécurité sociale, dans la limite des PLV	RSS + 100 % des frais restant à charge du bénéficiaire après intervention de la Sécurité sociale, dans la limite des PLV
Équipements libres ^(***) :		
Monture de classe B (quel que soit l'âge) ^(**)	CF. grille optique (prise en charge selon conditions définies, dans le respect du minimum et dans la limite du maximum prévu par la réglementation en vigueur du contrat responsable et panier de soins ANI)	CF. grille optique (prise en charge selon conditions définies, dans le respect du minimum et dans la limite du maximum prévu par la réglementation en vigueur du contrat responsable et panier de soins ANI)
Verres de classe B (quel que soit l'âge) ^(**)		
Prestations supplémentaires portant sur un équipement d'optique de classe A ou B		
Prestation d'adaptation de la prescription médicale de verres correcteurs après réalisation d'un examen de la réfraction, en cas de renouvellement par l'opticien lunetier d'une ordonnance, pour des verres de classe A	100 % BR	100 % BR
Prestation d'adaptation de la prescription médicale de verres correcteurs après réalisation d'un examen de la réfraction, en cas de renouvellement par l'opticien lunetier d'une ordonnance pour des verres de classe B	100 % BR	100 % BR
Supplément pour verres avec filtres de classe B	I 100 % BR	100 % BR
Autres suppléments pour verres de classe A ou B (prisme / système antiptosis / verres iséiconiques)	100 % BR	100 % BR
Autres dispositifs médicaux d'optique		
Lentilles acceptées par la SS	RSS + 110 € par année civile (au minimum 100 % BR)	RSS + 125 € par année civile (au minimum 100 % BR)
Lentilles refusées par la SS (y compris lentilles jetables)	110 € par année civile	125 € par année civile

Optique	Régime de base Remboursements Sécurité sociale inclus (assiette BR)	Garantie + Rembourse- ments Sécurité sociale et régime de base inclus (as- siette BR)
Chirurgie réfractive (Myopie, hypermétropie, astigmatisme, presbytie)	400 € par œil	400 € par œil
<p>(*) Équipements de classe A et prestations supplémentaires portant sur l'équipement de classe A pris en charge dans le cadre du «100 % santé», tels que définis réglementairement. Panachage des verres et monture : un équipement peut être composé de deux verres d'une part, et d'une monture d'autre part, appartenant à des classes (A ou B) différentes.</p> <p>(**) Conditions de renouvellement des équipements :</p> <ul style="list-style-type: none"> - La garantie s'applique aux frais exposés pour l'acquisition d'un équipement optique (composé de deux verres et d'une monture) dans les conditions de renouvellement fixées par l'Arrêté du 3 décembre 2018 modifiant la prise en charge d'optique médicale de la Liste des Produits et Prestations (LPP) prévue à l'article L. 165-1 du Code de la Sécurité sociale, et rappelées ci-après. • Pour les adultes et pour les enfants de 16 ans et plus, le renouvellement de la prise en charge d'un équipement est possible au terme d'une période minimale de deux ans après la dernière prise en charge d'un équipement. • Pour les enfants de plus de 6 ans et de moins de 16 ans, le renouvellement de la prise en charge d'un équipement est possible au terme d'une période minimale d'un an après le dernier remboursement d'un équipement. • Pour les enfants jusqu'à 6 ans, le renouvellement de la prise en charge d'un équipement est possible au terme d'une période minimale de 6 mois après le dernier remboursement d'un équipement uniquement en cas de mauvaise adaptation de la monture à la morphologie du visage de l'enfant entraînant une perte d'efficacité du verre correcteur. Dans les autres cas, le délai d'un an mentionné précédemment s'applique. <p>Les différents délais s'entendent par rapport à la date de délivrance du dernier dispositif de l'équipement optique concerné pour l'application du délai. Les différents délais sont également applicables pour le renouvellement séparé des éléments de l'équipement, et dans ce cas, le délai de renouvellement s'apprécie distinctement pour chaque élément.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Par dérogation aux dispositions ci-dessus, le renouvellement anticipé de la prise en charge pour raison médicale d'un équipement pour les adultes et enfants d'au moins 16 ans est permis au terme d'une période minimale d'un an lorsqu'intervient une dégradation des performances oculaires dans l'une des situations limitativement prévues par la LPP, et pour laquelle la justification d'une évolution de la vue est effectuée soit au travers d'une nouvelle prescription médicale, qui est comparée à la prescription médicale précédente, soit lorsque l'opticien-lunetier adapte la prescription médicale lors d'un renouvellement de délivrance. - Par dérogation également, pour les enfants de moins de 16 ans, aucun délai minimal de renouvellement des verres n'est applicable lorsqu'intervient une dégradation des performances oculaires objectivée par un ophtalmologiste sur une prescription médicale. - Par dérogation enfin, aucun délai minimal de renouvellement des verres n'est applicable en cas d'évolution de la réfraction liée à des situations médicales particulières (troubles de réfraction associés à une pathologie ophtalmologique, à une pathologie générale ou à la prise de médicaments au long cours), définies par la LPP, sous réserve d'une nouvelle prescription médicale ophtalmologique. - La prise en charge de deux équipements est autorisée uniquement pour les patients ayant : <ul style="list-style-type: none"> • Une intolérance ou une contre-indication aux verres progressifs ou multifocaux, et présentant un déficit de vision de près et un déficit de vision de loin. La prise en charge peut couvrir deux équipements corrigeant chacun un des deux déficits mentionnés. • Une amblyopie et / ou un strabisme nécessitant une pénalisation optique. Pour ces patients, la prise en charge peut couvrir deux équipements de corrections différentes à porter en alternance. <p>(***) Équipements de classe B, tels que définis réglementairement. Panachage des verres et monture : un équipement peut être composé de deux verres d'une part, et d'une monture d'autre part, appartenant à des classes (A ou B) différentes.</p>		

**Grille optique Régime de base (Remboursements
Sécurité sociale inclus)**

Défaut visuel			Montant par verre de classe B (RSS inclus)					
			Dans le réseau optique Itelis : 100% FR par verre (dont les options sont décrites ci-dessous, en fonction du type de verre et du défaut visuel)		Hors réseau optique Itelis			
Classe	Sphère ou Sphère + Cylindre (+)		Cylindre (+)	Verre Unifocal Organique	Verre Multifocal Organique	Verre Unifocal Majeurs	Verre Unifocal Mineurs	Verre Multifocal
	Sphère			Verre	Verre			
1	Sphère	[-2 ; +2]	0	Indice 1,5 Traitement contre les rayures	Indice 1,5 Traitement contre les rayures	33 €	26 €	94 €
	Sphère	[-2 ; 0]]0 ; +4]	Traitement antireflet intégrant anti UV	Traitement antireflet intégrant anti UV			
	Sphère + Cylindre]0 ; +2]	> 0	Précalibrage	Précalibrage			
2	Sphère	[-4 ; -2[ou]+2 ; +4]	0	Indice 1,6 Traitement contre les rayures	Indice 1,6 Traitement contre les rayures	38 €	31 €	104 €
	Sphère	[-4 ; -2[]0 ; +4]	Traitement antireflet intégrant anti UV	Traitement antireflet intégrant anti UV			
	Sphère + Cylindre] +2 ; +4]	> 0	Précalibrage	Précalibrage			
3	Sphère	[-6 ; -4[ou]+4 ; +6]	0	Indice 1,67 Traitement contre les rayures	Indice 1,67 Traitement contre les rayures	58 €	51 €	124 €
	Sphère	[-6 ; -4[]0 ; +4]	Traitement antireflet intégrant anti UV	Traitement antireflet intégrant anti UV			
	Sphère + Cylindre] +4 ; +6]	> 0	Précalibrage	Précalibrage			
4	Sphère	[-8 ; -6[ou]+6 ; +8]	0	Indice 1,74 Traitement contre les rayures	Indice 1,74 Traitement contre les rayures	76 €	70 €	144 €
	Sphère	[-8 ; -6[]0 ; +4]	Traitement antireflet intégrant anti UV	Traitement antireflet intégrant anti UV			
	Sphère + Cylindre] +6 ; +8]	> 0	Précalibrage	Précalibrage			
5	Sphère	< -8 ou > +8	0	Indice 1,74	Indice 1,74	104 €	82 €	165 €
	Sphère	[-8 ; 0]	> +4	Traitement contre les rayures	Traitement contre les rayures			
	Sphère	< -8	> 0	Traitement antireflet intégrant anti UV	Traitement antireflet intégrant anti UV			
	Sphère + Cylindre	> +8	> 0	Précalibrage	Précalibrage			
Monture de classe B (RSS inclus)						60 €		

**Grille optique Garantie + (Remboursements
Sécurité sociale et régime de base inclus)**

Défaut visuel			Montant par verre de classe B (RSS et régime complémentaire de BASE inclus)					
			Dans le réseau optique Itelis : 100% FR par verre <i>(dont les options sont décrites ci-dessous, en fonction du type de verre et du défaut visuel)</i>			Hors réseau optique Itelis		
Classe	Sphère ou Sphère + Cylindre (+)		Cylindre (+)	Verre Unifocal Organique	Verre Multifocal Organique	Verre Unifocal Majeurs	Verre Unifocal Mineurs	Verre Multifocal
				Verre	Verre			
1	Sphère	[-2; +2]	0	Indice 1,5 Traitement contres les rayures Traitement antireflet intégrant anti UV et anti lumière bleue nocive	Indice 1,5 Traitement contres les rayures Traitement antireflet intégrant anti UV et anti lumière bleue nocive	58 €	51 €	134 €
	Sphère	[-2; 0]]0; +4]	Précalibrage	Précalibrage			
	Sphère + Cylindre]0; +2]	> 0					
2	Sphère	[-4; -2[ou]+2; +4]	0	Indice 1,6 Traitement contres les rayures Traitement antireflet intégrant anti UV et anti lumière bleue nocive	Indice 1,6 Traitement contres les rayures Traitement antireflet intégrant anti UV et anti lumière bleue nocive	68 €	61 €	154 €
	Sphère	[-4; -2[]0; +4]	Précalibrage	Précalibrage			
	Sphère + Cylindre] +2; +4]	> 0					
3	Sphère	[-6; -4[ou]+4; +6]	0	Indice 1,67 Traitement contres les rayures Traitement antireflet intégrant anti UV et anti lumière bleue nocive	Indice 1,67 Traitement contres les rayures Traitement antireflet intégrant anti UV et anti lumière bleue nocive	78 €	71 €	174 €
	Sphère	[-6; -4[]0; +4]	Précalibrage	Précalibrage			
	Sphère + Cylindre] +4; +6]	> 0					
4	Sphère	[-8; -6[ou]+6; +8]	0	Indice 1,74 Traitement contres les rayures Traitement antireflet intégrant anti UV et anti lumière bleue nocive	Indice 1,74 Traitement contres les rayures Traitement antireflet intégrant anti UV et anti lumière bleue nocive	96 €	89 €	194 €
	Sphère	[-8; -6[]0; +4]	Précalibrage	Précalibrage			
	Sphère + Cylindre] +6; +8]	> 0					
5	Sphère	< -8 ou > +8	0	Indice 1,74 Traitement contres les rayures	Indice 1,74 Traitement contres les rayures	124 €	102 €	205 €
	Sphère	[-8; 0]	> +4	Traitement antireflet intégrant anti UV et anti lumière bleue nocive	Traitement antireflet intégrant anti UV et anti lumière bleue nocive			
	Sphère	< -8	> 0	Précalibrage	Précalibrage			
	Sphère + Cylindre	> +8	> 0					
Monture de classe B (RSS et régime complémentaire de BASE inclus)						100 €		

Avenant n° 2 du 9 décembre 2016

[Étendu par arr. 3 août 2017, JO 18 août, applicable le lendemain de sa signature pour une durée déterminée d'un an]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Prism'Emploi.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFTC CSFV ;

CFE CGC FNECS ;

FO.

Préambule

Les partenaires sociaux de la branche du travail temporaire ont conclu le 14 décembre 2015 l'accord relatif au régime de frais de santé des salariés intérimaires.

Par avenant signé le 30 septembre 2016, les partenaires sociaux ont adapté certaines stipulations de cet accord.

Au vu des éléments de projection du résultat technique à l'issue de la première année du régime de frais de santé, et afin de prévenir une croissance excessive de la

réserve de stabilité, les parties signataires ont décidé de prendre les mesures suivantes.

Article 1 **Taux d'appel**

Les parties signataires décident d'appliquer un taux d'appel de 60 % sur les cotisations mentionnées à l'article 9 de l'accord du 14 décembre 2015 relatif au régime de frais de santé des salariés intérimaires, afférentes aux périodes d'emploi du 1^{er} janvier 2017 et jusqu'au 31 décembre 2017.

Article 2

Examen des perspectives d'évolution du régime

Lorsque les comptes de l'exercice 2016 seront arrêtés, la commission paritaire de la branche se réunira au cours du second trimestre 2017 afin d'examiner l'ensemble des évolutions possibles du régime (niveau des garanties, montant des cotisations, assiette des cotisations...).

Article 3

Mesures favorisant la montée en charge du régime

Sans attendre l'arrêté des comptes de l'exercice 2016, les parties signataires décident de poursuivre la préparation du plan de communication confiée à la commission mutuelle du FASTT et s'engagent à contribuer à une mise en œuvre rapide.

De plus, une commission paritaire supplémentaire dédiée se réunira au cours du mois de janvier 2017 pour renforcer le plan de communication et prendre l'ensemble des mesures destinées à favoriser la montée en charge du régime. Ces mesures concerneront notamment :

- la carte de tiers payant (allongement de la durée de validité, mode de diffusion),
- des actions de communication intensives auprès des salariés intérimaires (une approche itérative par tests sur un échantillon de salariés intérimaires permettra de déterminer les mesures les plus efficaces),
- d'autres actions nécessaires.

Pour financer ces actions exceptionnelles un budget significatif et suffisant abondé par l'ensemble des parties prenantes du régime : l'opérateur de gestion, les co-assureurs, le compte de résultat du régime, sera déterminé par la commission paritaire.

Article 4 **Entrée en vigueur - Durée**

Le présent avenant est conclu pour une durée déterminée d'un an et entre en vigueur le lendemain de sa signature.

Article 5 **Dépôt et extension**

Le présent avenant fera l'objet des formalités de dépôt et extension dans les conditions prévues aux articles L. 2231-6 et L. 2231-7 du code du travail.

Avenant n° 3 du 6 octobre 2017

[Étendu par arr. 16 janv. 2020, JO 6 févr., applicable à compter du 1^{er} janv. 2018. Les dispositions de l'art. 2 sont applicables du 1^{er} janv. 2018 au 31 déc. 2019]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

PRISM Emploi.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FNECS CFE-CGC ;

CFTC CSFV ;

FS CFTD ;

FEC FO.

Préambule

Les partenaires sociaux de la branche du travail temporaire ont conclu le 14 décembre 2015 l'accord relatif au régime de frais de santé des salariés intérimaires.

Cet accord a été modifié par deux avenants datés du 30 septembre 2016 et du 9 décembre 2016 afin d'adapter certaines stipulations de cet accord.

Constatant que la montée en charge du régime n'est pas aussi rapide qu'attendue, les partenaires sociaux conviennent :

- d'envoyer par voie postale, à tous les salariés intérimaires couverts par le régime collectif obligatoire, à compter du 1^{er} janvier 2018, une carte de tiers payant dont la date de validité est le 31 décembre de l'année,
- d'améliorer le niveau des garanties, de mettre en place un réseau de soin intégrant un dispositif «zéro reste à charge» en optique, et d'adapter la cotisation au régime collectif obligatoire.

Article 1 **Cotisation au régime collectif et assiette de la cotisation**

Révision de l'article 9.1

Les parties signataires décident de modifier les cotisations au régime obligatoire mentionnées à l'article 9 de l'accord du 14 décembre 2015, relatif au régime de frais de santé des salariés intérimaires afin d'exclure les heures supplémentaires de la base de ces cotisations.

(Voir art. 9.1 «Montant de la cotisation»)

Article 2 **Taux d'appel - cotisations appelées en 2018 et 2019**

Les parties signataires décident d'appliquer un taux d'appel sur les cotisations mentionnées à l'article 9 de l'accord du 14 décembre 2015 relatif au régime de frais de santé des salariés intérimaires.

Les cotisations appelées, afférentes aux périodes d'emploi du 1^{er} janvier 2018 et jusqu'au 31 décembre 2019, seront : 0,1198 €/h de travail, et 0,0762 €/h de travail pour les salariés intérimaires relevant du régime

local d'assurance maladie des départements du Bas-Rhin, du Haut-Rhin et de la Moselle.

Article 3

Portabilité au bénéfice des salariés en situation de cumul-emploi retraite

2.1

Révision de l'article 5.1

(Voir art. 5.1 «Portabilité conventionnelle»)

2.2

Révision de l'article 5.2

(Voir art. 5.2 «Cessation de la portabilité»)

Article 4

Évolutions des garanties du régime collectif obligatoire et du régime facultatif optionnel

3.1

Révision des articles 10.1 et 10.2 - Niveau des garanties du régime collectif obligatoire

L'annexe 1 nature et montant des garanties du régime collectif obligatoire visée aux articles 10.1 et 10.2 de l'accord du 14 décembre 2015 est modifiée à compter du 1^{er} janvier 2018, conformément au tableau porté en annexe 1 du présent avenant.

3.2

Révision des articles 11.2.2 - Niveau de la garantie optionnelle facultative

Les parties signataires conviennent de modifier l'annexe 2 nature et montant de la garantie optionnelle facultative, visée à l'article 11.2.2 de l'accord du 14 décembre 2015 à compter du 1^{er} janvier 2018. À cet effet un avenant n° 4 à cet accord sera conclu au plus tard le 10 novembre 2017.

Article 5

Entrée en vigueur - Durée

Le présent avenant porte révision de l'accord du 14 décembre 2015 relatif au régime de frais de santé des salariés intérimaires, il se substitue de plein droit aux stipulations de cet accord, conformément à l'article L. 2261-8 du code du travail.

Il est conclu pour une durée indéterminée et entre en vigueur le 1^{er} janvier 2018.

Les dispositions de l'article 2 s'appliquent du 1^{er} janvier 2018 au 31 décembre 2019.

Article 6

Clause de rendez-vous

Les parties signataires conviennent de se revoir dès que les comptes du 1^{er} semestre 2018, puis les comptes de l'année 2018 seront disponibles.

Le déclenchement de cette clause de rendez-vous ouvre la possibilité de réviser, si nécessaire avant le 31 décembre 2019, le montant des cotisations appelées (article 2 du présent avenant).

Article 7

Dépôt et extension

Le présent avenant fera l'objet des formalités de dépôt et extension dans les conditions prévues aux articles L. 2231-6 et L. 2231-7 du code du travail.

Avenant du 14 septembre 2018

[Étendu par arr. 16 janv. 2020, JO 6 févr., applique rétroactivement depuis la date d'entrée en vigueur de l'avenant n° 1 du 30 sept 2016, soit le 1^{er} oct. 2016]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Prism Emploi.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FO ;

FNECS CFE-CGC ;

CFTC CSFV ;

FS CFDT ;

UNSA FCS ;

USI CGT.

Préambule

Par accord du 14 décembre 2015 signé par l'ensemble des partenaires sociaux représentatifs, la branche du travail temporaire a mis en place un régime obligatoire de frais de santé au bénéfice des salariés intérimaires.

Tenant compte de l'entrée en vigueur de la loi de financement de la sécurité sociale pour 2016, les partenaires sociaux ont adapté les stipulations de l'accord du 14 décembre 2015 par l'avenant n° 1 en date du 30 septembre 2016.

Face aux erreurs de compréhension et afin de tenir compte des demandes d'éclaircissement exprimées par les partenaires sociaux, les parties ont souhaité confirmer le sens qu'elles ont entendu donnera l'article 14 de l'accord du 14 décembre 2015 tel que modifié par l'article 5 de l'avenant n° 1 du 30 septembre 2016.

Article 1

Interprétation de l'article 14 de l'accord du 14 décembre 2015 tel que modifié par l'article 5 de l'avenant n° 1 du 30 septembre 2016

L'accord du 14 décembre 2015 relatif au régime de frais de santé des salariés intérimaires stipule en son article 14 - Fonds de solidarité et de mutualisation - Engagements au titre du haut degré de solidarité :

«Le présent accord instaure un régime conventionnel de branche obligatoire présentant un haut degré de solidarité au sens de l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale et comprend, à ce titre, des prestations à caractère non directement contributif.

Le haut degré de solidarité comprend notamment :

- la prise en charge de la part salariale de la cotisation des salariés visés à l'article 3 et souhaitant ne pas bénéficier de la dispense d'affiliation,
- la prise en charge de prestations d'action sociale individuelles ou collectives consistant principalement dans l'aide sous condition de ressources au financement des couvertures facultatives mentionnées à l'article 11,
- le financement d'actions de prévention des risques professionnels dans la branche déterminées et pilotées par la CPNSST.

Pour financer ces prestations de solidarité il est créé un fonds de solidarité dédié que devront financer les salariés intérimaires et les entreprises qui choisiront de les affilier auprès des organismes assureurs recommandés.

La part de la cotisation d'assurance acquittée pour le régime obligatoire, affectée au financement de ce fonds de solidarité, est fixée à 3 % minimum. Ce taux passera à 4 % dès que les conditions techniques le permettront et au plus tard le 1^{er} juillet 2016, entraînant ainsi l'augmentation de la cotisation d'assurance de 1 %.

Toute entreprise qui choisirait de ne pas affilier toute ou partie de ses salariés intérimaires auprès des organismes assureurs recommandés devra verser au fonds de solidarité une somme correspondant à 3 % du montant de l'ensemble des cotisations d'assurances acquittées pour l'ensemble de ses salariés intérimaires au titre du régime institué dans cette entreprise. Ce taux passera à 4 % dès que les conditions techniques le permettront et au plus tard le 1^{er} juillet 2016, entraînant ainsi l'augmentation de la cotisation d'assurance de 1 %.

Les modalités de gestion de ce fonds et de mise en œuvre du haut degré de solidarité seront définies par le comité paritaire de gestion du FASTT.

La fraction du fonds de solidarité correspondant à la part employeur des cotisations est affectée au financement de la mutualisation du montant destiné à la prise en charge, mentionnée à l'article 2.1, d'une partie la cotisation d'assurance maladie complémentaire souscrit à titre personnel par les salariés intérimaires ne totalisant pas plus de 414 heures de travail au cours des 12 derniers mois et dont la durée du contrat de mission est inférieure ou égale à 3 mois.»

L'avenant n° 1 du 30 septembre 2016 à l'accord relatif au régime de frais de santé des salariés intérimaires stipule en son article 5 - Fonds de solidarité et mutualisation du financement du versement santé, révision de l'article 14 :

«L'article 14 est modifié ainsi :

14.1 - engagements au titre du haut degré de solidarité

Le présent accord instaure un régime conventionnel de branche obligatoire présentant un haut degré de solidarité au sens de l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale et comprend, à ce titre, des prestations à caractère non directement contributif.

Le haut degré de solidarité comprend notamment :

- la prise en charge de la part salariale de la cotisation des salariés visés à l'article 3 et souhaitant ne pas bénéficier de la dispense d'affiliation,
- la prise en charge de prestations d'action sociale individuelles ou collectives consistant principalement dans l'aide sous condition de ressources au financement des couvertures facultatives mentionnées à l'article 11,
- le financement d'actions de prévention des risques professionnels dans la branche déterminées et pilotées par la CPNSST.

Pour financer ces prestations de solidarité il est créé un fonds de solidarité dédié que devront financer les salariés intérimaires et les entreprises qui choisiront de les affilier auprès des organismes assureurs recommandés au auprès d'un autre organisme assureur.

La part de la cotisation d'assurance acquittée pour le régime obligatoire, affectée au financement de ce fonds de solidarité, est fixée à 3 % minimum. Ce taux est fixé à 4 % à compter du 1^{er} janvier 2017.

Toute entreprise qui choisirait de ne pas affilier toute ou partie de ses salariés intérimaires auprès des organismes assureurs recommandés devra verser au fonds de solidarité une somme correspondant à 3 % du montant de l'ensemble des cotisations d'assurances acquittées pour l'ensemble de ses salariés intérimaires au titre du régime institué dans cette entreprise. Cette somme est fixée à 4 % à compter du 1^{er} janvier 2017.

La fraction du fonds de solidarité affectée aux prestations à caractère non contributif présentant un haut degré de solidarité est fixée au minimum à 2 % de l'ensemble des cotisations d'assurances acquittées pour le régime obligatoire et de l'ensemble des cotisations d'assurances acquittées pour l'ensemble des salariés intérimaires des entreprises qui n'auraient pas affilié leurs salariés intérimaires auprès des organismes assureurs recommandés.

Les modalités de gestion de ce fonds et de mise en œuvre du haut degré de solidarité seront définies par le comité paritaire de gestion du FASTT.

14.2 - Mutualisation du versement santé

La fraction du fonds de solidarité excédent celle mentionnée à l'avant dernier alinéa de l'article 14.1 est affectée à la mutualisation du financement du versement santé que peuvent demander les salariés visés à l'article 2.1.

Les signataires rappellent que dans le cadre de la recommandation instituée par la branche, l'accord collectif doit présenter un «haut degré de solidarité». Pour comporter un degré élevé de solidarité, un accord de branche doit prévoir la part des cotisations qui sera affectée au financement des prestations à caractère non directement contributif, cette part devant être au moins égale à 2 % des cotisations.

Ainsi, la branche du travail temporaire a décidé de porter à 4 % le taux de la cotisation d'assurance destiné au financement du fonds de solidarité et de mutua-

lisation. La fraction du fonds de solidarité excédant le minimum légal de 2 % est, pour ce qui concerne la part patronale, affectée au financement du versement santé. Par le présent avenant, les parties entendent confirmer que cette fraction n'est donc financée que par la part patronale des cotisations d'assurance.

Article 2 Date d'effet et durée

Le présent avenant, qui a pour seul objet de préciser le sens de l'article 14 de l'accord du 14 décembre 2015, tel que modifié par l'avenant n° 1 du 30 septembre 2016, a un caractère interprétatif. En conséquence, il s'applique rétroactivement depuis la date d'entrée en vigueur de ces dernières dispositions qu'il interprète. Il est conclu pour une durée indéterminée.

Article 3 Dépôt et extension

Le présent avenant fera l'objet des formalités de dépôt dans les conditions prévues à l'article L. 2231-6 du code du travail ainsi que les formalités nécessaires à son extension.

Avenant n° 5 du 20 septembre 2019

[Étendu par arr. 23 oct. 2020, JO 6 nov., applicable à compter du 1^{er} janv. 2020]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Pris'emploi.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFDT Fédération des services ;

CFTC CSFV ;

CFE CGC FNECS ;

CGT Intérim ;

FO ;

UNSA.

Préambule

Les partenaires sociaux de la branche du travail temporaire ont conclu le 14 décembre 2015 de l'accord relatif au régime de frais de santé des salariés intérimaires. Cet accord a été modifié par quatre avenants datés du 30 septembre 2016, du 9 décembre 2016, du 6 octobre 2017 et du 22 décembre 2017.

En raison des évolutions législatives et réglementaires récentes dans le cadre de la réforme «100 % santé», les partenaires sociaux de la branche du travail temporaire se sont réunis afin d'assurer la mise en conformité des dispositions de l'accord du 14 décembre 2015 au nouveau cahier des charges des contrats dits responsables et solidaires défini par le décret n° 2019-21 du 11 janvier 2019.

L'objectif poursuivi par la branche est de faire bénéficier les salariés intérimaires d'une offre «100 % santé»

leur permettant un accès à certains équipements d'optique, aides auditives et soins prothétiques dentaires, entièrement pris en charge par l'Assurance Maladie et le régime obligatoire de la branche, afin de lutter contre le renoncement aux soins pour des raisons financières.

Dans le cadre du présent avenant, les parties signataires adaptent, en conséquence, le niveau des garanties en optique, audiologie et dentaire, avec une mise en œuvre totale de l'offre «100 % santé» en 2021.

De plus, les parties signataires conviennent de réviser certaines stipulations de l'accord du 14 décembre 2015 :

- Les partenaires sociaux de la branche du travail temporaire ont, par avenant du 30 septembre 2016, institué un dispositif de mutualisation du financement du versement santé au niveau de la branche (article 14-2). Un avenant d'interprétation du 14 septembre 2018 a précisé le sens que les parties signataires de cet avenant avaient entendu donner à l'article 14-2 de l'accord du 14 décembre 2015. Les parties signataires du présent avenant conviennent de réécrire l'article 14-2 de l'accord du 14 décembre 2015 à la lumière des éclaircissements apportés par l'avenant d'interprétation du 14 septembre 2018.

- Les parties signataires du présent avenant conviennent de supprimer l'article 7-3 de l'accord du 14 décembre 2015 sur le financement de l'opérateur de gestion, dans un objectif d'harmonisation avec l'accord du 13 décembre 2018 portant sur les moyens relatifs à la mise en œuvre des dispositifs de protection sociale, d'accompagnement social et de prévention des risques de désinsertion sociale, de santé et de santé au travail, et de suivi et d'accompagnement des parcours professionnelles des salariés intérimaires.

Enfin, les partenaires signataires décident de prolonger le taux d'appel à 50 % des cotisations d'assurance au régime collectif obligatoire pour l'année 2020.

Article 1

Évolution des garanties du régime collectif obligatoire et du régime complémentaire facultatif

Les parties signataires du présent avenant décident d'adapter le niveau des garanties du régime collectif obligatoire et du régime complémentaire facultatif des salariés intérimaires pour rendre conformes ces régimes au nouveau cahier des charges du contrat responsable et solidaire.

Dans le cadre de la mise en œuvre progressive de la réforme «100 % santé», les parties signataires tiennent compte du calendrier de déploiement de la réforme pour la modification des garanties du régime de frais de santé :

- Au 1^{er} janvier 2020 pour les dispositifs d'optique médicale et certains soins prothétiques dentaires définis par arrêté du 24 mai 2019

• Au 1^{er} janvier 2021 pour les dispositifs d'aides auditives et certains soins prothétiques dentaires définis par arrêté du 24 mai 2019

1.1

Révision des articles 10.1 et 10.2 - Niveau des garanties du régime collectif obligatoire

La nature et le montant des garanties du régime collectif obligatoire visés aux articles 10.1 et 10.2 de l'accord du 14 décembre 2015 sont modifiés à compter du 1^{er} janvier 2020, puis à compter du 1^{er} janvier 2021, conformément au tableau porté à l'annexe 3 intitulée «Nature et montant des garanties du régime collectif obligatoire et de la garantie optionnelle facultative» du présent avenant.

1.2

Révision de l'article 11.2.2 - Niveau de la garantie optionnelle facultative

La nature et le montant des garanties de la garantie optionnelle facultative visés à l'article 11.2.2 de l'accord du 14 décembre 2015 sont modifiés à compter du 1^{er} janvier 2020, puis à compter du 1^{er} janvier 2021, conformément au tableau porté à l'annexe 3 intitulée «Nature et montant des garanties du régime collectif obligatoire et de la garantie optionnelle facultative» du présent avenant.

Article 2

Révision de l'article 14 de l'accord du 14 décembre 2015 tel que modifié par l'article 5 de l'avenant n° 1 du 30 septembre 2016

(Voir Accord du 14 décembre 2015, Article 14)

Article 3

Abrogation de l'article 7-3 de l'accord du 14 décembre 2015

L'accord du 14 décembre 2015 a initialement confié à un opérateur de gestion la mission du décompte de l'ancienneté en vue de l'affiliation des salariés intérimaires au régime obligatoire de frais de santé. Dans un accord du 13 décembre 2018, les partenaires sociaux de la branche du travail temporaire ont étendu la portée du dispositif du décompte des heures au-delà du régime de frais de santé, en mettant en place un dispositif spécifique plus global dans l'objectif d'avoir une meilleure visibilité et compréhension des parcours d'emploi des salariés intérimaires et de déployer la protection sociale des salariés intérimaires et l'ensemble des dispositifs d'accompagnement qui les concernent. Cette mission du compteur horaire est confiée à un gestionnaire unique.

En conséquence, dans un souci d'harmonisation avec l'accord de branche du 13 décembre 2018 et en particulier de ses articles 3 et 4, les parties signataires décident d'abroger les dispositions de l'article 7-3 de l'accord du 14 décembre 2015.

Article 4

Taux d'appel - cotisations appelées en 2020

Les parties signataires décident de proroger le taux d'appel sur les cotisations mentionnées à l'article 9 de l'accord du 14 décembre 2015, tel que défini dans l'avenant n° 3 du 6 octobre 2017.

Les cotisations appelées, afférentes aux périodes d'emploi du 1^{er} janvier 2020 et jusqu'au 31 décembre 2020, seront : 0,1198 €/h de travail, et 0,0762 €/h de travail pour les salariés intérimaires relevant du régime local d'assurance maladie des départements du Bas-Rhin, du Haut-Rhin et de la Moselle.

Article 5

Choix des organismes assureurs recommandés

En application de l'article 13-1 de l'accord du 14 décembre, 2015, les partenaires sociaux conviennent d'organiser, au cours du premier semestre 2020, une nouvelle procédure de mise en concurrence des organismes d'assurance, dans le respect de la réglementation en vigueur, pour assurer la couverture collective obligatoire et les couvertures facultatives des salariés intérimaires.

Article 6

Entrée en vigueur - Duré

Le présent avenant porte révision de l'accord du 14 décembre 2015 relatif au régime de frais de santé des salariés intérimaires, il se substitue de plein droit aux stipulations de cet accord, conformément à l'article L. 2261-8 du code du travail.

Il est conclu pour une durée indéterminée et entre en vigueur le 1^{er} janvier 2020

Article 7

Dispositions relatives aux entreprises de moins de 50 salariés

En application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les parties signataires conviennent que le contenu du présent avenant ne justifie pas de prévoir les stipulations spécifiques aux entreprises de moins de cinquante salariés, visées à l'article L. 2232-10-1 du Code du travail.

Article 8

Force obligatoire de l'accord de branche du 14 décembre 2015 et de ses avenants

L'accord du 14 décembre 2015 et ses avenants s'inscrivent dans le cadre des dispositions de l'article L. 2253-1 du Code du travail fixant les matières dans lesquelles les stipulations de l'accord de branche prévalent sur une convention d'entreprise conclue antérieurement ou postérieurement à la date de son entrée en vigueur, sauf lorsque la convention d'entreprise assure des garanties au moins équivalentes. Cette équivalence des garanties s'apprécie par ensemble de garanties se rapportant à la même matière.

Article 9 Dépôt et extension

Le présent avenant fera l'objet des formalités de dépôt dans les conditions prévues aux articles L. 2231-6, L. 2261-1 et D. 2231-2 du code du travail ainsi que les formalités nécessaires à son extension.

Mise en œuvre des dispositifs de protection sociale, d'accompagnement social et de prévention des risques de désinsertion sociale, de santé et de santé au travail, et de suivi et d'accompagnement des parcours professionnels des salariés intérimaires

Accord du 13 décembre 2018

[Étendu par arr. 15 juin 2020, JO 25 juin, applicable à compter du 1^{er} janv. 2019]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

PRISM Emploi.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FNECS CFE-CGC ;

FS CFDT ;

UNSA FCS ;

FEC - FO ;

USI CGT ;

CFTC INTERIM.

Préambule

Pour mémoire, par accord du 14 décembre 2015 relatif au régime de remboursement de frais de santé, un opérateur de gestion a été désigné comme le gestionnaire exclusif du décompte de l'ancienneté (l'ancienneté conditionnant l'éligibilité au régime frais de santé des salariés intérimaires). À ce titre, il est en charge de la collecte et de la consolidation des heures rémunérées des salariés intérimaires (heures soumises à cotisations de sécurité sociale au sens de l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale) ainsi que du décompte de leur ancienneté, dans les différences entreprises de travail temporaire.

Les salariés intérimaires étant engagés dans des parcours d'emploi qui peuvent être multi-employeur, discontinus, et fractionnés, les partenaires sociaux souhaitent construire des dispositifs adaptés à ce type de parcours, guidés par la nécessité d'envisager le salarié intérimaire dans l'ensemble de son parcours d'emploi dans les différentes entreprises de travail temporaire ou entreprises de travail temporaire d'insertion, indépen-

damment de la seule limite d'un contrat de travail à un moment donné et en intégrant les périodes d'intermission sans emploi.

Le présent accord a donc pour objet d'étendre le dispositif du décompte des heures en mettant en place un dispositif spécifique plus global, permettant aux salariés intérimaires et aux différents acteurs (acteurs de la protection sociale, de l'accompagnement professionnel, social, et de la politique de prévention de la branche) d'appréhender dans leur globalité ces parcours d'emploi.

Ce dispositif doit également permettre aux acteurs de la branche d'avoir une meilleure visibilité et compréhension des parcours dans leur diversité et ainsi d'adapter autant que nécessaire les outils et dispositifs mis en place.

Ainsi les signataires définissent, par le présent accord, un dispositif global de concentration des heures rémunérées et leurs caractéristiques pour tous les salariés intérimaires. La mise en œuvre de ce dispositif est confiée à un opérateur spécifique en sa qualité de tiers de confiance.

Le présent accord s'inscrit dans la suite des dispositions des accords organisant les régimes de frais de santé (accord du 14 décembre 2015) et de prévoyance (accord du 16 novembre 2018).

Article 1 L'opérateur de gestion

Par accord du 14 décembre 2015 relatif au régime de frais de santé des salariés intérimaires, les partenaires sociaux ont choisi la société S2H, dont le siège social est situé 39, rue Mstislav Rostropovitch - 75017 Paris, comme opérateur pour une durée initiale de 3 années, selon des modalités définies dans le contrat cadre du 11 septembre 2015 laquelle a confié, la gestion opérationnelle liée au décompte horaire, à sa filiale S2H Consulting

Par le présent accord, les partenaires sociaux conviennent de conserver S2H Consulting, en tant qu'unique gestionnaire du compteur horaire, à compter du 1^{er} janvier 2019. Ce choix est formulé pour une durée d'une année renouvelable par reconduction tacite. Il pourra y être mis fin sous réserve de respecter un préavis de 6 mois.

Article 2 Missions de l'opérateur

Article 2.1 Généralités

L'opérateur concentre et consolide les données transmises par toutes les entreprises de travail temporaires et entreprises de travail temporaire d'insertion pour les finalités visées aux articles 2.2 et 2.3.

L'opérateur est en charge notamment :

— de la création et de la mise à jour mensuelle d'un compteur d'heures pour chaque salarié intérimaire, quel que soit son employeur ;

— d'accompagner les entreprises de travail temporaire ou entreprises de travail temporaire d'insertion, en leur fournissant les dispositifs techniques adéquats ;

— de mettre à disposition des salariés intérimaires l'information sur leur compteur d'heures personnel ;

— de mettre à disposition les données utiles aux acteurs de la Branche intervenant dans les champs de :

— la protection sociale des salariés intérimaires ;

— l'accompagnement dans leur parcours de qualification et de formation ;

— l'accompagnement social, la prévention dans la branche ;

— le développement de la connaissance de ces salariés intérimaires et de leurs parcours ;

— de garantir la sécurité de ces opérations en conformité avec la législation relative à la protection des données personnelles ;

— de collecter auprès des entreprises la contribution nécessaire au fonctionnement du dispositif et Visée à l'article 4 du présent accord.

Par ailleurs, l'opérateur organise son système d'information et ses échanges avec les salariés intérimaires, en conformité avec la législation informatique et libertés. Les organismes paritaires de la branche, ou des prestataires dument choisis par eux, permettent l'accès des salariés intérimaires à leurs droits, aux services qui leur sont proposés, à la meilleure compréhension de leurs parcours d'emploi, et contribuent au pilotage et à l'amélioration des dispositifs et actions de prévention qui leur sont destinés, si besoin par toutes opérations d'enquêtes ou de communication jugées nécessaires.

Article 2.2

Éligibilité des salariés intérimaires aux droits conditionnés à l'ancienneté

Article 2.2.1

Éligibilité aux garanties des régimes de protection sociale de la branche

L'opérateur est en charge de la gestion et de l'alimentation des compteurs horaires individuels conditionnant l'éligibilité des salariés intérimaires aux régimes collectifs de frais de santé et de prévoyance. Cela consiste notamment en :

— la reconstitution du référentiel des heures cumulées dans les entreprises de travail temporaire et les entreprises de travail temporaire d'insertion de la branche,

— la collecte mensuelle, auprès des entreprises, des données de l'exercice au travers de flux et ou de collecte de fichiers et,

— les traitements automatisés de gestion de l'éligibilité aux garanties ou services des régimes de protection sociale soumis à condition d'ancienneté.

Article 2.2.2

Mise en œuvre des actions du FASTT

L'opérateur :

— est en charge de fournir des études statistiques et des reportings au FASTT dans le cadre de sa mission de pilotage des régimes de frais de santé et de prévoyance,

— met à disposition du FASTT les solutions techniques-permettant de mettre en œuvre les prestations conditionnées à une condition d'ancienneté, et d'exercer ses missions que sont, notamment, l'accompagnement social, la politique de prévention de la branche et le développement de la connaissance des salariés intérimaires et de leurs parcours.

Article 2.2.3

Mise en œuvre des actions de l'OPCO de la branche

L'opérateur met à disposition de l'OPCO (opérateur de compétences) de la branche, au travers de la Section paritaire professionnelle (SPP) du travail temporaire, les solutions techniques lui permettant de mettre en œuvre les dispositifs de formation conditionnés à une condition d'ancienneté.

L'OPCO agit en tant que responsable de traitement et l'opérateur, en tant que sous-traitant.

Article 2.3

Études et analyses des données relatives aux parcours d'emploi des salariés intérimaires

Article 2.3.1

Études et analyses des données par l'OIR

Dans le cadre de la mission assurée dans la branche par l'OIR (Observatoire de l'Intérim et du Recrutement) et afin de lui permettre d'étudier les données relatives aux salariés intérimaires (résultant des heures travaillées dans l'intérim dans les différentes entreprises de travail temporaire et de leurs caractéristiques), en vue de la connaissance des salariés intérimaires et de leurs parcours, en conformité avec la législation Informatique et libertés, les partenaires sociaux confient à l'OIR les missions d'élaboration et de suivi des indicateurs ainsi que réalisation d'enquêtes issus des missions de l'opérateur définies à l'article 2.

Afin que l'OIR puisse réaliser ses études, en conformité avec la législation Informatique et libertés, les bases de données nécessaires seront créées, en recourant à la pseudonymisation des données personnelles si nécessaire, hébergées et traitées par un tiers de confiance : soit l'opérateur désigné par le présent accord, soit un autre opérateur.

Article 2.3.2

Études statistiques

À des fins d'études statistiques et d'enquêtes, l'opérateur met à disposition les données utiles permettant le développement de la connaissance des salariés intérimaires et de leurs parcours, notamment pour éclairer les tra-

vaux de la CPPNTT, la CPNE, la CPNSST, et les organisations paritaires de la branche.

La CPPNTT, la CPNE ou la CPNSST agissent en tant que responsable de traitement et l'opérateur choisi, en tant que sous-traitant.

Article 3

Contribution pour le financement de l'opérateur

Toute entreprise de travail temporaire et entreprise de travail temporaire d'insertion a l'obligation de verser à l'opérateur, pour chacun de ses salariés intérimaires, une contribution dont le montant est fixé à 0,0284 € HT par heure rémunérée soumise à cotisations de sécurité sociale au sens de l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale afin de financer la prestation de service de l'opérateur.

Le montant de la contribution pourra être revu selon les modalités fixées par le contrat cadre conclu entre les partenaires sociaux de la Branche et l'opérateur.

Article 4

Obligations des entreprises de travail temporaire et entreprises de travail temporaire d'insertion

Toute entreprise de travail temporaire et entreprise de travail temporaire d'insertion a l'obligation de contribuer aux missions de l'opérateur définies à l'article 2 en lui transmettant les données nécessaires, selon les modalités fixées par le contrat de prestations de services conclu entre l'opérateur et chaque entreprise, afin que ce dernier remplisse sa mission.

Article 5

Maîtrise d'ouvrage partagée

Les parties signataires confient au FASTT et à l'OIR la maîtrise d'ouvrage partagée des missions de l'opérateur. Le FASTT et l'OIR pilotent et transmettent à l'opérateur toutes les instructions en lien avec les finalités de sa mission telles que visées aux articles 2.2 et 2.3.

Article 6

Protection des données

Dans le cadre de la mise en œuvre du présent accord, l'Opérateur s'engage à respecter la législation et la réglementation en vigueur en matière de protection des données personnelles (la législation Informatique et libertés) et plus particulièrement le règlement UE 2016/679 du Parlement européen et du Conseil du 27 avril 2016 relatif à la protection des personnes physiques à l'égard du traitement des données à caractère personnel au titre des modalités de mise en œuvre du dispositif de concentration des heures de mission et de leurs caractéristiques pour les salariés intérimaires.

Article 6.1

Obligations des entreprises de travail temporaire et entreprises de travail temporaire d'insertion

Les entreprises de travail temporaire et les entreprises de travail temporaire d'insertion collectent et transmettent à l'Opérateur les données personnelles néces-

saires à l'exercice de ses missions pour les finalités déterminées à l'article 2 du présent accord.

Elles ont aussi obligation d'informer leurs salariés intérimaires de cette transmission de données de leurs finalités, et des traitements ultérieurs dans le respect des dispositions du RGPD qui s'imposent en leur qualité d'employeur.»

Article 6.2

Obligations de l'opérateur

L'Opérateur agit comme sous-traitant, au sens de la législation Informatique et libertés, pour le compte des entreprises de travail temporaire et du FASTT, ou le cas échéant de l'OIR, et traite pour leur compte les données personnelles nécessaires dans le cadre de la mise en œuvre du présent accord.

En tant que sous-traitant, l'Opérateur s'engage à présenter les garanties appropriées mises en œuvre de manière à ce que les traitements de données personnelles effectués répondent aux prescriptions de la législation Informatique et liberté et garantissent le droit des personnes concernées.

Article 6.3

Destinataires des données personnelles

L'Opérateur s'engage à ne transmettre les données personnelles des salariés intérimaires qu'aux seules parties autorisées dans le présent accord.

Article 6.4

Traitement ultérieur de données personnelles

Lorsqu'un traitement est effectué pour une fin autre que celle pour laquelle des données ont été collectées, les entreprises de travail temporaire et le FASTT, ou le cas échéant l'OIR, l'OCPO (au travers de la Section paritaire professionnelle du travail temporaire), la CPPNTT, la CPNE, CPNSST, déterminent si ces traitements qui les concernent sont compatibles avec le traitement initial, au vu du lien entre les finalités, le contexte de la collecte de ces données, la nature des données, les conséquences du traitement ultérieur et l'existence des garanties appropriées.

Article 6.5

Droits des salariés intérimaires

Dans le cadre de la mise en œuvre du présent accord, les salariés intérimaires sont informés des droits dont ils disposent au titre de la législation Informatique et libertés.

Les salariés intérimaires sont notamment informés par les entreprises de travail temporaire des traitements ultérieurs de leurs données personnelles.

Article 6.6

Conservation des données

Les Données Personnelles recueillies seront conservées par l'Opérateur en base active, au titre de la mise en œuvre du présent accord, pour une durée de 5 années à compter de la date de leur recueil.

Au-delà de cette période, les Données Personnelles seront conservées au sein d'une base inactive, pendant une nouvelle durée de 5 années et dans des conditions qui permettent de garantir leur confidentialité, y compris en recourant à la pseudonymisation de ces Données Personnelles.

Cette base de données ne pourra être consultée qu'à des fins d'études définies comme telles dans le présent accord.

En cas de changement d'opérateur et dans les conditions de réversibilité décrites à l'article 6.7, seront transférées au nouvel opérateur ces mêmes bases de données

En tout état de cause et compte tenu de la nature de ces Données Personnelles, celles-ci seront détruites de manière sécurisée à l'expiration de cette durée de 10 ans.

Article 6.7 **Réversibilité**

Dans le cas d'un changement d'opérateur, l'opérateur devra assurer la réversibilité de la prestation vers un autre opérateur. Il devra notamment collaborer de bonne foi et diligence à l'élaboration de la procédure de transfert pour assurer une continuité de service des prestations.

L'opérateur n'est en aucun cas propriétaire des données collectées au titre de ses missions dans le cadre du présent accord.

Article 7 **Force obligatoire**

Le présent accord est l'accessoire à l'accord relatif au régime de frais de santé des salariés du 14 décembre 2015 et à l'accord relatif au régime de prévoyance des salariés intérimaires cadres et non cadres du 16 novembre 2018. Ces deux accords de branches s'inscrivent dans le cadre des dispositions du 5^{ème} paragraphe de l'article L. 2253-1 du Code du travail fixant les matières dans lesquelles les stipulations de l'accord de branche prévalent sur une convention d'entreprise conclue antérieurement ou postérieurement à la date de son entrée en vigueur, sauf lorsque la convention d'entreprise assure des garanties au moins équivalentes.

Article 8 **Dispositions relatives aux entreprises de moins de 50 salariés**

En application de l'article L. 2261-23-1 du Code du travail, les signataires conviennent que le contenu du présent accord ne justifie pas de prévoir les stipulations spécifiques aux entreprises de moins de cinquante salariés, visées à l'article L. 2232-10-1 du Code du travail.

Article 9 **Date d'effet et durée**

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée et entre en vigueur au 1^{er} janvier 2019. Il abroge pour partie les dispositions de l'article 7.2 de l'accord

du 14 décembre 2015 portant sur les seules dispositions relatives au décompte de l'ancienneté, et il abroge également l'article 15.3 du même accord susvisé, modifié par l'avenant du 22 décembre 2017.

Article 10 **Suivi, révision et dénonciation**

Le présent accord peut être révisé conformément aux dispositions de l'article L. 2261-7 du code du travail.

Il peut être dénoncé dans les conditions prévues aux articles L. 2261-10 et suivants du code du travail.

Article 11 **Dépôt et extension**

Le présent avenant fera l'objet des formalités de dépôt dans les conditions prévues à l'article L. 2231-6 du Code du travail ainsi que les formalités nécessaires à son extension.

Retraite complémentaire

Désignation de la caisse de retraite complémentaire du travail temporaire

Accord du 9 janvier 1991

[Etendu par arr. 2 nov. 1992, JO 11 nov.]

Préambule

Les particularités du travail temporaire, brièveté du passage dans la profession, mobilité interentreprises et dispersion des lieux de travail, ont démontré l'utilité, en matière de protection sociale, de constituer des « points d'ancrage » favorisant l'information des salariés temporaires sur leurs droits et le bénéfice effectif de ces derniers.

Ainsi en a-t-il été du droit à la formation professionnelle, grâce à la création d'un fonds professionnel, ou de la prévoyance complémentaire, dont la gestion est assurée par une seule institution (art.L. 732-1 du code de la sécurité sociale), en sorte que, en ces domaines, les salariés temporaires disposent, en dernier ressort, d'un interlocuteur unique, quel que soit leur parcours professionnel.

En ce qui concerne les droits à la retraite complémentaire, force est de constater que :

— la multiplicité des caisses d'affiliation des salariés temporaires ne leur permet pas de bénéficier des mêmes avantages que les salariés permanents en général ni d'une politique globale en leur faveur ;

— la dispersion des interlocuteurs ne facilite pas la gestion par les entreprises de travail temporaire de leurs obligations légales ou conventionnelles à l'égard de leur personnel permanent comme de leur personnel intérimaire, en matière de retraite, de prévoyance...)

La désignation d'un interlocuteur présente par conséquent l'intérêt de :

- mieux tenir compte de la spécificité de la situation des salariés temporaires en permettant de :
 - faciliter les reconstitutions de carrière ;
 - éviter les pertes de points et, d'une façon générale, permettre l'application aux salariés temporaires de l'ensemble des règles de gestion des régimes de retraite ;
 - mettre en oeuvre des moyens d'information appropriés, sur les droits qu'ils acquièrent chaque année ;
 - définir une action sociale adaptée au statut des intérimaires et à leur structure démographique, en rapport avec le volume de la masse salariale correspondant à cette population ;
- simplifier la gestion des entreprises de travail temporaire tant en ce qui concerne les salariés permanents que les salariés intérimaires.

Ces différentes préoccupations conduisent les partenaires sociaux du travail temporaire à désigner par le présent accord, parmi les caisses interprofessionnelles, un opérateur unique avec lequel établir des relations partenariales.

A cet effet, les organisations professionnelles d'employeurs et de salariés conviennent des dispositions suivantes :

Article 1

Elles décident de désigner une caisse unique de retraite complémentaire, à vocation professionnelle dans le cadre des dispositions de l'article 2.

Article 2

(Modifié par avenant n° 1 du 31 janvier 1991 étendu par arr. 2 nov. 1992, JO 11 nov.)

Elles désignent, dans le cadre du régime A.R.R.C.O., l'institution de retraite et de prévoyance des salariés (Ireps) pour l'application de l'accord du 8 décembre 1961, et dans le cadre du régime A.G.I.R.C., la caisse interprofessionnelle de retraite des cadres et assimilés (C.I.R.C.A., institution n° 14), pour l'application de la convention du 14 mars 1947.

Article 3

Dans le cadre du présent accord, les salariés permanents et temporaires des entreprises de travail temporaire ainsi que les salariés permanents des organisations professionnelles d'employeurs de la branche ou des organismes issus des accords conventionnels de branche seront affiliés à l'une et/ou à l'autre de ces caisses, en fonction de leur statut.

Article 4

Les organisations professionnelles d'employeurs et les organisations syndicales de salariés signataires rechercheront avec les instances compétentes des caisses pré-

citées, les dispositions appropriées aux spécificités du travail temporaire, en ce qui concerne :

- la mise en oeuvre de moyens d'information sur les droits à la retraite et l'action sociale, qui devront faire l'objet d'un protocole d'accord entre les organisations signataires et les représentants dûment mandatés des caisses, dans le respect des règles définies par l'A.G.I.R.C. et l'A.R.R.C.O. ; ce protocole sera négocié dès la prise d'effet du présent accord, et, en tout état de cause, avant le 31 décembre 1991 ;
- la création, dans le domaine de l'action sociale, d'une commission du travail temporaire où serait représenté l'ensemble des organisations représentatives de la branche, dans les conditions définies au même protocole chargée de proposer, au conseil d'administration de la caisse, des services correspondant à la structure démographique des salariés temporaires.

Article 5

Les parties conviennent de demander aux instances compétentes de l'I.R.E.P.S. de substituer au système électif une procédure de désignation des délégués à l'assemblée générale, plus conforme aux spécificités de la profession, dans les conditions définies à l'annexe au présent accord conclu par les organisations syndicales de salariés.

Par ailleurs, elles conviennent de demander aux instances compétentes de l'I.R.E.P.S. et de la C.I.R.C.A. de prendre en compte, pour le calcul de l'ancienneté requise des salariés temporaires, pour être délégués, le cumul des heures effectuées dans la profession, tel que défini en matière d'éligibilité par l'accord du 27 octobre 1988 sur la représentation du personnel des entreprises de travail temporaire, soit 1 014 heures au cours des dix-huit mois précédents.

Par ailleurs, compte tenu des possibilités de défection des salariés temporaires en cours de mandat, le protocole prévu à l'article 4 définira les conditions dans lesquelles il pourra être procédé à leur remplacement.

Pour les salariés permanents, elles se référeront aux règles d'éligibilité prévues par les statuts des caisses.

Article 6

Les représentants, salariés temporaires, des organisations syndicales de salariés au conseil d'administration, au bureau et à la commission visée à l'article 4, bénéficient de la protection du mandat définie à l'article 4.1 de l'accord du 27 octobre 1988, relatif à la représentation du personnel des entreprises de travail temporaire.

Article 7

Les dispositions du présent accord s'appliquent aux entreprises de travail temporaire créées postérieurement à son entrée en vigueur.

Elles s'appliquent aux entreprises créées antérieurement à cette date dans les conditions définies par

l'A.R.R.C.O., l'A.G.I.R.C. et les dispositions du code de la sécurité sociale.

Article 8

Les parties signataires conviennent que la C.I.R.C.A. et l'I.R.E.P.S. établiront un bilan annuel comportant l'ensemble des informations utiles nécessaires au suivi du présent accord, notamment :

— l'affiliation des entreprises de travail temporaire aux caisses précitées ;

— les opérations traitées au profit des salariés des entreprises de travail temporaire dans le cadre du fonds social en distinguant les salariés permanents des salariés intérimaires ;

— l'effectivité des moyens d'information mise en place.

Ce bilan annuel est transmis à la commission paritaire nationale du travail temporaire dans les mêmes conditions que les rapports prévus par les accords du 27 mars 1986, du 27 septembre 1986 et du 26 février 1987⁽³¹⁾

(31) Ces accords ont été remplacés par l'accord du 2 décembre 1992.

Article 9

L'application de l'accord est subordonnée à l'acceptation par les caisses C.I.R.C.A. et I.R.E.P.S., chacune pour ce qui la concerne, des clauses qu'il comporte.

Article 10

Cet accord peut être révisé conformément à l'article L. 132-7 du code du travail, à la demande de l'une ou l'autre des parties signataires. La partie demanderesse devra accompagner sa demande d'une proposition de révision qui fera l'objet d'une négociation au plus tard dans les six mois suivant la saisine.

Article 11

Un bilan de l'application des dispositions du présent accord sera effectué par les organisations professionnelles d'employeurs et de salariés signataires, avant le 31 décembre 1993.

Article 12

(Modifié par avenant n° 1 du 31 janvier 1991 étendu par arr. 2 nov. 1992, JO 11 nov.)

Le présent accord prend effet conformément aux dispositions de l'article L. 132-10 du code du travail.

Situation des intérimaires pendant leur grossesse

Accord du 18 décembre 1997 applicable à la date de publication de son arrêté d'extension

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

PROMATT ;

UNETT.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFE-CGC ;

CFTC ;

CGT-FO ;

CGT.

Le présent accord reprend les dispositions des articles 3.0.3 et 3.0.4 de l'accord du 2 décembre 1992 relatif à la protection sociale des intérimaires, celles-ci n'ayant pas été reprise par l'accord relatif au régime de prévoyance des intérimaires.

Article 1

Inaptitude au poste de travail pendant la période de grossesse

Lorsque l'état de santé d'une femme enceinte s'avère incompatible avec la nature de la tâche à accomplir dans le cadre de la mission et donne lieu à un constat d'inaptitude par le médecin du travail dans les conditions définies par l'article R. 241-51-1 du code du travail, le contrat de mission est suspendu pendant la durée de cette inaptitude.

La présente disposition ne fait pas obstacle à l'échéance du contrat de mission.

Si consécutivement à cette inaptitude, un certificat d'arrêt de travail est délivré par le médecin traitant, la salariée bénéficie des dispositions du titre I de l'accord relatif au régime de prévoyance des intérimaires si elle en remplit les conditions.

Au cas où le médecin traitant n'a pas prescrit d'arrêt de travail, l'entreprise de travail temporaire s'efforce, dans la mesure du possible, de proposer à la salariée une autre mission, tenant compte de la nature de l'inaptitude prononcée par le médecin du travail.

Article 2

Aménagement du temps de travail

Les femmes enceintes, salariées des entreprises de travail temporaire, bénéficient des avantages accordés sur le lieu de travail dans les entreprises utilisatrices, en matière d'aménagement du temps de travail (pose, sortie anticipée), sous réserve d'avoir informé l'entreprise de travail temporaire de leur état conformément à l'article R. 122-9 du code du travail.

Article 3

Date d'entrée en application

Le présent accord qui se substitue aux articles 3.0.3 et 3.0.4 de l'accord du 2 décembre 1992 entrera en application à la date de publication de son arrêté d'extension.

Transport

Prise en charge par les employeurs du coût partiel des titres de

transport domicile-travail dans le périmètre couvert par les « transports parisiens »

Accord du 31 octobre 2009

[Étendu par arr. 9 août 2010, JO 17 août]

La loi du 4 août 1982 prévoyait une prise en charge partielle du coût des titres de transport domicile-travail dans le périmètre couvert par les « transports parisiens ».

La loi de financement de la sécurité sociale du 17 décembre 2008 a généralisé ce dispositif de prise en charge des frais d'abonnement aux transports collectifs ou à un service public de location de vélos à l'ensemble du territoire national.

Le présent accord se substitue à l'accord de branche étendu du 9 juin 1983.

Le présent accord est conclu en vue d'adapter les dispositions de la loi de financement de la sécurité sociale du 17 décembre 2008 (article L. 3261-2 du code du travail), du décret n° 2008-1501 du 30 décembre 2008 pour leurs dispositions relatives à la prise en charge des frais de transports publics (articles R. 3261-1 à R. 3261-10 du code du travail), et de la circulaire ministérielle DGT/DSS n° 01 du 28 janvier 2009.

Article 1 Champ d'application

Le présent accord s'applique aux entreprises de travail temporaire et aux entreprises de travail temporaire d'insertion dans leurs relations avec les salariés intérimaires mis à disposition des entreprises utilisatrices.

Article 2 Objectif

Le présent accord a pour objectif de mettre en place, pour les salariés intérimaires, les modalités de la prise en charge obligatoire des frais de transports publics entre leur domicile et leur lieu de travail, en application des dispositions de l'article R. 3261-6 du code du travail.

Article 3 Cadre réglementaire

Les parties signataires rappellent les principales dispositions réglementaires et ministérielles :

— La prise en charge par l'employeur des titres d'abonnement est égale à 50 % du coût de ces titres pour le salarié ;

— Les titres d'abonnement visés sont les abonnements annuels, mensuels, hebdomadaires ou à renouvellement tacite à nombre de voyages illimité émis par les entreprises de transports publics, ainsi que les abonnements à un service public de location de vélos ;

— La prise en charge par l'employeur est effectuée sur la base des tarifs 2^{ème} classe ;

— L'employeur rembourse les titres achetés dans les meilleurs délais et au plus tard à la fin du moins suivant celui pour lequel ils ont été validés. Les titres dont la période de validité est annuelle font l'objet d'une prise en charge répartie mensuellement pendant la période d'utilisation ;

— La prise en charge des frais de transport par l'employeur est subordonnée à la remise ou, à défaut à la présentation, du titre par le salarié permettant d'identifier le titulaire ;

— Pour les salariés intérimaires, une attestation sur l'honneur adressée à l'entreprise de travail temporaire suffit pour avoir droit à la prise en charge des frais d'abonnement, l'employeur ayant toujours la possibilité de demander au salarié de présenter son titre de transport ;

— L'employeur peut refuser la prise en charge lorsque le salarié perçoit déjà des indemnités représentatives de frais pour ses déplacements entre sa résidence habituelle et son ou ses lieux de travail d'un montant supérieur à celui de la prise en charge partielle du coût des transports publics.

Article 4 Modalités de prise en charge

Compte tenu des difficultés d'application aux salariés intérimaires des dispositions de droit commun en raison :

— De la brièveté et la succession possible des missions exécutées sur des lieux de travail différents,

— Du recours possible à plusieurs employeurs (entreprises de travail temporaire) au cours de la période couverte par l'abonnement souscrit,

— De la fluctuation possible de la durée des missions qui peuvent être renouvelées dans certains cas ou dont le terme peut être avancé ou reporté de quelques jours dans d'autres cas,

— De l'impératif de gestion qui consiste à évaluer a priori le coût exact de revient d'une mise à disposition pour établir son prix de revient,

Les parties signataires conviennent :

— Pour les salariés intérimaires dont le lieu de travail⁽¹⁾ est situé dans le périmètre couvert par les transports publics et qui souscrivent un titre d'abonnement pour ce périmètre, de verser, par jour de travail, un remboursement forfaitaire couvrant les zones de transport du trajet domicile-travail, établit selon les bases ci-dessous.

(1) Par lieu de travail, il faut entendre le lieu de la mission

50 % du montant du ou des titres d'abonnement annuel divisé par 260

50 % du montant du ou des titres d'abonnement mensuel divisé par 21,67

50 % du montant du ou des titres d'abonnement hebdomadaire divisé par 5

Article 5

Autres frais professionnels de transport

La prise en charge des frais de transports publics selon les modalités du présent accord ne saurait se cumuler, dans le cadre d'une même mission, avec un autre système de remboursement de frais de transports, et notamment avec le barème spécifique d'indemnisation des frais de petits déplacements appliqué aux entreprises de travail temporaire (dit «barème ACOSS»).

Article 6

Communication des présentes dispositions

Le Prisme s'engage à informer ses adhérents de la signature du présent accord, et à leur recommander d'informer les salariés intérimaires de ses modalités d'application.

Par ailleurs, une information sur les dispositions du présent accord sera faite à l'ensemble des entreprises de travail temporaire par l'intermédiaire de la Commission Paritaire Professionnelle Nationale du Travail Temporaire.

Article 7

Conclusion d'accords d'entreprise

Conformément aux articles L. 2253-1 et L. 2253-2 du code du travail, les entreprises peuvent conclure des accords collectifs sur le même thème, sous réserve de prévoir des dispositions complémentaires ou plus favorables que les dispositions du présent accord.

Article 8

Durée, entrée en application et modalités de dépôt

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il pourra être révisé, et/ou dénoncé selon les dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Le présent accord applicable à compter de sa date d'extension, fera l'objet des formalités de dépôt et d'extension dans les conditions prévues aux articles L. 2231-6 et L. 2231-7 du code du travail.

Modalités de paiement du repos compensateur pour travail de nuit Accord du 24 juillet 2002

[Étendu par arrêté du 26 mars 2003, JO 4 avril 2003]

L'article L. 213-4 du code du travail prévoit que les travailleurs de nuit bénéficient de contreparties au titre des périodes de nuit pendant lesquelles ils sont occupés sous forme de repos compensateur et, le cas échéant, sous forme de compensation salariale.

Les organisations signataires, par le présent accord, définissent les conditions d'application de cet article aux intérimaires ayant la qualité de travailleurs de nuit au cours d'une mission.

Article 1

Les organisations signataires du présent accord rappellent que conformément à l'article L. 124-4-6 du code du travail, intérimaire est soumis aux conditions d'exécution du travail en vigueur dans l'entreprise utilisatrice, notamment celles relatives au travail de nuit.

Dès lors qu'un intérimaire, au cours de sa mission, est affecté à un poste dont les titulaires permanents ont le statut de travailleurs de nuit au sens de l'article L. 213-2 du code du travail, tel qu'appliqué dans l'entreprise utilisatrice, il bénéficie des contreparties sous forme de repos compensateur et/ou d'une compensation salariale, accordées dans l'entreprise utilisatrice, au titre des périodes de nuit pendant lesquelles il est occupé.

Lorsque, à titre de contrepartie, les salariés de l'entreprise utilisatrice bénéficient d'un repos compensateur, le salarié temporaire en bénéficie également.

(Alinéa exclu de l'extension par arrêté du 26 mars 2003, JO 4 avril 2003)

Si les droits à repos compensateur acquis au cours de la mission permettent à l'intérimaire la prise d'un repos effectif, dans les conditions prévues dans l'entreprise utilisatrice, le repos est pris au cours de ladite mission selon les modalités applicables dans ladite entreprise.

(Alinéa exclu de l'extension par arrêté du 26 mars 2003, JO 4 avril 2003)

Si le temps de repos compensateur acquis par l'intérimaire pour le travail effectué de nuit, au cours d'une mission, ne permet pas d'atteindre le nombre d'heures suffisant pour ouvrir droit à un repos effectif dans les conditions prévues dans l'entreprise utilisatrice, le temps de repos compensateur acquis et non pris fait l'objet, à l'issue de la mission, d'une indemnité compensatrice d'un montant correspondant à ses droits acquis. Il en est de même si, pour quelque cause que ce soit, le salarié intérimaire n'a pas pris ce repos pendant le cours de la mission.

Article 2

Le présent accord est d'application immédiate.

Le présent accord fera l'objet des formalités de dépôt et d'extension prévues par le code du travail.

Réduction et aménagement du temps de travail

Accord du 27 mars 2000

[Étendu par arrêté du 27 juillet 2000, JO 29 août 2000]

Préambule

Les organisations signataires veulent, par le présent accord, préciser la situation des intérimaires au regard des dispositions relatives à l'aménagement et à la durée

du travail applicables aux missions effectuées dans les entreprises utilisatrices.

En effet, conformément aux dispositions de l'article L. 124-4-6 du code du travail, pendant la durée des missions, l'utilisateur est responsable des conditions d'exécution du travail telles qu'elles sont déterminées par les mesures, législatives, réglementaires et conventionnelles applicables au lieu de travail et notamment celles relatives à la durée du travail.

Compte tenu de la durée des missions, des règles applicables au travail temporaire et de la diversité des situations rencontrées dans les entreprises utilisatrices, les organisations signataires considèrent qu'il appartient aux entreprises de travail temporaire de permettre aux intérimaires de bénéficier, selon les modalités adaptées précisées par le présent accord, du mouvement actuel de réduction du temps de travail.

C'est la raison pour laquelle les organisations signataires, par le présent accord, veulent :

- Clarifier les règles existantes,
- En adapter certaines à la situation spécifique des intérimaires.

Les partenaires sociaux rappellent le principe de l'égalité de traitement, entre les salariés des entreprises utilisatrices et les intérimaires mis à disposition, notamment, au regard de la garantie mensuelle de rémunération instaurée par l'article 32 de la loi du 19 janvier 2000 relative à la réduction négociée du temps de travail. Consulté sur ce point, le ministère de l'emploi et de la solidarité a confirmé qu'il convenait d'inclure cette garantie dans le salaire mensuel de référence tel que défini à l'article L. 124-3 du code du travail ⁽¹⁾ dès lors que les salariés de l'entreprise utilisatrice en bénéficient et cela quelle que soit la durée des missions.

(1) Le montant de la rémunération avec ses différentes composantes, y compris s'il en existe les primes et les accessoires de salaire que percevrait dans l'entreprise utilisatrice après période d'essai un salarié de qualification équivalente occupant le même poste de travail.

Le présent accord traite des points suivants :

- Les heures supplémentaires,
- Le repos compensateur,
- L'aménagement du temps de travail : le régime unique de modulation,
- Les jours de repos liés à la réduction du temps de travail,
- La formation professionnelle,
- Le compte épargne temps.

Article 1 Les heures supplémentaires

1-1 le principe

Les entreprises de travail temporaire ont le choix entre le paiement ou la prise de repos compensateur pour tout ou partie :

- Des quatre premières heures supplémentaires et de la bonification prévue au I de l'article L. 212-5 du code du travail,
- Des heures supplémentaires ainsi que des majorations prévues au III de l'article L. 212-5 du code du travail.

Les entreprises de travail temporaire privilégieront, dans la mesure du possible, la prise de repos. Cependant en raison des spécificités des missions elles peuvent payer les heures et les bonifications ou majorations y afférentes.

1-2 L'affectation au compte épargne-temps

Les intérimaires ont la possibilité d'alimenter le compte épargne-temps prévu à l'article 6 du présent accord en y affectant, tout ou partie, de leurs droits acquis au titre du présent article.

Article 2 Le repos compensateur

Le présent article traite des dispositions applicables :

- Au repos compensateur correspondant aux quatre premières heures supplémentaires et à la bonification acquise en application du I de l'article L. 212-5,
- Au repos compensateur de remplacement acquis en application du premier alinéa du III de l'article L. 212-5,
- Au repos compensateur obligatoire acquis en application du premier alinéa de l'article L. 212-5-1.

Ces différents repos compensateurs peuvent s'additionner pour ouvrir droit à la prise de repos.

2-1 Les modalités de prise du repos compensateur

Dans le cas où l'entreprise de travail temporaire aurait opté pour la prise de repos de tout ou partie des heures, bonification ou majorations en cas d'heures supplémentaires, ainsi que dans le cadre du repos compensateur obligatoire, le droit à repos compensateur est ouvert dès que la durée de ce repos atteint 7 heures.

Ce repos peut être pris, au choix du salarié, par journée ou demi-journée. Le repos compensateur est pris au cours de la mission y ayant ouvert droit.

2-2 L'indemnité compensatrice de repos compensateur non pris

Toutefois, notamment lorsque la durée et/ou les conditions d'exécution de la mission au sein de l'entreprise utilisatrice ne permettraient pas l'acquisition de droits suffisants ou la prise du repos, l'intérimaire percevra, à

la fin de la mission, une indemnité équivalente au temps de repos compensateur acquis non pris.

2-3 Les règles relatives au repos compensateur applicables aux intérimaires.

Les organisations signataires du présent accord décident d'adapter les dispositions de l'article L. 212-5-1 à la situation spécifique des intérimaires.

2-3-1 Les modalités d'information par l'employeur des droits acquis par le salarié

Les intérimaires sont tenus informés du nombre d'heures de repos compensateur portées à leur crédit dans le cadre d'une mission selon l'une des modalités suivantes :

- Un document annexé au bulletin de salaire.
- Une mention figurant sur le bulletin de salaire
- Un récapitulatif mensuel annexé au bulletin de salaire ou sous forme d'une mention dudit bulletin.

2-3-2 le délai maximum de prise du repos

Le repos compensateur doit être obligatoirement pris dans un délai maximum de six mois suivant l'ouverture du droit et, en tout état de cause, au cours de la mission y ayant ouvert droit.

2-3-3 le délai de présentation à l'employeur de la demande du bénéfice du repos compensateur

Sauf accord de gré à gré entre l'entreprise de travail temporaire, l'intérimaire et l'entreprise utilisatrice, la demande du bénéfice du repos compensateur doit être formulée, par écrit sur la base d'un formulaire tenu à sa disposition dans l'entreprise de travail temporaire, au moins 12 jours ouvrés à l'avance.

Dans ce cas, l'intérimaire présente sa demande à son employeur et informe simultanément le responsable dont il dépend dans l'entreprise utilisatrice. L'intérimaire doit préciser la date souhaitée pour la prise du repos et la durée du repos. L'employeur lui communique sa réponse, par écrit, dans les 7 jours ouvrés suivant la réception de la demande, en motivant, le cas échéant, les raisons à l'origine du report du congé.

2-3-4 Les conditions dans lesquelles l'attribution du repos compensateur peut être différée compte tenu des impératifs de l'entreprise utilisatrice.

En cas de report de la date de prise de repos, l'employeur doit proposer à l'intérimaire une autre date à l'intérieur du délai de six mois prévu au 2-3-2 ci-dessus.

Après accord de l'employeur et du salarié sur une date, celle-ci peut être reportée compte tenu de la charge de travail au sein de l'entreprise utilisatrice sous réserve d'un délai de prévenance de 7 jours calendaires.

2-4 L'affectation au compte épargne-temps

Les intérimaires ont la possibilité d'alimenter le compte épargne-temps prévu à l'article 6 du présent accord en y affectant, tout ou partie, de leur droit à repos compensateur.

Article 3 L'aménagement du temps de travail - Régime unique de modulation

La durée hebdomadaire du travail dans une entreprise utilisatrice peut varier sur tout ou partie de l'année conformément aux dispositions de l'article L. 212-8 du code du travail.

Cet aménagement du temps de travail s'applique aux intérimaires mis à disposition d'une entreprise utilisatrice, à la condition que l'accord applicable dans ladite entreprise le prévoit expressément conformément aux dispositions légales.

Cependant, compte tenu des dispositions légales, réglementaires et conventionnelles applicables aux intérimaires, les organisations signataires du présent accord précisent que :

- La modulation du temps de travail se faisant sur une période de référence qui varie en fonction des entreprises utilisatrices, l'accord applicable dans une entreprise utilisatrice doit, notamment, préciser, conformément aux dispositions légales, qu'il s'applique aux intérimaires alors même que la durée du contrat de mission est inférieure à la période de référence.

A défaut de dispositions précises les concernant la modulation ne peut s'appliquer aux intérimaires, les heures supplémentaires sont alors décomptées à partir du seuil légal hebdomadaire.

En tout état de cause, la modulation ne peut s'appliquer que dans le cadre de la conclusion d'un contrat de mission d'une durée au moins égale à quatre semaines.

- Lorsque la modulation du temps de travail s'applique, les heures supplémentaires sont décomptées à la fin de la période de référence ou, au plus tard, à la fin du contrat de mission. Par ailleurs, conformément aux dispositions de l'article L. 212-8, constituent des heures supplémentaires les heures effectuées au-delà de la durée maximale hebdomadaire fixée par l'accord applicable dans l'entreprise utilisatrice.

- L'aménagement du temps de travail s'apprécie dans le cadre d'un seul et même contrat de mission, renouvellement inclus.

- Les intérimaires étant expressément exclus de la mensualisation par la loi du 19 janvier 1978, le lissage de la rémunération prévu par l'accord applicable dans l'entreprise utilisatrice ne peut se faire que si la durée du contrat de mission permet d'assurer, compte tenu des périodes hautes et des périodes basses d'activité prévues, une durée hebdomadaire moyenne au moins égale à la durée légale (35 heures) ou conventionnelle (dans le cas où elle serait inférieure à 35 heures) applicable dans l'entreprise utilisatrice. Si tel n'est pas le

cas l'intérimaire est rémunéré en fonction du nombre d'heures effectivement travaillées chaque semaine.

• Les intérimaires détachés dans une entreprise utilisatrice en période de basse activité suivent l'horaire collectif de l'entreprise utilisatrice, en conséquence, leur contrat de travail n'est pas un contrat de travail à temps partiel.

Article 4

Les jours de repos liés à la réduction du temps de travail

Cet article vise à préciser la situation des intérimaires détachés dans une entreprise utilisatrice qui a organisé la réduction du temps de travail en attribuant des jours de repos à ses salariés soit par décision unilatérale soit par application d'une convention ou d'un accord d'entreprise ou d'établissement conformément à l'article L. 212-9 du code du travail.

4-1

Le principe

Les organisations signataires posent le principe de la prise des jours de repos auxquels les intérimaires ont droit dans le cadre d'un contrat de mission.

Toutefois, dans les entreprises ayant réduit le temps de travail en attribuant des jours de repos, les contrats des intérimaires peuvent être conclus sur la base d'un horaire de travail effectif hebdomadaire correspondant à la durée légale ou conventionnelle du travail. Dans ce cas il n'y a pas lieu d'attribuer de jours de repos. Lorsque le passage à 35 heures, dans l'entreprise utilisatrice, s'est traduit par le maintien de la rémunération, sous quelque forme que ce soit, le salaire de référence défini conformément à l'article L. 124-3 du code du travail en tient compte.

4-2

L'indemnité compensatrice de jours de repos non pris

Toutefois, notamment, lorsque la durée et/ou les conditions d'exécution de la mission au sein de l'entreprise utilisatrice, n'ont pas permis à l'intérimaire de prendre les temps de repos auxquels il pouvait prétendre, celui-ci perçoit, à la fin de la mission, une indemnité compensatrice de jours de repos non pris.

L'indemnité compensatrice de jours de repos non pris est calculée sur la base du nombre d'heures de travail correspondant au droit acquis multiplié par le salaire brut horaire de l'intérimaire.⁽²⁾ Cette indemnité entre dans la base de calcul de l'indemnité de fin de mission et de l'indemnité compensatrice de congés payés.

⁽²⁾ Le salaire brut horaire de l'intérimaire correspond au salaire de base et aux primes et indemnités ayant le caractère de salaire comprises dans le salaire de référence.

4-3

Les modalités d'information du salarié

Conformément à l'article L. 124-3 du code du travail, les intérimaires sont informés à la conclusion du contrat de mission, que la mission se déroule dans une

entreprise utilisatrice appliquant la durée légale du travail, en tout ou partie, selon les modalités prévues à l'article L. 212-9 du code du travail

4-4

Les modalités de prise de jours de repos

Les jours de repos acquis par un intérimaire au cours d'une mission doivent être pris au cours de la mission y ayant ouvert droit.

Les modalités de prise d'un ou de plusieurs jours de repos sont ceux applicables dans l'entreprise utilisatrice. La demande du salarié doit, en conséquence, être formulée conformément à ces dispositions.

4-5

L'affectation au compte épargne-temps

Les intérimaires ont la possibilité d'alimenter le compte épargne-temps prévu à l'article 6 du présent accord en y affectant *tout* ou partie des jours de repos liés à la réduction du temps de travail.

Article 5

la formation professionnelle

Les actions de formation professionnelle auxquelles peuvent participer les intérimaires s'inscrivent dans l'un des dispositifs existants :

- Le plan de formation, auquel les entreprises de travail temporaire consacrent 1,3% de leur masse salariale,
- Le congé individuel de formation pour lequel le FAF-TT collecte une contribution correspondant à 0,3% de la masse salariale,
- Les formations en alternance prises en charge par la FAF-TT qui collecte la contribution de 0,4%.

Le présent accord permet aux intérimaires qui le souhaitent d'épargner du temps pour l'utiliser ultérieurement à la réalisation de projets personnels grâce à la mise en place d'un compte épargne-temps.

Ce compte épargne-temps peut être utilisé, en tout ou partie, par l'intérimaire pour une action de formation ou une action de reconnaissance des acquis de l'expérience professionnelle.

Les partenaires sociaux de la branche ont prévu l'ouverture prochaine de négociations sur la formation professionnelle des intérimaires. Les accords de branche sur ce thème sont multiples, il convient en conséquence, d'en faire le bilan en vue de prévoir l'aménagement des dispositifs existants voir la mise au point de nouveaux dispositifs.

Article 6

Le compte épargne-temps

Les entreprises de travail temporaire peuvent, après consultation du comité d'entreprise ou à défaut des délégués du personnel s'il en existe, mettre en place un compte épargne-temps pour les intérimaires. En l'absence d'institutions représentatives du personnel, les entreprises peuvent également mettre en place ce dispositif après information individuelle des intérimaires susceptibles d'y avoir accès.

6-1 L'objet du compte épargne-temps

Le compte épargne-temps a pour finalité de permettre à tout intérimaire qui le souhaite d'accumuler des droits en vue d'être rémunéré, partiellement ou totalement, selon les modalités définies au présent article.

6-2 Les salariés bénéficiaires

Dans les entreprises, ayant décidé d'appliquer les dispositions du présent article, tous les intérimaires sont susceptibles de bénéficier d'un compte épargne-temps dès lors qu'ils justifient d'une ancienneté de 910 heures au cours des douze derniers mois au sein de l'entreprise de travail temporaire dans laquelle il souhaite ouvrir un compte épargne-temps.

La demande d'ouverture d'un compte épargne-temps doit être faite par écrit.

Le compte épargne-temps est ouvert, dans une entreprise de travail temporaire quelle que soit l'agence pour laquelle l'intérimaire travaille.

6-3 L'alimentation du compte épargne-temps

6-3-1 Les éléments affectables

Les intérimaires peuvent alimenter leur compte épargne-temps en y affectant, tout ou partie :

- Des heures de repos et/ou de l'indemnité compensatrice de repos compensateur non pris tels que prévus à l'article 2 du présent accord,
- Des indemnités conventionnelles,
- Des jours de repos non pris ou de l'indemnité compensatrice de jours de repos non pris à la fin d'une mission dans une entreprise utilisatrice qui a utilisé cette modalité de réduction collective du temps de travail,
- Des primes d'intéressement versées par l'entreprise de travail temporaire dans le cadre d'un accord d'intéressement dans les conditions définies à l'article L. 441-8 du code du travail,
- De l'indemnité de fin de mission,
- De l'indemnité compensatrice de congés payés dans la limite de l'équivalent de 10 jours par an.

Le cumul des jours affectés au compte épargne-temps d'un intérimaire ne peut excéder l'équivalent de 22 jours par an au titre des congés payés, des repos compensateurs et des jours de repos liés à la réduction du temps de travail.

6-3-2 Les modalités de conversion en temps des primes et indemnités

Le montant des primes ou indemnités versées au compte épargne-temps par un intérimaire est transformé en jours (un jour est égal à 7 heures) par division par

le salaire brut horaire⁽³⁾ de la mission au titre de laquelle elles sont dues. Il n'y a pas de calcul d'arrondi.

(3) Le salaire brut horaire de l'intérimaire correspond au salaire de base et aux primes et indemnités ayant le caractère de salaire comprises dans le salaire de référence.

L'indemnité de fin de mission et l'indemnité compensatrice de congés payés au titre des primes ou indemnités versées au compte épargne-temps sont payées à la fin de la mission y ayant ouvert droit sauf demande contraire de l'intérimaire.

6-3-3 L'abondement par l'employeur

L'employeur peut compléter le crédit inscrit au compte épargne-temps d'un intérimaire.

6-3-4 Les modalités d'alimentation

L'intérimaire qui souhaite alimenter son compte épargne-temps en fait la demande, par écrit, à son employeur selon les modalités définies dans l'entreprise de travail temporaire.

L'intérimaire fait connaître, au plus tard à la fin de la mission en cours, les éléments qu'il entend affecter à son compte épargne-temps.

6-4 L'utilisation du compte épargne-temps

6-4-1 La formation professionnelle et la reconnaissance des acquis de l'expérience professionnelle

Le compte épargne-temps peut être utilisé par l'intérimaire pour participer, en dehors du temps de travail, à une action de formation visant au développement de ses compétences et inscrite au plan de formation de l'entreprise de travail temporaire. Sont exclues les actions destinées à adapter, entretenir ou actualiser les compétences requises par les activités exercées par le salarié. L'entreprise pourra prendre en charge les coûts pédagogiques.

L'intérimaire peut également utiliser ses droits acquis pour participer à une action visant à reconnaître les acquis de son expérience professionnelle. L'entreprise pourra prendre en charge le coût des épreuves de validation.

Ce dispositif sera précisé lors de la négociation de branche sur la formation professionnelle prévue à l'article 5 ci-dessus.

Lorsque la FAS-TT ne prend en charge, tout ou partie de la rémunération d'un congé individuel de formation, le compte épargne-temps peut financer la rémunération du salarié en formation pendant son autorisation d'absence.

Pour utiliser son compte épargne-temps pour une action de ce type, l'intérimaire doit avoir acquis un droit correspondant à, au moins, 2 jours ouvrés soit 14 heures.

6-4-2**Les autres utilisations**

Le compte épargne-temps peut également être débloqué dans les cas suivants :

- A l'expiration du congé maternité ou d'adoption prévu par l'article L. 122-26 ou par tout intérimaire bénéficiaire d'un compte épargne-temps à la date de naissance de son enfant,
- Lorsque l'intérimaire a un projet de création ou de reprise d'une entreprise,
- Lorsque l'intérimaire souhaite disposer de temps libre pour réaliser un projet personnel.

Dans ces cas, l'intérimaire doit avoir acquis un droit correspondant à au moins à 10 jours ouvrés soit 70 heures.

6-4-3**La demande du salarié**

Le compte épargne-temps est utilisé en dehors des périodes de mission, son utilisation ne donne pas lieu à l'établissement d'un contrat de travail spécifique.

L'intérimaire qui entend utiliser, tout ou partie, de son crédit en compte doit en informer, par écrit, son employeur en précisant la date et le motif d'utilisation. Sa demande doit être adressée au moins 12 jours ouvrés avant. L'employeur doit lui répondre dans un délai de 7 jours ouvrés.

6-4-4**La rémunération de l'intérimaire**

Les heures payées, tant pour leur montant que pour leur rattachement juridique, le sont au titre de la dernière mission effectuée par l'intérimaire pour l'entreprise de travail temporaire au sein de laquelle il a ouvert le compte qu'il entend utiliser.

Pour les sommes, faisant partie de l'assiette de l'indemnité de fin de mission et de l'indemnité compensatrice de congés payés, ayant donné lieu au versement de celles-ci à la fin de la mission y ayant ouvert droit, il n'y a pas lieu de recalculer l'IFM et l'ICCP lors du déblocage des jours correspondants.

La rémunération, correspondant aux droits acquis et pris par l'intérimaire, est versée à la date habituelle de paye dans l'entreprise de travail temporaire.

6-5**La renonciation à l'utilisation du compte épargne-temps****6-5-1****Le délai d'utilisation**

L'intérimaire doit utiliser son compte épargne-temps avant l'expiration d'un délai de cinq ans à compter de la date à laquelle il a accumulé un nombre de jours égal à la durée minimale prévue au présent accord. Passé ce délai, l'intérimaire est réputé renoncer à l'utilisation de son compte. Il récupère alors les sommes versées selon les modalités précisées au 6-5-3 ci-dessous.

6-5-2**Les cas de déblocage du compte épargne-temps**

Sauf demande d'un intérimaire, la fin d'un contrat de mission n'entraîne pas le déblocage automatique du compte épargne-temps d'un intérimaire.

Le déblocage est effectué, sur demande écrite et justifiée de l'intérimaire, dans les cas suivants :

- L'intérimaire prend sa retraite,
- L'intérimaire est embauché en contrat à durée indéterminée,
- L'intérimaire est inscrit au chômage depuis plus de 3 mois consécutifs,
- L'intérimaire est confronté à de graves difficultés financières,
- L'intérimaire est reconnu invalide 2^{ème} ou 3^{ème} catégorie par la sécurité sociale,
- L'intérimaire, suite à un accident du travail ou une maladie professionnelle, est reconnu par la Cotorep en catégorie C.

En cas de décès de l'intérimaire titulaire du compte épargne-temps, son ou ses ayants droit reçoivent l'indemnité compensatrice à laquelle il aurait eu droit selon les modalités prévues au 6-5-3 ci-dessous.

6-5-3**Les conditions de versement de l'indemnité compensatrice**

Lorsque l'intérimaire renonce à l'utilisation de son compte épargne-temps, l'indemnité compensatrice à laquelle il a droit lui est versée à la date habituelle de paye sous réserve d'un délai de prévenance de 2 semaines à partir de la réception de sa demande.

Les heures payées, tant pour leur montant que pour leur attachement juridique, le sont au titre de la dernière mission effectuée par l'intérimaire pour l'entreprise de travail temporaire au sein de laquelle il a ouvert le compte auquel il entend renoncer.

6-6**L'information du salarié sur son crédit en compte**

L'intérimaire peut obtenir, à sa demande, l'état de son compte épargne-temps.

6-7**Le transfert du compte épargne-temps**

Les droits acquis au titre d'un compte épargne-temps dans une entreprise de travail temporaire peuvent être transférés, à la demande de l'intérimaire, sur un autre compte épargne-temps dans une filiale travail temporaire du même groupe à condition que celle-ci propose cette possibilité à ses propres intérimaires⁽⁴⁾.

(4) La notion de groupe s'apprécie selon les critères définis à l'article L. 439-1 du code du travail.

A défaut l'intérimaire conserve son compte épargne-temps dans l'entreprise de travail temporaire dans laquelle il l'a ouvert.

Article 7 **Dispositions diverses**

7-1

La période d'aménagement du terme du contrat

La période d'aménagement du terme prévue à l'article L. 124-2-4 du code du travail ne peut pas être utilisée pour la seule prise des jours de repos (article 4 du présent accord) ou des repos compensateurs (article 2 du présent accord).

7-2

La commission de suivi

Une commission de suivi du présent accord est constituée par les organisations signataires pour l'année suivant son entrée en application.

Chaque organisation syndicale de salariés signataire du présent accord désigne deux membres. Le SETT désigne un nombre égal de membres.

7-3

L'entrée en application

Le présent accord entrera en application le lendemain de la parution au Journal Officiel de son arrêté d'extension.

Santé et sécurité au travail **Accord du 26 septembre 2002**

[Étendu par arrêté du 4 août 2003, JO 14 août 2003]

Mod. par Avenant 25 janv. 2006, étendu par arr. 21 févr. 2007, JO 2 mars

Accord 17 mai 2013, non étendu, applicable dès sa signature⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Prisme.

Syndicat(s) de salariés :

CGT-FO ;

FNECS CFE-CGC ;

CFTC CSFV ;

USI CGT.

Afin de favoriser le développement de la prévention des risques professionnels en vue de protéger la santé et d'assurer la sécurité des salariés (permanents et intérimaires) des entreprises de travail temporaire, les organisations d'employeurs et de salariés définissent dans le présent accord de branche les orientations et dispositions conventionnelles nécessaires à la réalisation de cet objectif. Les organisations signataires considèrent que la santé physique et mentale et la sécurité au travail sont une priorité pour les employeurs et les salariés.

La protection de la santé et la sécurité au travail relèvent de la responsabilité de l'employeur et doivent être prises en compte dans l'organisation même de l'entreprise. Face à cette obligation générale de sécurité les entreprises de travail temporaire sont dans une situation particulière du fait qu'une partie de leurs salariés, les intérimaires, exercent leur activité profession-

nelle sous la responsabilité d'une autre entreprise, l'entreprise utilisatrice, dans laquelle ils sont détachés. En conséquence il convient de distinguer les obligations des entreprises de travail temporaire selon la catégorie de salariés concernée.

Pour les permanents, il appartient à l'entreprise de travail temporaire de s'assurer du respect des dispositions légales et réglementaires relatives à la protection de leur santé et à leur sécurité.

Pour les intérimaires, conformément aux dispositions des articles L. 124-4-6 et L. 230-2 du code du travail, il appartient à l'entreprise utilisatrice de prendre les mesures nécessaires pour protéger leur santé et s'assurer de leur sécurité. Les organisations signataires rappellent que les intérimaires doivent bénéficier dès le premier jour de leur mission, en matière de sécurité et de santé au travail, d'un même niveau de protection que les autres salariés de l'entreprise utilisatrice.

Toutefois, les entreprises de travail temporaire contribuent également à la protection de la santé et à la sécurité des intérimaires en ayant une politique active de prévention et de suivi adaptée aux spécificités de cette catégorie de personnel conformément aux dispositions du présent accord.

Par ailleurs, il est important que chaque salarié ait conscience, en fonction de sa formation et selon ses possibilités, de l'importance de préserver sa sécurité et sa santé ainsi que celles des autres personnes concernées du fait de ses actes ou de ses omissions au travail conformément aux instructions qui lui sont données par l'employeur, et en ce qui concerne les intérimaires par l'entreprise utilisatrice.

Au niveau de la branche, les organisations signataires du présent accord ont décidé de se doter des moyens d'analyse et de définition d'un plan triennal de prévention en instituant une commission paritaire nationale de santé et de sécurité au travail.

Chapitre I

Agir sur les risques professionnels

Agir sur les risques professionnels c'est améliorer le fonctionnement de la relation qui se noue, pour chaque mission, entre l'entreprise de travail temporaire, l'entreprise utilisatrice et l'intérimaire. Il est nécessaire également d'obtenir de chacun des acteurs de cette relation tripartite, qu'en fonction de leurs moyens et de leurs finalités propres, ils adoptent une attitude active à l'encontre d'un phénomène sur lequel ils peuvent agir.

Article 1

Intégrer la prévention des risques professionnels dans les procédures de détachement

1-1

Sensibiliser et former les permanents

La démarche de prévention doit amener le personnel d'encadrement de chaque agence à prendre conscience des points sur lesquels il peut agir.

Les organisations signataires conviennent que la formation initiale ou l'expérience professionnelle antérieure des salariés permanents recrutés par les entreprises de travail temporaire soit complétée, si nécessaire, par une formation de base intégrant la prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles.

Les organisations signataires du présent accord demandent au FAF-TT et au FPE-TT d'inscrire dans leurs programmes d'activités le financement d'actions collectives de formation des permanents des ETT sur ce thème. Les organisations signataires rappellent par ailleurs que le FASTT intervient en proposant des actions d'accompagnement aux intérimaires victimes d'un accident grave du travail ou d'une maladie professionnelle.

1-2

Améliorer la connaissance des postes de travail

Dans tous les cas, déléguer un intérimaire sur un poste de travail donne lieu à un échange d'informations, l'utilisateur apportant sous sa responsabilité les éléments permettant à l'ETT de définir les caractéristiques particulières du poste à pourvoir, l'ETT s'assurant que l'intérimaire a les compétences requises. Ce dialogue, assorti, chaque fois que possible, d'une visite du poste, doit permettre de mieux appréhender les risques professionnels du poste et l'aptitude de l'intérimaire à y faire face.

Les organisations signataires du présent accord rappellent l'obligation de renseigner précisément les contrats avec les mentions relatives aux caractéristiques particulières du poste de travail, d'indiquer si le poste figure sur la liste des postes à risques devant être définie dans l'entreprise utilisatrice, et de préciser les équipements de protection individuelle à utiliser.

1-3

Améliorer l'accueil et la formation renforcée à la sécurité des intérimaires dans les entreprises utilisatrices

Les organisations signataires demandent aux entreprises de travail temporaire de rappeler aux entreprises utilisatrices que, conformément à l'article L. 231-3-1 du code du travail, elles doivent assurer aux intérimaires un accueil et une formation pratique intégrant la transmission des consignes de sécurité, ainsi qu'une formation renforcée et appropriée dès lors que le poste occupé figure sur la liste des postes à risques établie par l'entreprise utilisatrice.

Constatant que la modification des tâches confiées à l'intérimaire pendant sa mission constitue une des causes des accidents du travail, les organisations signataires rappellent qu'il est indispensable que les entreprises de travail temporaire sensibilisent les entreprises utilisatrices sur ce point et rappellent que l'agence de travail temporaire doit être informée, au plus tôt, de toute modification de ce type qui peut entraîner la signature d'un nouveau contrat.

1-4

S'assurer de la fourniture des équipements de protection individuelle

Les organisations signataires rappellent que, selon l'article L. 124-4-6 du code du travail, les équipements de protection individuelle sont fournis par l'utilisateur et que seuls les casques et les chaussures peuvent être fournis par l'ETT conformément aux dispositions de l'accord interprofessionnel du 24 mars 1990. Les intérimaires ne doivent pas supporter la charge financière de ces équipements.

Les entreprises de travail temporaire s'engagent à sensibiliser les entreprises utilisatrices à leurs obligations en la matière et au fait que ces dernières doivent s'assurer que les intérimaires utilisent effectivement les équipements de protection et que ceux-ci sont conformes aux obligations légales, réglementaires ou conventionnelles applicables au poste de travail.

Les entreprises de travail temporaire devront être particulièrement vigilantes au respect des dispositions du présent article notamment pour les missions de courtes durées.

Article 2

Actions de prévention et de suivi des accidents du travail des intérimaires

Les organisations signataires demandent, aux ETT, une vigilance accrue lors de la mise à disposition d'intérimaires auprès d'entreprises utilisatrices identifiées comme générant des risques particuliers.

2-1

Désignation d'un interlocuteur sécurité dans les ETT

Dans les entreprises de travail temporaire, d'au moins 100 permanents, dont l'activité principale consiste en la mise à disposition d'intérimaires hors qualifications du tertiaire, le chef d'entreprise désigne, parmi le personnel permanent, un salarié qui sera plus spécialement chargé des questions d'hygiène et de sécurité.

Il est l'interlocuteur de la direction et du CHSCT de l'entreprise sur toutes les questions relatives à l'hygiène et à la sécurité, notamment en matière de prévention et de suivi des accidents du travail et il est force de proposition dans ce domaine.

Il participe à la définition et à la mise en œuvre de la politique de l'entreprise en matière d'hygiène et de sécurité, à l'élaboration des plans de prévention et de formation, et il est garant de la cohérence des actions de prévention mises en œuvre dans l'entreprise. En sa qualité d'expert il assiste les opérationnels dans leurs relations avec les entreprises utilisatrices sur les actions relevant de sa compétence.

Si ce salarié ne dispose pas des connaissances utiles à l'exercice de cette mission, il doit suivre une formation lui permettant de les acquérir.

2-2

Mise en place d'un tableau de bord de suivi

La mise en place d'un tableau de bord de suivi des accidents du travail des intérimaires est un moyen d'identification des secteurs à risques et des actions de prévention à mettre en œuvre.

La commission paritaire nationale de santé et de sécurité au travail établira un modèle indicatif de tableau de bord.

Article 3

L'évaluation des risques dans le travail temporaire

Dans les entreprises de travail temporaire, l'évaluation des risques telle que prévue au II de l'article L. 230-2 du code du travail s'applique aux seuls salariés permanents (article 4-1 du présent accord).

Pour ce qui concerne les intérimaires, l'évaluation des risques est réalisée par l'entreprise utilisatrice, seule habilitée à identifier les risques inhérents à son activité.

Article 4

L'hygiène et la sécurité des permanents

4-1

L'évaluation des risques

L'évaluation des risques se définit comme le fait d'appréhender les risques créés pour la santé et la sécurité des salariés permanents dans tous les aspects liés au travail.

Les entreprises de travail temporaire doivent, conformément à l'article L. 230-2 du code du travail, évaluer les risques pour la sécurité et la santé des permanents, notamment en ce qui concerne les équipements de travail, l'aménagement des lieux de travail et la définition des postes de travail.

Les entreprises de travail temporaire doivent transcrire les résultats de l'évaluation des risques pour la santé et la sécurité des permanents dans un document unique comportant un inventaire des risques dans chaque unité de travail selon les modalités définies par le décret du 5 novembre 2001.

L'évaluation des risques est un préalable à la définition des actions de prévention en vue de maîtriser les risques et de mettre en œuvre des actions de prévention adaptées.

4-2

Les actions de prévention et de suivi

Dans le cadre de l'élaboration du plan d'action, établi suite au document unique prévu par le décret du 5 novembre 2001, les organisations signataires du présent accord demandent aux entreprises de travail temporaire d'étudier plus particulièrement les risques attachés à la violence en agence, notamment du point de vue de la prévention et du suivi des salariés victimes.

Le CHSCT de l'entreprise de travail temporaire est associé à cette étude.

Article 5

Le CHSCT

La mission générale du CHSCT, ou des délégués du personnel en cas d'absence de CHSCT, est de contribuer à la protection de la santé et de la sécurité des salariés, à l'amélioration des conditions de travail, et de veiller à l'observation des prescriptions législatives et réglementaires prises en ces matières.

Dans la mesure où les intérimaires n'exercent pas leur activité au sein des entreprises de travail temporaire et sont soumis, pour ce qui concerne l'hygiène et la sécurité, aux règles applicables dans l'entreprise utilisatrice, en application des dispositions de l'article L. 124-4-6 du code du travail, le CHSCT de l'entreprise de travail temporaire remplit pleinement le rôle prévu par le législateur pour le personnel permanent.

En ce qui concerne les intérimaires, c'est le CHSCT de l'entreprise utilisatrice qui est compétent ainsi que cela est précisé à l'alinéa 1^{er} de l'article L. 236-2 du code du travail.

Toutefois, le CHSCT de l'entreprise de travail temporaire se préoccupe du suivi de l'hygiène et de la sécurité des intérimaires, sans que cela puisse avoir pour effet de se substituer aux obligations propres du CHSCT de l'entreprise utilisatrice. Il pourra s'agir, par exemple, de l'examen de l'information sur les risques professionnels auxquels peuvent être exposés les intérimaires ou de l'information relative aux accidents du travail, sur la base des travaux et préconisations de la commission paritaire nationale de santé et de sécurité au travail. Les organisations signataires du présent accord rappellent qu'en cas d'accident grave du travail, le CHSCT de l'EU peut inviter le CHSCT de l'ETT à participer à la séance au cours de laquelle cet accident est évoqué ou lui transmettre une information écrite sur les circonstances de l'accident. Le CHSCT de l'entreprise de travail temporaire peut également être consulté sur le dispositif d'accompagnement mis en place pour faciliter la reprise d'une activité par le salarié à la suite d'un accident grave ou d'une maladie professionnelle, ou pour bénéficier d'un CIF-reconversion assorti si nécessaire d'un bilan professionnel. Les CHSCT des ETT peuvent transmettre, à la commission paritaire nationale de santé et de sécurité au travail, prévue à l'article 6 du présent accord, toute information relevant de la compétence de cette dernière.

Article 6 (d'origine)

La commission paritaire nationale de santé et de sécurité au travail

Les organisations signataires décident que la CPPN-TT se réunit au moins 2 fois par an en formation de commission paritaire nationale de santé et de sécurité au travail pour traiter exclusivement des questions relevant des attributions ci-dessous définies. Pour la mise en œuvre de ses attributions elle peut constituer des groupes de travail ainsi que des commissions régionales en tant que de besoin.

6-1**Attributions et modalités d'actions**

La commission paritaire nationale de santé et de sécurité au travail a les missions suivantes :

- Préconiser des actions concrètes au niveau de la branche, sur la base de l'examen des statistiques d'accidents du travail et maladies professionnelles des salariés permanents et intérimaires fournies par la Caisse Nationale d'Assurance Maladie des Travailleurs Salariés (CNAM-TS), de l'examen des risques auxquels sont exposés les salariés permanents et intérimaires, et des études sur les risques nouveaux ou émergents. Sur la base de ces travaux elle pourra :

→ Faire réaliser des études relatives à l'hygiène et à la sécurité des salariés permanents et des intérimaires,

→ Saisir la commission paritaire santé/sécurité d'une branche dans laquelle a été identifiée une situation de risque afin d'avoir connaissance des mesures de prévention mises en œuvre par cette branche et proposer le cas échéant des solutions adaptées au travail temporaire,

→ Établir un modèle indicatif de tableau de bord de suivi des accidents du travail,

- Avoir une politique active de communication vis à vis des salariés des ETT

→ Établir un document d'information à destination des intérimaires relatif à la sécurité et à la santé au travail

→ Établir un document d'information à destination des permanents relatif à la sécurité et à la santé au travail

- Consulter les organisations syndicales de salariés sur la convention nationale d'objectifs conclue par la branche avec la CNAM,

- Établir un bilan annuel d'activité diffusé aux entreprises de travail temporaire,

- Suivre l'application du présent accord,

- Suivre et mettre en œuvre le programme triennal de prévention tel que défini au chapitre III du présent accord,

- Définir les programmes triennaux ultérieurs.

Les organisations signataires conviennent de l'importance de rechercher des actions concrètes et efficaces aux fins de diminuer les accidents du travail.

6-2**Modalités de fonctionnement**

Lorsque la CPPN-TT se réunit en formation de commission paritaire nationale de santé et de sécurité au travail, les représentants des organisations syndicales de salariés peuvent se faire assister d'un expert des questions de sécurité et de santé au travail de leur organisation et le SETT peut se faire assister d'un nombre égal d'experts.

Les décisions sont prises à la majorité de chaque collège.

Les remboursements des frais de transport et des pertes de salaire relatifs à la participation des représentants des organisations syndicales de salariés aux réunions de la commission paritaire nationale de santé et de sécurité au travail seront effectués sur le budget de fonctionnement de la CPPN-TT, dans les conditions prévues par l'accord du 8 novembre 1984.

Article 6 (nouveau)***La commission paritaire nationale de santé et de sécurité au travail***

Mod. par Accord 17 mai 2013, non étendu, applicable dès sa signature⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Prisme.

Syndicat(s) de salariés :

CGT-FO ;

FNECS CFE-CGC ;

CFTC CSFV ;

USI CGT.

La commission paritaire nationale de santé et de sécurité au travail préconise des actions concrètes au niveau de la branche, sur la base de l'examen des statistiques d'accidents du travail et maladies professionnelles des salariés permanents et intérimaires fournies par la Caisse Nationale d'Assurance Maladie des Travailleurs Salariés (CNAM-TS), et de l'examen des risques auxquels sont exposés les salariés permanents et intérimaires.

À cette fin, elle confie à l'observatoire paritaire de la branche du travail temporaire créé par accord du 17 mai 2013 les missions suivantes :

- la réalisation d'études sur les risques nouveaux et émergents ;

- la réalisation d'études relatives à l'hygiène et à la sécurité ;

- l'élaboration d'un tableau de bord de suivi des accidents du travail ;

- l'information des salariés intérimaires et permanents relatif à la santé et à la sécurité au travail ;

- l'élaboration d'un bilan annuel d'activité diffusé aux entreprises de travail temporaire

Sur la base de ces travaux, elle pourra :

- saisir la commission paritaire santé/ sécurité d'une branche dans laquelle a été identifiée une situation à risque afin d'avoir connaissance des mesures de prévention mises en œuvre par cette branche et proposer le cas échéant des solutions adaptées au travail temporaire ;

- consulter les organisations syndicales de salariés sur la convention nationale d'objectifs conclue par la branche de la CNAM ;

- suivre l'application du présent accord ;

- suivre et mettre en œuvre le programme triennal de prévention tel que défini au chapitre III du présent accord ;

- définir les programmes triennaux ultérieurs

Article 7

Le droit de retrait des intérimaires

Les organisations signataires rappellent qu'un intérimaire peut se retirer d'une situation de travail dont il a un motif raisonnable de penser qu'elle présente un danger grave et imminent pour sa vie ou sa santé. Aucune sanction ni retenue de salaire ne peut être prise à l'encontre d'un intérimaire qui s'est retiré d'une situation remplissant les conditions définies ci-dessus.

Il est rappelé que ce droit de retrait doit être exercé de telle manière qu'il ne puisse pas créer pour autrui une nouvelle situation de risque grave et imminent.

Le fait pour un intérimaire d'utiliser son droit de retrait n'est pas assimilé à une rupture à son initiative au sens des dispositions des articles L. 124-4-4 et L. 124-5 du code du travail.

Les organisations signataires du présent accord rappellent le rôle que l'agence de travail temporaire doit jouer lorsqu'un intérimaire estime qu'il a un motif raisonnable de penser que sa situation de travail présente un danger grave et imminent pour sa vie ou sa santé ou constate une défectuosité dans les systèmes de protection. Dans ce cas, l'agence doit prendre contact avec les représentants de l'entreprise utilisatrice concernée afin d'obtenir une explication sur la nature du danger constaté par le ou les intérimaires et avoir connaissance des mesures mises en œuvre pour y remédier.

Article 8

Le droit d'alerte des intérimaires

Par ailleurs, les organisations signataires rappellent que, conformément aux articles L. 236-2 et L. 231-9 du code du travail, les intérimaires peuvent prendre contact avec un membre du CHSCT de l'entreprise utilisatrice en vue du déclenchement éventuel du droit d'alerte par ce dernier.

Chapitre II

La médecine du travail

Les organisations signataires du présent accord constatent des défaillances dans la mise à disposition des entreprises d'une médecine du travail permettant de répondre aux obligations légales et réglementaires en la matière qui ont pour objet d'assurer le suivi de la santé des salariés au travail ainsi que la prévention des risques professionnels. Ces défaillances sont notamment liées aux difficultés de recrutement de médecins du travail.

Dans ce contexte et afin de tenir compte des caractéristiques et contraintes propres à l'activité du travail temporaire, et des difficultés rencontrées pour assurer aux intérimaires un suivi médical équivalent à celui des

autres salariés, les organisations signataires conviennent de la nécessité de définir un cadre adapté à leur situation.

Cette adaptation est notamment nécessaire afin de sécuriser les entreprises de travail temporaire qui rencontrent des difficultés à faire assurer dans des délais raisonnables le suivi médical du personnel intérimaire et qui sont sanctionnées, par les services de contrôle, du fait de l'inexécution de leurs obligations par les services interentreprises de médecine du travail.

Le médecin du travail qui assure le suivi médical des salariés permanents peut, dans le cadre d'un service interprofessionnel de santé au travail, s'adjoindre des compétences médicales ou non médicales, dont les services d'un ergonomiste en tant que de besoin.

Le présent chapitre complète, en ce qui concerne les intérimaires, l'accord cadre sur la médecine du travail du 28 février 1984 dont les préconisations sont toujours d'actualité.

L'organisation du suivi médical des intérimaires

Les organisations signataires rappellent que conformément aux dispositions de l'article L. 124-4-6 du code du travail, en ce qui concerne les intérimaires, les obligations afférentes à la médecine du travail sont à la charge de l'entreprise de travail temporaire, à l'exception de la surveillance médicale spéciale qui est à la charge de l'entreprise utilisatrice.

Elles rappellent par ailleurs que conformément aux dispositions de l'article R.243-11 du code du travail, le suivi médical des intérimaires a pour but de rechercher si le salarié est médicalement apte à plusieurs emplois, dans la limite de trois, et non à des postes de travail. Il s'agit d'emplois de même nature ou relevant de qualification équivalente par opposition à des postes de travail.

L'organisation actuelle des services de médecine du travail, et notamment le déficit de médecins, ne permettant pas d'assurer un suivi médical satisfaisant des intérimaires, les organisations signataires conviennent que ces salariés pourront être suivis par un service autre que celui auquel adhère l'entreprise de travail temporaire.

En raison de la brièveté des missions des intérimaires, de leur mobilité tant professionnelle que géographique, ainsi que du caractère souvent urgent de la demande de visite médicale, les entreprises de travail temporaire doivent bénéficier d'une offre de service étendue.

Il est en conséquence convenu entre les organisations signataires que les entreprises de travail temporaire ont la possibilité, à titre exceptionnel, de s'adresser aux services suivants pour faire assurer l'examen médical d'embauche :

- Les services interentreprises de médecine du travail, y compris lorsqu'ils ne sont pas géographiquement compétents par leur éloignement du lieu d'embauche du

salarié intérimaire, mais du fait de leur proximité avec le lieu de travail effectif de celui-ci

- Les services professionnels de médecine du travail (BTP, nucléaire...)
- Les services autonomes des entreprises utilisatrices auprès desquelles sont détachés les intérimaires.

Les entreprises de travail temporaire informeront le médecin inspecteur régional de leur intention de recourir à cette disposition.

Les entreprises de travail temporaire recourant à cette disposition communiqueront au service de médecine du travail concerné les coordonnées de leur service de médecine du travail habituel afin de faciliter l'échange d'informations entre les deux services dans le respect des obligations de confidentialité.

Les dispositions du présent article ayant pour objet de répondre à une situation d'urgence sont par nature exceptionnelles et temporaires. Elles cesseront de s'appliquer lorsque l'offre de service de médecine du travail ne sera plus défaillante et au plus tard au terme du délai de l'expérimentation prévu à l'article 4 du Chapitre IV du présent accord.

Chapitre III

Le programme triennal de prévention

Conformément aux dispositions de l'accord du 13 septembre 2000 sur la santé au travail et la prévention des risques professionnels, les organisations signataires du présent accord définissent au présent chapitre le programme triennal de prévention pour la branche du travail temporaire.

L'objectif prioritaire de ce programme est la réduction significative du nombre des accidents du travail dont sont victimes les permanents et les intérimaires.

Le premier programme triennal de prévention est établi par le présent accord, il le sera ultérieurement par la commission paritaire nationale de santé et de sécurité au travail.

Article 1

Actions de prévention en faveur des intérimaires

La commission paritaire nationale de santé et de sécurité au travail, sur la base des statistiques d'accidents du travail et de maladies professionnelles, identifiera les branches et les métiers à risques entraînant des accidents graves et mortels d'intérimaires, des accidents avec arrêt supérieur à trois mois ou des maladies professionnelles.

Cet état des lieux permettra la définition d'actions de prévention ciblées susceptibles d'être intégrées au programme triennal de prévention.

Des démarches communes pourront être menées avec les différentes structures de prévention existantes (CHSCT des ETT, CTN, CNAM, INRS, OPPBTP, ANACT, etc...) afin de mettre en œuvre des actions durables, concrètes et efficaces.

Article 2

Actions de prévention en faveur des permanents

Les organisations signataires constatent le développement des actes de violence dans les agences, actes portant atteinte tant aux personnes qu'aux biens. Elles décident d'inscrire comme prioritaires les actions visant à prévenir la violence en agence et à gérer les situations individuelles des permanents victimes de cette violence.

L'ampleur de ce phénomène étant récent, les partenaires sociaux ont besoin de disposer d'éléments concrets d'information leur permettant de définir les actions de prévention et de suivi les plus adaptées à ce risque. En conséquence, les partenaires sociaux demanderont au FPE-TT de réaliser une étude sur ce thème dans les plus brefs délais. Les résultats de cette étude seront présentés à la commission paritaire nationale de santé et de sécurité au travail qui établira des propositions d'actions transmises à la commission mixte pour adoption.

Article 3

Actions de prévention en faveur des permanents et des intérimaires

Outre les risques de santé publique que sont l'alcoolisme, le tabagisme et la consommation de drogues pour lesquels des actions de sensibilisation peuvent être mises en œuvre dans les ETT, les organisations signataires du présent accord conviennent de traiter, dans le plan triennal de prévention, du risque routier lié aux trajets réalisés pour se rendre sur les lieux de travail ainsi qu'aux trajets réalisés dans le cadre de l'exercice de leurs fonctions tant par les permanents que par les intérimaires.

Afin de prévenir les accidents de ce type, des actions de sensibilisation à ce risque peuvent être mises en œuvre dans les entreprises de travail temporaire. Pour aider les entreprises de travail temporaire à mettre en place ces actions, la commission paritaire nationale de santé et de sécurité au travail étudiera, avec les organismes de prévention concernés, les actions adaptées aux différents publics.

Chapitre IV

Dispositions diverses

Article 1

Champ d'application

Le présent accord s'applique aux entreprises de travail temporaire et aux entreprises de travail temporaire d'insertion.

Article 2

Mise en œuvre de l'accord de branche dans les entreprises

Le chef d'entreprise doit prendre toutes les mesures pour assurer la sécurité et protéger la santé des salariés de l'entreprise de travail temporaire (permanents et

intérimaires) dans le cadre de la responsabilité qui lui incombe conformément aux dispositions législatives, réglementaires et conventionnelles applicables.

Ces mesures peuvent comprendre notamment des actions de prévention des risques professionnels, d'information et de formation, ainsi que la mise en place d'une organisation et de moyens adaptés.

Dans ce cadre, le chef d'entreprise intègre dans sa politique de prévention les mesures prévues par les partenaires sociaux au niveau de la branche pour la prévention des risques professionnels.

Article 3 **Bilan de l'accord**

Les organisations signataires conviennent d'effectuer un bilan du présent accord quatre ans après son entrée en application. À la demande d'une des organisations signataires un bilan intermédiaire devra être réalisé après deux années civiles d'application du présent accord.

À cet effet la commission paritaire nationale de santé et de sécurité au travail présentera un rapport d'activité couvrant cette période, et plus particulièrement la mise en place du programme triennal de prévention.

Article 4 **Entrée en vigueur**

Mod. par Avenant 25 janv. 2006, étendu par arr. 21 févr. 2007, JO 2 mars

Le présent accord sera applicable à sa date de signature.

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Toutefois, les dispositions du chapitre II relative à la médecine du travail le sont à titre expérimental pour une durée de trois ans.

(Avenant 25 janv. 2006, étendu) L'expérimentation visée à l'alinéa précédent est prolongée de 4 ans.

Article 5 **Extension**

Le présent accord fera l'objet des procédures de dépôt et d'extension prévues par le code du travail.

Accord complémentaire du 26 septembre 2002

[Non étendu]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

SETT.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFDT ;

CFTC-CSFV ;

CFE-CGC FNECS.

Les dispositions du présent accord s'inscrivent dans le cadre de l'article 1-5 de l'accord du 13 septembre 2000 sur la santé au travail et la prévention des risques professionnels et de l'article 194 de la loi du 17 janvier 2002 de modernisation sociale.

Les organisations signataires conviennent que la pénurie de médecins du travail ne permet pas d'assurer dans de bonnes conditions le suivi de la santé des salariés au travail et ne permet pas aux entreprises de travail temporaire de répondre à leurs obligations légales et réglementaires en la matière.

Dans le cadre de cet accord, les organisations signataires s'entendent sur la nécessaire adaptation du système de surveillance médicale et conviennent en conséquence d'admettre la possibilité que les visites soient confiées par le service de médecine du travail, à un médecin en exercice dûment habilité et formé pour assurer le suivi régulier des salariés et agissant en liaison avec le médecin du travail.

Dans le cadre du suivi médical à l'embauche, il est proposé de moduler la périodicité des visites en fonction de la nature de l'emploi occupé par l'intérimaire ou par le salarié permanent.

Article 1 **Le suivi médical des intérimaires**

La validité de l'aptitude médicale des intérimaires est fixée à 12 mois lorsqu'ils sont mis à disposition par la même entreprise de travail temporaire ainsi qu'en cas de changement d'entreprise de travail temporaire sur cette période, sauf lorsque l'emploi occupé est différent de ceux qui ont donné lieu à la délivrance d'une aptitude.

Par exception, la validité de l'aptitude est portée à 24 mois lorsque le ou les emplois occupés par l'intérimaire sont identifiés comme un ou des emplois de type administratif ne comportant pas de risques spécifiques.

Article 2 **Le suivi médical des permanents**

La validité de l'aptitude médicale des salariés permanents est de 24 mois sauf demande du salarié (article R. 241-48 du code du travail) ou avis contraire du médecin du travail, en particulier dans certaines situations de travail sur écran.

Article 3 **Entrée en vigueur**

Les organisations signataires invitent les pouvoirs publics à mettre en œuvre les dispositions de l'article 194 de la loi du 17 janvier 2002 permettant de pallier au plus vite la pénurie de médecins du travail.

Les organisations signataires demandent aux pouvoirs publics de transposer au plan réglementaire les dispositions de l'article 1 du présent accord. Elles souhaitent en conséquence être pleinement associées aux réflexions qui seront engagées à cet effet.

Les dispositions de l'article 2 sont applicables à la date de la signature du présent accord.

Article 4
Extension

Le présent accord fera l'objet des procédures de dépôt et d'extension prévues par le code du travail.

Accord du 3 mars 2017

[Étendu par arr. 17 juill. 2018, JO 24 juill., applicable à compter du lendemain de sa signature]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Prism'emploi.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFDT ;

CFTC CSFV ;

USI CGT ;

FO.

Améliorer la santé et la sécurité des salariés des agences d'emploi est un objectif constant des entreprises et des partenaires sociaux de la branche du travail temporaire.

L'accord relatif à la santé et à la sécurité au travail dans le travail temporaire du 26 septembre 2002 a constitué une étape importante de la construction d'une politique de branche volontariste passant par :

— la mise à disposition des agences et de leurs salariés d'outils de prévention des risques professionnels (livrets d'accueil, haltes aux risques, campagne de prévention du risque routier...),

— la désignation d'un interlocuteur sécurité dans les grandes entreprises, expert des questions d'hygiène et de sécurité,

— la création d'une commission paritaire de branche dédiée aux questions de santé et de sécurité - CPNSST -,

— un suivi statistique par la CPNSST des AT/MP présentés par la CNAMTS, complété, pour les salariés intérimaires, d'un suivi statistique ciblé par branche professionnelle utilisatrice.

Les engagements pris par la branche et les agences d'emploi, depuis 2002, ont permis de réduire de manière significative la fréquence des accidents du travail. En effet, le taux de fréquence est passé de 53,67 en 2002 à 34,5 en 2015.

Cette baisse de 20 points du taux de fréquence des AT/MP doit se poursuivre et conduire la profession à être acteur de la santé et de la sécurité de tous les salariés, qu'ils soient permanents ou intérimaires (y compris ceux titulaires d'un CDI), en s'appuyant sur les engagements de la branche et ceux de leur entreprise.

Concernant les salariés intérimaires, ces efforts ne peuvent être poursuivis qu'avec l'engagement des entreprises utilisatrices d'assurer pleinement leur rôle majeur d'accueil et de formation à la sécurité des salariés intérimaires. Les parties signataires rappellent que pendant la durée de la mission, l'entreprise utilisatrice est res-

pensable des conditions d'exécution du travail et notamment de ce qui a trait à la santé et la sécurité au travail (art. L. 1251-21 du code du travail), et cette coresponsabilité des entreprises utilisatrices doit être renforcée.

Par le présent accord les parties signataires souhaitent :

— tenir compte des expériences et bonnes pratiques développées par la branche et par les agences d'emploi dans le prolongement de l'accord du 26 septembre 2002,

— renforcer le rôle des salariés permanents en s'appuyant sur un référentiel de compétences sur la sécurité, et fournir un cadre de mise en place d'une amélioration de la qualité de vie au travail,

— mieux définir le champ d'application de l'évaluation des risques et, en cas d'AT/MP dont serait victime un salarié intérimaire, favoriser les conditions de son retour à l'emploi. Cela passe par une meilleure connaissance des dispositifs de la branche pouvant être mobilisés, mais aussi par la mise en place d'un suivi médical de retour à l'emploi spécifique à la branche du travail temporaire.

Titre I

**Prévention des risques professionnels
pour les salariés permanents**

Chapitre 1

Interlocuteur sécurité

Article 1

Désignation de l'interlocuteur sécurité

La protection de la santé et de la sécurité au travail relève de la responsabilité de l'employeur et doit être prise en compte dans l'organisation de l'entreprise. À ce titre, l'employeur doit préserver la sécurité et la santé de ses salariés et peut se faire assister par un salarié doté de compétences en prévention des risques, ou se faire assister par une personne extérieure à l'entreprise.

À cet effet, l'ETT désigne, parmi le personnel permanent, au moins un salarié pouvant assister et conseiller le chef d'entreprise dans la définition d'une politique de prévention, pour réaliser l'évaluation des risques, pour la mise en œuvre des règles et des mesures de prévention des risques professionnels, et le suivi des actions de l'entreprise.

Le CHSCT émet un avis sur cette désignation.

En fonction de la taille de l'ETT, le chef d'entreprise désignera soit un membre de la direction de l'entreprise, soit un ou plusieurs salariés permanents dédiés ou cumulant cette mission en complément de leurs autres missions dans l'entreprise.

Dans les ETT, d'au moins 100 permanents, l'interlocuteur sécurité est nécessairement un salarié permanent plus spécialement chargé des questions d'hygiène et de

sécurité. Il est l'interlocuteur de la direction et du CHSCT, notamment en matière de prévention et de suivi des accidents du travail.

L'employeur veillera à ce que les missions de l'interlocuteur sécurité soient exercées dans des conditions garantissant son indépendance.

De même, l'interlocuteur sécurité ne pourra subir de discrimination en raison de son activité de prévention des risques professionnels.

L'ETT qui ne dispose pas des compétences en interne pour exercer cette mission peut faire appel aux compétences de son service de santé au travail et, plus particulièrement, à un intervenant en prévention des risques professionnels - IPRP -. L'ETT peut également faire appel aux compétences de la CARSAT dont elle relève, de l'OPPBTB ou de l'ANACT (art. L. 4644-1 du code du travail).

Article 2

Missions et moyens de l'interlocuteur sécurité

L'ETT pourra notamment confier à l'interlocuteur sécurité les missions suivantes :

- l'élaboration et le suivi du document unique d'évaluation des risques des salariés permanents,
- la tenue d'un tableau de bord de suivi des accidents du travail et des accidents de trajet des salariés permanents,
- le suivi des accidents du travail et de trajet des salariés intérimaires.

Si ce salarié ne dispose pas des connaissances nécessaires à l'exercice de cette mission, une formation liée à la prévention des risques, d'une durée de 3 jours, doit lui être proposée.

Les modalités de suivi, de recyclage ainsi que le contenu de cette formation pourront être adaptés en fonction de la mission qui lui sera assignée par l'employeur ainsi que de la taille de l'ETT.

Dans tous les cas, l'interlocuteur sécurité bénéficie, à sa demande, d'une formation lui permettant d'exercer sa mission, sur la base du référentiel de compétences visé à l'article 12 du présent accord. La CPPNSST élaborera un indicateur annuel de suivi des formations des interlocuteurs sécurité.

En tout état de cause, la formation de l'interlocuteur sécurité devra avoir pour objet de :

- développer son aptitude à déceler et à mesurer les risques professionnels et sa capacité d'analyse des conditions de travail,
- l'initier aux méthodes et procédés à mettre en œuvre pour prévenir les risques professionnels et améliorer les conditions de travail.

Chapitre 2

Service de santé au travail pour les salariés permanents

Article 3

Définition et rôle

Les services de santé au travail ont pour mission exclusive d'éviter toute altération de la santé des salariés du fait de leur travail.

Le service de santé au travail est composé de médecins du travail, d'intervenants en prévention des risques professionnels, d'infirmiers et infirmières, et de professionnels recrutés, après avis des médecins du travail.

Les services de santé, et notamment leurs intervenants en prévention des risques professionnels, conseillent les employeurs et informent les salariés sur les mesures nécessaires permettant d'éviter ou de diminuer les risques professionnels et améliorer les conditions de travail.

Les ETT sont incitées à se rapprocher de leur service de santé au travail afin d'identifier, avec ce dernier, les actions pouvant être proposées, notamment en matière d'évaluation des risques.

Chapitre 3

Évaluation des risques professionnels des salariés permanents

Article 4

Champ d'application

L'application des principes généraux de prévention, visés à l'article L. 4121-2 du code du travail, suppose que l'employeur prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale de ses salariés.

La mise en œuvre de ces mesures se traduit notamment par une évaluation des risques pour leur santé et leur sécurité, visée à l'article L. 4121-3 du code du travail, qui ne peuvent être évités.

Cette évaluation des risques professionnels, menée par le chef d'entreprise ou son représentant, consiste à appréhender les dangers pour la santé et la sécurité des salariés dans tous les aspects liés à l'activité de l'entreprise.

L'entreprise doit s'attacher à identifier et à combattre les risques à la source, les éviter, et évaluer ceux qui ne peuvent pas être évités.

L'évaluation des risques consiste ainsi à faire un travail d'analyse des modalités d'exposition des salariés à des dangers liés par exemple à l'utilisation d'un équipement de travail ou à des facteurs de risques liés aux conditions de travail, tels que l'aménagement ou le réaménagement des lieux de travail, et la définition des postes de travail, à des facteurs organisationnels.

Par conséquent, dans une ETT, l'évaluation des risques professionnels, au sens de l'article L. 4121-3 du code du travail, s'applique aux seuls salariés permanents.

Pour mener cette évaluation, le chef d'entreprise ou son représentant s'appuie sur les compétences de l'interlocuteur sécurité. Il peut aussi s'appuyer sur les membres du CHSCT, ou, à défaut, les délégués du personnel, mais aussi sur les compétences de son service de santé au travail.

En outre, l'ETT établit, s'il y a lieu, compte tenu de l'évaluation des risques réalisée, une liste des postes à risques pour les salariés permanents recrutés en CDD, après avis du médecin du travail et du CHSCT, ou à défaut, des délégués du personnel.

Article 5

Périmètre du document unique d'évaluation des risques

L'évaluation des risques pour la santé et la sécurité des salariés permanents est réalisée en tenant compte de la nature de l'activité réalisée.

Cette évaluation comporte un inventaire des risques identifiés dans chaque unité de travail de l'entreprise ou de l'établissement.

L'identification des risques par unité de travail a pour objet d'être au plus près des situations de travail des salariés qui sont exposés à des risques identiques.

Les résultats de l'évaluation des risques ainsi réalisée est retranscrite dans un document unique d'évaluation des risques - DUER.

La tenue du DUER tiendra compte de l'organisation de l'ETT.

L'ETT définit la périodicité de mise à jour du DUER, laquelle est au moins annuelle.

Article 5.1

Contenu du DUER

Le document unique est un outil au service de la démarche de prévention. Il rassemble et formalise les résultats de l'évaluation des risques professionnels, qu'ils soient physiques ou résultant de facteurs ambiants au travail.

Les facteurs de risques ambiants ou risques psychosociaux sont potentiellement présents dans une ETT du fait de l'existence de l'interface entre un salarié, son travail et l'environnement organisationnel et humain dans lequel il l'exerce.

Dans une ETT, l'évaluation des risques pour la santé et la sécurité des salariés permanents et les actions de prévention à mener concernent notamment les risques physiques et psychosociaux suivants :

- le risque de violence et d'incivilités dans les relations de travail (candidats, intérimaires, permanents, clients, public),
- le risque routier (risque «mission» lors des déplacements professionnels, et «risque trajet» lors des déplacements domicile/lieu de travail),

— l'aménagement ou le réaménagement des lieux de travail,

— le risque d'accident pour non-respect des consignes de sécurité lors des visites au sein de l'EU (visites de postes ou de chantiers).

Article 5.2

Information et actions de prévention

Le document unique est tenu à la disposition des salariés, des membres du CHSCT ou des instances qui en tiennent lieu, du médecin du travail, de l'inspection du travail, des CARSAT. Les salariés permanents seront informés des modalités d'accès au document unique par tout moyen.

Sur la base de l'évaluation des risques qui a été réalisée, l'employeur doit mettre en œuvre des actions de prévention des risques professionnels, d'information et/ou de formation des salariés permanents, et se dote des moyens permettant d'améliorer les situations existantes.

Le document unique est utilisé comme support pour l'établissement des documents remis annuellement au CHSCT et traçant le bilan de la situation générale de l'entreprise en matière d'hygiène, de sécurité et de conditions de travail et des actions menées au cours de l'année écoulée.

Chapitre 4

Qualité de vie au travail

Article 6

Définition de la qualité de vie au travail

La définition de la qualité de vie au travail, au sens de l'accord national interprofessionnel du 19 juin 2013, peut se concevoir comme un sentiment de bien-être au travail perçu collectivement et individuellement qui englobe l'ambiance, la culture de l'entreprise, l'intérêt du travail, les conditions de travail, le sentiment d'implication, le degré d'autonomie et de responsabilisation, l'égalité, un droit à l'erreur accordé à chacun, une reconnaissance et une valorisation du travail effectué.

Ainsi conçue, la qualité de vie au travail désigne et regroupe les dispositions récurrentes abordant notamment les modalités de mise en œuvre de l'organisation du travail permettant de concilier les modalités de l'amélioration des conditions de travail et de vie pour les salariés et la performance collective de l'entreprise. Elle est un des éléments constitutifs d'une responsabilité sociale d'entreprise assumée.

Article 6.1

Champ d'application

Par le présent accord, les signataires souhaitent fournir aux entreprises de travail temporaire un cadre qui leur permette d'identifier les aspects du travail sur lesquels elles peuvent agir pour améliorer la qualité de vie au travail des salariés permanents.

Les conditions de mise en œuvre de la qualité de vie au travail peuvent varier d'une entreprise à une autre et certains thèmes peuvent être privilégiés ou d'autres écartés en fonction de sa taille, de sa culture, de ses caractéristiques propres de ses contraintes organisationnelles, ou de son environnement.

L'entreprise encouragera toutes les initiatives contribuant au bien-être au travail, au développement des compétences et à l'évolution professionnelle.

Article 6.2

Éléments de description de la qualité de vie au travail

La qualité de vie au travail résulte de la conjonction de différents éléments et de la perception qu'en ont les salariés.

Il pourra s'agir, selon les entreprises, de favoriser :

- la qualité de l'engagement de tous à tous les niveaux de l'entreprise,
- la qualité des relations de travail et le bien-être au travail telles que :

l'environnement de travail, les conditions de travail, la reconnaissance du travail effectué, la lutte contre la violence au travail, les moyens de prévention (tels que les addictions au travail...),

- la qualité du contenu du travail : autonomie, enrichissement des compétences, variété des tâches...,
- la qualité des modalités de mise en œuvre de l'organisation du travail tels que :

le travail à temps partiel, l'aménagement des horaires, le travail à domicile/utilisation des TIC, le droit à la déconnexion, l'anticipation des retours de congé maternité ou de congé parental en permettant aux salariés de bénéficier d'un entretien permettant de maintenir le lien avec l'entreprise et d'anticiper la reprise de l'emploi, d'organiser le retour à l'emploi, d'anticiper les éventuels besoins de formation,

- le respect de l'égalité professionnelle permettant de mieux concilier vie personnelle et vie professionnelle,
- la qualité de l'information partagée au sein de l'entreprise.

La promotion de la qualité de vie au travail suppose notamment d'encourager les initiatives qui contribuent au bien-être au travail, au développement des compétences. Il s'agit aussi de donner la possibilité aux salariés de s'exprimer sur leur travail et les conditions d'exercice de leur travail.

À cet effet, les ETT favoriseront les espaces de discussions, par exemple sous forme de groupes de travail, organisés par le chef d'entreprise ou ses représentants.

Article 7

Engagement de la branche du travail temporaire

Les parties signataires du présent accord souhaitent contribuer à l'information sur la prévention des risques

physiques et psychosociaux au niveau de la branche et, en particulier, les risques liés aux incivilités et violence à l'occasion de l'exercice de l'activité.

Article 7.1

Incivilités et violence à l'occasion de l'exercice de l'activité

Les organisations signataires considèrent que la prévention des risques liés au travail, la préservation de la santé physique et mentale des salariés permanents et la lutte contre toute forme d'incivilité et de violence au travail constituent des axes d'actions pour lesquels il convient de mettre en place des mesures de prévention adaptées.

Les mesures de prévention envisagées dans ce cadre consistent à intervenir le plus en amont possible afin d'identifier, puis réduire voire éliminer les facteurs de risques. Il pourra notamment s'agir d'actions d'information, de formation, de la mise en place de dispositifs d'alertes ou d'actions d'accompagnement des victimes.

Article 7.2

Constat

Les salariés permanents, notamment ceux qui sont en contact quotidien dans les agences avec les candidats à une mission, les intérimaires, les clients, et le public en général, peuvent être confrontés à des situations d'incivilités et de violence.

Ces situations ont mis en évidence la nécessité de se doter de dispositifs de prévention et d'assistance adaptés.

Article 7.3

Cadre et définition

L'incivilité survient lorsqu'un salarié est confronté à une absence de respect qui peut entraîner un risque pour sa sécurité, son bien-être et sa santé mentale ou physique.

Les incivilités relèvent surtout de manquements aux règles du savoir-vivre et ces marques d'irrespect peuvent porter atteinte aux salariés sans pour autant constituer des infractions à la législation.

En revanche, la violence, qui peut se traduire par une agression physique ou morale, relève d'un comportement délictueux qui est pénalement sanctionné.

Les situations d'incivilité et de violence peuvent prendre la forme :

- d'agressions verbales tels qu'impolitesse, mépris, sous-entendus désobligeants, injures, insultes, menaces,
- d'agressions comportementales tel que le harcèlement, le chantage,
- de dégradations des biens et d'agressions contre les personnes telles que destruction, obstruction, occupation de locaux, séquestration, violence légère, coups et blessures volontaires, homicide.

Article 7.4

Moyens de prévention, de protection et d'assistance aux salariés victimes

Les situations de violence au travail peuvent avoir des origines multiples et peuvent se produire à l'occasion de relations avec d'autres salariés, permanents, intérimaires ou demandeurs d'emploi, ou à l'occasion des relations commerciales.

Certaines situations peuvent être des éléments déclencheurs, comme le fait de ne pouvoir apporter une réponse à un salarié intérimaire ou un client, le fait de ne pas pouvoir proposer une mission, une erreur de saisie de contrats, une erreur de paye (etc).

Article 7.4.1

Information et formation

Un engagement de la direction, une information et le cas échéant une formation du personnel permanent, notamment des nouveaux embauchés peuvent contribuer à mieux prévenir ces situations.

L'information et la formation du personnel peuvent également consister en l'acquisition de techniques leur permettant d'appréhender des situations potentiellement conflictuelles voire agressives.

Les actions d'information et de formation peuvent notamment consister à :

- adapter les comportements aux circonstances selon les situations rencontrées,
- détecter en amont des situations pouvant induire des comportements agressifs,
- savoir quelle conduite tenir en cas de situation de violence au travail et qui contacter.

Article 7.4.2

Dispositifs d'alertes

Pour prévenir certaines agressions, qu'elles soient verbales, comportementales ou physiques, l'ETT peut se doter de dispositifs d'alerte de collègues ou de la hiérarchie, de dispositifs d'ouverture de porte adaptés, ou, dans certains cas, de vidéosurveillance.

En cas de recours à un dispositif de vidéosurveillance, le comité d'entreprise comme les salariés doivent en être informés.

Ces dispositifs peuvent contribuer à désamorcer une situation conflictuelle pouvant devenir agressive. L'information du salarié sur la possibilité de déclencher une alerte est rassurante et peut avoir un effet dissuasif pour l'agresseur potentiel.

Article 7.4.3

Accompagnement des victimes

Afin d'accompagner les salariés victimes d'actes de violence et leur apporter un soutien, l'ETT met en place une procédure écrite qui est portée à la connaissance des salariés.

Cette procédure peut notamment prévoir une ou plusieurs mesures d'accompagnement telles que :

- le signalement par le salarié de l'incident, qu'il s'agisse de violence ou d'incivilités selon une procédure propre à chaque ETT,
- la déclaration d'un accident du travail en cas d'atteinte à l'intégrité physique en cas de violence ou d'atteinte à la santé mentale en cas de menaces graves,
- un accompagnement médical, social, un soutien hiérarchique, un suivi psychologique, en cas de violences physiques ou de menaces graves afin d'apporter un soutien au salarié,
- un accompagnement ou une assistance dans les démarches, notamment juridiques, du salarié qui prend l'initiative de porter plainte pour l'agression dont il a été victime.

L'entreprise peut elle aussi être amenée à porter plainte si elle subit, suite à un acte d'incivilité commis à l'encontre d'un de ses salariés, un préjudice direct ou indirect.

Article 8

Suivi et action par la CPNSST

La CPNSST chargera l'OIR de réaliser une étude sur les bonnes pratiques des entreprises pour gérer les situations d'incivilités et de violences et d'identifier les organismes ou interlocuteurs avec lesquels des partenariats pourraient être noués.

La CPNSST pourra également proposer des outils (documents d'information...) qui seront mis à disposition de l'ensemble des entreprises de la profession.

Chapitre 5

Risque routier

Les parties signataires du présent accord souhaitent réaffirmer les engagements pris dans le précédent accord de 2002 relatif à la santé et à la sécurité au travail ainsi que dans la charte de partenariat conclue avec la délégation interministérielle à la sécurité routière en 2008.

Elles conviennent de traiter du risque routier lié aux trajets effectués par les salariés permanents pour se rendre sur leur lieu de travail ainsi qu'aux trajets qu'ils effectuent au moyen d'un véhicule, dans le cadre de l'exercice de leurs fonctions.

Afin de prévenir les accidents routiers, les ETT sont incitées à mettre en œuvre des actions de sensibilisation du risque routier.

La CPNSST mettra à disposition des ETT de nouveaux outils de communication et de sensibilisation.

Les ETT mettent en place un document d'information à destination des salariés permanents portant sur le risque routier professionnel et le risque routier lié au déplacement domicile-travail.

Article 9

Risque routier professionnel

L'accident de mission est un accident qui a lieu à l'occasion d'un déplacement nécessaire à l'exécution du travail (art. L. 411-1 du code de la sécurité sociale). Il est considéré, de ce fait, comme un accident du travail au sens de la sécurité sociale.

Afin de prévenir les accidents routiers professionnels, les actions d'information et de sensibilisation du risque routier, visées ci-dessous, seront mises en œuvre au sein des ETT.

Article 9.1

Amélioration des conditions de déplacement

Les ETT inciteront les salariés à utiliser l'information trafic avant tout déplacement, notamment pour connaître les conditions de circulation (météo ou travaux en cours sur le réseau routier...), afin de leur permettre de programmer le temps nécessaire pour conduire en toute sécurité.

Les ETT s'attacheront à mettre en place une organisation visant à améliorer les conditions de déplacement des salariés, voire lorsque les déplacements ne sont pas impératifs, à en réduire le nombre et la fréquence. À cet effet, elles recommanderont aux salariés de réfléchir à la préparation de leur déplacement, notamment par la planification des visites clientèles.

Article 10

Risque routier lié au déplacement domicile travail

L'accident de trajet est un accident qui se produit à l'occasion d'un déplacement entre le domicile et le lieu de travail. Il est considéré, de ce fait, comme un accident du travail (art. L. 411-2 du code de la sécurité sociale).

Article 10.1

Recommandations d'utilisation d'autres modes de transport

Les ETT inciteront les salariés à utiliser les transports en commun chaque fois que possible, afin de réduire les risques.

Les parties signataires incitent les ETT à suivre les propositions du Comité de pilotage pour la prévention du risque routier dans son livre blanc «Prévenir le risque trajet-domicile-travail». En particulier, les ETT pourront mettre à disposition des salariés une information sur l'accès au lieu de travail en transports collectifs (desserte, horaires...), en transports alternatifs (covoiturage, vélo, marche à pied), ou en véhicule individuel (itinéraires, état des routes...).

Une sensibilisation aux risques liés aux déplacements domicile-travail pourra également leur être dispensée.

Article 11

Rappel des règles sur la conduite en sécurité pour les missions et les trajets

Les ETT sensibiliseront les salariés sur la nécessité de procéder, à certains moments de l'année (ex : début et

fin de l'hiver), à la vérification du bon état du véhicule (éclairage, pneumatiques ou organes essentiels de sécurité).

Les ETT rappelleront aux salariés les dispositions du code de la route relatives aux restrictions d'utilisation du téléphone portable pendant la conduite.

Pour favoriser la sécurité des salariés permanents sur les routes, les ETT les sensibiliseront sur :

- l'importance d'attacher leur ceinture de sécurité,
- l'importance de limiter aux cas d'urgence les conversations téléphoniques au volant,
- la nécessité d'intégrer des moments de repos dans le calcul des temps de trajet,
- la nécessité de favoriser la formation à la sécurité routière,
- les risques liés à la consommation d'alcool, médicaments et autres psychotropes.

Titre II

Prévention des risques professionnels pour les salariés intérimaires

Chapitre 1

Délégation des salariés intérimaires

Les parties signataires du présent accord rappellent que les salariés intérimaires doivent bénéficier d'une attention accrue en matière de prévention des risques professionnels. Qu'en outre, lorsqu'ils sont affectés à des postes de travail présentant des risques particuliers pour leur santé ou leur sécurité, tels que fixés dans la liste des postes à risque établie par l'EU, ils bénéficient d'une formation renforcée à la sécurité, ainsi que d'un accueil et d'une information adaptés dans l'EU dans laquelle ils sont mis à disposition, conformément à l'article L. 4154-2 du code du travail.

En effet, pendant la durée de la mission, l'EU est responsable des conditions d'exécution du travail, en particulier concernant la santé et la sécurité au travail (art. L. 1251-21 CT).

De même, les ETT contribuent à la protection de la santé et de la sécurité des salariés intérimaires en ayant une politique active de prévention et un suivi adapté aux spécificités de cette catégorie de personnel.

Article 12

Référentiel de compétences des salariés permanents pour la sécurité des intérimaires

La CNAMTS a conçu, en partenariat avec Prism'emploi, un Référentiel de compétences santé et sécurité des permanents des ETT pour ce qui concerne la partie de l'activité consacrée à la délégation d'un salarié intérimaire dans une EU. Le programme pédagogique des formations fait l'objet d'une validation par les Carsat, en tenant compte de l'organisation de l'ETT.

Les organismes de formation dispensant ces formations devront utiliser ce référentiel.

Article 12.1

Contenu du référentiel de compétences

Ce référentiel, annexé au présent accord, comporte des thématiques relatives :

— au dialogue avec l'EU en amont de la mise à disposition. Il s'agit pour les permanents, notamment, d'obtenir les informations nécessaires à l'établissement du contrat, relatives :

- . aux caractéristiques du poste, à la qualification et aux compétences nécessaires,
- . au lieu de mission et à l'emplacement du poste,
- . aux risques encourus et aux mesures de prévention existantes,
- . à l'accueil, à la formation sécurité et à la formation au poste.

— à l'information et à la formation de l'intérimaire à partir des éléments du contrat. Il s'agit, pour les permanents, notamment :

- . de savoir vérifier les qualifications nécessaires,
- . d'informer les salariés intérimaires sur les engagements contractuels et sur leur droit d'alerte et de retrait,
- . de savoir transmettre aux salariés intérimaires les informations sécurité en lien avec la mission et le poste,
- . de savoir que les changements de poste constituent une cause fréquente d'accidents du travail.

— au suivi de la mission réalisée par l'intérimaire. Il s'agit pour les permanents, notamment, d'acquérir un savoir-faire pour vérifier, auprès de l'encadrement de l'EU et des salariés intérimaires, que les conditions d'exercice de la mission mentionnées au contrat sont remplies,

— au bilan de la mission afin de s'assurer, auprès du salarié intérimaire, de son bon déroulement,

— au suivi et au traitement des AT survenant à l'occasion de la mission. Il s'agit pour les permanents, notamment, de savoir :

- . s'intégrer dans le processus existant d'analyse des accidents du travail de l'EU ou le promouvoir quand il n'existe pas,
- . recueillir des faits, poser des questions et obtenir des informations sur l'accident.

Article 12.2

Durée de la formation

La durée de la formation doit être adaptée à l'objectif poursuivi par la direction de l'ETT, à l'expérience et à la qualification professionnelle du salarié permanent.

Article 12.3

Suivi par la Commission paritaire santé et sécurité au travail

Les parties signataires du présent accord conviennent que la CPNSSST sera chargée de faire annuellement un bilan de l'application du référentiel de compétences, et mettra en place un indicateur annuel des formations suivies par les salariés permanents.

Article 13

Expérimentation d'une formation à la sécurité métier des salariés intérimaires

La prévention des risques professionnels, la protection de la sécurité et de la santé des salariés intérimaires ainsi que la réduction des facteurs de risques professionnels sont au cœur des préoccupations des parties signataires du présent accord, et sont un moyen d'assurer l'équilibre des régimes complémentaires de santé et de prévoyance.

C'est pourquoi, elles conviennent, pour aller au-delà des actions de sensibilisation et d'information, de confier à la CPNSSST le soin d'élaborer un plan d'action visant à mener une expérimentation de formation des salariés intérimaires liée à la prévention des risques professionnels d'un métier.

Les membres de la CPNSSST s'appuieront sur l'indicateur de branche conçu par Prism'emploi avec l'Institut Plus Consultant afin d'identifier le/les métier(s) pour le(s)quel(s) ils souhaitent mener cette expérimentation.

En tout état de cause, cette expérimentation de formation ne pourra avoir pour effet de se substituer aux obligations d'accueil et de formation à la sécurité des salariés intérimaires qui incombent à l'EU.

Cette expérimentation sera conduite en coordination avec le FAF-TT, le FPE et le FASTT, et mobilisera le budget annuel exceptionnel de prévention prévu à l'article 3 de l'avenant n° 6 à l'accord du 10 juillet 2009 relatif au régime de prévoyance des intérimaires.

Article 14

Connaissance des postes de travail

Les parties signataires du présent accord rappellent aux ETT d'être vigilantes sur les mises à disposition de salariés intérimaires sur des postes présentant des risques particuliers pour leur santé et leur sécurité.

Les parties signataires du présent accord rappellent également l'importance pour les salariés permanents d'avoir la connaissance des métiers des EU ainsi que d'effectuer des visites de postes au sein des EU pour déléguer les salariés intérimaires en toute sécurité.

En effet, ces visites de postes sont l'occasion pour les permanents d'améliorer leur connaissance des postes de travail qui vont être occupés par les salariés intérimaires, de recueillir des informations sur les risques qui y sont attachés et de connaître l'environnement de travail dans lequel ils vont évoluer.

L'ETT, sur la base de ces informations, informera le salarié intérimaire des caractéristiques particulières du

poste à occuper, tel que prévu dans le référentiel de compétences visé à l'article 12.

Article 14.1 **Évaluation des risques**

Il appartient à l'EU d'effectuer le travail d'évaluation des risques, tel que rappelé dans l'accord du 26 septembre 2002. En effet, seule l'EU est habilitée à identifier les risques inhérents à son activité dans son DUER et son éventuel plan de prévention des risques et à prendre les mesures de prévention adaptées. Elle transmet à l'ETT, à cette fin, et de façon claire, les éléments susceptibles d'avoir un impact sur la santé et la sécurité du salarié intérimaire (fiche de poste, fiche de liaison de la CNAMTS...).

En ce qui concerne les facteurs de pénibilité auxquels peuvent être exposés les salariés intérimaires, l'évaluation des risques réalisée par l'EU permettra à cette dernière d'identifier les postes concernés par des facteurs de pénibilité et d'en informer l'ETT. L'ETT rappellera à l'EU ses obligations en matière de transmission des informations et indiquera dans le contrat de mise à disposition, au vu des informations fournies par l'EU, si le poste occupé par le salarié intérimaire l'expose à un ou plusieurs facteurs de pénibilité.

Article 14.2 **Droit d'alerte et de retrait**

Les caractéristiques particulières du poste sont mentionnées sur le contrat de mission remis au salarié intérimaire. Si celui-ci vient à constater un ou plusieurs éléments non mentionnés au contrat et susceptibles de porter atteinte à sa santé ou sa sécurité, il en avertit l'EU par tout moyen, laquelle prend les mesures et donne les instructions nécessaires pour permettre au salarié intérimaire ou aux salariés intérimaires concernés, en cas de danger grave et imminent, d'arrêter leur activité et de se mettre en sécurité en quittant immédiatement leur lieu de travail. Les salariés intérimaires doivent également prévenir leur ETT afin qu'elle s'assure auprès de l'EU que les mesures de protection ont bien été mises en place.

Le salarié intérimaire peut informer le CHSCT de l'ETT de l'exercice de son droit de retrait. Le CHSCT peut demander à l'ETT des informations complémentaires, le cas échéant. L'ETT informe, si nécessaire, les interlocuteurs compétents (interlocuteur sécurité et/ou le CHSCT).

L'exercice du droit de retrait ne fait pas obstacle à la reprise de la mission ou d'une nouvelle mission.

Le fait pour un salarié intérimaire d'utiliser son droit de retrait n'est pas assimilé à une rupture à son initiative au sens des dispositions des articles L. 1251-28 et L. 1251-33 du code du travail.

Aucune sanction, aucune retenue de salaire ne peut être prise à l'encontre d'un salarié intérimaire qui s'est retiré, ou qui a informé l'ETT, d'une situation de travail dont il avait un motif raisonnable de penser qu'elle pré-

sentait un danger grave et imminent pour sa vie ou sa santé.

Article 15 **Entretien professionnel**

Au cours de l'entretien professionnel, l'ETT fera le point avec le salarié intérimaire sur sa situation au regard des risques professionnels auxquels il aura pu être exposé, le cas échéant, au cours de ses missions. Elle échangera avec le salarié intérimaire sur les possibilités de se voir confier des missions qui l'exposeront moins à des facteurs de risques professionnels.

La CPNSST réalisera un guide d'entretien, en complément du mode d'emploi élaboré par le FAF-TT.

Article 16 **Suivi de la santé au travail**

Les parties signataires du présent accord constatent les difficultés dans la mise en œuvre des dispositions relatives à la médecine du travail, liée notamment à la pénurie de médecins du travail.

C'est pourquoi, les parties signataires engageront une réflexion au sein de la CPNSST sur les conditions et les modalités de mise en place d'un service de santé au travail de branche.

Chapitre 2 **Reclassement des salariés intérimaires** **suite à un AT/MP**

Les parties signataires du présent accord mettent l'accent sur la nécessité de faciliter le reclassement des salariés intérimaires qui ont été victimes d'un AT/MP.

À la suite de groupes de travail qui se sont tenus dans le cadre de la CPNSST, les parties signataires conviennent de mettre en place les dispositions suivantes :

Article 17 **Faciliter le retour à l'emploi des salariés** **intérimaires victimes d'un AT/MP**

Article 17.1

Assurer une meilleure connaissance des dispositifs de la branche

Les parties signataires du présent accord rappellent la nécessité pour les ETT d'assurer :

— la formation des salariés permanents sur l'ensemble des dispositifs et des outils de la branche qui sont insuffisamment connus. IL s'agit de permettre aux permanents d'identifier les étapes clés du retour à l'emploi d'un salarié intérimaire, de comprendre le rôle des différents acteurs et les dispositifs qui peuvent être mobilisés,

— l'information et l'accompagnement des salariés intérimaires sur l'ensemble de ces dispositifs et outils, notamment les services que le FASTT est en mesure de leur proposer (aides pour les démarches administratives,

accès aux dispositifs de reconversion, conseils pour accélérer le versement des IJSS, mobilisation des dispositifs d'aide à l'emploi...),

— la reconversion des salariés intérimaires suite à une inaptitude, dans le cadre des dispositions de l'accord de branche sur la formation professionnelle du 26 septembre 2014.

Article 17.2

Assurer une meilleure prise en charge des salariés intérimaires

Les parties signataires du présent accord souhaitent que soient assurés un accompagnement des salariés intérimaires victimes d'un AT/MP ainsi qu'une information sur les dispositifs de la branche devant être mobilisés : régime de prévoyance, formation, action sociale.

L'ETT se charge des formalités d'enregistrement du dossier de prévoyance auprès de l'assureur, jusqu'au premier versement.

Le dispositif «AT services» mis en place par le FASTT répond à cet objectif d'accompagnement des salariés intérimaires victimes d'AT/MP et doit être valorisé. Pour assurer l'effectivité de cet accompagnement, les parties signataires du présent accord demandent aux ETT de prendre contact avec AT services dès le début de l'accident.

Cet accompagnement prend la forme :

- de renseignements sur les premières démarches administratives,
- de prestations d'assistance en cas d'hospitalisation,
- d'un soutien pour anticiper les éventuelles difficultés financières (retard dans le versement des indemnités journalières, absence de prise en charge),
- d'un accompagnement psychologique mis en place et financé par le régime de prévoyance,
- de l'organisation de la visite de retour à l'emploi, en coordination avec l'ETT,
- d'une orientation vers le conseil en évolution professionnelle (CEP) du FAF-TT,
- de secours financiers.

La CPNSST est chargée de faciliter la connaissance et l'utilisation d'AT services par les ETT et les salariés intérimaires.

Article 17.3

Mieux mobiliser les dispositifs de la branche

Les parties signataires du présent accord ont demandé à l'Observatoire de l'Intérim et du Recrutement (OIR) la réalisation d'une étude sur les trajectoires professionnelles des salariés intérimaires.

Cette étude comporte 2 volets :

- suivi et devenir des salariés intérimaires ayant eu un AT/MP d'une certaine gravité,
- évaluation des dispositifs d'accompagnement de la branche.

Elle permettra d'identifier quelles mesures ont été proposées et de détecter les éventuels dysfonctionnements dans le suivi de ces salariés et dans leur accès aux dispositifs de la branche ainsi que les freins dans leur parcours de retour à l'emploi.

Outre l'étude de l'OIR, les parties signataires entendent également tirer les conséquences de la campagne d'appels menée par le FASTT auprès des salariés intérimaires victimes d'un AT/MP afin de prévenir leur désinsertion sociale et professionnelle, leur délivrer un premier niveau d'information, identifier les risques de désinsertion professionnelle et sociale et leur proposer l'accompagnement mis en place par la branche du travail temporaire, au travers du FAF-TT et de l'assureur du régime de prévoyance.

Article 17.4

Rôle de la Commission paritaire santé et sécurité au travail

La CPNSST, au vu des résultats de l'étude de l'OIR et de la campagne d'appels du FASTT fera des propositions d'actions afin de faciliter le retour à l'emploi des salariés intérimaires victimes d'AT/MP ainsi qu'à améliorer l'information des salariés permanents.

Article 17.5

Encourager et développer les dispositifs mis en place au sein des ETT

Outre les dispositifs de la branche, les parties signataires du présent accord encouragent toutes les initiatives mises en place au sein des ETT qui poursuivent le même objectif d'accompagnement et de retour à l'emploi des salariés intérimaires victimes d'AT/MP, qu'il s'agisse d'organismes de la branche ou d'organismes extérieurs à la branche (Agefiph...).

Article 18

Visite de retour à l'emploi

Article 18.1

Rappel de la réglementation

Les parties signataires rappellent les dispositions légales suivantes : tout salarié doit bénéficier obligatoirement d'une visite médicale lors de la reprise du travail en cas, notamment :

- d'absence pour cause de maladie professionnelle,
- d'absence d'au moins 30 jours pour cause d'accident du travail, de maladie ou d'accident non professionnel.

La visite de reprise a pour objet :

- de vérifier si le poste de travail que doit reprendre le travailleur ou le poste de reclassement auquel il doit être affecté est compatible avec son état de santé,
- d'examiner les propositions d'aménagement ou d'adaptation du poste repris par le travailleur ou de reclassement faites par l'employeur à la suite des préconisations émises, le cas échéant, par le médecin du travail lors de la visite de préreprise,
- de préconiser l'aménagement, l'adaptation du poste ou le reclassement du travailleur,

— d'émettre, le cas échéant, un avis d'inaptitude.

Les parties signataires du présent accord conviennent que ces dispositions ne sont pas adaptées à la situation des salariés intérimaires (à l'exception des salariés Intérimaires titulaires d'un CDI) et peuvent difficilement être mises en œuvre par les ETT, dans la grande majorité des cas.

En effet, dans la plupart des cas, les salariés intérimaires ne sont plus en mission dans le délai de 8 jours dans lequel la visite doit être effectuée après la reprise du travail sur le poste qu'ils occupaient au moment de l'arrêt. Cela aboutit, dans les faits, à l'absence d'organisation d'une telle visite par les ETT, du fait de la rupture du lien contractuel.

Article 18.2

Organisation d'un suivi médical de retour à l'emploi spécifique à la branche

Les parties signataires du présent accord soulignent l'importance que revêt l'organisation d'un suivi en santé spécifique pour les salariés intérimaires victimes d'un AT/MP. Elles conviennent, en conséquence, de la nécessité de mettre en place une organisation particulière permettant d'assurer un suivi médical spécifique suite à un arrêt de travail d'au moins 30 jours consécutifs.

C'est pourquoi, les parties signataires du présent accord conviennent de confier au FASTT, en coordination avec l'ETT, le soin d'organiser et de prendre en charge un suivi médical de retour à l'emploi des salariés intérimaires ayant été victimes d'un AT d'au moins 30 jours. Le FASTT fera un bilan annuel qui sera transmis à la CPNSST.

Chapitre 3

Équipements de protection individuelle

Article 19

Fourniture par l'entreprise utilisatrice

Les parties signataires du présent accord rappellent que la fourniture des EPI incombe à l'EU (art. L. 1251-23 CT).

Il appartient donc à cette dernière de veiller à leur utilisation effective, à leur renouvellement, à leur bon état et de s'assurer de leur conformité aux obligations légales, réglementaires ou conventionnelles qui sont applicables au poste de travail ainsi que de leur adéquation avec les tâches et le métier du salarié intérimaire.

Article 20

Fourniture par l'entreprise de travail temporaire

Les parties signataires du présent accord rappellent également que la fourniture et le remplacement des EPI par les ETT est limitée aux casques et aux chaussures de sécurité, conformément aux dispositions de l'accord interprofessionnel relatif au CDD et à l'intérim du 24 mars 1990.

Lorsque ces EPI sont fournis par les ETT, celles-ci devront veiller au bon état de ces équipements, à leur entretien, à leur renouvellement et à leur adéquation avec les tâches et le métier du salarié intérimaire.

Les parties signataires du présent accord soulignent la nécessité de sensibiliser les salariés intérimaires à l'importance du port effectif des EPI en vue d'assurer leur sécurité.

Par ailleurs, les EPI, qu'ils soient fournis par l'ETT ou par l'EU, doivent être fournis gratuitement aux salariés intérimaires. Ils ne doivent donc pas en supporter la charge financière. Aucune retenue, à ce titre, ne doit être effectuée sur leur salaire.

Les ETT devront être particulièrement vigilantes au respect des dispositions du présent article, notamment pour les missions de courte durée.

Chapitre 4

CHSCT

Article 21

Mission générale

La mission générale du CHSCT, ou des délégués du personnel en l'absence de CHSCT, est de contribuer à la protection de la santé physique et mentale et de la sécurité des salariés, à l'amélioration des conditions de travail et de veiller à l'observation des prescriptions légales prises en ces matières.

Article 22

Compétence et rôle

Les salariés intérimaires n'exerçant pas leur activité au sein des ETT sont soumis, en ce qui concerne l'hygiène et la sécurité, aux dispositions en vigueur dans l'EU dans laquelle ils exercent leur mission, en application de l'article L. 1251-21 du code du travail.

Toutefois, les parties signataires du présent accord soulignent que le CHSCT de l'ETT doit se préoccuper du suivi de l'hygiène et de la sécurité des salariés intérimaires, sans pour autant se substituer aux obligations qui incombent au CHSCT de l'EU. Il pourra s'agir, par exemple :

— de l'information sur le programme annuel de prévention,

— de l'examen des actions à mettre en œuvre à l'égard des EU dans lesquelles il a été constaté un nombre important d'AT.

Le CHSCT de l'ETT doit être informé annuellement :

— sur le dispositif d'accompagnement général mis en place pour faciliter la reprise d'une activité par les salariés intérimaires victimes d'un accident grave ou d'une maladie professionnelle, ou encore, pour bénéficier d'un CIF reconversion, assorti, si nécessaire, d'un bilan professionnel,

— sur les AT graves.

Chapitre 5 Mesures de prévention spécifiques

Article 23 Prévention du risque routier

Les parties signataires du présent accord souhaitent réaffirmer les engagements pris dans le précédent accord de 2002 relatif à la santé et à la sécurité au travail ainsi que dans la charte de partenariat conclue avec la délégation interministérielle à la sécurité routière en 2008.

Elles conviennent, à cet effet, de traiter du risque routier lié aux trajets effectués par les salariés intérimaires pour se rendre sur leur lieu de travail ainsi qu'aux trajets qu'ils effectuent au moyen d'un véhicule, dans le cadre de l'exercice de leurs missions.

Afin de prévenir les accidents routiers, les ETT sont incitées à mettre en œuvre des actions de sensibilisation du risque routier.

La CPNSSST mettra à disposition des ETT de nouveaux outils de communication et de sensibilisation.

Les ETT mettent en place un document d'information à destination des salariés intérimaires portant sur le risque routier professionnel et le risque routier lié au déplacement domicile-travail.

Article 23.1 Risque routier professionnel

Le document d'information portera sur les points suivants :

- utilisation de l'information trafic avant tout déplacement,
- rappel de la nécessité d'attacher la ceinture de sécurité,
- rappel de la nécessité de faire des pauses en fonction du temps de trajet,
- rappel des règles du code de la route sur les restrictions à l'utilisation du téléphone portable pendant la conduite.

Article 23.2 Risque routier lié au déplacement domicile travail

Le document d'information portera sur les points suivants :

- incitation à opter pour les transports en commun, chaque fois que possible,
- information sur la possibilité de louer, sous certaines conditions, un véhicule, par l'intermédiaire du FASTT,
- remise du livret « Vos missions en toute sécurité » dans lequel figurent des informations sur le risque routier ainsi que sur la consommation d'alcools, drogues et médicaments,
- incitation à veiller au bon état des véhicules et à participer aux opérations de contrôle « sécurité » gratuits,
- mise à disposition d'un plan d'accès de l'EU.

Article 24 Prévention des addictions

Les parties signataires du présent accord conviennent de confier à la CPNSSST le soin d'établir un plan de prévention des addictions pouvant constituer un facteur aggravant des risques professionnels.

Titre III La commission paritaire nationale de santé et de sécurité au travail

Les organisations signataires décident que la CPPN-TT se réunit au moins 2 fois par an en formation de commission paritaire nationale de santé et de sécurité au travail pour traiter exclusivement des questions relevant des attributions ci-dessous définies. Pour la mise en œuvre de ses attributions elle peut constituer des groupes de travail ainsi que des commissions régionales en tant que de besoin.

Article 25 Attributions et modalités d'actions

La commission paritaire nationale de santé et de sécurité au travail a les missions suivantes :

— Préconiser des actions concrètes au niveau de la branche, sur la base de l'examen des statistiques d'accidents du travail et maladies professionnelles des salariés permanents et intérimaires fournies par la Caisse Nationale d'Assurance Maladie des Travailleurs Salariés (CNAM-TS), de l'examen des risques auxquels sont exposés les salariés permanents et intérimaires, et des études sur les risques nouveaux ou émergents. Sur la base de ces travaux elle pourra :

— Faire réaliser des études relatives à l'hygiène et à la sécurité des salariés permanents et des intérimaires,

— Saisir la commission paritaire santé /sécurité d'une branche dans laquelle a été identifiée une situation de risque afin d'avoir connaissance des mesures de prévention mises en œuvre par cette branche et proposer le cas échéant des solutions adaptées au travail temporaire,

— Établir un modèle indicatif de tableau de bord de suivi des accidents du travail.

— Avoir une politique active de communication vis-à-vis des salariés des ETT :

— Établir un document d'information à destination des intérimaires relatif à la sécurité et à la santé au travail,

— Établir un document d'information à destination des permanents relatif à la sécurité et à la santé au travail.

— Établir un bilan annuel d'activité diffusé aux entreprises de travail temporaire.

Les organisations signataires conviennent de l'importance de rechercher des actions concrètes et efficaces aux fins de diminuer les accidents du travail.

Article 25.1
Modalités de fonctionnement

Lorsque la CPPN-TT se réunit en formation de commission paritaire nationale de santé et de sécurité au travail, les représentants des organisations syndicales de salariés peuvent se faire assister d'un expert des questions de sécurité et de santé au travail de leur organisation et Prism'emploi peut se faire assister d'un nombre égal d'experts.

Les décisions sont prises à la majorité de chaque collègue.

Les remboursements des frais de transport et des pertes de salaire relatifs à la participation des représentants des organisations syndicales de salariés aux réunions de la commission paritaire nationale de santé et de sécurité au travail seront effectués sur le budget de fonctionnement de la CPPN-TT, dans les conditions prévues par l'accord du 8 novembre 1984.

Titre IV
Dispositions diverses

Article 26
Entrée en vigueur - Durée

Le présent accord abroge et remplace l'accord relatif à la santé et à la sécurité au travail dans le travail temporaire du 26 septembre 2002.

Il est conclu pour une durée indéterminée, et entre en vigueur le lendemain de sa signature.

En application des dispositions de l'article L. 2253-3 du code du travail, aucun accord d'entreprise ou d'établissement ne peut comporter des clauses dérogeant en tout ou partie à celles du présent accord.

Article 27
Révision et dénonciation

Article 27.1
Révision

Toute organisation signataire peut à tout moment en demander la révision, par lettre recommandée adressée aux autres organisations signataires en indiquant la ou les dispositions dont la révision est demandée en formulant une proposition de rédaction.

Dans cette hypothèse, les parties signataires se réunissent au plus tard dans le délai d'un mois suivant la date de réception de la lettre de notification.

Article 27.2
Dénonciation

Toute organisation signataire du présent accord peut le dénoncer à tout moment par lettre recommandée adressée aux autres organisations signataires.

En cas de dénonciation émanant de la totalité des signataires (partie patronale ou partie salariale), l'accord continuera à produire ses effets jusqu'à l'entrée en vigueur de l'accord qui lui sera substitué, ou, à défaut, pendant une durée de un an à compter de l'expiration du délai de préavis, conformément à l'article L. 2261-10 du code du travail.

Article 28
Suivi de l'application de l'accord

Les parties signataires confient à la CPNSST le suivi de l'application du présent accord.

Article 29
Dépôt et extension

Le présent accord fera l'objet des formalités de dépôt et extension dans les conditions prévues à l'article L. 2231-6 du code du travail.

ANNEXE

Référentiel de compétences S&ST des permanents des agences intérimaires (ETT)

Concernant la partie «délégation d'un intérimaire en entreprise utilisatrice (EU)

Les étapes de l'activité «délégation d'un intérimaire»	Les Compétences S&ST identifiées		Savoirs associés
Dialoguer avec le client	<ul style="list-style-type: none"> - Connaître les principaux enjeux de la prévention des risques professionnels (humains, juridiques et financiers) - Connaître les acteurs institutionnels de la prévention (CNAMTS, CARSAT, INRS, IVS, ANACT...) <li style="padding-left: 20px;">- Obtenir les informations relatives : <ul style="list-style-type: none"> - aux caractéristiques du poste, à la qualification et aux compétences nécessaires ; - au lieu de mission et à l'emplacement du poste ; - aux risques encourus et aux mesures de prévention existantes ; - à l'accueil, à la formation sécurité et à la formation au poste. - à l'existence d'un CHSCT et à ses missions en matière de santé et sécurité des intérimaires - Exploiter ces informations pour établir un contrat : <ul style="list-style-type: none"> - savoir détailler la mission en tâches, - savoir obtenir les informations sur les risques liés aux tâches, - savoir quoi faire en cas d'accident ou incident. 	<ul style="list-style-type: none"> - Comprendre les raisons S&ST (Santé & Sécurité au Travail) justifiant le questionnement - Comprendre le choix des questions pour la prévention des risques professionnels des intérimaires - Connaître les caractéristiques des tâches qui seront effectivement effectuées et leurs conditions de réalisation pour identifier les risques - Connaître les mesures de prévention et de protections existantes - Connaître le rôle et les missions d'un CHSCT 	<p>Aspects réglementaires :</p> <ul style="list-style-type: none"> - postes à risques (historique) - formation renforcée - surveillance médicale renforcée <p>Aspects réglementaires liés au travail en intérim :</p> <ul style="list-style-type: none"> - postes à risques particuliers - formation renforcée - surveillance médicale renforcée <p>Aspects liés aux caractéristiques du travail en intérim (non qualification, secteurs activités accidentogènes, missions courtes, jeunes...)</p> <p>Savoir définir les tâches liées à un poste de travail et les relations entre les tâches (travail prescrit), le travail réel et les risques pour la santé.</p> <p>Principes généraux de prévention</p>
Établir le contrat de mise à disposition	<ul style="list-style-type: none"> - Savoir intégrer dans le contrat les informations recueillies lors du questionnement 	<ul style="list-style-type: none"> - Savoir rédiger un contrat avec les informations recueillies et permettant à l'EU de valider celles-ci (reflet du dialogue entre les deux parties) de façon à ce que le contrat constitue un document d'engagement réciproque et de référence tout au long de la mission. 	<p>Les responsabilités de l'employeur pénales et civiles</p>
Informer et former l'intérimaire à partir des éléments du contrat	<ul style="list-style-type: none"> - Savoir vérifier les qualifications nécessaires - Savoir définir le plan de formation adapté - Faire comprendre la nécessité de porter les équipements de protection individuelles mis à disposition et d'utiliser les équipements de protection collectives pour se protéger. - Informer l'intérimaire sur les engagements contractuels et sur son droit d'alerte et de retrait 	<ul style="list-style-type: none"> - Connaître les formations sécurité en lien avec les missions - Connaître les obligations de l'EU en matière de formation à la sécurité en lien avec la mission - Savoir transmettre aux salariés intérimaires les informations sécurité en lien avec la mission et le poste - Savoir que les changements de poste sont causes fréquentes d'AT - Savoir expliquer les liens entre sources d'AT et changement de poste 	<p>Statistiques AT : les caractéristiques et les causes des AT d'intérimaires</p> <p>Obligations liées à la formation S&ST</p> <p>Obligations liées à l'accueil des salariés intérimaires</p>

Les étapes de l'activité «délégation d'un intérimaire»	Les Compétences S&ST identifiées		Savoirs associés
Faire le suivi de la mission	- Acquérir un savoir-faire pour vérifier, auprès de l'encadrement de l'EU et de l'intérimaire, que les conditions d'exercice de la mission, notées au contrat, sont remplies	- S'appuyer sur le contrat pour faire une visite ou un questionnaire auprès de l'EU et/ou de l'intérimaire	Savoir-faire commercial et prévention
Faire le bilan de mission	- Questionner l'intérimaire sur le déroulement de sa mission	- Sur la base des informations recueillies et inscrites au contrat et sur la base des informations et formations S&ST reçues par l'intérimaire de la part de l'AE et l'EU	Outils de gestion des missions intérim tels que formulaire/bilan de fin de mission
Traiter les AT	<ul style="list-style-type: none"> - Connaître la définition de l'AT, de la MP et la procédure de déclaration (DAT ou DMP) - Connaître les dispositifs en vigueur dans la profession suite aux AT des intérimaires <ul style="list-style-type: none"> - Rappeler à l'EU la réglementation - Savoir s'intégrer dans le processus existant d'analyse des AT de l'EU ou le promouvoir quand il n'existe pas - Savoir recueillir des faits, poser des questions et obtenir des informations sur l'accident : - Y a-t-il déjà eu des AT sur ce poste ; si oui quelles mesures de prévention ont été prises ? - Le poste fait-il partie de la liste des postes à risques particuliers ? - Les informations inscrites au contrat ont-elles été respectées ? <ul style="list-style-type: none"> - Quelles étaient les conditions d'exécution du poste de travail : multicausalité ? - Obtenir des informations de l'EU sur les mesures de prévention prises suite à l'accident au plus tard au moment de la prochaine mission 	<ul style="list-style-type: none"> - Savoir argumenter sur l'intérêt de l'étude des AT pour la prévention - Savoir recueillir des informations sur les AT survenant dans l'EU - Savoir utiliser ces éléments pour compléter l'information donnée aux nouveaux intérimaires 	<ul style="list-style-type: none"> Code du travail Code de sécurité sociale Coût AT Fonds d'Action Sociale du TT (Fast) Fonds d'Assurance Formation du TT (FAF.TT) Régime de prévoyance Méthode d'analyse AT Méthode de gestion de la prévention à partir de l'analyse a posteriori des accidents (outil de suivi des accidents)

Les compétences S&ST énoncées ci-dessus ne concernent pas la partie du métier «recrutement des intérimaires» que réalisent également les permanents des agences.

Mise à disposition d'un salarié d'une entreprise de travail temporaire

Accord du 7 septembre 2005

[Étendu par arr. 28 nov. 2005, JO 14 déc., applicable à compter du premier jour du mois suivant la publication au Journal officiel de son arrêté d'extension]

Préambule

L'article L. 124-2-1-1 du code du Travail prévoit que la mise à disposition d'un salarié d'une entreprise de travail temporaire auprès d'un utilisateur peut intervenir :

— lorsque l'entreprise de travail temporaire et l'utilisateur s'engagent, pour une durée et dans des conditions fixées par décret ou accord de branche étendu, à assurer un complément de formation professionnelle au salarié ;

— lorsque la mission de travail temporaire vise, en application de dispositions législatives ou réglementaires, ou d'un accord de branche étendu, à faciliter l'embauche de personnes sans emploi rencontrant des difficultés sociales et professionnelles particulières.

La présent accord définit la durée et les conditions dans lesquelles un complément de formation professionnelle est assuré par l'entreprise de travail temporaire et par l'utilisateur.

Il fixe également les cas, et les conditions dans lesquelles la mise à disposition d'un salarié d'une entreprise de travail temporaire auprès d'un utilisateur doit intervenir lorsque la mission de travail temporaire se déroule dans le cadre de l'article L. 124-2-1-1 du code du Travail et vise à faciliter l'embauche de personnes sans emploi rencontrant des difficultés sociales et professionnelles particulières, et prévoit les modalités d'accompagnement et de suivi de nature à faciliter l'accès à l'emploi de ces personnes.

Par le présent accord, en définissant un cadre précis prenant en compte la situation des personnes concernées par les nouvelles dispositions de l'article L. 124-2-1-1 du code du Travail, les organisations signataires entendent faciliter, de façon significative, leur accès ou leur remise à l'emploi.

Titre I

Durée et conditions dans lesquelles un complément de formation professionnelle est assuré par l'entreprise de travail temporaire et par l'utilisateur

Article 1 Publics concernés

Les candidats, pour lesquels un complément de formation est assuré par l'entreprise de travail temporaire et par l'utilisateur, sont les suivants :

— candidats souhaitant développer, compléter ou adapter leurs qualifications lorsque ces dernières ne sont pas ou ne sont plus adaptées aux exigences de leur bassin d'emploi ;

— candidats âgés d'au moins quarante cinq ans souhaitant, maintenir ou élargir leurs compétences professionnelles face aux évolutions de l'emploi ou souhaitant réorienter leurs compétences pour répondre aux besoins émergents ou insatisfaits en personnel qualifié ;

— candidates souhaitant exercer un métier traditionnellement réservé aux hommes et candidats souhaitant exercer un métier traditionnellement réservé aux femmes ;

— candidats ayant besoin d'une formation pratique complémentaire en entreprise utilisatrice alors qu'ils ont bénéficié, dans le mois du précède la mission, d'un Contrat de Développement Professionnel Intérimaire (CDPI) défini par l'accord national du 8 juillet 2004 relatif à la mise en place de contrats spécifiques dans le cadre de l'article L. 981-4 du code du Travail.

L'objet poursuivi au travers du cas de recours prévu à l'article L. 124-2-1-1, 2°, du code du Travail est d'assurer une formation inscrite dans la durée et permettant l'accès et la remise à l'emploi des publics visés ci-dessus. La détermination d'une durée adaptée et la mise en place de méthodes pédagogiques appropriées constituent des éléments essentiels pour la mise en œuvre du complément de formation professionnelle.

Le complément de formation est obligatoirement constitué :

— d'une part, par la formation assurée et prise en charge, dans le cadre du contrat de mission-formation visé à l'article 2 du présent accord, par l'entreprise de travail temporaire, et dont les objectifs sont clairement définis en termes d'acquisition de connaissances et de savoir-faire transférables. Les conditions dans lesquelles cette formation peut se dérouler dans l'entreprise utilisatrice sont celles fixées par l'accord national du 8 juin 2000 modifié par avenant du 23 novembre 2001 relatif à la mise en place d'actions de formation professionnelle dans les entreprises utilisatrices ;

— et d'autre part, par la formation à la sécurité visée à l'article L. 231-3-1 du code du Travail et, le cas échéant, par la formation d'adaptation au poste de tra-

vail, lesquelles sont assurées et prises en charge par l'entreprise utilisatrice dans le cadre de la mission visé à l'article 2 du présent accord.

Article 2 Objet et cadre juridique du contrat

L'objet du contrat étant l'accès ou la remise à l'emploi grâce à un complément de formation professionnelle, il apparaît indispensable que le candidat dispose d'un temps suffisant lui permettant de mettre en œuvre de façon opérationnelle les savoirs qu'il a acquis. En effet, le volume de l'effort consenti par l'entreprise de travail temporaire et par le salarié, au titre de ce complément, nécessite que cet effort soit valorisé. C'est pourquoi les organisations signataires du présent accord conviennent de prévoir que la durée du contrat de mise à disposition et du contrat de mission conclu avec les publics susvisés est au moins égale à dix fois la durée du complément de formation professionnelle.

Une convention signée préalablement au démarrage des actions, entre l'entreprise utilisatrice, l'entreprise de travail temporaire et le salarié intérimaire définit les engagements de chacun pour la mise en œuvre du cas de recours prévu à l'article L. 124-2-1-1, 2°, du code du Travail, dit «complément de formation» :

— engagement de l'entreprise de travail temporaire : assurer, dans le cadre du contrat de mission-formation et du contrat de mission la liant au salaire intérimaire, sa formation et sa mise à l'emploi ;

— engagement de l'entreprise utilisatrice : elle s'engage sur une mission d'une durée au moins égale à dix fois la durée du contrat de mission-formation visé au paragraphe précédent. En tout état de cause cette durée ne saurait être inférieure à un mois. Dans le cadre de cette mission, elle assure le complément de formation défini dans la partie du programme de formation qui lui incombe. Elle permet également à l'intérimaire de mettre en œuvre de façon opérationnelle les savoirs qu'il a acquis.

— engagement du salarié intérimaire : suivre, dans le cadre du contrat de mission-formation et du contrat de mission le liant à l'entreprise de travail temporaire, la formation prévue et effectuer la mission mettant en œuvre ladite formation.

Un modèle de convention est annexé au présent accord (annexe 1).

Le programme de formation détaillant l'ensemble des formations assurées par l'entreprise de travail temporaire et par l'entreprise utilisatrice est annexé à cette convention.

Par voie de conséquence, compte tenu de la relation tripartite qui caractérise le travail temporaire, les trois contrats suivants seront conclus, pour la mise en œuvre du cas de recours prévu à l'article L. 124-2-1-1, 2°, du code du Travail, dit «complément de formation», (...):

— un contrat de mission-formation avec le salarié intérimaire dans les conditions définies à l'article L. 124-21 du code du Travail conclu entre l'entreprise de travail

temporaire et le salarié intérimaire et définissant les modalités d'organisation de la formation assurée et prise en charge par l'entreprise de travail temporaire. Pendant la formation, la rémunération du salarié intérimaire est au moins égale au SMIC ; l'indemnité de fin de mission (IFM) n'est pas due ;

— un contrat de mise à disposition permettant d'assurer un complément de formation professionnelle en faveur des publics définis à l'article 1 du présent accord conclu entre l'entreprise de travail temporaire et l'utilisateur, de date à date, dans les conditions fixées par l'article L. 124-3 du code du Travail. La durée de ce contrat est au moins égale à dix fois la durée du contrat de mission-formation ayant permis à l'entreprise de travail temporaire d'assurer sa partie du complément de formation professionnelle. En tout état de cause cette durée ne saurait être inférieure à un mois ;

— un contrat de mission conclu entre l'entreprise de travail temporaire et le salarié intérimaire établi dans les conditions définies par l'article L. 124-4 du code du Travail. Sa durée est au moins égale à dix fois la durée du contrat de mission-formation ayant permis à l'entreprise de travail temporaire d'assurer sa partie du complément de formation professionnelle. En tout état de cause cette durée ne saurait être inférieure à un mois. La définition des modalités de mise en œuvre des dispositions du nouvel article L. 124-2-1-1, 2^o, du code du Travail dans le cadre du présent accord est réalisée conformément aux dispositions légales et conventionnelles relatives au travail temporaire.

Article 3

Application aux contrats de professionnalisation

Les contrats de professionnalisation visés aux articles L. 981-1 et suivants du code du Travail sont réputés conclus sur la base du cas de recours prévu à l'article L. 124-2-1-1, 2^o, du code du Travail.

La durée de la formation, ainsi que celle des contrats de mission et de mise à disposition, et le montant de la rémunération sont définis par la réglementation et par l'accord national du 8 juillet 2004 relatif aux priorités et moyens de la formation professionnelle dans la branche du travail temporaire.

Titre II

Mise à disposition d'un salarié d'une entreprise de travail temporaire auprès d'un utilisateur lorsque la mission de travail temporaire vise à faciliter l'embauche de personnes sans emploi

rencontrant des difficultés sociales et professionnelles

Article 4

Publics concernés

Un salarié d'une entreprise de travail temporaire peut être mis à disposition auprès d'un utilisateur, au titre de l'article L. 124-2-1-1, 1^o, du code du Travail, lorsque la mission de travail temporaire vise à faciliter l'accès à l'emploi ou l'embauche des personnes rencontrant des difficultés sociales et professionnelles particulières, à savoir :

— les demandeurs d'emploi inscrits à l'Agence Nationale Pour l'Emploi (ANPE) depuis plus de douze mois, ou, en tout état de cause, des demandeurs d'emploi de longue durée au sens du régime d'assurance chômage ;

— les bénéficiaires de l'obligation d'emploi définis à l'article L. 323-3 du code du Travail, dont les travailleurs handicapés ;

— les bénéficiaires d'allocations telles que le revenu minimum d'insertion (RMI), l'allocation de solidarité spécifique (ASS), l'allocation de parent isolé (API) ou tout autre dispositif de même nature, les candidats à un CI-RMA tel que défini aux articles L. 322-4-15 et suivant du code du Travail ;

— les jeunes sortis du système éducatif et recherchant, sans succès, depuis plus de 6 mois, une première expérience professionnelle leur permettant un véritable accès à l'emploi qu'ils souhaitent occuper ;

— les personnes en recherche d'emploi âgées d'au moins 50 ans, sans qualification ou recherchant un emploi depuis plus de 3 mois ;

— les personnes ayant cessé leur activité professionnelle, depuis plus de 6 mois, pour s'occuper de leurs enfants ou de leur conjoint ou de leurs ascendants en situation de dépendance ;

— les personnes sans emploi ayant travaillé moins de 210 heures au cours des six derniers mois quel qu'ait été le type de contrat ;

— les personnes embauchées dans le cadre du contrat d'insertion professionnelle intérimaire (CIPI) défini par l'accord national du 8 juillet 2004 relatif à la mise en place de contrats spécifiques dans le cadre de l'article L. 981-4 du code du Travail ;

— les personnes agréées par l'Agence Nationale Pour l'Emploi (ANPE) en vue d'une embauche par une entreprise de travail temporaire d'insertion dont l'activité est définie par les articles L. 322-4-16 et L. 322-4-16-2 du code du Travail.

Article 5

Cadre juridique

Une convention signée, préalablement au démarrage des actions, entre l'entreprise utilisatrice, l'entreprise de travail temporaire et le salarié intérimaire définit les engagements de chacun pour la mise en œuvre du cas de recours prévu à l'article L. 124-2-1-1, 1^o, du code

du Travail, dit «personnes rencontrant des difficultés sociales et professionnelles particulières» :

— engagement de l'entreprise utilisatrice : elle s'engage sur une mission d'une durée au moins égale à dix fois la durée du plan d'accompagnement et de suivi dans l'emploi (défini à l'article 6 du présent accord). En tout état de cause cette durée ne saurait être inférieure à un mois. Dans le cadre de cette mission, elle assure les actions, qui lui incombent, prévues dans le plan d'accompagnement et de suivi, tel que formalisé et annexé à la convention.

— engagement de l'entreprise de travail temporaire : assurer, les actions, qui lui incombent, prévues dans le plan d'accompagnement et de suivi, tel que formalisé et annexé à la convention, et la mise à l'emploi de l'intérimaire ;

— engagement du salarié intérimaire : réaliser la mission

Un modèle de convention est annexé au présent accord (annexe 1).

Par voie de conséquence, compte tenu de la relation tripartite qui caractérise le travail temporaire, il doit être conclu, pour la mise en œuvre du cas de recours prévu à l'article L. 124-2-1-1, 1^o, du code du Travail, dit «personnes rencontrant des difficultés sociales et professionnelles particulières», les deux contrats suivants :

— un contrat de mise à disposition conclu entre l'entreprise de travail temporaire et l'utilisateur, de date à date, dans les conditions fixées par l'article L. 124-3 du code du Travail. Sa durée est au moins égale à dix fois la durée du plan d'accompagnement et de suivi dans l'emploi. En tout état de cause cette durée ne saurait être inférieure à un mois;

— un contrat de mission avec le salarié intérimaire établi dans les conditions définies par l'article L. 124-4 du code du Travail. Sa durée est au moins égale à dix fois la durée du plan d'accompagnement et de suivi dans l'emploi. En tout état de cause cette durée ne saurait être inférieure à un mois. La définition des modalités de mise en œuvre des dispositions du nouvel article L. 124-2-1-1, 1^o du code du Travail dans le cadre du présent accord est réalisée conformément aux dispositions légales et conventionnelles relatives au travail temporaire.

Article 6

Plan d'accompagnement et de suivi dans l'emploi

Le plan d'accompagnement et de suivi dans l'emploi, doit comprendre l'organisation d'une ou plusieurs actions telles que : formation, actions d'évaluation de compétences, actions d'aide à la définition d'un projet professionnel, entretien professionnel, mesures spécifiques de suivi des missions réalisées par l'entreprise de travail temporaire...

Le plan d'accompagnement et de suivi précise quelles actions incombent à l'entreprise utilisatrice ou à l'entreprise de travail temporaire. Il est annexé à la conven-

tion signée, préalablement au démarrage des actions, entre l'entreprise utilisatrice, l'entreprise de travail temporaire et le salarié intérimaire.

Lorsque l'organisation d'une formation est prévue, celle-ci est assurée et prise en charge :

— par l'entreprise de travail temporaire si ses objectifs sont clairement définis en termes d'acquisition de connaissances et de savoir-faire transférables [si la formation a lieu dans l'entreprise utilisatrice, les conditions de déroulement de la formation sont celles fixées par l'accord national du 8 juin 2000 modifié relatif à la mise en place d'actions de formation professionnelle dans les entreprises utilisatrices dans le cadre du contrat de mission faisant l'objet du cas de recours visé par le présent titre],

— par l'entreprise utilisatrice, dans le cadre du contrat et de mise à disposition, si le volet «formation» comprend également de la formation d'adaptation au poste de travail et de la formation à la sécurité visée à l'article L. 231-3-1 du code du Travail.

Article 7

Application aux salariés titulaires d'un Contrat d'Insertion Professionnelle Intérimaire (CIPI)

S'agissant du Contrat d'Insertion Professionnelle Intérimaire visé à l'article 4, tiret 8, du présent accord, les durées de la formation et du contrat sont celles définies par l'accord national du 8 juillet 2004 relatif à la mise en place de contrats spécifiques dans le cadre de l'article L. 981-4 du code du Travail.

Article 8

Bilan et suivi du présent accord

Un bilan du présent accord sera réalisé annuellement au sein de la CPNE.

Un bilan, visant à proposer, le cas échéant, un réexamen, du présent accord en commission mixte, sera réalisé après 3 ans de mise en œuvre opérationnelle.

Article 9

Fonds Professionnel pour l'Emploi dans le travail temporaire

Compte tenu des investissements qu'implique la mise en œuvre du présent accord, la contribution des entreprises de travail temporaire au Fonds professionnel pour l'emploi dans le travail temporaire (FPE-TT) sera majorée de 50 % des montants initialement prévus dans l'accord du 24 novembre 2004, relatif au nouveau FPE-TT pour les cotisations collectées en 2006 et 2007 (soit 0,15 % de la masse salariale de l'année précédente).

Titre III

Dispositions finales

Article 10

Champ d'application de l'Accord

Les dispositions du présent accord s'appliquent aux entreprises de travail temporaire visées aux articles

L. 124-1 et suivants du code du Travail, ainsi qu'aux entreprises de travail temporaire d'insertion visées à l'article L. 322-4-16 dudit code.

Article 11
Durée de l'Accord et modalités de révision et de dénonciation

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée et pourra être révisé ou dénoncé conformément aux dispositions légales.

Article 12
Formalités de dépôt de l'Accord

Le présent accord national, établi en vertu des articles L. 132-1 et suivants du code du Travail, est fait en 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.

Article 13
Date d'entrée en application de l'Accord

Le présent accord entre en application le premier jour du mois suivant la publication au Journal Officiel de l'arrêté portant extension de ses dispositions.

Annexe 1 - Modèle de convention

Entre :

— l'entreprise de travail temporaire.... .. représentée par.... .. ci-après dénommée l'entreprise de travail temporaire, d'une part,

— l'entreprise utilisatrice... .. représentée par... .. ci-après dénommée l'entreprise utilisatrice, d'autre part,

— M... ci-après dénommé(e) le salarié intérimaire, d'autre part,

Il a été convenu ce qui suit :

Le programme de formation comprend les actions suivantes :

Actions à la charge de l'entreprise de travail temporaire :

-
-
-

Actions assurées par l'entreprise utilisatrice :

-
-
-

Le programme de formation complet est annexé à la présente convention.

Il détaille l'ensemble des formations à la charge de l'entreprise de travail temporaire et celles assurées par l'entreprise utilisatrice.

Engagements des parties en ce qui concerne la mission de travail temporaire :

- Engagement de l'entreprise de travail temporaire :

L'entreprise de travail temporaire s'engage à assurer dans le cadre d'un contrat de mission-formation conclu avec le salarié intérimaire, du... au... le complément de formation défini dans la partie du programme de formation qui lui incombe.

L'entreprise de travail temporaire s'engage également à déléguer le salarié intérimaire en mission auprès de l'entreprise utilisatrice du... au...

La durée de cette mission doit au moins être égale à 10 fois la durée du contrat de mission-formation et en tout état de cause d'une durée au moins égale à un mois.

- Engagement de l'entreprise utilisatrice :

L'entreprise utilisatrice s'engage dans le cadre d'un contrat de mise à disposition conclu avec l'entreprise de travail temporaire, du... au... à prendre le salarié intérimaire en mission.

Dans le cadre de cette mission, elle assure le complément de formation, défini dans la partie du programme de formation qui lui incombe.

La durée de cette mise à disposition doit au moins être égale à 10 fois la durée du contrat de mission-formation et en tout état de cause d'une durée au moins égale à un mois.

- Engagement du salarié intérimaire :

Le salarié intérimaire s'engage à suivre dans le cadre du contrat de mission-formation et du contrat de mission la formation prévue et à effectuer la mission mettant en œuvre cette formation.

Durée de la convention :

La convention prend fin au terme du dernier contrat de mission à savoir le... ..

La présente convention doit être signée avant le démarrage des actions de formation et des contrats auxquels elle fait référence.

Fait à...

Le...

Signatures

l'entreprise de travail temporaire

l'entreprise utilisatrice

le salarié intérimaire

Annexe 2 - Modèle de plan d'accompagnement et de suivi dans l'emploi

Entre :

— l'entreprise de travail temporaire.... .. représentée par.... .. ci-après dénommée l'entreprise de travail temporaire, d'une part,

— l'entreprise utilisatrice... .. représentée par... .. ci-après dénommée l'entreprise utilisatrice, d'une part,

— M... ci-après dénommé(e) le salarié intérimaire, d'autre part,

Il a été convenu ce qui suit :

Ce plan d'accompagnement comprend les actions suivantes :

Actions incombant à l'entreprise de travail temporaire :

-

-

-

Actions incombant à l'entreprise utilisatrice :

-

-

-

Le plan d'accompagnement et de suivi dans l'emploi, doit comprendre l'organisation d'une ou plusieurs actions telles que : formation, actions d'évaluation de compétences, actions d'aide à la définition d'un projet professionnel, entretien professionnel, mesures spécifiques de suivi des missions réalisées par l'entreprise de travail temporaire...

Lorsque l'organisation d'une formation est prévue, celle-ci est assurée et prise en charge :

- par l'entreprise de travail temporaire si ses objectifs sont clairement définis en termes d'acquisition de connaissances et de savoir-faire transférables [si la formation a lieu dans l'entreprise utilisatrice, les conditions de déroulement de la formation sont celles fixées par l'accord national du 8 juin 2000 modifié relatif à la mise en place d'actions de formation professionnelle dans les entreprises utilisatrices dans le cadre du contrat de mission faisant l'objet du cas de recours visé par le présent titre],

- par l'entreprise utilisatrice, dans le cadre du contrat de mise à disposition, si le volet «formation» comprend également de la formation d'adaptation au poste de travail et de la formation à la sécurité visée à l'article L. 231-3-1 du code du Travail.

Engagement des parties en ce qui concerne la mission de travail temporaire :

- Engagement de l'entreprise de travail temporaire :

L'entreprise de travail temporaire s'engage à déléguer le salarié intérimaire en mission auprès de l'entreprise utilisatrice du... au...

L'entreprise de travail temporaire s'engage également à mettre en place les actions qui lui incombent, prévues dans le plan d'accompagnement et de suivi dans l'emploi.

La durée de cette mission doit au moins être égale à 10 fois la durée du contrat du plan d'accompagnement et de suivi dans l'emploi et en tout état de cause d'une durée au moins égale à un mois.

- Engagement de l'entreprise utilisatrice :

L'entreprise utilisatrice s'engage dans le cadre d'un contrat de mise à disposition conclu avec l'entreprise de travail temporaire, du... au... à prendre le salarié intérimaire en mission.

Dans le cadre de cette mission, elle assure les actions qui lui incombent, prévues dans le plan d'accompagnement et de suivi dans l'emploi.

La durée de cette mise à disposition doit au moins être égale à 10 fois la durée du plan d'accompagnement et de suivi dans l'emploi et en tout état de cause d'une durée au moins égale à un mois.

- Engagement du salarié intérimaire :

Le salarié intérimaire s'engage à réaliser la mission.

Durée de la convention :

La convention prend afin au terme du dernier contrat de mission à savoir le...

La présente convention doit être signée avant le démarrage des actions de formation et des contrats auxquels elle fait référence.

Fait à ...

Le ...

Signatures

l'entreprise de travail temporaire

l'entreprise utilisatrice

le salarié intérimaire

Modes de négociation dans les entreprises dépourvues de délégués syndicaux

Accord du 13 juillet 2005

[Étendu par arr. 6 juill. 2006, JO 14 juill., applicable à compter du premier jour du mois suivant la publication au Journal officiel de son arrêté d'extension]

Accord 17 mai 2013, non étendu, applicable dès sa signature⁽¹⁾

(1) *Signataires :*

Organisation(s) patronale(s) :

Prisme.

Syndicat(s) de salariés :

CGT-FO ;

FNECS CFE-CGC ;

CFTC CSFV ;

USI CGT.

Préambule

La branche du travail temporaire se caractérise par un dialogue social dynamique, prenant en compte la diversité des statuts des salariés intérimaires et des salariés permanents employés dans la branche, qui a donné lieu à la signature de nombreux accords nationaux portant sur des sujets variés.

Les partenaires sociaux du travail temporaire réaffirment leur attachement à la négociation d'accords, d'une part, au plan national professionnel avec les organisations syndicales de salariés représentatives au plan national et l'organisation patronale et, d'autre part, dans les entreprises pourvues de délégués syndicaux désignés par des organisations syndicales représentatives au plan national.

Néanmoins, afin de tenir compte de la diversité des situations des entreprises et de favoriser le développement de la négociation collective à tous les niveaux,

notamment dans les petites et moyennes entreprises, les organisations signataires du présent accord conviennent de déterminer, en application 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, les modalités suivant lesquelles des accords peuvent être négociés dans les entreprises dépourvues de délégués syndicaux.

Article 1

Objet et champ d'application de l'Accord

Les organisations signataires du présent accord décident de mettre en place, dans le cadre des dispositions prévues par l'article L. 132-26 du code du Travail, un dispositif permettant aux entreprises dépourvues de délégué syndical ou de délégués du personnel (DP) faisant fonction de délégué syndical dans les entreprises de moins de cinquante salariés, de conclure des accords :

— avec les représentants élus du personnel au comité d'entreprise (CE),

— ou, à défaut, avec les délégués du personnel (DP),

— ou, en cas de carence dûment constatée aux 1^{er} et 2^{ème} tours des élections professionnelles des représentants du personnel (DP) et (CE), avec un ou plusieurs salariés expressément mandatés, pour une négociation déterminée, par une ou plusieurs organisations syndicales reconnues représentatives sur le plan national ; à cet effet, une même organisation syndicale ne peut mandater qu'un seul salarié.

Les dispositions du présent accord s'appliquent aux entreprises de travail temporaire visées aux articles L. 124-1 et suivants du code du Travail, ainsi qu'aux entreprises de travail temporaire d'insertion visées à l'article L. 322-4-16 dudit code.

Article 2

Thèmes sur lesquels peut porter la négociation dans les entreprises dépourvues de délégués syndicaux

Les thèmes, sur lesquels peut porter la négociation dans les entreprises dépourvues de délégués syndicaux, sont tous les thèmes pouvant être négociés au niveau de l'entreprise ou de l'établissement, à l'exception des thèmes :

— pour lesquels la loi interdit toute dérogation par accord d'entreprise aux dispositions d'un accord de branche portant sur les salaires minima, les classifications, les garanties collectives mentionnées à l'article L. 912-1 du code de la Sécurité sociale et la mutuali-

sation des fonds recueillis au titre du livre IX du code du Travail,

— et pour lesquels des accords de branche limitent le champ de négociation des entreprises notamment en leur interdisant de déroger à certaines de leurs dispositions.

Article 3 Dispositifs de négociation

En application de l'article L. 132-26 du code du Travail, les organisations signataires du présent accord conviennent de prévoir la mise en place des deux dispositifs suivants, l'un étant exclusif de l'autre :

— négociation avec les représentants élus du personnel au CE ou, à défaut, avec les DP,

— en cas de carence dûment constatée pour les 1^{er} et 2^{ème} tours des élections professionnelles, négociation, avec un ou plusieurs salarié(s), expressément mandaté(s) par une ou plusieurs organisation(s) syndicale(s) reconnue(s) représentative(s) au plan national.

Article 4 Dispositif de négociation dans les entreprises dépourvues de délégués syndicaux

4.1 Représentants élus du personnel au comité d'entreprise

4.1.1 Dispositif de négociation avec les représentants élus du personnel au comité d'entreprise

Lorsque l'entreprise est pourvue d'un CE, l'accord est négocié avec les représentants élus au sein du comité d'entreprise.

Dans le cas où l'entreprise dépourvue de délégué syndical est pourvue d'un comité central d'entreprise (CCE) et de comités d'établissement, les accords sont négociés, en fonction des sujets de négociation, soit avec le CCE, soit avec les comités d'établissement si lesdits établissements sont également dépourvus de délégués syndicaux.

Dans le cas où l'entreprise dépourvue de délégué syndical fait partie d'une unité économique et sociale (UES), l'accord est négocié avec les élus au comité d'entreprise commun.

4.1.2 Procédure de conclusion de l'accord collectif négocié avec des représentants du personnel élus au comité d'entreprise

L'accord négocié avec les représentants du personnel élus au CE, ou au CCE, ou au CE commun ou au comité d'établissement est signé, conformément aux dispositions de l'article L. 434-3 du code du Travail, par la majorité des membres présents : membres titulaires et membres suppléants remplaçant un membre titulaire absent.

4.2 Délégués du personnel

4.2.1 Dispositif de négociation avec les délégués du personnel

A défaut de comité d'entreprise, un accord peut être négocié entre le chef d'entreprise et les délégués du personnel.

L'ensemble des délégués du personnel sont invités à participer à la négociation.

4.2.2 Procédure de conclusion de l'accord collectif négocié avec les délégués du personnel

L'accord négocié avec les délégués du personnel est signé, dans les conditions définies au paragraphe 4.1.2 du présent accord, quand les délégués du personnel exercent leur mandat, dans une entreprise employant au moins 50 salariés, en cas de carence dûment constatée aux 1^{er} et 2^{ème} tours des élections du CE.

Dans les autres entreprises, l'accord négocié avec les délégués du personnel est signé par la majorité des délégués du personnel élus présents ayant le droit de vote (membres titulaires ou suppléants remplaçant un membre titulaire).

4.3 Validité et entrée en vigueur de l'accord d'entreprise ou d'établissement

Afin d'acquiescer la qualité d'accord collectif, l'accord d'entreprise ou d'établissement visé aux paragraphes 4.1 et 4.2 du présent accord est soumis, pour approbation fondée sur la conformité de l'accord, à la Commission Paritaire Nationale d'Approbation (CPNA) dont l'article 5 du présent accord prévoit la mise en place au plan national professionnel.

Pour son entrée en application, l'accord signé, suivant le cas, dans les conditions prévues aux paragraphes 4.1 et suivants ou 4.2 et suivants, doit avoir été déposé auprès de l'autorité administrative.

4.4 Dispositif de négociation avec les salariés mandatés

La possibilité de négocier un ou des accord(s) d'entreprise avec des salariés expressément mandatés, par une ou plusieurs organisations syndicales reconnues représentatives sur le plan national, est ouverte aux entreprises dépourvues de délégué syndical ou de délégués du personnel faisant fonction de délégué syndical dans les entreprises de moins de cinquante salariés et dans lesquelles la carence aux élections professionnelles aux 1^{er} et 2^{ème} tours des élections professionnelles des représentants du personnel (DP et CE) a été dûment constatée par l'établissement d'un procès-verbal de carence.

Lorsque l'employeur décide d'engager la négociation, il en informe, au plan départemental ou local, par cour-

rier recommandé avec accusé de réception, les organisations syndicales représentatives au plan national.

Cette information est réalisée un mois avant la date prévue pour le début de la négociation.

4.4.1

Conditions du mandatement

Le mandatement est fait dans les conditions suivantes après que l'information prévue ci-dessus ait eu lieu et avant l'ouverture de la négociation :

- l'organisation syndicale informe l'employeur du mandatement par lettre recommandée avec accusé de réception ;
- un salarié, dès lors qu'il remplit les conditions d'ancienneté ci-après, peut être expressément mandaté par une organisation syndicale représentative au plan national ; le salarié mandaté doit être employé dans l'entreprise qui engage la négociation ou dans l'établissement depuis au moins six mois, soit 910 heures au cours des 18 derniers mois pour les salariés intérimaires ;
- le mandat est valable uniquement pour une négociation déterminée et doit préciser :
 - les modalités de désignation du salarié mandaté par les organisations syndicales ;
 - les termes précis du mandat de négociation ;
 - les obligations d'information incombant au salarié mandaté, notamment les conditions dans lesquelles le projet d'accord est soumis à l'organisation syndicale ;
 - les conditions dans lesquelles l'organisation qui mandate peut mettre fin à ce mandat, cette dernière possibilité étant ouverte jusqu'au terme de la négociation.

Le (ou les) salarié(s) informe(nt) la ou les organisation(s) syndicale(s) qui l'a (l'ont) mandaté du déroulement des négociations.

4.4.2

Conditions d'entrée en application des accords signés par les salariés mandatés

L'accord signé par le salarié mandaté doit avoir été approuvé par les salariés à la majorité des suffrages exprimés dans les conditions fixées par l'article D. 132-2 du code du Travail. Faute d'approbation, l'accord est réputé non écrit.

Pour son entrée en application, l'accord signé par un salarié mandaté doit avoir été déposé auprès de l'autorité administrative.

L'accord signé doit définir les modalités, suivant lesquelles les salariés de l'entreprise et l'organisation syndicale qui a mandaté, sont informés des conditions de mise en œuvre et du suivi de l'application dudit accord.

4.4.3

Conditions d'exercice du mandat pendant le temps de la négociation

Le mandat s'exerce à compter de la date de réception, par l'employeur, de la lettre recommandée envoyée avec accusé de réception, par l'organisation syndicale suivant les modalités fixées par le paragraphe 4.4.1 du présent accord. Le mandat prend fin soit par décision de l'organisation syndicale qui a mandaté le salarié, soit par la décision de ce dernier, soit à la signature de l'accord faisant l'objet de la négociation ou à défaut d'accord à compter de la date du terme des négociations constatée par un procès-verbal de désaccord établi par l'employeur.

Le salarié mandaté dispose de la protection définie par l'article L. 412-18 du code du Travail et dans le cas où le salarié mandaté est intérimaire, il bénéficie également des mesures relatives à la protection du mandat des délégués syndicaux prévues aux articles 3.2 et suivants de l'accord, du 8 novembre 1984 modifié le 14 juin 1995, sur le droit syndical dans le travail temporaire ; celle-ci s'applique pendant la durée de la négociation et pendant une période de 12 mois qui court à compter de la date de signature de l'accord faisant l'objet de la négociation, ou, à défaut d'accord, à compter de la date du terme des négociations constatée par un procès-verbal de désaccord établi par l'employeur. Le mandatement ne doit pas avoir pour effet de porter préjudice aux perspectives de carrière et de rémunération du salarié.

Le temps passé, par le salarié mandaté, en réunions de négociation organisées par l'employeur, ainsi que le temps de trajet passé par ce dernier pour se rendre à ces réunions, est rémunéré par l'employeur comme s'il travaillait. Lorsque le salarié mandaté est un salarié intérimaire, le montant du salaire versé par l'employeur est égal au montant du salaire :

- de la mission en cours lorsque la négociation a lieu pendant une mission,
- de la dernière mission réalisée lorsque la négociation a lieu hors mission.

En vue de la préparation de la négociation avec l'organisation syndicale qui l'a mandaté, le salarié mandaté dispose d'un crédit d'heures forfaitaire de 10 heures par mois. Pendant l'utilisation de ce crédit, le salarié est rémunéré par l'employeur comme s'il travaillait.

Les frais de déplacement sont à la charge de l'employeur selon les modalités définies dans l'entreprise pour les réunions organisées par lui et, en particulier, à l'occasion des réunions de négociation.

4.5

Évolution des accords d'entreprise et d'établissement

Les accords d'entreprise et d'établissement conclus selon les modalités prévues à l'article 4 du présent accord peuvent être renouvelés, révisés ou dénoncés, conformément aux dispositions dudit article, respectivement, par l'employeur, par les représentants élus du

personnel, par un salarié mandaté à cet effet par l'organisation signataire ou par un délégué syndical de l'organisation signataire dans l'hypothèse où cette désignation serait intervenue après la signature de l'accord.

Article 5

Mise en place d'une Commission Paritaire Nationale d'Approbation (CPNA)

La commission paritaire professionnelle nationale du travail temporaire (CPPN-TT) se réunit, en tant que de besoin, en formation de Commission Paritaire Nationale d'Approbation (CPNA).

La CPNA a pour objet d'approuver, comme prévu au paragraphe § 4.3 du présent accord, les accords d'entreprise conclus avec des représentants élus du personnel au comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel.

À l'issue de chaque réunion, la CPNA établit un procès-verbal.

La CPNA est composée de deux collèges : le collège des employeurs et le collège des salariés.

La CPNA prend ses décisions à la majorité par collègue des membres présents ou représentés.

Dans le cas où une majorité par collègue ne se dégage pas, les décisions de la CPNA sont prises à la majorité des membres présents ou représentés.

Article 6 (d'origine)

Observatoire paritaire de la négociation collective du travail temporaire (OPNC-TT)

Il est institué, au plan national professionnel, au sein de la CPPN-TT, un observatoire paritaire du travail temporaire de la négociation collective (OPNC-TT).

Le rôle de l'OPNC-TT est d'assurer le suivi des accords signés dans le cadre du présent accord et d'en faire un bilan.

À cet effet, les entreprises de la branche transmettent à l'OPNC-TT les accords d'entreprise ou d'établissement, ainsi que leur avenants modificatifs, conclus dans le cadre du présent accord.

L'OPNC-TT se réunit, en tant que de besoin et au minimum une fois par an, suivant les mêmes modalités et règles que celles retenues pour les réunions de la CPPN-TT.

L'entreprise adresse à l'OPNC-TT, à chaque date anniversaire de la signature de l'accord, un bilan de son application.

Article 6 (nouveau)

Observatoire paritaire de la négociation collective du travail temporaire (OPNC-TT)

Mod. par Accord 17 mai 2013, non étendu, applicable dès sa signature⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Prisme.

Syndicat(s) de salariés :

CGT-FO ;

FNECS CFE-CGC ;

CFTC CSFV ;

USI CGT.

La mission d'observatoire paritaire de la négociation collective est assurée au sein de l'observatoire paritaire de la branche du travail temporaire créé par accord du 17 mai 2013 dont le rôle est d'assurer le suivi des accords signés dans le cadre du présent accord et d'en faire un bilan.

À cet effet, les entreprises de la branche transmettent à l'observatoire paritaire de la branche du travail temporaire créé par accord du 17 mai 2013 les accords d'entreprise ou d'établissement et leurs avenants modificatifs, conclus dans le cadre du présent accord ; ainsi que le bilan de leur application à chaque date anniversaire de leur signature

Article 7

Sécurisation juridique du présent accord

Les entreprises n'ont pas la possibilité de déroger aux dispositions du présent accord sauf dans un sens plus favorable.

Article 8

Date d'entrée en application du présent accord

Les dispositions du présent accord sont applicables à compter du 1^{er} jour du mois suivant la publication au Journal Officiel de l'arrêté portant extension du présent accord.

Article 9

Durée et modalités de révision du présent accord

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Le présent accord est fait en nombre suffisant d'exemplaires pour remise à chacune des organisations signataires et dépôt dans les conditions définies par le code du Travail. Il fait l'objet des formalités d'extension prévues au code du Travail.

Il peut être révisé ou dénoncé conformément aux articles L. 132-7 et L. 132-8 du code du Travail.

Non-discrimination, égalité de traitement et diversité dans le cadre des activités de mise à l'emploi Accord du 6 juillet 2007

[Étendu par arr. 22 févr. 2008, JO 1^{er} mars, applicable à compter du premier jour du mois suivant la publication de son arrêté d'extension au Journal officiel]

Préambule

Lutter contre toutes les discriminations, promouvoir l'égalité de traitement et la diversité dans le cadre des activités de mise à l'emploi des entreprises de travail temporaire sont aujourd'hui des enjeux majeurs pour la branche.

La prise en compte de ces problématiques par les partenaires sociaux du travail temporaire après la signature de l'accord du 16 mars 2007 pour la non-discrimination, l'égalité de traitement et la diversité des salariés permanents des entreprises de travail temporaire, témoigne bien de leur implication dans le traitement de sujets de société pouvant avoir un impact sur la vie des entreprises en général et des entreprises de travail temporaire en particulier.

Conformément aux dispositions légales et réglementaires, et à leurs engagements conventionnels, les entreprises de travail temporaire devront avoir des processus exempts de toutes formes de discrimination en matière de recrutement et de mise à l'emploi. Dans ce cadre, le présent accord leur permettra de mettre en place les outils nécessaires au bon fonctionnement de leurs relations avec les salariés intérimaires et les entreprises clientes, en matière de diversité et de lutte contre les discriminations.

Afin de mieux prendre la mesure de l'ambition des signataires du présent accord, il convient de rappeler qu'à sa date de signature, c'est plus de 2 millions de salariés intérimaires qui sont délégués dans le cadre de plus de 16 millions de missions chaque année.

Si ces chiffres sont importants et permettent déjà de se rendre compte de l'ampleur des actions à mener pour garantir à tous les salariés intérimaires qu'ils soient traités de la même façon, et ce uniquement sur la base de leurs compétences professionnelles, ils ne reflètent pas l'étendue du travail que représente le traitement du nombre très important de candidatures reçues par ces mêmes entreprises.

Il est donc essentiel, au-delà des différentes initiatives qui peuvent exister dans ce domaine, de fixer un cadre clair permettant à toutes les entreprises de travail temporaire et leurs salariés permanents de mettre en œuvre les mesures nécessaires et précises en matière de lutte contre les discriminations directes ou indirectes, conscientes ou inconscientes, relevant notamment des origines réelles ou supposées. C'est pourquoi les parties signataires considèrent que cet accord constitue une contribution nécessaire à la lutte contre la discrimination et que la volonté qui le sous-tend est bien la prise en compte de la diversité comme d'une réalité qu'il convient de valoriser au niveau de la branche du travail temporaire.

Les organisations signataires sont également convaincues que l'attitude volontaire des entreprises qui œuvrent beaucoup à l'intégration dans le monde du travail doit offrir à tous, à compétences et à capacités égales, les mêmes possibilités dans l'accès à l'emploi ainsi qu'en matière de déroulement de carrière et de parcours professionnels.

Qu'il s'agisse de recrutement, de formation professionnelle, d'affectation professionnelle, de déroulement de carrière ou de parcours professionnel, la diversité doit être acceptée dans toutes ses composantes de la vie au travail sans aucune discrimination.

Au-delà des principes éthiques constituant le fondement de la démarche de lutte contre l'ensemble des discriminations et des dispositifs législatifs existants, la promotion de la diversité et de l'égalité de traitement au sein des entreprises de travail temporaire relève avant tout de la prise de conscience et de l'implication de chacun.

Elle relève également de la volonté politique de tous les acteurs de faire évoluer les mentalités, de lutter contre les stéréotypes et les préjugés, et de mettre en œuvre des actions concrètes par une démarche volontariste. Au-delà de cette volonté les entreprises de travail temporaire ont aussi un intérêt économique et social à promouvoir la diversité et à continuer à concourir à l'intégration dans le monde du travail.

Il est arrêté l'ensemble des dispositions suivantes qui constituent un engagement clair en faveur de la non discrimination, la promotion de l'égalité de traitement et de la diversité dans le cadre des activités de mise à l'emploi des entreprises de travail temporaire.

Chapitre I

Principes directeurs

Article 1

Objet et champ d'application du présent accord

Le présent accord constitue l'engagement des entreprises de travail temporaire de développer des dispositifs garantissant que les procédures et les processus de recrutement, mis en œuvre, dans le cadre de toutes leurs activités, par les salariés permanents, permettent de développer l'accès à l'emploi de tous les profils de candidats à un poste proposé, et ce quels que soient leur origine, leur sexe, leurs mœurs, leur orientation sexuelle, leur âge, leur situation de famille ou de grossesse, leurs caractéristiques génétiques, leur appartenance réelle ou supposée à une ethnie, une nation, ou une race, leurs opinions politiques, leurs activités syndicales ou mutualistes, leurs convictions religieuses, leur apparence physique, leur patronyme, leur état de santé ou leur handicap (article L. 122-45 du code du travail).

Il constitue également un accord mettant en œuvre des mesures tendant à assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes salariés intérimaires ainsi qu'un accord visant à l'insertion professionnelle et au maintien dans l'emploi des salariés intérimaires travailleurs handicapés au sens de l'article L. 132-12 du code du travail.

Les signataires du présent accord rappellent qu'en matière d'activités syndicales, des dispositions conventionnelles spécifiques s'appliquent au niveau de la branche, notamment l'accord du 8 novembre 1984 relatif au droit syndical dans le travail temporaire.

Les dispositions du présent accord s'appliquent aux entreprises de travail temporaire (ETT) visées aux articles L. 124-1 et suivant du code de travail ainsi

qu'aux entreprises de travail temporaire d'insertion (ETTI) visées à l'article L. 322-4-16 dudit code.

Le présent accord s'inscrit dans la politique de lutte contre les discriminations et de promotion de la diversité développée par les organisations signataires du présent accord au niveau de la profession du travail temporaire ainsi qu'au niveau national interprofessionnel.

Article 2

Engagement des dirigeants et mobilisation des acteurs

La mise en place d'une politique dynamique d'égalité de traitement et des chances constitue un choix stratégique des ETT qui doit s'accompagner d'une mise en cohérence de leurs politiques de sélection des candidats à un emploi.

L'engagement personnel du chef d'entreprise et de l'équipe de direction est un préalable essentiel à la réussite d'une telle politique. C'est en effet par leur implication et leur détermination que cette politique peut se déployer efficacement à tous les niveaux de l'entreprise.

Ce déploiement passe par une démarche de communication régulière et soutenue des équipes de direction auprès des salariés permanents en charge de la sélection des candidats à un emploi. Une démarche similaire est mise en œuvre auprès des salariés permanents en charge des relations commerciales avec les entreprises clientes.

La mise en œuvre d'une politique de branche portant sur la lutte contre les discriminations, la promotion de l'égalité de traitement et de la diversité requiert que les représentations individuelles et collectives, les stéréotypes et les préjugés qu'ils induisent soient identifiés et supprimés.

Article 3

Sensibilisation des équipes de direction et des salariés permanents

La sensibilisation des équipes de direction, des lignes hiérarchiques, des salariés et de leurs représentants aux problématiques liées à la promotion de la diversité et à la lutte contre les discriminations est nécessaire à toute démarche de changement, et doit permettre de prendre conscience des points sur lesquels chacun peut agir.

Cette sensibilisation doit permettre de lever les obstacles existants et de mobiliser l'ensemble des acteurs de l'entreprise, c'est pourquoi l'implication des instances représentatives du personnel, dans les entreprises qui en sont dotées, est un facteur de réussite.

Cette sensibilisation, adaptée à la réalité des entreprises, peut notamment passer par la diffusion de documents d'information permettant de rappeler d'une part, les dispositions législatives, réglementaires et conventionnelles applicables aux ETT, à leurs entreprises clientes et d'autre part, les engagements pris par la profession du travail temporaire, notamment à travers le présent accord, la charte des entreprises de travail tem-

poraire pour la non-discrimination et pour l'égalité de traitement et la diversité, le guide juridique et pratique, ainsi que l'affiche de la profession rappelant son engagement.

Chaque réunion du comité paritaire de suivi défini à l'article 22 du présent accord, sera l'occasion de travailler sur des évolutions à apporter à ces documents. Les démarches entreprises pour en créer de nouveaux ainsi que les pistes de réflexion susceptibles de déboucher sur des outils mobilisables par la branche et les entreprises de la branche y seront également présentées.

Les organisations signataires conviennent que la formation initiale ou l'expérience professionnelle antérieure des salariés permanents recrutés par les ETT soit complétée, s'ils ne disposent pas déjà des connaissances nécessaires, par une information ou une formation intégrant les problématiques liées à la promotion de la diversité et à la lutte contre les discriminations.

Compte tenu des enjeux pour la profession et de l'exemplarité dont les salariés permanents des ETT doivent faire preuve concernant la non discrimination, l'égalité de traitement et la diversité dans le cadre des activités de mise à l'emploi, les signataires du présent accord considèrent qu'il est important de donner la possibilité aux entreprises de travail temporaire de développer les compétences professionnelles des salariés permanents afin de les aider à faire face aux demandes discriminatoires dans le cadre d'une relation commerciale.

Pour ce faire, les organisations signataires du présent accord prévoient de compléter le dispositif définissant la durée et le contenu de la période de professionnalisation des salariés permanents définie par l'accord du 8 juillet 2004 relatif aux priorités et moyens de la formation professionnelle dans le travail temporaire par la signature d'un avenant mettant en place une modalité spécifique de sa mobilisation visant à leur permettre de faire face à des commandes discriminatoires des entreprises clientes.

Article 4

Désignation d'un interlocuteur diversité et lutte contre les discriminations

Les chefs d'entreprises de travail temporaire devront quelle que soit la taille de celles-ci se saisir de cette problématique et mettre en œuvre une politique interne cohérente visant à la promotion de la diversité et la lutte contre les discriminations.

Les actions qu'ils mettront en œuvre pourront reposer sur un ensemble de procédures et d'outils comme, par exemple, l'appui d'un salarié permanent plus particulièrement sensibilisé aux questions de promotion de la diversité et de lutte contre les discriminations ou encore d'un conseil extérieur compétent sur ce sujet.

Dans les entreprises de travail temporaire d'au moins 100 salariés permanents, le chef d'entreprise désigne, parmi les salariés permanents un interlocuteur spéciale-

ment en charge des questions de promotion de la diversité et de lutte contre les discriminations.

Cette désignation fera l'objet d'une information des représentants élus du personnel, dans les entreprises qui en sont dotées.

Cet interlocuteur participe à la définition et à la mise en œuvre de la politique de l'entreprise en matière de promotion de la diversité et de lutte contre les discriminations, ainsi qu'à l'élaboration de l'information et de la formation. En sa qualité d'expert il assiste les services de l'entreprise sur les actions relevant de sa mission.

Si ce salarié ne dispose pas des connaissances utiles à l'exercice de cette mission, le chef d'entreprise lui fera suivre une formation lui permettant de les acquérir.

Chapitre II

Les conditions d'accès à l'emploi - le recrutement

L'évolution démographique de la population active fait apparaître des tensions prévisibles sur le marché du travail : en effet, la population en âge de travailler devrait baisser très significativement et les entreprises doivent se préparer à accueillir, dès à présent, toutes les compétences nécessaires à leur activité. Les parties signataires entendent en faire une opportunité supplémentaire pour la promotion de la diversité.

Dans ce cadre, les ETT s'engagent, à chaque étape de la sélection de candidats à un emploi, à apprécier leur dossier de candidature selon des critères objectifs au regard des caractéristiques professionnelles du poste, afin d'éviter toutes discriminations.

Les ETT sont doublement concernées par les problématiques des discriminations :

- dans l'emploi ou la relation d'intermédiation directe, entre l'ETT et le candidat ou le salarié,
- dans la relation avec l'entreprise cliente.

En tant qu'intermédiaire de l'emploi, les ETT ont également un rôle d'incitation des entreprises clientes à diversifier leurs embauches en terme de publics et à accepter des profils différents de ceux travaillant habituellement au sein de leurs équipes.

Ainsi, les ETT sont incitées à proposer aux entreprises clientes des candidats à un emploi, de profils variés en termes d'expérience professionnelle, de formation initiale, de culture, d'origine, de sexe et d'âge.

Les organisations signataires du présent accord considèrent que cette diversité constitue un atout pour l'insertion de publics rencontrant des difficultés d'accès à l'emploi (seniors, femmes, jeunes, demandeurs d'emploi de longue durée, bénéficiaires de minima sociaux,...), mais également pour le développement économique de la branche, des ETT et celui des entreprises clientes.

C'est notamment le cas des travailleurs handicapés qui peuvent être pris en compte par les entreprises clientes dans leur obligation d'emploi. Cette possibilité encadrée par différents textes législatifs et réglementaires permet à la profession de jouer pleinement son rôle d'accès à l'emploi auprès de tous les acteurs concernés.

Dans ce cadre, elles expriment leur volonté de favoriser les missions réalisées par les salariés intérimaires travailleurs handicapés. Elles pourront, le cas échéant, adresser leurs offres d'emploi à des organismes notamment spécialisés dans la mise à l'emploi des travailleurs handicapés.

Article 5

Accueil et information des candidats à un emploi

C'est, notamment, par l'intermédiaire des agences de travail temporaire que les candidats à un emploi prennent contact avec le monde du travail.

C'est pourquoi, elles veillent, en fonction de leurs secteurs d'activité, à accueillir les candidats, dont le profil correspond aux besoins qu'elles auraient identifiés en vue de satisfaire les demandes de leurs entreprises clientes sur un bassin d'emploi.

Ce principe d'accueil est également appliqué dans le cas de candidats travailleurs handicapés.

Les agences de travail temporaire enregistrent, en fonction de leur(s) spécialisation(s), les curriculum vitae, et les compétences professionnelles des candidats à un emploi dont le profil correspond aux besoins du bassin d'emploi qu'elles couvrent géographiquement et aux demandes de leurs clients. Elles peuvent, le cas échéant, réorienter cette candidature vers d'autres agences de la même entreprise, en fonction de leurs besoins et de leurs spécificités.

C'est sur cette seule base et, le cas échéant, sur celle des entretiens de recrutement ultérieurs que l'ETT ou l'agence pourra prendre la décision d'enregistrer la candidature.

Article 6

Accessibilité des agences aux personnes à mobilité réduite

En matière d'accueil, les ETT seront vigilantes à ce que leurs locaux de travail recevant du public et notamment les agences qui sont déjà ouvertes à la date d'entrée en application de l'accord soient accessibles, dans les meilleurs délais, aux personnes handicapées à mobilité réduite, et dans tous les cas à compter de 2015.

Elles intégreront, à compter de la signature du présent accord, la problématique de l'accessibilité aux personnes à mobilité réduite à l'occasion de la recherche de nouveaux locaux.

Afin de préparer au mieux l'échéance de 2015, un indicateur chiffré au niveau de la profession sera mis en place pour mesurer le taux de conformité des agences de travail temporaire.

À ce titre, un premier état des lieux de l'accessibilité des locaux des ETT recevant du public sera présenté lors de la première réunion du comité paritaire de suivi de l'accord prévu à l'article 22 du présent accord.

Article 7

Prise en compte de la diversité des expériences professionnelles et des niveaux de formation initiale

Compte tenu des différents secteurs d'activité des entreprises clientes des ETT, les profils des candidats à un emploi, comportent une variété importante de niveaux de formation initiale. Ces derniers peuvent disposer d'un niveau de qualification très élevé, ou au contraire être peu ou non qualifiés.

Sur ce point, les organisations signataires du présent accord rappellent l'importance de développer, pour les salariés intérimaires, les formations en alternance au sein des ETT dans le cadre des contrats de professionnalisation ou des contrats spécifiques mis en place dans la branche du travail temporaire. Ils rappellent également que la Validation des acquis de l'expérience (VAE) peut constituer une opportunité pour les personnes peu ou non qualifiées et leur permettre de faire reconnaître leurs expériences en terme de qualifications professionnelles afin de pouvoir postuler à des emplois plus qualifiés.

Article 8

Développer la diversité des profils, des âges, des sexes

Du fait de la structure de la population des salariés intérimaires, les organisations signataires du présent accord incitent les entreprises de travail temporaire à diversifier le profil des candidats à un emploi en termes d'âge, d'origine sociale et/ou ethnique, de culture, d'expérience professionnelle, et de sexe.

Article 9

Favoriser la diversité des canaux de recrutement

Soucieux de n'écarter aucune candidature, les organisations signataires du présent accord incitent les ETT à élargir et diversifier le plus possible leurs canaux et leurs moyens de recrutement.

Les organisations signataires du présent accord rappellent que si la diversification des canaux de recrutement pourra être réalisée dans le cadre d'une politique de partenariats avec des acteurs associatifs représentant un ou des publics visés par le présent accord, elle passe également par un traitement égalitaire des candidatures provenant aussi bien d'une zone urbaine sensible (ZUS), que de celles issues d'autres zones géographiques.

Par ailleurs, elles réaffirment leur volonté de favoriser la délégation ou la sélection des personnes handicapées en adéquation avec les besoins en emploi des entreprises utilisatrices et des entreprises clientes quel que soit le niveau de qualification requis.

Article 10

Assurer l'objectivité des processus de recrutement et de mise à l'emploi

Toutes les candidatures, traitées par les ETT, font l'objet d'une procédure établie donnant lieu à différentes étapes de tests et / ou d'entretiens de sélection.

Chaque année, dans le cadre de la présentation de leur bilan social, les ETT présenteront au comité d'entreprise, si elles en sont dotées, les modalités de recrutement et de sélection des candidats si ces dernières ont été modifiées.

Afin de garantir des recrutements ou des sélections basés sur les seules compétences, les aptitudes, l'expérience et d'assurer une égalité de traitement, les ETT généralisent les méthodes objectives de sélection et / ou de test, notamment :

— Elles s'assurent que les libellés de poste soient non discriminatoires :

Les terminologies employées dans le libellé des profils de poste et des annonces ne doivent comporter aucun critère illicite ou discriminatoire et restent neutres dans la description du poste à pourvoir.

— Elles appliquent des critères objectifs de recrutement :

Les capacités des candidats, à occuper les postes à pourvoir sont appréciées objectivement sur : la qualification, l'expérience et les compétences professionnelles en termes de savoirs, savoir faire, et savoir être nécessités par l'emploi.

— Elles traitent les informations collectées en toute objectivité :

Les données répertoriées lors des différentes étapes du recrutement ne doivent comporter aucun commentaire discriminatoire et ont pour seul objectif d'apprécier les compétences et les capacités des candidats.

— Elles donnent un accès aux candidats aux informations les concernant :

Les candidats à un emploi, peuvent demander l'accès aux informations les concernant et demander la rectification ou la suppression de tout ou partie des données personnelles dans le cadre des procédures mises en place dans l'entreprise concernée, sauf si la conservation de ces informations résulte d'une obligation légale.

Article 11

Information des recruteurs

Il est important que les personnes en charge de la sélection des candidats à un emploi, soient informées sur les sujets portant sur la prévention des discriminations, notamment par la mise à disposition d'outils d'information développés par la branche. Ces informations pouvant porter sur les dispositions législatives applicables aux entreprises en matière de lutte contre les discriminations et de l'intérêt économique à centrer les recrutements sur la notion de compétences.

Ces différentes mesures visent à garantir l'objectivité des recruteurs et à lutter contre les préjugés et les

interprétations erronées lors des entretiens de présélection et de recrutement.

Les entreprises de travail temporaire s'engagent à soutenir les salariés permanents qui refusent de répondre à une commande discriminatoire avérée d'une entreprise cliente ; dans ce cas les salariés permanents concernés prendront contact avec leur hiérarchie afin de l'informer de la situation et d'appliquer la procédure définie dans l'ETT pour traiter ce type de demande. Dans ce cadre, les ETT veilleront à intégrer dans la procédure un dispositif de traçabilité des échanges entre les salariés permanents concernés, leur hiérarchie et l'entreprise cliente.

Article 12

Informations et actions en direction des entreprises clientes

Les salariés permanents des ETT en charge des relations avec les entreprises clientes ont également un rôle de sensibilisation de celles-ci.

Ils les aident notamment à dépasser leurs propres représentations et préjugés en les informant des engagements de la profession et de la législation en vigueur. À cet effet, les outils développés par la branche ou par les ETT leur seront présentés.

Dans le cas où les comportements discriminatoires perdureraient dans les demandes d'une entreprise cliente et ce malgré l'information et la sensibilisation réalisée par l'ETT, la procédure mise en place dans cette ETT, pour traiter les demandes discriminatoires, prévoira, d'une part, d'alerter la direction de l'entreprise cliente de la situation et d'autre part, de suspendre la prestation commerciale. Le Comité paritaire de suivi, défini à l'article 22 du présent accord, sera informé du nombre de suspensions recensé par la branche.

Dans le même temps, l'ETT s'engage à prendre en compte les situations de discrimination réelles ou supposées subies par les salariés intérimaires en mission et d'agir en conséquence auprès de l'entreprise utilisatrice.

Article 13

Droit d'alerte des délégués du personnel

En cas de constatation d'une mesure discriminatoire réelle ou supposée à l'égard d'un candidat intérimaire, les délégués du personnel de l'ETT peuvent saisir immédiatement le représentant de l'ETT, dans le cadre de l'article L. 422-1-1 du code du travail.

En cas de constatation d'une mesure discriminatoire réelle ou supposée à l'égard d'un salarié intérimaire en mission, les délégués du personnel de l'entreprise utilisatrice peuvent saisir immédiatement l'utilisateur, dans le cadre de l'article L. 422-1-1 du code du travail.

Chapitre III

Formation professionnelle

Article 14

La formation professionnelle comme facteur d'égalité de traitement

La formation professionnelle est un outil essentiel en matière d'évolution de carrière et constitue en elle-même un facteur déterminant de l'égalité entre les salariés dans leur évolution professionnelle.

Les accords du 8 juillet 2004 (modifié le 28 février 2006), relatif aux priorités et moyens de la formation professionnelle dans le travail temporaire et relatifs à la mise en place de contrats spécifiques dans le cadre de l'article L. 981-4 du code du travail prévoient différentes mesures en faveur des publics faisant l'objet du présent accord notamment dans le cadre des contrats de formation en alternance.

Afin de permettre aux salariés intérimaires de maintenir leur employabilité ou le développement de leurs compétences, les signataires du présent accord demandent aux ETT que leur « politique formation » des salariés intérimaires soit mise en œuvre de façon équitable et respecte les principes de non discrimination et d'égalité de traitement.

Les séances de formation sont dispensées dans des conditions de planning compatibles avec le temps partiel des salariés intérimaires concernés, sauf à ce que les contraintes inhérentes à la formation les rendent impossibles.

Article 15

Assurer l'égal accès à la formation professionnelle entre les femmes et les hommes

Comme rappelé par l'accord national du 8 juillet 2004 relatif aux priorités et moyens de la formation professionnelle dans le travail temporaire, l'accès des femmes à la formation professionnelle est un élément déterminant pour leur assurer une réelle égalité de traitement dans leur déroulement de carrière et dans l'accès à des missions plus qualifiées.

Article 16

La formation professionnelle des travailleurs handicapés salariés intérimaires

Les salariés intérimaires handicapés ont accès à la formation professionnelle dans les mêmes conditions que l'ensemble des salariés intérimaires. A ce titre, ils peuvent, notamment dans le cadre de leur entretien professionnel examiner leurs parcours de formation et les besoins qu'ils estiment nécessaires pour assurer le bon déroulement de leur carrière.

Les séances de formation sont dispensées dans des conditions matérielles compatibles avec le ou les handicaps des salariés intérimaires concernés, sauf à ce que les contraintes inhérentes à la formation les rendent impossibles.

Article 17

La formation professionnelle des salariés intérimaires expérimentés

Concernant les salariés intérimaires expérimentés dits «seniors», les organisations signataires du présent accord rappellent les dispositifs spécifiques existants pour les salariés de plus de 45 ans :

L'accord du 8 juillet 2004 (modifié le 28 février 2006) relatif aux priorités et moyens de la formation professionnelle dans le travail temporaire prévoit dans son article 20-2 les modalités de mise en œuvre du congé de bilan de compétences pour les salariés intérimaires expérimentés.

Pour ces mêmes publics l'article 5 de l'accord national interprofessionnel du 13 octobre 2005 relatif à l'emploi des seniors en vue de promouvoir leur maintien et leur retour à l'emploi, prévoit la mise en œuvre d'un entretien professionnel de deuxième partie de carrière à l'occasion de l'entretien professionnel qui suit son 45^{ème} anniversaire et ensuite tous les 5 ans. Cet entretien a pour objet de faire le point avec un représentant de l'ETT, au regard de l'évolution des métiers et des perspectives d'emploi dans l'entreprise, sur ses compétences, ses besoins en formation sa situation et son évolution professionnelle.

Les organisations signataires du présent accord décident de mettre en œuvre cet entretien pour les salariés intérimaires à l'occasion de l'entretien défini dans la section I du chapitre II du titre III de l'accord national du 8 juillet 2004 relatif aux priorités et moyens de la formation professionnelle dans le travail temporaire modifié par avenant le 28 février 2006 (à savoir l'entretien professionnel des salariés intérimaires) qui suit le 45^{ème} anniversaire du salarié intérimaire et ensuite tous les 5 ans. Cet entretien a pour objet de faire le point avec l'ETT, au regard de l'évolution des métiers et des perspectives d'emploi, sur ses compétences, ses besoins en formation sa situation et son évolution professionnelle.

Enfin, les organisations signataires, incitent les salariés intérimaires et notamment les salariés intérimaires expérimentés ne disposant d'aucun diplôme à faire valider leur expérience professionnelle dans le cadre d'un parcours de VAE. Cette démarche devrait leur permettre de compenser un niveau de formation initiale faible dans le cadre d'une démarche de promotion.

Article 18

Financements de l'Agefiph

Les ETT et les ETTI participent notamment à l'insertion et à la réinsertion des travailleurs handicapés. Pour certains d'entre eux, une remise à niveau ou l'acquisition de nouvelles compétences est une nécessité avant tout départ en mission de travail temporaire ou à un placement en CDI ou CDD.

C'est à ce titre que les ETT et les ETTI sont légitimes pour avoir accès aux financements de l'Agefiph en

faveur de l'adaptation des postes de travail et de la formation des salariés intérimaires travailleurs handicapés au même titre que les autres employeurs.

Il est par conséquent demandé à ce que les organismes paritaires de la branche et ou le Prisme en tant que représentant des ETT et des ETTI rencontrent l'Agefiph et mettent en place les principes d'une collaboration visant à accroître l'accès ou le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés pouvant comprendre des mesures de cofinancement.

Chapitre IV

Information des partenaires sociaux

Article 19

Rapport sur la situation de l'emploi des travailleurs handicapés dans la branche

Concernant le rapport présentant la situation de l'emploi des travailleurs handicapés, les organisations signataires conviennent que la première présentation du rapport interviendra au titre de l'année 2008. L'année 2007 servant, comme précisé dans le présent accord à sensibiliser les entreprises sur ce point, un rapport d'étape pourra être présenté en 2007 en CPNE

Le rapport présentant la situation de l'emploi des travailleurs handicapés concernant les salariés intérimaires pourra être le même que celui prévu à l'article 19 de l'accord du 16 mars 2007 pour la non discrimination, l'égalité de traitement et la diversité des salariés permanents des entreprises de travail temporaire. Les travaux réalisés par l'Observatoire du Travail Temporaire sur la situation des travailleurs handicapés dans la branche pourront servir à alimenter ce rapport.

Article 20

Rapport sur l'égalité professionnelle dans la branche

Soucieux de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la branche, les signataires du présent accord décident d'étendre l'obligation de fournir le rapport présentant la situation comparée des salariés femmes et des hommes prévue au 4^{ème} alinéa de l'article L. 132-12 du code du travail aux salariés intérimaires.

Cette présentation aura lieu annuellement en Commission Paritaire Nationale de l'Emploi du travail temporaire (CPNE) et tous les trois ans en Commission Mixte Paritaire du travail temporaire (CMP).

Ces données permettront d'assurer un suivi régulier et de pouvoir travailler sur les points d'améliorations, notamment sur les points suivants :

- la répartition des salariés par catégorie socioprofessionnelle,
- la répartition des salariés par secteur d'activité,
- la répartition des salariés par âge,
- l'accès à la formation professionnelle.

Article 21

Présentation au comité d'entreprise des éléments permettant de faire le point sur la situation en matière de diversité

À défaut d'accord collectif d'entreprise le prévoyant, et ce afin d'organiser un dialogue et des échanges sur la diversité, l'égalité des chances et de traitement dans l'entreprise, avec les représentants des salariés, le chef d'entreprise présentera au comité d'entreprise, dans les entreprises qui en sont dotées, une fois par an, à l'occasion de l'une des réunions consacrées à son information sur la situation de l'emploi prévues par l'article L. 432-4-1, du code du travail, les éléments permettant de faire le point sur la situation en matière de diversité.

Compte tenu de l'importance qui s'attache à la question de la diversité, les délégués du personnel ou une représentation de ces derniers lorsque leur nombre est supérieur à celui des membres élus du comité d'entreprise et les délégués syndicaux, dans les entreprises qui en sont dotées, seront associés à ce point de l'ordre du jour de la réunion du comité d'entreprise qui, à cette occasion, se constituera en «comité élargi de la diversité». Le temps passé à cette réunion ne s'imputera pas sur le crédit d'heures de délégation des intéressés.

Par ailleurs, les organisations signataires rappellent, conformément à l'article L. 434-7 du code du travail, que les entreprises de travail temporaire de plus de 200 salariés, constituent au sein du comité d'entreprise, une commission de l'égalité professionnelle, et les incitent à la mettre en place dès l'entrée en application du présent accord.

Chapitre V

Dispositions finales

Article 22

Comité paritaire de suivi

Le comité paritaire de suivi prévu à l'article 20 de l'accord du 16 mars 2007 pour la non discrimination, l'égalité de traitement et la diversité des salariés permanents des entreprises de travail temporaire aura également pour objet de suivre l'application du présent accord.

Ce comité se réunira au moins une fois par an. Les points portés à l'ordre du jour concerneront le suivi de l'application du présent accord et notamment les points prévus à ses articles 3, 6 et 12.

Il sera également mis à l'ordre du jour de ce comité la définition d'éléments méthodologiques, d'indicateurs de branche, ainsi que le recensement de bonnes pratiques et d'expérimentations, notamment concernant le «cv anonyme».

Enfin, les travaux réalisés par l'Observatoire du Travail Temporaire portant sur un thème couvert par le présent accord seront mis à l'ordre du jour de ce comité.

Article 23

Sécurisation juridique du présent accord

Les ETT n'ont pas la possibilité, par accord d'entreprise ou par accord d'établissement, de déroger de façon défavorable aux dispositions du présent accord.

Article 24

Entrée en application

Les dispositions du présent accord sont applicables à compter du 1^{er} jour du mois suivant la publication au Journal Officiel de l'arrêté portant extension du présent accord.

Article 25

Durée et modalité de révision de l'accord

Le présent accord peut être révisé ou dénoncé conformément aux dispositions légales et réglementaires.

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Le présent accord est fait en nombre suffisant d'exemplaires pour remise à chacune des organisations signataires et dépôt dans les conditions définies par le code du travail. Il fait l'objet des formalités d'extension prévues au code du travail.

Accord du 18 novembre 2022

[Non étendu, applicable à compter du premier jour du mois suivant son dépôt]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

PRISM'Emploi.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFE-CGC ;

CFDT ;

CGT-FO ;

CFTC ;

UNSA.

Préambule

Dans le prolongement des accords de branche du 16 mars 2007 pour les salariés permanents et du 6 juillet 2007 pour les salariés intérimaires, les parties signataires réaffirment, dans le présent accord, leur profond attachement au respect des principes de non-discrimination et de l'égalité de traitement, que ce soit en matière de recrutement, de formation professionnelle, d'affectation, de déroulement de carrière ou de parcours professionnel.

En effet, la branche du travail temporaire, qui est placée au cœur des processus de recrutement, est confrontée à des situations et des demandes discriminatoires.

Or, cette dernière ne peut accepter d'être associée à ces pratiques puisqu'elles sont contraires à son engagement éthique et aux actions qu'elle mène sur l'égalité

réelle des chances pour tous, par la juste promotion des compétences de chaque salarié permanent et de chaque salarié intérimaire dans le monde professionnel.

La lutte contre toutes les discriminations et la promotion active de la diversité constituent par conséquent et plus que jamais des enjeux majeurs pour la branche du travail temporaire.

En outre, cette démarche s'inscrit dans le cadre d'une politique de responsabilité sociale menée par la branche du travail temporaire, qui a toujours œuvré pour l'accès à l'emploi durable des publics les plus éloignés de l'emploi, au-delà du seul respect des obligations légales et réglementaires.

Par un accord du 19 juillet 2019, la branche du travail temporaire a renforcé son engagement spécifiquement en faveur de l'insertion et de la sécurisation des parcours professionnels des personnes en situation de handicap. Elle développe depuis toujours des relations privilégiées avec les acteurs de l'emploi et de l'accompagnement des personnes en situation de handicap.

De manière plus générale, la politique de responsabilité sociale menée par la branche s'exerce à l'échelle nationale, puisque plus de 2,4 millions de salariés intérimaires sont délégués dans le cadre de plus de 16 millions de missions en 2020, grâce à l'engagement de 29 000 salariés permanents.

Ainsi, les parties signataires du présent accord veilleront à ce que ce dernier soit porté à la connaissance de chaque acteur de la branche.

Dans le cadre de cette volonté d'implication active de la branche, les objectifs du présent accord ont notamment pour but de :

- Prévenir et agir contre les discriminations pour toutes et tous;
- Informer les entreprises clientes ;
- Former pour appliquer l'égalité de traitement ;
- Veiller à la non-discrimination dans le recrutement ;
- Veiller à la non-discrimination des salariés en poste.

Titre I

Principes directeurs

La lutte contre les discriminations concerne l'ensemble des entreprises et des salariés de la branche. Elle nécessite non seulement une forte implication individuelle et collective mais aussi une réelle prise en compte dans la gouvernance des entreprises. Ainsi, par le présent accord, les partenaires sociaux réaffirment leur volonté de :

- prévenir et lutter contre les discriminations ;
- promouvoir la diversité et l'égalité des chances dans les entreprises de la branche.

Ces principes directeurs s'inscrivent dans le rappel et l'application de la réglementation en vigueur.

Chapitre 1

Définitions

Article 1

Notion de discrimination

Selon la définition du Défenseur des droits, «une discrimination est un traitement défavorable qui doit généralement remplir deux conditions cumulatives : être fondé sur un critère défini par la loi et relever d'une situation visée par la loi».

Pour s'assurer de l'effectivité de l'interdiction des discriminations en droit français, la loi n° 2008-496 du 27 mai 2008 portant diverses dispositions d'adaptation au droit communautaire dans le domaine de la lutte contre les discriminations a défini les manifestations de la discrimination prohibées. Une discrimination peut être directe ou indirecte. Cette loi définit ces deux notions comme suit :

— constitue une discrimination directe la situation dans laquelle une personne est traitée de manière moins favorable qu'une autre ne l'est, ne l'a été ou ne l'aurait été dans une situation comparable. Cette situation peut être fondée sur de nombreux critères. Elle s'avère d'autant plus importante que, selon le concept de l'intersectionnalité, une même personne peut cumuler plusieurs critères de discrimination ;

— constitue une discrimination indirecte une disposition, un critère ou une pratique neutre en apparence, mais susceptible d'entraîner un désavantage particulier pour des personnes par rapport à d'autres personnes, à moins que cette disposition, ce critère ou cette pratique ne soit objectivement justifié par un but légitime et que les moyens pour réaliser ce but ne soient nécessaires et appropriés.

Par ailleurs, «la discrimination inclut tout agissement de discrimination directe et tout agissement à connotation sexuelle, subis par une personne et ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à sa dignité ou de créer un environnement hostile, dégradant, humiliant ou offensant. La discrimination inclut également le fait d'enjoindre à quiconque d'adopter un comportement discriminatoire».

Article 2

Principe général de non-discrimination en entreprise

La réglementation en vigueur assure une protection contre les discriminations au travail, impliquant que toute décision de l'employeur doit être prise en fonction de critères objectifs et professionnels et non sur des considérations d'ordre personnel, fondées sur des éléments extérieurs au travail.

Dans ce cadre, l'article L. 1132-1 du Code du travail pose le principe de non-discrimination à l'embauche, en matière d'exécution du contrat de travail et de licenciement en interdisant à l'employeur de prendre en considération des éléments touchant à la personne du salarié et définis comme discriminatoires pour arrêter une décision le concernant. Rappelant qu'il n'existe

aucune hiérarchie entre les motifs de discriminations prohibés, la loi énumère les critères suivants :

- l'origine ;
 - le sexe ;
 - les mœurs ;
 - l'orientation sexuelle ;
 - l'identité de genre ;
 - l'âge ;
 - la situation de famille ou la grossesse ;
 - les caractéristiques génétiques ;
 - la particulière vulnérabilité résultant de la situation économique, apparente ou connue de son auteur ;
 - l'appartenance ou la non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation ou une prétendue race ;
 - les opinions politiques ;
 - les activités syndicales ou mutualistes ;
 - l'exercice d'un mandat électif local ;
 - les convictions religieuses ;
 - l'apparence physique ;
 - le nom de famille ;
 - le lieu de résidence ou la domiciliation bancaire ;
 - l'état de santé, la perte d'autonomie ou le handicap ;
 - la capacité à s'exprimer dans une langue autre que le français.
- La qualité de lanceur d'alerte, de facilitateur ou de personne en lien avec un lanceur d'alerte.

Le principe de non-discrimination concerne toutes les étapes de la vie professionnelle : aucun des motifs prohibés ne peut ainsi justifier qu'une personne soit écartée d'une procédure de recrutement ou de nomination ou de l'accès à un stage ou à une période de formation en entreprise, ou qu'un salarié soit sanctionné, licencié ou fasse l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, notamment en matière de rémunération, de mesures d'intéressement ou de distribution d'actions, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, de mutation ou de renouvellement de contrat.

De même, aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire :

- en raison de l'exercice normal du droit de grève ;
- en raison de l'exercice des fonctions de juré ou citoyen assesseur ;
- pour avoir refusé en raison de son orientation sexuelle une mutation géographique dans un État incriminant l'homosexualité.

Article 3

Protection contre la discrimination syndicale

L'exercice de la liberté syndicale est garanti par le Code du travail pour protéger les salariés qui l'exercent contre d'éventuels agissements ou mesures discriminatoires. L'article L. 1132-1 du Code du travail

pose le principe général de non-discrimination dans les relations de travail en vertu duquel aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, en raison de ses activités syndicales.

Les parties signataires du présent accord réaffirme l'interdiction de toute forme de discrimination syndicale, en rappelant l'interdiction faite à tout employeur de prendre en considération l'appartenance à un syndicat ou l'exercice d'une activité syndicale pour arrêter ses décisions en matière notamment de recrutement, de conduite et de répartition du travail, de formation professionnelle, d'avancement, de rémunération et d'octroi d'avantages sociaux, de mesures de discipline et de rupture du contrat de travail. Plus globalement, l'exercice d'un mandat ne doit avoir pour effet de pénaliser le représentant du personnel, élu ou désigné, dans l'accès à l'emploi ni dans son évolution professionnelle pour un motif relatif à ses fonctions syndicales ou électives.

Pour prévenir les risques de discrimination, la réglementation en vigueur garantit aux porteurs de mandats un statut protecteur spécifique.

Par accord du 8 novembre 1984 sur le droit syndical dans le travail temporaire, la branche avait rappelé ce principe de la liberté syndicale notamment par la mise en œuvre, au bénéfice des délégués syndicaux, de la garantie de non-discrimination.

Dans le prolongement de cet accord et par accord du 19 novembre 2021, la branche du travail temporaire a accompagné la dynamique du dialogue social par la valorisation de l'engagement des acteurs syndicaux au sein de la branche, se traduisant par l'attribution de moyens supplémentaires aux représentants des organisations syndicales de salariés représentatives dans la branche.

Enfin, l'accord du 7 octobre 2022 relatif à la GPEC des salariés permanents renforce l'engagement de la branche du travail temporaire en faveur de la non-discrimination syndicale en confiant à la CPNE, à partir de l'entrée en vigueur de l'accord, un travail paritaire destiné à trouver les voies et les moyens permettant de recenser et de valoriser les compétences acquises par les salariés permanents titulaires d'un mandat syndical ou d'élu du personnel.

Article 4

Protection du salarié témoin de discriminations

Aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire pour avoir témoigné d'agissements discriminatoires ou pour les avoir relatés. Toute mesure prise à l'égard d'un salarié en méconnaissance de cette disposition est nulle.

Article 5

Protection du salarié lanceur d'alerte

La réglementation actuelle pose le principe de l'interdiction des discriminations à l'encontre d'un lanceur d'alerte et lui assure une protection spécifique contre

toute mesure, menace ou tentative de représailles, sous forme notamment de discrimination, de la part de l'employeur.

Le cadre légal de cette protection est défini par la loi du 9 décembre 2016 relative à la transparence, à la lutte contre la corruption et à la modernisation de la vie économique puis récemment renforcé par la loi du 21 mars 2022 dont l'entrée en vigueur est prévue au 1^{er} septembre 2022.

Un lanceur d'alerte est une personne physique qui signale ou divulgue, sans contrepartie financière directe et de bonne foi, des informations portant sur un crime, un délit, une menace ou un préjudice pour l'intérêt général, une violation ou une tentative de dissimulation d'une violation d'un engagement international régulièrement ratifié ou approuvé par la France, d'un acte unilatéral d'une organisation internationale pris sur le fondement d'un tel engagement, du droit de l'Union européenne, de la loi ou du règlement.

Les témoins de bonne foi de faits constitutifs d'un délit ou d'un crime en ayant eu connaissance dans l'exercice de leurs fonctions ainsi que les victimes ou témoins de bonne foi de harcèlement moral ou sexuel bénéficient désormais de cette protection renforcée en application de la loi du 21 mars 2022. Cette loi étend, par ailleurs, certaines des protections offertes aux lanceurs d'alerte, en particulier la protection contre les représailles, à leur entourage : aux facilitateurs ayant aidé le lanceur d'alerte à effectuer un signalement ou une divulgation et aux personnes en lien avec le lanceur d'alerte.

Enfin, la loi du 21 mars 2022 complète la liste des motifs de discrimination prohibés par l'article L. 1132-1 du Code du travail, en interdisant à l'employeur de prendre à l'égard de son salarié toute mesure ou décision discriminatoire en raison de sa qualité de lanceur d'alerte, de facilitateur ou de personne en lien avec un lanceur d'alerte, sous peine de nullité de la mesure.

Chapitre 2

L'engagement des entreprises, des salariés et de leurs représentants

Au-delà du rappel des obligations légales, les partenaires sociaux de la branche s'inscrivent dans une démarche dynamique et pédagogique pour lutter contre toute forme de discrimination, impliquant tous les acteurs concernés : les entreprises et leurs dirigeants, les salariés intérimaires et permanents, les partenaires sociaux des entreprises, les membres des institutions représentatives du personnel (IRP) ainsi que les partenaires sociaux de la branche. La mobilisation de tous doit permettre de lever les obstacles quels qu'ils soient et constitue en soi un facteur de réussite de la branche.

Article 6

L'implication des entreprises et des salariés

Dans cette perspective, les parties signataires du présent accord rappellent aux ETT/ETTI la nécessité de poursuivre et renforcer leur démarche de communication régulière à destination de l'ensemble des salariés permanents et intérimaires visant à lutter efficacement contre la discrimination, à assurer l'égalité des chances de chacun et à promouvoir la richesse de la diversité. C'est pourquoi, elles rappellent l'importance de l'implication des dirigeants des ETT/ETTI dans cette démarche.

Article 7

L'engagement de la branche

Les parties signataires du présent accord s'engagent à prendre systématiquement en compte la promotion de tous dans le respect de la diversité et de l'égalité dans les différentes négociations de branche qu'elles ouvrent.

L'Observatoire de l'intérim et du recrutement (OIR) met également à la disposition des entreprises et du public ses travaux, en particulier le rapport de branche du travail temporaire, l'étude annuelle Regards croisés sur l'intérim, l'étude relative au CDI intérimaire qui fournissent des données quantitatives et qualitatives sur les publics visés par le présent accord.

Titre II

Actions et moyens mis en œuvre

Chapitre 1

Prévenir et agir contre les discriminations

Article 8

Engagement des dirigeants et mobilisation des acteurs

La mise en place d'une politique dynamique de lutte contre les discriminations et la promotion de l'égalité constitue une obligation légale pour les ETT/ETTI qui doit s'accompagner d'une mise en cohérence de leurs politiques de sélection des candidats à un emploi.

L'engagement personnel du chef d'entreprise et de l'équipe de direction est un préalable essentiel à la réussite d'une telle politique. C'est en effet par leur implication et leur détermination que cette politique peut se déployer efficacement à tous les niveaux de l'entreprise.

Ce déploiement passe par une démarche de communication régulière, au minimum annuelle, et soutenue des équipes de direction auprès de tous les salariés permanents en charge de la sélection des candidats à un emploi. Une démarche similaire est mise en œuvre auprès des salariés permanents en charge des relations commerciales avec les entreprises clientes.

La mise en œuvre d'une politique de branche portant sur la lutte contre les discriminations, la promotion de

l'égalité de tous et de la diversité, sous toutes ses formes, requiert que les représentations individuelles et collectives, les stéréotypes et les préjugés qu'ils induisent soient identifiés et supprimés.

Article 9

Sensibilisation des équipes de direction et des salariés permanents

La sensibilisation des équipes de direction, des niveaux hiérarchiques, des salariés et de leurs représentants aux problématiques liées à la promotion de la diversité et à la lutte contre les discriminations est nécessaire à toute démarche de changement, et doit permettre de prendre conscience des points sur lesquels chacun peut agir.

Cette sensibilisation doit permettre de lever les obstacles existants et de mobiliser l'ensemble des acteurs de l'entreprise et c'est pourquoi l'implication des instances représentatives du personnel, dans les entreprises qui en sont dotées est un facteur de réussite.

Cette sensibilisation, adaptée à la réalité des entreprises, peut notamment passer par la diffusion de documents d'information permettant de rappeler d'une part, les dispositions législatives, réglementaires et conventionnelles applicables aux ETT/ETTI, à leurs entreprises clientes et d'autre part, les engagements pris par la profession du travail temporaire, notamment à travers le présent accord.

Compte tenu des enjeux pour la profession qui doit être exemplaire sur la non-discrimination, l'égalité et la diversité notamment dans le cadre des activités de mise à l'emploi et également tout au long de la carrière de ses salariés, les parties signataires du présent accord considèrent qu'il est important de donner la possibilité aux ETT/ETTI de développer les compétences professionnelles des salariés permanents, afin de les aider à faire face aux commandes discriminatoires, ainsi qu'aux cas de discrimination rapportés par les salariés intérimaires dans le cadre de leur mission, auxquels ils peuvent être confrontés dans le cadre de la relation commerciale avec les entreprises clientes.

Article 10

Désignation d'un interlocuteur égalité diversité

Les chefs d'entreprise doivent, quelle que soit la taille de l'ETT/ETTI, se saisir de cette problématique et mettre en œuvre une politique interne cohérente visant à la promotion de la diversité et la lutte contre les discriminations.

Les actions qu'ils mettent en œuvre reposent sur un ensemble de procédures et d'outils comme par exemple, l'appui d'un salarié permanent plus particulièrement sensibilisé aux questions de promotion de la diversité et de lutte contre les discriminations ou encore d'un conseil extérieur compétent sur ce sujet.

Dans toutes les ETT/ETTI, quelle que soit leur taille, le chef d'entreprise désigne, parmi les salariés permanents, un interlocuteur spécialement en charge des

questions de promotion de la diversité et de lutte contre les discriminations.

Cette désignation fera l'objet d'une information du Comité social et économique dans les entreprises qui en sont dotées.

Cet interlocuteur participe à la définition et à la mise en œuvre de la politique de l'entreprise en matière de promotion de la diversité et de lutte contre les discriminations, ainsi qu'à l'élaboration de l'information et de la formation. En sa qualité d'expert, il assiste les services de l'entreprise sur les actions relevant de sa mission.

Il bénéficie obligatoirement d'une formation spécifique lui permettant d'exercer sa mission. Cette formation doit être renouvelée au moins tous les cinq ans.

Article 11

Information des recruteurs

Il est important que toutes les personnes impliquées dans le processus de sélection des candidats à un emploi intérimaire ou permanent, soient informées sur les sujets portant sur la prévention des discriminations, notamment par la mise à disposition d'outils d'information développés par la branche, visés aux articles 33 à 35 du présent accord. De plus, les salariés chargés des missions de recrutement sont obligatoirement formés conformément aux dispositions légales rappelées à l'article 14 du présent accord.

Ces mesures visent à garantir l'objectivité et l'impartialité des recruteurs et à lutter contre les stéréotypes, préjugés et interprétations erronées lors des entretiens de présélection et de recrutement.

Chapitre 2

Informations et actions en direction des entreprises clientes

Les salariés permanents des ETT/ETTI en charge des relations avec les entreprises clientes ont un rôle primordial de sensibilisation de celles-ci.

Article 12

Lutter contre les commandes discriminatoires

Les salariés permanents des ETT/ETTI peuvent être confrontés à une injonction à discriminer (comportement consistant à enjoindre à pratiquer une discrimination) de la part d'une entreprise cliente. Ils doivent aider les entreprises clientes à dépasser leurs propres représentations et préjugés en leur rappelant la législation en vigueur et en les informant des engagements de la branche. À cet effet, les outils développés par la branche ou par les ETT/ETTI leur seront remis et présentés.

Les ETT/ETTI soutiennent et accompagnent les salariés permanents qui refusent de répondre à une commande discriminatoire avérée d'une entreprise cliente. Dans ce cas, les salariés permanents concernés prendront contact avec leur hiérarchie afin de l'informer de la

situation et d'appliquer la procédure définie dans l'ETT/ETTI pour traiter ce type de demande. Dans ce cadre, les ETT/ETTI intègrent dans la procédure un dispositif de traçabilité des échanges entre les salariés permanents concernés, leur hiérarchie et l'entreprise cliente ou potentiellement cliente (prospect).

Dans le cas où les comportements discriminatoires perdureraient dans les demandes d'une entreprise cliente et ce malgré l'information et la sensibilisation réalisée par l'ETT/ETTI, la procédure mise en place dans cette ETT/ETTI pour traiter les demandes discriminatoires, prévoira, d'une part, d'alerter la direction de l'entreprise cliente de la situation et, d'autre part, de suspendre la prestation commerciale.

Article 13

Favoriser la diversité des recrutements

Afin de n'écartier aucune candidature, les parties signataires du présent accord incitent les ETT/ETTI à élargir et diversifier le plus possible leurs canaux et leurs moyens de recrutement.

Elles rappellent que si la diversification des canaux de recrutement pourra être réalisée dans le cadre d'une politique de partenariats avec des acteurs associatifs représentant un ou des publics visés par le présent accord, elle passe également par un traitement égalitaire des candidatures provenant aussi bien d'un quartier prioritaire de la politique de la ville, que de celles issues d'autres zones géographiques.

Les entreprises qui utilisent des algorithmes dans le domaine du recrutement, doivent s'assurer que ces algorithmes sont exempts de tout biais discriminatoire et de stéréotypes, en se référant notamment aux recommandations de la CNIL.

Article 14

Agir en cas de discrimination à l'encontre des salariés intérimaires dans l'exécution de leur mission

Lorsqu'un salarié intérimaire relate une situation ou un comportement discriminatoire, réel ou supposé, vécu lors d'une mission dans une entreprise utilisatrice, il doit prendre contact avec l'ETT/ETTI afin de l'informer de la situation. L'ETT/ETTI doit prendre toutes les mesures nécessaires en vue de faire cesser la situation et alerter, en conséquence, la direction de l'entreprise cliente.

Dans le cas où la situation ou le comportement discriminatoire perdurerait dans l'entreprise utilisatrice et ce malgré l'intervention de l'ETT/ETTI auprès de la direction de celle-ci, l'ETT/ETTI prend toute mesure pouvant aller jusqu'à la suspension de la prestation commerciale.

En outre, les parties signataires du présent accord rappellent que la rupture anticipée du contrat de mission ne peut, en aucun cas, reposer sur un motif de discrimination prohibé, en particulier en raison de la grossesse déclarée ou de la situation familiale du salarié intérimaire.

Chapitre 3

Former pour favoriser l'égalité

Article 15

La formation obligatoire des salariés chargés des missions de recrutement à la non-discrimination (article L. 1131-2 code du travail)

Conformément à la législation en vigueur, les partenaires sociaux de la branche rappellent que «dans toute entreprise employant au moins trois cents salariés et dans toute entreprise spécialisée dans le recrutement, les employés chargés des missions de recrutement reçoivent une formation à la non-discrimination à l'embauche au moins une fois tous les cinq ans».

Les parties signataires considèrent que tous les salariés employés dans les agences et les salariés impliqués dans la relation avec les entreprises clientes sont visés par cette obligation légale de formation dès leur embauche.

Pour accompagner les ETT/ETTI dans la mise en œuvre de cette obligation, un module de formation spécifiquement dédié à la non-discrimination à l'embauche sera proposé par la branche.

Ce module permettra notamment aux salariés permanents concernés de mieux maîtriser le cadre juridique en vigueur, de mieux reconnaître la discrimination à l'embauche sous toutes ses formes et de mettre en pratique les acquis de cette formation à travers des mises en situation.

Article 16

La formation professionnelle comme facteur d'égalité

La formation professionnelle est un levier d'action déterminant pour favoriser l'égalité entre les salariés dans l'accès à l'emploi, la sécurisation de leur parcours professionnel et dans leur évolution de carrière.

Afin de permettre aux salariés intérimaires d'accéder à l'emploi, de maintenir leur employabilité et de développer leurs compétences dans des conditions garantissant l'égalité de traitement, les partenaires sociaux demandent aux ETT/ETTI que leur politique de formation en faveur des salariés intérimaires soit mise en œuvre de façon équitable et respecte les principes de non-discrimination.

Dans l'accord du 29 novembre 2019 en faveur du développement des compétences et des qualifications des salariés de la branche tout au long de leur vie professionnelle, les partenaires sociaux ont fixé des priorités d'accès à la formation et à l'emploi pour certains publics fragiles.

Ainsi la détermination de publics spécifiques éligibles au CIPI et CDPI prend-elle en compte les caractéristiques de certains publics (jeunes, demandeurs d'emploi de longue durée, séniors, personnes en situation de handicap) pour lesquels l'égalité de traitement doit constituer un point de vigilance particulier. Ces orientations ont été prises afin de favoriser leur insertion sur le marché du travail et de leur permettre d'accéder

à un premier niveau de qualification en vue de développer leurs opportunités d'emploi.

Pour l'ensemble des dispositifs de formation en alternance visant les salariés permanents, les salariés intérimaires et les demandeurs d'emploi, un suivi spécifique est assuré pour les formations visant les jeunes de moins de 26 ans et les personnes âgées de 45 ans et plus.

Ainsi en 2021 ont été financées par la branche :

- 16 000 formations visant des personnes de moins de 26 ans

- 4 000 formations visant des personnes de 45 ans et plus

Article 17

Garantir l'égal accès à la formation professionnelle entre les femmes et les hommes

L'accès des femmes à la formation professionnelle est un élément déterminant dans la sécurisation de leur parcours professionnel et dans l'accès à des missions plus qualifiées permettant de développer leurs compétences et d'évoluer dans leur carrière professionnelle.

À ce titre, le sexe ou le genre n'entrent pas en ligne de compte dans l'accès à la formation professionnelle. Les parties signataires du présent accord sont attentives à cette dimension et appellent les acteurs de la branche à renforcer la communication sur les métiers et les recrutements précisant l'égalité d'accès quel que soit le sexe ou le genre des candidat(e)s.

En outre, afin de prendre en compte les contraintes liées à la parentalité, une attention particulière sera portée aux jours et horaires de la formation pour faciliter la conciliation de la vie professionnelle et familiale du salarié.

Article 18

La formation professionnelle des salariés intérimaires ne maîtrisant pas les savoirs

Afin que la maîtrise des savoirs de base et la maîtrise de la langue française ne constituent plus un frein dans l'accès à l'emploi et le développement des compétences, la branche s'est investie depuis de nombreuses années dans des programmes de formation nationaux.

Ainsi, grâce au Programme langue et compétences et aux ingénieries associées visant l'acquisition des savoirs et compétences de base et/ou de la langue française et bénéficiant d'une prise en charge majorée, près d'un millier de salariés ont été formés en 2020.

De plus, la CPNE mène des travaux en vue d'élaborer un socle de compétences clés destiné à renforcer les savoirs transverses (lire, écrire, compter, se repérer dans l'espace, communiquer...) des salariés intérimaires faiblement qualifiés. Ces éléments sont propres à renforcer l'autonomie des individus et à favoriser leur accès à l'emploi et à la formation avec des chances égales à celles de l'ensemble des salariés.

Article 19

La formation professionnelle comme outil d'intégration des réfugiés

Au travers de programmes d'accompagnement des publics migrants, la branche s'est mobilisée pour expérimenter et former des personnes issues de toutes origines géographiques et culturelles. Le programme HOPE en particulier est emblématique. Il propose des solutions permettant de faciliter l'accueil et l'intégration des réfugiés en France. Il est orienté vers l'emploi et l'autonomie des personnes ayant le statut de réfugié ou protégé subsidiaire, en alliant qualification en français et qualification métier.

Concrètement, c'est en leur proposant un apprentissage intensif de la langue française, une qualification à un métier ainsi qu'un accompagnement global (hébergement, restauration, suivi administratif, social et médical), que le programme participe activement à l'insertion des réfugiés en France.

En 2021, près de 500 parcours HOPE ont été financés par la branche.

Article 20

La formation en lien avec la reconversion professionnelle

Les personnes victimes d'accident du travail et de maladie professionnelle sont confrontées à des difficultés d'accès à l'emploi et à la formation pouvant générer des inégalités de traitement.

Par l'accord du 29 novembre 2019, les partenaires sociaux de la branche ont conçu deux dispositifs spécifiques pour les accompagner. Le bilan de reconversion vise un accompagnement sous forme de diagnostic permettant l'élaboration d'un plan d'action individuel. Le CAR (Contrat d'Alternance de Reconversion) permet quant à lui à un salarié intérimaire en reconversion, avec l'accord de son agence d'emploi, de se former en vue d'obtenir une qualification et d'accéder à l'emploi.

Les partenaires sociaux de la branche mènent actuellement une réflexion sur la reconversion professionnelle des salariés intérimaires accidentés, afin d'examiner les voies et moyens pour faciliter leur retour à l'emploi ; à l'occasion de ces travaux une attention particulière est portée aux salariés intérimaires en CDI déclarés inaptes.

Chapitre 4

Non-discrimination dans les pratiques de recrutement

Article 21

Veiller à la non-discrimination dans le recrutement

La procédure de recrutement constitue principalement l'étape où le risque de discrimination est le plus élevé, même s'il n'est ni intentionnel ni conscient.

Les parties signataires du présent accord entendent réaffirmer les principes juridiques qui encadrent les procédures de recrutement.

Aucune offre d'emploi ne peut comporter de mentions discriminatoires telles que la nationalité, le sexe, la situation de famille, une limite ou une fourchette d'âge du candidat(e) recherché(e), sauf si l'emploi répond à des conditions d'accès ou une exigence professionnelle expressément autorisées par les dispositions légales ou réglementaires en vigueur.

L'ensemble du processus de recrutement doit respecter le cadre juridique de la non-discrimination : la recherche, le tri et la sélection de candidats ne peuvent reposer sur aucun critère discriminatoire. Le refus d'embaucher une personne ne peut, en aucun cas, reposer sur un motif discriminatoire.

Les parties signataires du présent accord rappellent que les critères de sélection doivent être neutres, objectifs, pertinents au regard du poste à pourvoir et reposent sur les compétences recherchées, les qualifications et/ou les expériences professionnelles requises, les éventuelles contraintes inhérentes aux conditions d'emploi et exclure tout critère d'ordre personnel ou privé. Ces critères doivent être appliqués à l'ensemble des candidat(e)s tout au long du processus de recrutement.

Article 22

Les obligations du recruteur

Les parties signataires du présent accord rappellent les obligations légales du recruteur :

- Le poste à pourvoir et l'offre d'emploi. Le poste à pourvoir et l'offre d'emploi sont à définir précisément avec des critères objectifs limités aux compétences et aux aptitudes professionnelles requises pour occuper le poste et les tâches à effectuer. Le profil de poste, comme l'offre d'emploi, ne doit faire référence à aucun motif discriminatoire ;

- L'entretien de recrutement. Quelle que soit la forme sous laquelle elles sont demandées, les informations du recruteur doivent avoir pour seul but d'apprécier la capacité du candidat à occuper le poste proposé ou ses aptitudes professionnelles. Elles doivent être nécessairement en lien avec le poste proposé ;

- La décision de recrutement. La décision de recruter une personne ou de ne pas embaucher un(e) candidat(e) doit reposer sur des éléments objectifs liés aux capacités professionnelles de la personne.

Les obligations lors de la phase de recrutement

Avant toute mise en œuvre de la procédure, le candidat à un emploi doit être clairement informé des méthodes et techniques de recrutement (tests, questionnaire, etc.) auxquelles il devra se soumettre.

Des informations pour évaluer les compétences uniquement

Quelle que soit la forme sous laquelle les informations sont demandées (questionnaire, entretien, production de

documents, etc.), elles doivent avoir pour seul but d'apprécier la capacité du candidat à occuper l'emploi proposé ou ses aptitudes professionnelles.

Ces informations doivent présenter un lien direct et nécessaire avec l'emploi proposé ou avec l'évaluation des aptitudes professionnelles. Ainsi, il est interdit de demander des renseignements portant par exemple sur la vie privée ou familiale ou sur l'appartenance syndicale du candidat.

Les ETT/ETTI et les salariés peuvent utilement se référer au guide du Défenseur des droits

«Pour un recrutement sans discrimination».

Titre III

Les salariés permanents

Chapitre 1

L'accueil et l'intégration des salariés permanents

Article 23

Assurer l'objectivité des processus de recrutement

Toutes les candidatures font l'objet d'une procédure établie donnant lieu à différentes étapes de tests et/ ou d'entretiens de sélection.

Chaque ETT/ETTI met en place, après information du Conseil social et économique, dans les entreprises qui en sont dotées, les procédures adaptées pour que les recrutements, qu'ils soient effectués en interne ou par l'intermédiaire du service public de l'emploi ou de moyens numériques, soient réalisés dans le cadre de dispositifs de sélection exempts de toutes formes de discrimination et visant à une diversification des sources de recrutement.

Lorsque cela est possible, les ETT/ETTI veilleront à ce que la validation de la décision de recrutement implique au moins deux personnes, par exemple un représentant du service opérationnel concerné, ainsi que le service fonctionnel en charge des recrutements.

Afin de garantir des recrutements basés sur les seules compétences, les aptitudes, l'expérience et d'assurer une égalité de traitement, les ETT/ETTI généralisent les méthodes objectives de sélection et / ou de test notamment :

- Elles veillent à ce que les libellés de postes soient non-discriminatoires : les terminologies employées dans le libellé des profils de poste et des annonces ne doivent comporter aucun critère illicite ou discriminatoire et rester neutres dans la description du poste à pourvoir.

- Elles appliquent des critères objectifs de recrutement : les capacités des candidats à occuper les postes à pourvoir sont appréciées objectivement sur l'expérience et les compétences professionnelles en termes de savoirs, savoir-être et savoir-faire.

• Elles traitent les informations collectées en toute objectivité : les données répertoriées lors des différentes étapes du recrutement ne doivent comporter aucun commentaire discriminatoire et ont pour seul objectif d'apprécier les compétences et les capacités du candidat.

• Elles donnent un accès aux candidats aux informations les concernant : les candidats peuvent demander l'accès aux informations les concernant, la rectification ou la suppression de tout ou partie des données personnelles dans le cadre des procédures mises en place dans l'ETT/ETI concernée, en application de la réglementation relative à la protection des données personnelles.

Article 24

Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

L'ETT/ETI est tenue d'assurer pour un même travail, ou un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes : cette obligation interdit toute différenciation de salaire fondée sur le sexe. Le respect de ce principe constitue un élément essentiel de la dynamique de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et de la mixité des emplois.

Formation, classification, promotion, mutation, congé, sanction disciplinaire ou licenciement : aucune décision de l'ETT/ETI ou clause de convention ou d'accord collectif ne doit prendre en compte l'appartenance à un sexe déterminé.

Ces dispositions ne font toutefois pas obstacle à l'intervention de mesures temporaires prises au seul bénéfice des femmes visant à établir l'égalité des chances entre les femmes et les hommes, en particulier en remédiant aux inégalités de fait qui affectent les chances des femmes. Ces mesures résultent :

- soit de dispositions réglementaires prises dans les domaines du recrutement, de la formation, de la promotion, de l'organisation et des conditions de travail ;
- soit de l'application du plan pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Chapitre 2

Promotion, mobilité et déroulement de carrière

Article 25

Prise en compte de certaines périodes d'absence prolongées en matière de congé maternité ou d'adoption

Les parties signataires du présent accord rappellent que les salariés permanents absents en raison d'un congé maternité ou d'adoption bénéficient, à leur retour dans l'ETT/ETI, de garanties d'évolution de leur rémunération.

La garantie de rattrapage salarial est mise en œuvre dans les conditions suivantes :

• si l'ETT/ETI est couverte par un accord collectif d'entreprise déterminant des garanties d'évolution de la rémunération des salarié(e)s pendant leur congé de maternité ou d'adoption et à la suite de ce congé, ce sont les dispositions de cet accord qui s'appliquent dès lors qu'elles sont aussi favorables que celles prévues par l'article L. 1225-26 du Code du travail ;

• si l'ETT/ETI n'est pas couverte par un tel accord, la rémunération de la salariée ou du salarié si c'est lui qui bénéficie du congé est majorée, à la suite du congé de maternité ou d'adoption, des augmentations générales appliquées dans l'entreprise ainsi que de la moyenne des augmentations individuelles perçues pendant la durée de ce congé par les salariés relevant de la même catégorie professionnelle ou, à défaut, de la moyenne des augmentations individuelles dans l'entreprise.

En outre, la salariée ou le salarié qui reprend son activité à l'issue d'un congé de maternité ou d'adoption a droit à un entretien professionnel avec l'ETT/ETI consacré à ses perspectives d'évolution professionnelle, notamment en termes de qualifications et d'emploi.

Un entretien professionnel doit, par ailleurs, être proposé systématiquement par l'ETT/ETI au salarié permanent qui reprend son activité à l'issue d'un congé parental d'éducation, d'un congé de proche aidant, d'un congé sabbatique, d'un arrêt de travail pour longue maladie ou à l'issue d'un mandat syndical. Cet entretien peut avoir lieu, à l'initiative du salarié permanent, à une date antérieure à la reprise de poste.

Article 26

Assurer l'objectivité des critères de promotion et garantir la diversité à tous les niveaux de l'entreprise

Les parties signataires du présent accord rappellent que l'évolution professionnelle des salariés permanents repose exclusivement sur des critères objectifs. Le déroulement de carrière doit, par conséquent, correspondre aux compétences professionnelles mises en œuvre ainsi qu'à l'expérience professionnelle acquise, et le cas échéant validée.

Tous les salariés permanents de l'entreprise, à temps plein ou à temps partiel, doivent être en mesure, à compétences égales, d'avoir les mêmes chances en termes de parcours professionnels et les mêmes possibilités d'évolution de carrière, y compris en ce qui concerne l'accès aux postes à responsabilité.

Dans le cas où des critères retenus dans les définitions d'emploi seraient de nature à écarter certains profils de salariés de leur accès, les ETT/ETI doivent les supprimer.

Les ETT/ETI doivent former les managers et les responsables ressources humaines des spécificités de gestion de la diversité afin que tout traitement discriminatoire soit évité. Elles veillent à ce que les

aménagements ne constituent pas un obstacle à l'évolution des carrières professionnelles.

Lorsque la mobilité géographique fait partie du parcours professionnel, les ETT/ETTI s'engagent à ce que les modalités de mise en œuvre de cette mobilité soient compatibles avec les contraintes de la parentalité.

Chapitre 3

Conciliation vie professionnelle et vie personnelle

Article 27

Prise en compte des contraintes liées à la parentalité ou à l'accompagnement d'un proche

Une vigilance toute particulière doit être apportée sur les aménagements d'horaires mis en place, notamment pour faciliter la conciliation de la vie professionnelle et de la vie personnelle et familiale des salariés permanents, afin que ces aménagements ne fassent pas obstacle à des propositions d'évolution de carrière.

Dans une logique similaire, afin de prendre en compte les contraintes liées à la parentalité ou à l'accompagnement d'un proche, une attention particulière sera apportée aux heures de début et de fin de réunion, dans le respect des dispositions légales et conventionnelles relatives à la durée du travail.

Titre IV

Les salariés intérimaires

Chapitre 1

L'accueil et l'intégration des salariés intérimaires

Article 28

Les conditions d'accès à l'emploi et le recrutement pour favoriser la diversité

L'évolution démographique de la population active fait apparaître des tensions prévisibles sur le marché du travail : en effet, la population en âge de travailler devrait baisser très significativement et les entreprises doivent se préparer à accueillir, dès à présent, toutes les compétences nécessaires à leur activité. Les parties signataires du présent accord entendent en faire une opportunité supplémentaire pour la promotion de la diversité.

Dans ce cadre, les ETT/ETTI s'engagent, à chaque étape de la sélection de candidats à un emploi, à apprécier leur dossier de candidature selon des critères objectifs au regard des caractéristiques professionnelles du poste, afin d'éviter toute situation discriminante.

Les ETT/ETTI sont doublement concernées par les problématiques de discrimination :

- *dans l'emploi ou la relation d'intermédiation directe, entre l'ETT/ETTI et le candidat ou le salarié,*
- *dans la relation avec l'entreprise cliente.*

En tant qu'intermédiaire de l'emploi, les ETT/ETTI ont également un rôle d'incitation des entreprises clientes à diversifier leurs embauches en termes de publics et à accepter des profils différents de ceux travaillant habituellement au sein de leurs équipes.

Ainsi, les ETT/ETTI sont incitées à proposer aux entreprises clientes des candidats à un emploi, des profils variés en termes d'expérience professionnelle et de formation initiale.

Les parties signataires du présent accord considèrent que la diversité constitue un atout pour l'insertion de publics rencontrant des difficultés d'accès à l'emploi (seniors, femmes, jeunes, demandeurs d'emploi de longue durée, bénéficiaires de minima sociaux, personnes en situation de handicap, réfugiés...), mais également pour le développement économique de la branche, des ETT/ETTI et celui des entreprises clientes.

Les parties signataires rappellent l'importance du principe légal d'égalité de traitement dont doit bénéficier tout salarié intérimaire. Ce principe constitue une garantie de non-discrimination salariale. Il garantit au salarié intérimaire le même montant de rémunération que perçoit dans l'entreprise utilisatrice, après période d'essai, un salarié de qualification professionnelle équivalente occupant le même poste de travail.

Article 29

Accueil et information des candidats à un emploi intérimaire

C'est, notamment, par l'intermédiaire des agences d'emploi que les candidats à un emploi prennent contact avec le monde du travail.

C'est pourquoi, elles veillent, en fonction de leurs secteurs d'activité, à accueillir les candidats, dont le profil correspond aux besoins qu'elles auraient identifiés en vue de satisfaire les demandes de leurs entreprises clientes sur un bassin d'emploi.

Les agences d'emploi enregistrent, en fonction de leur(s) spécialisation(s), les curriculum vitae, et les compétences professionnelles des candidats à un emploi dont le profil correspond aux besoins du bassin d'emploi qu'elles couvrent géographiquement et aux demandes de leurs clients. Elles peuvent, le cas échéant, réorienter cette candidature vers d'autres agences de la même entreprise, en fonction de leurs besoins et de leurs spécificités.

C'est sur cette seule base et, le cas échéant, sur celle des entretiens de recrutement ultérieurs que l'ETT ou l'agence pourra prendre la décision d'enregistrer la candidature.

Article 30

Assurer l'objectivité des processus de recrutement et de mise à l'emploi des salariés intérimaires

Toutes les candidatures, traitées par les ETT/ETTI, font l'objet d'une procédure établie donnant lieu à différentes étapes de tests et / ou d'entretiens de sélection.

Chaque année, dans le cadre de la présentation de leur bilan social, les ETT/ETTI présentent au CSE, si elles en sont dotées, les modalités de recrutement et de sélection des candidats si ces dernières ont été modifiées.

Afin de garantir des recrutements ou des sélections basés sur les seules compétences, les aptitudes, l'expérience et d'assurer une égalité de traitement, les ETT/ETTI généralisent les méthodes objectives de sélection et / ou de test, notamment :

- Elles s'assurent que les libellés de poste soient non-discriminatoires :

Les terminologies employées dans le libellé des profils de poste et des annonces ne doivent comporter aucun critère illicite ou discriminatoire et doivent rester neutres dans la description du poste à pourvoir.

- Elles appliquent des critères objectifs de recrutement :

Les capacités des candidats, à occuper les postes à pourvoir sont appréciées objectivement sur : la qualification, l'expérience et les compétences professionnelles en termes de savoirs, savoir-faire et savoir-être nécessités par l'emploi.

- Elles traitent les informations collectées en toute objectivité :

Les données répertoriées lors des différentes étapes du recrutement ne doivent comporter aucun commentaire discriminatoire et ont pour seul objectif d'apprécier les compétences et les capacités des candidats.

- Elles donnent un accès aux candidats aux informations les concernant :

Les candidats à un emploi, peuvent demander l'accès aux informations les concernant et demander la rectification ou la suppression de tout ou partie des données personnelles dans le cadre des procédures mises en place dans l'ETT/ETTI concernée, en application de la réglementation relative à la protection des données personnelles.

Article 31

Prise en compte des contraintes liées à la parentalité ou à l'accompagnement d'un proche

Les ETT/ETTI veilleront à la conciliation entre la vie professionnelle et la vie personnelle et familiale des candidats ou des salariés intérimaires dans les missions qui leur sont proposées, en tenant compte des contraintes liées à la parentalité ou à l'accompagnement d'un proche, déclarées par le candidat ou le salarié intérimaire.

Titre V

Communication et suivi de la politique de promotion de la diversité

Chapitre 1

Outils de communication de la Branche pour prévenir les discriminations, promouvoir l'égalité et la diversité

Les parties signataires du présent accord souhaitent informer les entreprises clientes, les candidats à un emploi intérimaire ou permanent, ainsi que les salariés intérimaires et permanents, de leurs engagements relatifs à la prévention des discriminations et à la promotion de l'égalité et de la diversité.

La branche du travail temporaire élaborera à cet effet, dans les 12 mois qui suivent l'entrée en vigueur du présent accord, une campagne de communication : il pourra s'agir d'affichages, de flyers, de guides pratiques, d'outils numériques de sensibilisation pouvant être relayés sur les sites des agences d'emploi ou de tout organisme intéressé.

Ces outils de communication sont financés au moyen des fonds de l'AGF-CPPNTT.

Article 32

Outils à destination des salariés permanents

Afin d'aider les salariés permanents à répondre aux principales questions qu'ils se posent ou à celles posées par des candidats ou des salariés, un Guide pratique (permettant de bien comprendre la notion de discrimination, les discriminations prohibées et les voies de recours) sera réalisé et diffusé à l'ensemble des agences d'emploi

En complément une plaquette donnera également aux ETT/ETTI des repères pour un argumentaire commercial levant les objections ou réticences des entreprises utilisatrices et valorisant les seules compétences des candidats.

Article 33

Outils à destination des salariés intérimaires

Une brochure «qu'est-ce qu'une discrimination» sera réalisée, pour permettre aux candidats et salariés intérimaires de bien comprendre la notion de discrimination, les discriminations prohibées et les voies de recours.

Article 34

Outils à destination des entreprises utilisatrices

Une plaquette d'information rappellera aux entreprises utilisatrices les dispositions légales et présentera l'engagement des ETT/ETTI en faveur de la lutte contre les discriminations et la promotion de la diversité.

Chapitre 2

Suivi dans l'entreprise

Article 35

Information du comité social et économique sur les méthodes de recrutement

Dans les ETT/ETTI dotées d'un comité social et économique, ce dernier est informé, préalablement à leur utilisation, sur les méthodes ou techniques d'aide au recrutement des candidats à un emploi ainsi que sur toute modification de celles-ci.

Article 36

Droit d'alerte du comité social et économique

Un droit d'alerte est reconnu au comité social et économique lorsqu'un de ses membres constate, notamment par l'intermédiaire d'un salarié, qu'il existe une atteinte aux droits des personnes, à leur santé physique et mentale ou aux libertés individuelles dans l'entreprise qui ne serait pas justifiée par la nature de la tâche à accomplir, ni proportionnée au but recherché, telle une mesure discriminatoire.

L'employeur procède sans délai à une enquête avec le membre du CSE et prend les dispositions nécessaires pour remédier à cette situation.

En cas de carence de l'employeur ou de divergence sur la réalité de cette atteinte, et à défaut de solution trouvée avec l'employeur, le salarié, ou le membre du CSE si le salarié intéressé averti par écrit ne s'y oppose pas, saisit le bureau de jugement du Conseil de prud'hommes qui statue selon la procédure accélérée au fond.

Chapitre 3

Suivi au niveau de la branche

Article 37

Rapport de branche relatif à la diversité

Les partenaires sociaux de la branche ont confié à l'OIR l'élaboration du Rapport de branche qui contient de nombreuses informations concernant la situation comparée des femmes et des hommes, l'emploi des salariés en situation de handicap dans la branche, ainsi que l'emploi des jeunes et des seniors.

Afin d'améliorer la visibilité de ces informations et en faciliter la diffusion, les parties signataires du présent accord décident de la création d'un Rapport annuel relatif à la diversité dans la branche du travail temporaire qui contiendra notamment (en fonction des éléments disponibles) :

— Pour les salariés permanents :

- La structure de la population salariée par âge
- La structure de la population salariée par sexe
- La part des salariés de nationalité étrangère

- La répartition entre cadre et non cadre par sexe
- La répartition des promotions par sexe
- La part des salariés en situation de handicap
- Des indicateurs sur l'accès à la formation

— Pour les salariés intérimaires :

- La structure de la population salariée par âge
- La structure de la population salariée par sexe
- L'intensité d'emploi sur un an par âge et par sexe
- La part des salariés de nationalité étrangère
- La part des salariés en situation de handicap
- La part des salariés de nationalité étrangère
- Des indicateurs sur le sentiment de discrimination
- Des indicateurs sur l'accès à la formation

Article 38

Suivi par les organismes paritaires de la branche

Les partenaires sociaux de la branche demandent aux organismes paritaires de la branche (à ce jour, le FASTT, le FPE-TT et l'OIR) de se mobiliser dans la lutte contre les discriminations et de sensibiliser leurs partenaires et sous-traitants sur la vigilance à porter à cet enjeu.

Titre VI

Dispositions finales

Article 39

Champ d'application de l'accord

Le présent accord est applicable à l'ensemble des ETT/ETTI et des entreprises adaptées de travail temporaire (EATT), situées sur le territoire national et dans les départements et régions d'outre-mer et collectivités d'outre-mer (DROM-COM), à l'exception de Wallis-et-Futuna et de la Polynésie Française.

Article 40

Entreprises de moins de 50 salariés

En application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les parties signataires conviennent que le contenu du présent accord ne justifie pas de prévoir des stipulations spécifiques aux entreprises de moins de cinquante salariés, visées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail.

Article 41

Durée et entrée en vigueur de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée et entre en vigueur le premier jour du mois qui suit son dépôt.

Article 42

Conséquences liées à l'entrée en vigueur de l'accord

En application de l'article L. 2261-8 du Code du travail, le présent accord révisé et se substitue de plein

droit, à compter de sa date d'entrée en vigueur, à l'ensemble des stipulations de :

- L'accord du 16 mars 2007 pour la non-discrimination, l'égalité de traitement et la diversité des salariés permanents des entreprises de travail temporaire ;

- L'accord du 6 juillet 2007 pour la non-discrimination, l'égalité de traitement et la diversité dans le cadre des activités de mise à l'emploi des entreprises de travail temporaire.

Article 43 **Suivi de l'accord**

La CPPNI est en charge du suivi annuel du présent accord. Le Rapport annuel relatif à la diversité dans la branche du travail temporaire mentionné à l'article 38 lui sera présenté chaque année par l'OIR.

Par ailleurs, la CPPNI veillera à la mise à jour des outils de communication de la branche.

Article 44 **Révision et dénonciation de l'accord**

Le présent accord peut être révisé conformément aux dispositions de l'article L. 2261-7 du code du travail.

Il peut être dénoncé dans les conditions prévues aux articles L. 2261-9 et suivants du code du travail.

Article 45 **Dépôt et extension**

Le présent accord fera l'objet des formalités de dépôt dans les conditions prévues aux articles L. 2231-6, L. 2261-1 et D. 2231-2 du code du travail ainsi que des formalités nécessaires à son extension.

Emploi des Seniors **Accord du 30 novembre 2009**

[Étendu par arr. 28 avr. 2010, JO 7 mai, entre en vigueur le 1^{er} janv. 2010 et conclu pour une durée déterminée de 3 ans]

Préambule

Depuis de nombreuses années les partenaires sociaux de la branche du Travail Temporaire se sont attachés à promouvoir les actions en faveur de l'emploi, et notamment celles visant à promouvoir la lutte contre les discriminations, la prévention des risques et la sécurisation des parcours professionnel, en faveur des salariés permanents et des salariés intérimaires.

C'est dans ce cadre qu'ont été signés en 2004 un accord pour la mise en place de dispositifs de professionnalisation spécifiques (mise en place d'un Contrat de Développement Professionnel Intérimaire à destination de salariés ayant acquis au moins 450 Heures d'expérience en entreprise de travail temporaire, d'un Contrat d'Insertion Professionnelle Intérimaires, à destination des publics éloignés de l'emploi), en 2007 deux accords en faveur de «la non-discrimination, l'égalité de traitement et la diversité dans le travail temporaire», en

faveur des salariés permanents et des salariés intérimaires.

En 2008, les entreprises de travail temporaire (ETT) ont employé près de 23.000 salariés permanents, parmi lesquels les 46 ans et plus représentaient 12.2 % de l'effectif, et les plus de 55 ans 2,9 % de l'effectif⁽¹⁾.

(1) Source : Rapport de branche 2008 - données 2007

Les ETT ont délégué en moyenne en 2008 plus de 600.000 travailleurs temporaires (équivalent temps plein), représentant près de 2.000.000 de salariés⁽²⁾.

(2) Source : DARES - Moyenne annuelle 2008

Parmi les salariés temporaires délégués en entreprise utilisatrice, les salariés de 50 ans et plus représentaient en moyenne en 2008 près de 48.500 emplois équivalent temps plein⁽³⁾.

(3) Source : rapport d'activité du Prisme - 2008 / OTT - «Regard des intérimaires - Mars 2008»

Cependant, au cours du 2^{ème} semestre 2008 et de l'année 2009, la dégradation de la conjoncture économique a conduit à une hausse importante de nombre de demandeurs d'emploi inscrits à Pôle Emploi, et elle a fortement affecté l'activité des ETT et impacté l'emploi intérimaire.

Le volume d'emplois intérimaire s'est réduit massivement. Il représentait 417.000 emplois en mai 2009, contre 639.000 emplois en mai 2008, soit une baisse de plus de 35 %⁽⁴⁾.

(4) Source : DARES, Mai 2009

Les travailleurs temporaires âgés de plus de 50 ans représentaient 36 875 emplois équivalent temps plein au 1^{er} Trimestre 2009, contre 50.466 emplois équivalent temps plein au 1^{er} trimestre 2008.

La Branche du Travail Temporaire représente en mai 2009 plus de 435.000 emplois Equivalents Temps Plein (ETP), dont plus de 90 % sont constitués des salariés intérimaires mis à disposition auprès de nos entreprises clientes.

Conscient des difficultés que peuvent rencontrer les Seniors sur le marché du travail, quant à leur maintien dans l'emploi ou aux opportunités de recrutement offertes, la branche du Travail Temporaire entend réaffirmer sa capacité à agir pour le déploiement de dispositions favorables au développement de l'emploi des salariés Seniors.

Dans le cadre défini par les articles L. 138-24 et suivants du code de la sécurité sociale issus de la loi de financement de la Sécurité Sociale du 17 décembre 2008 et de ses décrets d'application, les parties signataires entendent impulser des actions au sein de la branche, aussi bien en ce qui concerne les salariés permanents des ETT que les intérimaires mis à disposition auprès d'entreprises utilisatrices.

Les parties signataires entendent reconnaître les compétences et valoriser l'expérience acquise par les salariés Seniors, réaffirmer l'intérêt de maintenir les Seniors dans l'emploi, et incitent les entreprises et les partenaires sociaux à poursuivre dans chaque entreprise, par le biais du dialogue social, la réflexion sur l'emploi des

Seniors afin de mettre en place au sein des entreprises de la branche des actions efficaces pour la gestion des âges.

Ces actions seront menées à destination des ETT, des entreprises clientes, des salariés permanents des ETT et des salariés intérimaires mis à disposition des entreprises clientes, et devront permettre au cours des prochaines années de développer l'emploi des Seniors.

Ces actions viseront notamment à :

- donner aux salariés des possibilités d'évolution dans leur seconde partie de carrière ;
- développer le tutorat pour permettre aux salariés seniors de transmettre leur savoir ;
- mettre en place des actions en faveur de la formation professionnelle des seniors.

Le présent accord prévoit la définition d'objectifs chiffrés, ainsi que la mise en place de dispositions favorables à l'atteinte de ces objectifs sur les domaines exposés ci-après au niveau de la branche. Les dispositions retenues feront l'objet d'un suivi selon les modalités définies ci-dessous.

Chapitre I

Objet et champ d'application du présent accord

Le présent accord a pour objet, dans le cadre de la politique de branche du Travail Temporaire, d'encourager l'emploi des Seniors, par la mise en place de dispositions visant à favoriser le recrutement des salariés âgés de 50 ans et plus, et à favoriser le maintien dans l'emploi des salariés âgés de 55 ans et plus.

Le présent accord a pour vocation à s'appliquer aux salariés permanents et aux salariés intérimaires, selon des modalités qui peuvent être spécifiques à chaque catégorie définies dans le présent accord.

Les dispositions ainsi définies visent l'ensemble des entreprises de travail temporaire quel que soit leur effectif, et les dispositions et objectifs prévus dans le présent accord s'apprécient au niveau de la branche.

Les ETT qui auront conclu des accords collectifs ou plans d'action prévoyant sur un même domaine d'action, pour les mêmes catégories de salariés, des dispositions prévoyant des actions similaires, pourront utiliser les actions définies au niveau de la branche pour répondre à leurs objectifs individuels.

Chaque ETT peut également en fonction du contexte qui lui est propre, retenir d'autres dispositions ou fixer des objectifs différents répondant au contexte spécifique de son entreprise.

Le chapitre II présente l'ensemble des dispositions relatives aux salariés intérimaires, le chapitre III présente l'ensemble des dispositions relatives aux salariés permanents, et le chapitre IV présente des mesures complémentaires que les ETT sont incitées à mettre en place,

et dont les indicateurs seront suivis dans le cadre du suivi du présent accord.

Chapitre II Dispositions relatives aux salariés intérimaires

Article II.1

Objectif global pour les salariés intérimaires

Les parties signataires entendent promouvoir le recrutement et la délégation de salariés intérimaires de plus de 50 ans auprès de leurs entreprises clientes.

Les salariés intérimaires de plus de 50 ans représentaient au 1^{er} trimestre 2009 36 875 emplois ETP, alors qu'ils représentaient 50.400 emplois ETP au 1^{er} trimestre 2008, soit une baisse en volume de l'emploi intérimaire des plus de 50 ans de plus de 27 %⁽⁵⁾.

(5) Source DARES Mai 2009

Conscientes des fortes fluctuations du volume d'emploi intérimaire observé ces derniers mois, les parties signataires s'engagent à mettre en place des dispositions favorables en faveur du recrutement de salariés intérimaires de plus de 50 ans afin que le volume d'emploi des salariés intérimaires de plus de 50 ans évolue de la façon suivante :

— en 2010 : le taux d'évolution du volume d'emploi intérimaire des plus de 50 ans devra être supérieur de 1 point au taux d'évolution du volume d'emploi intérimaire global.

— en 2011 : le taux d'évolution du volume d'emploi intérimaire des plus de 50 ans devra être supérieur de 2 points au taux d'évolution du volume d'emploi intérimaire global.

— en 2012 : le taux d'évolution du volume d'emploi intérimaire des plus de 50 ans devra être supérieur de 3 points au taux d'évolution du volume d'emploi intérimaire global.

Le taux sera calculé à partir des données DARES trimestrielles.

À titre d'exemple, si le taux d'évolution du volume d'emploi intérimaire est de + 5 % en 2010 par rapport en 2009, le taux d'évolution du volume d'emploi des salariés intérimaires de plus de 50 ans devrait être de 6 % (5 % + 1 point) pour atteindre l'objectif fixé en 2010.

Article II.2

Domaines d'action et dispositions favorables à destination des salariés intérimaires

Article II.2.1

Recrutement des salariés âgés dans l'entreprise

a

Constat

Les partenaires sociaux de la branche ont signé en 2007 un accord en faveur de «la non-discrimination,

l'égalité de traitement et la diversité dans le travail temporaire».

Néanmoins, l'emploi des Seniors demeure encore aujourd'hui, quel que soit la branche d'activité, une pré-occupation.

C'est pourquoi les parties signataires entendent aujourd'hui promouvoir une action spécifique vers les Seniors.

b

Disposition favorable : Réalisation d'une communication spécifique réalisée au sein de la Branche pour faciliter le recrutement et la délégation de salariés intérimaires Seniors

Afin de favoriser le recrutement des salariés âgés, les signataires du présent accord proposent de mettre en place une action de communication et de sensibilisation à l'emploi et au recrutement des Seniors par le biais du Travail Temporaire, soit en contrat de travail Temporaire soit dans le cadre des activités de recrutement des agences d'emploi.

Cette action de communication sera élaborée et prise en charge par le Prisme et diffusée à l'ensemble des agences d'emploi, soit plus de 1000 entreprises représentant près de 7 000 agences.

La communication visera à combattre toute forme de discrimination au recrutement en raison de l'âge, et s'adressera aux salariés et candidats intérimaires, aux candidats aux offres à pourvoir en CDD ou CDI proposées par les ETT, aux salariés permanents des ETT présents en agence, et aux entreprises clientes.

c

Objectif chiffré

Les parties signataires s'engagent à réaliser un minimum d'une campagne de communication à ce sujet durant la période de validité du présent accord, couvrant l'ensemble des entreprises de travail temporaire.

Les supports de la campagne seront présentés lors d'une réunion de la Commission Paritaire Professionnelle Nationale du Travail Temporaire (CPPNTT).

La communication sera diffusée par le Prisme à ses entreprises adhérentes et par l'intermédiaire de la CPPNTT à l'ensemble des ETT.

La communication sera diffusée chaque année et pourra être revue, modifiée, améliorée tant que de besoin en fonction des résultats obtenus après chaque campagne.

En dehors des modalités de suivi de l'accord définies au chapitre IV, le suivi de cette campagne pourra être effectué tant que de besoin et en fonction des données disponibles au sein de la CPPNTT.

d

Indicateur de suivi

Pour suivre la réalisation de cet objectif, à l'occasion de la présentation du rapport de branche, la nature, le nombre de supports diffusés, le nombre d'ETT concernées sera mentionné chaque année.

Article II.2.2

Développement des compétences et des qualifications et accès à la formation

a

Constat

Depuis de nombreuses années, les partenaires sociaux se sont engagés pour la promotion des actions de formation professionnelle auprès des salariés intérimaires.

Ils ont mis en place des dispositifs de professionnalisation spécifiques aux salariés intérimaires, et ont notamment créé le Contrat de Développement Professionnel Intérimaires (CDPI).

Le CDPI a depuis 2004 démontré tout son intérêt pour l'insertion durable vers l'emploi des salariés intérimaires⁽⁶⁾. Ainsi, en 2008, plus de 6.000 CDPI ont été réalisés.

(6) 79 % de bénéficiaires d'un CDPI sont en emploi 6 mois après, source «Les effets de la Formation sur l'insertion professionnelle des intérimaires, FAFTT, Mai 2009»

Néanmoins, l'utilisation du CDPI pour les intérimaires de plus de 45 ans, qui représentent en moyenne près de 15 % de l'emploi intérimaire, est encore limitée. En effet, parmi les bénéficiaires d'un CDPI en 2008, les intérimaires de 45 ans et plus ne représentaient que 10 % des bénéficiaires du dispositif⁽⁷⁾.

(7) Source : «Les effets de la Formation sur l'insertion professionnelle des intérimaires, FAFTT, Mai 2009»

b

Disposition favorable : Développement de l'utilisation du CDPI pour les salariés intérimaires de plus de 45 ans

Afin de permettre son développement sur les publics Seniors, les signataires du présent accord conviennent de développer l'utilisation du CDPI pour les salariés intérimaires de plus de 45 ans.

Les partenaires sociaux de la branche du travail temporaire s'engagent notamment à négocier et créer un Contrat de Développement Professionnel Intérimaires spécifique à destination des Seniors, avec notamment des conditions d'accès particulières.

c

Objectif chiffré

Les signataires du présent accord entendent faciliter l'accès au CDPI pour les salariés de plus de 45 ans et augmenter le nombre de bénéficiaires de plus de 45 ans de ce contrat, afin de porter la part de salariés de plus de 45 ans bénéficiaires de ce dispositif au minimum à une part équivalente à celle de l'emploi intérimaire des salariés de plus de 45 ans, soit 15 % à ce jour.

d

Indicateur de suivi

Le suivi de cette disposition sera observé par le nombre de CDPI conclus avec des salariés de plus de 45 ans rapporté au nombre total de CDPI conclus, comparé à la part de salariés intérimaires de plus de 45 ans dans le volume d'emploi intérimaire total.

En cas de conclusion d'un accord relatif à un contrat spécifique «CDPI Seniors», les parties signataires suivront de plus l'évolution du nombre de «CDPI Seniors» conclus par an.

Article II.3

Transmission des savoirs et des compétences et développement du tutorat

a

Constat

La transmission des savoirs et des compétences est une question essentielle pour les entreprises. Dans ce contexte économique actuel, de nombreux secteurs d'activité vont avoir besoin de tuteurs afin de transmettre les savoirs.

Les salariés intérimaires formés et expérimentés pourront apporter leur expérience et connaissance au sein des entreprises utilisatrices.

b

Disposition favorable : développement du tutorat pour les salariés intérimaires

Les signataires du présent accord entendent favoriser le développement de la fonction tutorale, notamment pour les salariés intérimaires de 45 ans et plus disposant de l'expérience et des aptitudes à transmettre leurs savoirs. À cette fin, il est rappelé que les partenaires sociaux du Travail Temporaire ont signé un accord en date du 10 Juillet 2009 sur la mise en place d'une période de professionnalisation Intérimaire, dans lequel ils souhaitent créer le tutorat exercé par des intérimaires.

Afin de permettre une meilleure transmission des savoirs et compétences par le biais du tutorat, et privilégier le développement des deuxièmes parties de carrières, les signataires du présent accord entendent créer le tutorat intérimaire.

Les signataires du présent accord confient à la Commission Paritaire Nationale pour l'Emploi (CPNE), la définition d'un cadre et d'un cahier des charges pour la mise en place du tutorat et d'un parcours et/ou d'une formation de tuteur pour les salariés intérimaires, et s'engagent à entamer les travaux nécessaires dès le 1^{er} trimestre 2010.

Les parties signataires mèneront toutes actions nécessaires auprès des pouvoirs publics afin de faciliter sa mise en place, qui pourrait nécessiter des évolutions législatives, et pourront proposer des éventuelles expérimentations selon les propositions de la CPNE.

c

Objectif chiffré

Les parties signataires entendent porter le nombre de salariés intérimaires formateurs ou tuteurs délégués par an au même niveau que le nombre de salariés permanents formés au tutorat, soit 90 personnes en 2008⁽⁸⁾.

(8) Source : Rapport d'activité du FAFTT 2008 ; ce nombre n'inclut pas les salariés permanents formés pour lesquels les agences d'emploi n'ont pas sollicité de prise en charge spécifique de la part du FAF-TT.

d

Indicateur de suivi

Le suivi de cette disposition sera observé par le nombre de salariés de 45 ans et plus ayant effectué une mission de tutorat et par le volume d'heures délégué afin d'effectuer une mission de tutorat.

Chapitre III

Dispositions relatives aux salariés permanents

Article III.1

Objectif global pour les salariés permanents

En 2007, les salariés permanents de plus de 55 ans représentaient 2.9 % des salariés permanents de la branche⁽⁹⁾.

(9) Source : Rapport de branche 2008 - Données 2007.

La situation économique a fortement impacté l'activité des ETT en 2008 et 2009.

Les parties signataires entendent réaffirmer l'intérêt de la mise en place de dispositions favorables au maintien dans l'emploi des salariés permanents des agences d'emploi de plus de 55 ans, et s'engagent à :

— par rapport à la situation au 31 décembre 2007, maintenir à 100 % la part des salariés permanents de plus de 55 ans dans la branche en 2010, soit 2.9 %

— par rapport à la situation au 31 décembre 2007, porter à 105 % la part des salariés permanents de plus de 55 ans dans la branche en 2011, soit 3.05 %

— par rapport à la situation au 31 décembre 2007, porter à 110 % la part des salariés permanents de plus de 55 ans dans la branche en 2012, soit 3,19 %

Les données considérées seront celles issues du rapport de branche, pour les salariés présents au 31 décembre de l'année considérée.

Article III.2

Domaines d'action et dispositions favorables à destination des salariés permanents

Article III.2.1

Recrutement des salariés âgés dans l'entreprise

a

Constat

Les partenaires sociaux de la branche ont signé en 2007 un accord en faveur de «la non-discrimination, l'égalité de traitement et la diversité dans le travail temporaire».

Néanmoins, l'emploi des Seniors demeure encore aujourd'hui, quel que soit la branche d'activité, une pré-occupation.

C'est pourquoi les parties signataires entendent aujourd'hui promouvoir une action spécifique vers les Seniors.

b
Disposition favorable : Réalisation d'une communication spécifique réalisée au sein de la Branche pour faciliter le recrutement de salariés Seniors

Afin de favoriser le recrutement des salariés âgés, les signataires du présent accord proposent de mettre en place une action de communication et de sensibilisation à l'emploi et au recrutement des Seniors par le biais du Travail Temporaire, soit en contrat de travail Temporaire soit dans le cadre des activités de recrutement des agences d'emploi.

Cette action de communication sera élaborée et prise en charge par le PRISME et diffusée à l'ensemble des agences d'emploi, soit plus de 1000 entreprises représentant près de 7000 agences.

La communication visera à combattre toute forme de discrimination au recrutement en raison de l'âge, et s'adressera aux salariés et candidats intérimaires, aux candidats aux offres à pourvoir en CDD ou CDI proposées par les agences d'emploi, aux salariés permanents des entreprises de travail temporaire présents en agence, et aux entreprises clientes, ainsi que plus largement à tout salarié permanent en charge de recrutement ou de management d'équipes composées de «Seniors».

c
Objectif chiffré

Les parties signataires s'engagent à réaliser un minimum d'une campagne de communication à ce sujet durant la période de validité du présent accord, couvrant l'ensemble des entreprises de travail temporaire.

Les supports de la campagne seront présentés lors d'une réunion de la Commission Paritaire Professionnelle Nationale du Travail Temporaire (CPPNTT).

La communication sera diffusée par le Prisme à ses entreprises adhérentes et par l'intermédiaire de la CPPNTT à l'ensemble des ETT.

La communication sera diffusée chaque année et pourra être revue, modifiée, améliorée tant que de besoin en fonction des résultats obtenus après chaque campagne.

En dehors des modalités de suivi de l'accord définies au chapitre IV, le suivi de cette campagne pourra être effectué tant que de besoin et en fonction des données disponibles au sein de la CPPNTT.

d
Indicateur de suivi

Pour suivre la réalisation de cet objectif, à l'occasion de la présentation du Rapport de Branche, la nature, le nombre de supports diffusés, le nombre d'agences d'emploi concernées sera mentionné chaque année.

Article III.2.2
Transmission des savoirs et des compétences et développement du tutorat

a
Constat

La transmission des savoirs et des compétences est une question essentielle pour les entreprises.

De plus, l'expérience acquise dans certains métiers est parfois insuffisamment reconnue, et, la Validation des Acquis par l'Expérience (VAE) doit être privilégiée afin d'améliorer cette reconnaissance.

Ainsi, il apparaît qu'en 2008, le nombre de périodes de professionnalisation, de congés de bilan de compétences et de VAE réalisées par des salariés de plus de 45 ans ne représentait que 9.3 % du total réalisé.

b
Disposition favorable : développement de la VAE pour les salariés permanents

Afin de permettre une meilleure évolution des carrières professionnelles, les signataires du présent accord entendent valoriser l'expérience et les compétences acquises, et aider au développement de la Validation des Acquis par l'Expérience (VAE).

Les signataires du présent accord prévoient de réaliser une campagne de communication annuelle sur la VAE à destination des salariés de plus de 45 ans, afin d'augmenter la part des salariés de plus de 45 ans ayant réalisé une VAE.

c
Objectif chiffré

En 2008, seuls 4 VAE ont été financées par le FAFTT pour des salariés permanents de plus de 45 ans, sur 93 VAE financées⁽¹⁰⁾.

(10) Ces données ne tiennent pas compte de VAE qui auraient été financées sur le Plan de Formation des ETT qui n'auraient pas sollicité d'aide ou remboursement.

Les parties signataires entendent porter le nombre de VAE financées pour des salariés permanents de plus de 45 ans à un minimum de 20 par an, et, en lien avec le Conseil d'Administration du FAFTT, réserveront les financements nécessaires à ces opérations.

d
Indicateur de suivi

Le suivi de cette disposition sera observé chaque année par le nombre de VAE financées pour des salariés permanents de plus de 45 ans.

Article III.2.3
Aménagement des fins de carrière et de la transition entre activité et retraite

a
Constat

De nombreux salariés ou responsables d'entreprises méconnaissent les conditions nécessaires pour bénéficier d'une retraite à taux plein, ainsi que les dispositifs

existants permettant de prolonger leur activité professionnelle.

b

Disposition favorable : Faciliter la transition entre activité et retraite des salariés permanents

Afin de faciliter la transition entre activité et retraite, les parties signataires s'engagent à informer les salariés permanents sur les dispositions nouvelles en matière de retraite (cumul emploi retraite, surcote notamment), et à offrir la possibilité de faire un bilan retraite à partir de 55 ans.

À cette fin, un courrier, postal ou électronique, individuel sera adressé à chaque salarié permanent dans sa 55^{ème} année l'informant de la possibilité de bénéficier d'un bilan retraite.

c

Objectif chiffré

Les ETT s'engagent à adresser cette information à 100 % des salariés concernés.

d

Indicateur de suivi

Le suivi de cette disposition sera observé par le nombre de salariés de plus de 55 ans ayant bénéficié de cette information rapporté au nombre total de salariés concernés.

De plus, le nombre de salariés ayant demandé à bénéficier d'un bilan retraite sera mentionné dans le rapport de branche.

Chapitre IV

Dispositions incitatives complémentaires

En plus des dispositions prévues aux chapitres II et III mentionnées ci-dessus, les parties signataires incitent les ETT à mettre en place des mesures complémentaires visant à favoriser l'emploi des Seniors.

Ainsi, les dispositions ci-dessous mentionnées seront suivies avec leurs indicateurs dans le cadre du suivi général du présent accord.

Les dispositions mentionnées ci-dessous n'ont pas un caractère limitatif ; chaque entreprise peut déterminer d'autres dispositions favorables à l'emploi des Seniors.

Article IV.1

Domaine d'action : Anticipation de l'évolution des carrières professionnelles

Article IV.1.1

Disposition en faveur de l'entretien professionnel de deuxième partie de carrière

L'entretien professionnel de deuxième partie de carrière est proposé à tout salarié à partir de 45 ans par l'entreprise de travail temporaire et renouvelable par la suite au moins tous les 5 ans selon les souhaits du salarié.

Il vise à faire le point, au regard de l'évolution des métiers et des perspectives d'emploi dans l'entreprise et

le secteur d'activité concerné, sur les compétences, les besoins de formation, la situation et l'évolution professionnelle du collaborateur.

Il doit donner lieu à une synthèse écrite remise au salarié et respecter les principes de confidentialité.

Cet entretien pourra permettre d'identifier les besoins en matière d'actions de formation et d'adaptation personnalisées contribuant à la poursuite de la carrière professionnelle du salarié et de favoriser, le cas échéant, la perspective d'évolution vers un autre emploi.

Cet entretien pourra le cas échéant être anticipé à la demande du salarié comme à celle de l'employeur si des circonstances exceptionnelles le justifient.

Les ETT mettront en place les procédures nécessaires afin que 100 % des salariés d'au moins 45 ans ayant sollicité un entretien professionnel de deuxième partie de carrière en bénéficient dans les 6 mois suivant leur demande.

Un suivi de ce point sera fait auprès des entreprises par l'intermédiaire du questionnaire adressé pour l'établissement du rapport de branche.

Article IV.1.2

Disposition en faveur de l'étude de l'emploi des Seniors dans l'intérim

L'Observatoire du Travail Temporaire (OTT) a réalisé au cours de l'année 2006 et publié en Mars 2007 une étude sur «Les Seniors et l'Intérim».

Afin de suivre l'évolution de l'emploi des Seniors et l'impact des différentes actions prévues dans le présent accord, l'Observatoire du Travail Temporaire sera sollicité au cours de la dernière année du présent accord afin d'effectuer une étude sur les Seniors et l'intérim, visant à aider à définir des nouvelles pistes de réflexion (transversalité des compétences, évolution des emplois et métiers selon l'âge,...), permettant de développer l'emploi des Seniors dans la branche du travail temporaire.

Cette étude sera présentée au plus tard au cours du dernier semestre 2012.

La réalisation de cette disposition sera observée par la diffusion de l'étude au sein de la branche du travail temporaire.

Article IV.2

Domaine d'action : Développement des compétences et des qualifications et accès à la formation

Article IV.2.1

Disposition en faveur des périodes de professionnalisation

Les partenaires sociaux de la branche du travail temporaire entendent réaffirmer l'intérêt des périodes de professionnalisation pour favoriser le maintien dans l'emploi de salariés de plus de 45 ans.

Les partenaires sociaux réaffirment le caractère prioritaire qu'elles entendent donner aux salariés de plus de 45 ans, sous réserve qu'ils justifient d'une ancienneté

minimum d'un an de présence dans l'entreprise, dans l'accès au dispositif de la période de professionnalisation, et entendent développer les périodes de professionnalisation à destination des salariés intérimaires.

Les parties signataires rappellent que les partenaires sociaux ont signé le 10 juillet 2009 un avenant à l'accord de branche sur les objectifs et moyens de la formation professionnelle au sein de la branche visant à mettre en place les périodes de professionnalisation à destination des intérimaires.

Les parties signataires se fixent comme objectif de réaliser, sous réserve d'entrée en application de l'accord, 2.000 périodes de professionnalisation intérimaires en 2010, et d'en réserver au minimum 500 à destination des salariés de plus de 45 ans.

Article IV.2.2

Disposition en faveur de l'accès à la Formation professionnelle

Les ETT sont incitées à porter une attention particulière, lors de l'élaboration de leur plan de formation, à la formation des salariés de 45 ans et plus, et à réserver une enveloppe financière dédiée aux parcours de formation professionnelle de ces salariés.

À cette fin, le nombre de salariés de 45 ans et plus ayant suivi une action de formation, et le cas échéant la durée des actions, sera observé dans le rapport de branche.

Article IV.3

Domaine d'action : Aménagement des fins de carrière et de la transition entre activité et retraite

Disposition en faveur de l'aménagement des fins de carrières

Afin de permettre aux salariés permanents des ETT de poursuivre leur carrière au sein du travail temporaire, les ETT sont incitées à proposer des mesures d'aménagement du temps de travail, et notamment :

— favoriser le passage à temps partiel choisi pour les salariés de plus de 55 ans, en accordant une priorité d'accès à ces dispositifs aux salariés concernés ;

— favoriser l'utilisation d'un compte épargne temps lorsqu'il existe pour faciliter la transition entre activité et retraite.

En conséquence, les ETT sont incitées à négocier ou mettre en place de telles mesures.

À cette fin, le nombre d'entreprises ayant conclu des accords ou dispositifs sur ces domaines sera observé en CPPN TT, et observé dans le rapport de branche.

Chapitre V Dispositions communes

Article VI.1

Modalités de suivi de l'accord

Conformément à l'article R. 138-28 alinéa 2 du code de la sécurité sociale, le suivi de l'ensemble des disposi-

tions favorables évoquées ci-dessus sur chacun des domaines d'action retenus au niveau de la branche sera réalisé une fois par an lors de l'élaboration et de la présentation du rapport de branche.

Le suivi du présent accord fera l'objet d'une partie spécifique dans le rapport de branche communiqué annuellement aux partenaires sociaux, et d'une présentation spécifique lors de la présentation du rapport de branche.

En 2010, lors de la réunion de la Commission Paritaire Professionnelle Nationale du Travail Temporaire prévue au 3^{ème} trimestre, un point spécifique sera fait sur l'avancée et la mise en place des différentes dispositions de cet accord.

Article V.2

Entrée en application, durée de l'accord, révision et formalités légales

Le présent accord est applicable à compter du 1^{er} janvier 2010 et conclu pour une durée déterminée de 3 ans.

Il peut être révisé ou dénoncé conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Le présent accord est établi en nombre suffisant d'exemplaires pour remise à chacune des organisations signataires et fait l'objet des formalités de dépôt et d'extension légales et réglementaires en vigueur à la date de sa signature.

Le présent accord sera adressé pour avis à la Direction Générale de l'Emploi et de la Formation Professionnelle.

Observatoire des métiers et de l'emploi (Avenant n° 1, 27 nov. 2015, non étendu :

les termes « Observatoire des Métiers et de l'Emploi » sont remplacés par les termes « Observatoire de l'Intérim et du Recrutement »)

Accord du 17 mai 2013

[Étendu par arr. 20 nov. 2014, JO 27 nov., applicable dès sa signature]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Prisme.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CGT-FO ;

FNECS CFE-CGC ;

CFTC CSFV ;

USI CGT.

Mod. par Avenant n° 1, 27 nov. 2015, étendu par arr. 24 mai 2016, JO 2 juin⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Prism'emploi.
Syndicat(s) de salariés :
CFDT ;
CFTC CSFV ;
CFE CGC FNECS ;
USI CGT ;
CGT FO.

Article 1 **Dénomination et forme juridique**

Mod. par Avenant n° 1, 27 nov. 2015, étendu par arr. 24 mai 2016, JO 2 juin⁽¹⁾

(I) Signataires :
Organisation(s) patronale(s) :
Prism'emploi.
Syndicat(s) de salariés :

CFDT ;
CFTC CSFV ;
CFE CGC FNECS ;
USI CGT ;
CGT FO.

(Avenant n° 1, 27 nov. 2015, étendu)L'Observatoire paritaire de la branche du travail temporaire, dénommé ci-après Observatoire de l'Intérim et du Recrutement (OIR), est constitué sous la forme d'une association régie par la loi de 1901.

Article 2 **Objet et Missions de l'OIR**

(Avenant n° 1, 27 nov. 2015, étendu)

Mod. par Avenant n° 1, 27 nov. 2015, étendu par arr. 24 mai 2016, JO 2 juin⁽¹⁾

(I) Signataires :
Organisation(s) patronale(s) :
Prism'emploi.
Syndicat(s) de salariés :

CFDT ;
CFTC CSFV ;
CFE CGC FNECS ;
USI CGT ;
CGT FO.

(Avenant n° 1, 27 nov. 2015, étendu)L'OIR accompagne les partenaires sociaux de la branche dans la définition et le suivi de leur politique conventionnelle en apportant, par ses travaux d'analyse, son concours à l'identification des changements qui affectent ou sont susceptibles d'affecter la branche du travail temporaire.

(Avenant n° 1, 27 nov. 2015, étendu)Pour atteindre cet objectif, l'OIR réalise, ou fait réaliser, des études et travaux, demandés par les autres instances ou organismes à gestion paritaire de la branche du travail temporaire, ou décidés par le Conseil d'Administration dans le respect des dispositions du présent accord.

Ces travaux recouvrent principalement les champs suivants :

Article 2-1 **L'observation de l'emploi, des métiers et des qualifications**

(Avenant n° 1, 27 nov. 2015, étendu)L'OIR intègre les travaux des observatoires prospectifs des métiers et des

qualifications définis conformément à l'article 122 de l'Accord national interprofessionnel du 5 octobre 2009, et à l'article 52 de l'Accord du 21 septembre 2012 relatif au développement de la formation tout au long de la vie professionnelle au sein de la branche du travail temporaire ; il en assure le pilotage paritaire.

À ce titre, il a notamment en charge :

— l'examen périodique de l'évolution quantitative et qualitative des emplois et des qualifications des salariés de la branche;

— l'accompagnement des entreprises de la branche dans leur gestion prévisionnelle des emplois et des carrières par une analyse des parcours professionnels des salariés ;

— la veille sur l'évolution des métiers, des qualifications et pratiques professionnelles des secteurs d'activité au sein desquels les salariés de la branche sont mis à disposition.

Article 2-2 **L'observation du dialogue social**

(Avenant n° 1, 27 nov. 2015, étendu)L'OIR assure la mission d'observatoire paritaire de la négociation collective visé à l'article L. 2232-10 du code du travail et à l'article 6 de l'accord du 13 juillet 2005 ; ainsi que, plus globalement, la mission de suivi et d'observation de la politique conventionnelle de la branche en application de l'article 5 de l'accord de branche du 8 novembre 1984.

(Avenant n° 1, 27 nov. 2015, étendu)Aussi, la Commission paritaire professionnelle nationale peut-elle, notamment, déléguer à l'OIR les missions suivantes :

— l'information des employeurs et des salariés sur les accords conclus au niveau de la branche ;

— l'observation et le suivi de la politique conventionnelle de la branche.

Article 2-3 **L'observation des actions en matière de sécurité et santé au travail**

(Avenant n° 1, 27 nov. 2015, étendu) L'OIR intègre les travaux de la commission instituée à l'article 6 de l'accord de branche du 26 septembre 2002 relatif à la santé et à la sécurité au travail dans le travail temporaire.

(Avenant n° 1, 27 nov. 2015, étendu) Aussi, la Commission paritaire nationale de santé et de sécurité au travail délègue-t-elle à l'OIR les missions suivantes :

— la réalisation d'études sur les risques nouveaux et émergents ;

— la réalisation d'études relatives à l'hygiène et à la sécurité ;

— l'élaboration d'un tableau de bord de suivi des accidents du travail;

— l'information des salariés intérimaires et permanents relative à la santé et à la sécurité au travail ;

— l'élaboration d'un bilan annuel d'activité diffusé aux entreprises de travail temporaire.

Article 3 Gestion de l'OIR

(Avenant n° 1, 27 nov. 2015, étendu)

Mod. par Avenant n° 1, 27 nov. 2015, étendu par arr. 24 mai 2016, JO 2 juin⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Prism'emploi.

Syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

CFTC CSFV ;

CFE CGC FNECS ;

USI CGT ;

CGT FO.

(Avenant n° 1, 27 nov. 2015, étendu) L'OIR est administré dans les conditions précisées aux statuts de l'Association créée comme indiqué à l'article 1 du présent accord auquel ils sont annexés. Les parties signataires conviennent néanmoins des modalités suivantes :

(Avenant n° 1, 27 nov. 2015, étendu) L'OIR est administré par un Conseil d'Administration composé de dix membres titulaires répartis en deux collèges :

— Un collège salarié comprenant cinq membres représentant chacune des organisations syndicales de salariés représentatives au plan national pour la branche du travail temporaire,

— Un collège patronal d'un nombre égal de représentants de l'organisation professionnelle patronale nationale représentative du travail temporaire, désignés par celle-ci.

(Avenant n° 1, 27 nov. 2015, étendu) La désignation des membres du Conseil d'Administration de l'OIR est effectuée par chacune des organisations syndicales de branche ou confédérale concernées.

Sont désignés, dans les mêmes conditions, cinq membres suppléants par collège qui ne siègent qu'en l'absence des membres titulaires.

Les organisations syndicales représentatives au niveau national et de la branche s'entendent au sens de la loi n° 2008-789 du 20 août 2008 et des articles L. 2121-1 et L. 2122-5 du code du travail.

(Avenant n° 1, 27 nov. 2015, étendu) Le mandat d'administrateur de l'OIR est de deux ans. Il peut être renouvelé.

En cas de vacance d'un poste d'administrateur en cours de mandat (départ de l'organisation, retrait de mandat...), l'organisation qui a désigné un mandataire peut procéder à son remplacement ; les pouvoirs du nouvel administrateur prennent fin à la date à laquelle devrait normalement expirer le mandat de l'administrateur remplacé.

Le mandat des administrateurs peut être prorogé par le Conseil d'Administration pour une durée n'excédant pas 6 mois lorsque des circonstances extraordinaires empêchent le renouvellement des mandats. Cette pro-

gation peut être reconduite une seule fois pour la même durée.

Article 4 Ressources

Mod. par Avenant n° 1, 27 nov. 2015, étendu par arr. 24 mai 2016, JO 2 juin⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Prism'emploi.

Syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

CFTC CSFV ;

CFE CGC FNECS ;

USI CGT ;

CGT FO.

(Avenant n° 1, 27 nov. 2015, étendu) L'OIR est financé dans les conditions suivantes :

Article 4-1

En ce qui concerne les missions d'observatoire prospectif des métiers et des qualifications

(Avenant n° 1, 27 nov. 2015, étendu) L'OIR perçoit des ressources de l'OPCA de branche, le FAFTT, pour le financement de sa mission d'observatoire prospectif des métiers et des qualifications de la branche dans le respect des dispositions fixées par la réglementation et au plan conventionnel. Le montant de ce financement est fixé, conformément aux articles R. 6332-36 et R. 6332-37-1 du code du travail, par le conseil d'administration du FAF-TT, sur la base d'un programme d'activité présenté par l'OIR et d'un budget afférent au programme d'activité.

Article 4-2

En ce qui concerne les autres missions

(Avenant n° 1, 27 nov. 2015, étendu) Les dépenses afférentes au fonctionnement de l'OIR, à l'exclusion de celles afférentes à la mission d'observatoire prospectif des métiers et des qualifications prévu à l'article 5-1 du présent accord, sont imputables sur les réserves de la Commission paritaire nationale professionnelle issues de la contribution des entreprises affectée au fonctionnement de ladite commission visée à l'article 5 de l'accord de branche du 8 novembre 1984, selon les modalités arrêtées annuellement par cette commission pour leur versement.

(Avenant n° 1, 27 nov. 2015, étendu) Afin d'assurer les missions dévolues à l'OIR, les parties signataires conviennent d'affecter 50 % des réserves constituées au titre de cette contribution à la date d'entrée en vigueur du présent accord.

Article 4-3

Autres ressources

(Avenant n° 1, 27 nov. 2015, étendu) Dans le cadre de son objet, l'OIR peut recevoir et utiliser des fonds provenant :

— Du Fonds d'Action Sociale du Travail Temporaire (FASTT)

- Du Fonds Professionnel pour l'Emploi du Travail Temporaire (FPETT) ;
- Du Fonds Paritaire de Sécurisation des Parcours Professionnels (FPSPP)
- Des subventions de l'Union européenne, des collectivités territoriales, et, au plan général, des subventions autorisées par la réglementation et au plan conventionnel ;
- De dons et legs ;
- toutes autres ressources autorisées.

(Avenant n° 1, 27 nov. 2015, étendu)L'OIR est garant de la correcte utilisation de chacune de ces ressources au regard des thèmes étudiés.

Article 5 Adaptation des accords collectifs de branche antérieurs

Mod. par Avenant n° 1, 27 nov. 2015, étendu par arr. 24 mai 2016, JO 2 juin⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Prism'emploi.

Syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

CFTC CSFV ;

CFE CGC FNECS ;

USI CGT ;

CGT FO.

L'accord constitutif de l'OIR modifie les dispositions conventionnelles de branche suivantes :

Article 5-1 Dans le cadre de l'attribution de la mission d'observation du dialogue social

Il est ajouté un dernier alinéa au a) «Attributions» de l'article 1 «Commission paritaire nationale professionnelle» de l'Annexe «Attributions et modalités de fonctionnement des commissions paritaires professionnelles» de l'Accord du 8 novembre 1984 sur le droit syndical : «la mise en œuvre des attributions 1.3 et 1.4 est déléguée à l'observatoire paritaire de la branche du travail temporaire créé par accord du... Janvier 2013».

En outre, le présent accord annule et remplace l'article 6 «Observatoire paritaire de la négociation collective du travail temporaire (OPNC-TT)» de l'Accord du 13 juillet 2005 relatif aux modes de négociation dans des entreprises dépourvues de délégués syndicaux par les dispositions suivantes : «La mission d'observatoire paritaire de la négociation collective est assurée au sein de l'observatoire paritaire de la branche du travail temporaire créé par accord du... janvier 2013 dont le rôle est d'assurer le suivi des accords signés dans le cadre du présent accord et d'en faire un bilan.

À cet effet, les entreprises de la branche transmettent à l'observatoire paritaire de la branche du travail temporaire créé par accord du... janvier 2013 les accords d'entreprise ou d'établissement et leurs avenants modificatifs, conclus dans le cadre du présent accord ; ainsi

que le bilan de leur application à chaque date anniversaire de leur signature»

Article 5-2 Dans le cadre de l'attribution de la mission de veille en matière de santé et de sécurité au travail

L'article 6«Commission paritaire nationale de santé et de sécurité au travail» de l'Accord du 26 septembre 2002 relatif à la santé et à la sécurité au travail dans le travail temporaire est modifié comme suit : «La commission paritaire nationale de santé et de sécurité au travail préconise des actions concrètes au niveau de la branche, sur la base de l'examen des statistiques d'accidents du travail et maladies professionnelles des salariés permanents et intérimaires fournies par la Caisse Nationale d'Assurance Maladie des Travailleurs Salariés (CNAM-TS), et de l'examen des risques auxquels sont exposés les salariés permanents et intérimaires.

À cette fin, elle confie à l'observatoire paritaire de la branche du travail temporaire créé par accord du... janvier 2013 les missions suivantes :

- la réalisation d'études sur les risques nouveaux et émergents ;
- la réalisation d'études relatives à l'hygiène et à la sécurité ;
- l'élaboration d'un tableau de bord de suivi des accidents du travail ;
- l'information des salariés intérimaires et permanents relatif à la santé et à la sécurité au travail ;
- l'élaboration d'un bilan annuel d'activité diffusé aux entreprises de travail temporaire

Sur la base de ces travaux, elle pourra :

- saisir la commission paritaire santé/ sécurité d'une branche dans laquelle a été identifiée une situation à risque afin d'avoir connaissance des mesures de prévention mises en œuvre par cette branche et proposer le cas échéant des solutions adaptées au travail temporaire ;
- consulter les organisations syndicales de salariés sur la convention nationale d'objectifs conclue par la branche de la CNAM ;
- suivre l'application du présent accord ;
- suivre et mettre en œuvre le programme triennal de prévention tel que défini au chapitre III du présent accord ;
- définir les programmes triennaux ultérieurs»

Article 5-3 Dans le cadre de l'attribution de la mission d'observatoire prospectif des métiers et des qualifications

Le présent accord annule et remplace les dispositions de l'article 53 de l'Accord du 21 septembre 2012 relatif au développement de la formation tout au long de la vie professionnelle au sein de la branche du travail temporaire.

Article 6 **Champ d'application de l'accord**

Mod. par Avenant n° 1, 27 nov. 2015, étendu par arr. 24 mai 2016, JO 2 juin⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Prism'emploi.

Syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

CFTC CSFV ;

CFE CGC FNECS ;

USI CGT ;

CGT FO.

(Avenant n° 1, 27 nov. 2015, étendu) Le champ d'intervention de l'OIR est national (métropole et départements d'outre-mer) et recouvre l'ensemble des activités mises en œuvre par les entreprises de travail temporaire au sens de l'article L. 1251-2 du code du travail et les entreprises de travail temporaire d'insertion visées à l'article L. 5132-6 du code du travail.

Article 7 **Révision**

Le présent accord peut être révisé par avenant conclu par les organisations professionnelles signataires.

Une demande de révision du présent accord peut être effectuée par l'une des parties contractantes.

La demande de révision doit être, par lettre recommandée avec avis de réception, portée à la connaissance des parties contractantes.

La partie demandant la révision de l'accord doit accompagner sa lettre de notification d'un nouveau projet sur les points devant être révisés. Les discussions doivent être engagées dans le mois suivant la date de réception de la lettre de notification.

Le présent accord reste en vigueur jusqu'à l'application du nouvel accord signé à la suite d'une demande de révision.

Aucune demande de révision du présent accord ne peut être déposée dans les six mois suivant l'adoption du dernier texte révisé.

Les dispositions visées ci-dessus ne peuvent faire obstacle à l'ouverture de discussions pour la mise en harmonie de l'accord avec toute nouvelle disposition légale ou conventionnelle.

Article 8 **Dénonciation**

L'accord peut être dénoncé dans les conditions prévues à l'article L. 2261-9 et L. 2261-10 du code du travail.

Article 9 **Durée de l'accord et date d'effet**

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée et prend effet dès sa signature. Il fera l'objet des formalités de dépôt et d'extension conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Annexe - Observatoire de l'Intérim et du Recrutement (OIR)

(Avenant n° 1, 27 nov. 2015, étendu :)

Mod. par Avenant n° 1, 27 nov. 2015, étendu par arr. 24 mai 2016, JO 2 juin⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Prism'emploi.

Syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

CFTC CSFV ;

CFE CGC FNECS ;

USI CGT ;

CGT FO.

Article 1 **Constitution**

Mod. par Avenant n° 1, 27 nov. 2015, étendu par arr. 24 mai 2016, JO 2 juin⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Prism'emploi.

Syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

CFTC CSFV ;

CFE CGC FNECS ;

USI CGT ;

CGT FO.

(Avenant n° 1, 27 nov. 2015, étendu) Il est formé entre le PRISME et les organisations syndicales de salariés signataires de l'accord du 17 mai 2013 constitutif de l'Observatoire de l'Intérim et du Recrutement, une association régie par la loi du 1^{er} juillet 1901, pour gérer l'Observatoire paritaire de la branche du travail temporaire, dénommé ci-après Observatoire de l'Intérim et du Recrutement (OIR).

Article 2 **Objet social**

Mod. par Avenant n° 1, 27 nov. 2015, étendu par arr. 24 mai 2016, JO 2 juin⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Prism'emploi.

Syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

CFTC CSFV ;

CFE CGC FNECS ;

USI CGT ;

CGT FO.

(Avenant n° 1, 27 nov. 2015, étendu) L'OIR accompagne les partenaires sociaux de la branche dans la définition et le suivi de leur politique conventionnelle en apportant, par ses travaux d'analyse, son concours à l'identification des changements qui affectent ou sont susceptibles d'affecter la branche du travail temporaire.

Article 3 **Durée et siège social**

Mod. par Avenant n° 1, 27 nov. 2015, étendu par arr. 24 mai 2016, JO 2 juin⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Prism'emploi.

Syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

CFTC CSFV ;

CFE CGC FNECS ;

USI CGT ;

CGT FO.

(Avenant n° 1, 27 nov. 2015, étendu) L'OIR est mis en place pour une durée indéterminée.

Son siège social est fixé au 56 rue Laffitte, 75009 Paris, dans les locaux du Prisme. Il pourra être transféré dans tout autre lieu sur décision de son Conseil d'Administration.

**Article 4
Conseil d'Administration**

Mod. par Avenant n° 1, 27 nov. 2015, étendu par arr. 24 mai 2016, JO 2 juin⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Prism'emploi.

Syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

CFTC CSFV ;

CFE CGC FNECS ;

USI CGT ;

CGT FO.

**Article 4-1
Composition du Conseil d'Administration**

(Avenant n° 1, 27 nov. 2015, étendu) L'OIR est administré par un Conseil d'Administration dont la composition est déterminée conformément aux dispositions de l'article 3 de l'accord constitutif du 17 mai 2013.

**Article 4-2
Pouvoirs du Conseil d'Administration**

(Avenant n° 1, 27 nov. 2015, étendu) Le Conseil d'Administration dispose des pouvoirs les plus étendus pour toutes les questions relatives à l'administration et au fonctionnement de l'OIR incluant le cas échéant la constitution de groupe de travail, ainsi que pour les diverses activités que celui-ci s'est assigné conformément à son objet.

Il élit pour deux ans, en son sein, un Président, un Vice-président, un Trésorier et un Trésorier adjoint. Le Président et le Vice-président, le Trésorier et le Trésorier adjoint appartiennent à des collèges différents.

Il adopte les Statuts, le Règlement Intérieur et toutes modifications au Règlement Intérieur.

Il entend chaque année le rapport du Président sur l'activité, la gestion et la situation morale et financière de l'association.

Il tient à la disposition du Commissaire aux Comptes, l'ensemble des documents comptables.

Il approuve les comptes de l'exercice clos, vote le budget de l'exercice suivant et autorise les engagements de fonds.

(Avenant n° 1, 27 nov. 2015, étendu) Il décide, après examen des dossiers préparés par le Secrétaire général des actions à mettre en œuvre par l'OIR dans le cadre de son objet.

(Avenant n° 1, 27 nov. 2015, étendu) Il adopte chaque année le programme de travail de l'OIR pour l'année à venir et le budget prévisionnel correspondant.

(Avenant n° 1, 27 nov. 2015, étendu) Le cas échéant, il ratifie les conventions visant à déléguer à un ou plusieurs autres organismes certaines des missions confiées à l'OIR.

Il approuve le projet de rapport annuel d'activité de celle-ci.

(Avenant n° 1, 27 nov. 2015, étendu) Il peut donner au Président ainsi qu'au Secrétaire général toute délégation de pouvoirs dans les limites de l'objet de l'OIR.

**Article 4-3
Compétences du Président, du Vice-président, du Trésorier et du Trésorier adjoint**

Le Président préside le Conseil d'Administration, assure l'exécution des décisions du Conseil et le fonctionnement régulier de l'Association qu'il représente en justice et dans tous les actes de la vie civile. (Avenant n° 1, 27 nov. 2015, étendu) Le Président convoque le Conseil dont il arrête l'ordre du jour, prépare le règlement intérieur et toutes modifications au règlement intérieur ou aux statuts de l'OIR.

Le Vice-président seconde le Président dans ses fonctions et le remplace en cas d'empêchement.

(Avenant n° 1, 27 nov. 2015, étendu) Le Trésorier et le Trésorier adjoint vérifient les comptes et procèdent à tous les contrôles. Ils présentent chaque année au Conseil un rapport comptable et financier sur les comptes de l'OIR ainsi qu'un budget prévisionnel.

**Article 4-4
Réunions et délibérations**

Le Conseil d'administration se réunit au moins 2 fois par an et peut, en outre, se réunir en séance extraordinaire, si celle-ci est demandée au moins par la moitié de ses membres titulaires en exercice.

Les décisions du Conseil ne sont valables que si, dans chaque collège, le nombre des administrateurs présents est au moins égal à la moitié du nombre des administrateurs titulaires.

La convocation doit être adressée au moins 8 jours à l'avance et être accompagnée des questions portées à l'ordre du jour. Celui-ci est établi par le Président et le Vice-président.

Les décisions sont prises à la majorité qualifiée des suffrages exprimés. En cas de partage égal des voix, la décision est remise à une réunion ultérieure.

Le vote par procuration est admis ; tout administrateur ne peut être porteur que d'un seul mandat.

Les délibérations approuvées par le Conseil d'administration sont constatées par des procès-verbaux signés par le Président et le Vice-président

Les administrateurs sont tenus au respect de la confidentialité des travaux du Conseil à l'égard de toute personne ou organisme.

Article 4-5

Exercice des fonctions d'administrateur

Les fonctions d'administrateur sont gratuites.

Ces derniers obtiennent le remboursement de leurs frais de déplacement, de séjour et de restauration, sur justificatifs, sous condition de présence effective, et sur la base d'un barème commun décidé par le conseil d'administration.

(Avenant n° 1, 27 nov. 2015, étendu) Les entreprises maintiennent la rémunération de leurs salariés participant aux réunions au titre de leur organisation au vu d'une attestation de présence fournie par l'OIR. Elles en obtiennent le remboursement par l'OIR sur présentation des justificatifs nécessaires.

(Avenant n° 1, 27 nov. 2015, étendu) L'OIR doit assurer la traçabilité de ces remboursements.

Article 5

Secrétariat Général

Mod. par Avenant n° 1, 27 nov. 2015, étendu par arr. 24 mai 2016, JO 2 juin⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Prism'emploi.

Syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

CFTC CSFV ;

CFE CGC FNECS ;

USI CGT ;

CGT FO.

(Avenant n° 1, 27 nov. 2015, étendu) Le fonctionnement et la gestion de l'OIR sont assurés par un Secrétaire général, salarié de l'OIR et recruté par le Conseil d'Administration de l'OIR.

(Avenant n° 1, 27 nov. 2015, étendu) Le Secrétaire général de l'OIR se trouve placé sous l'autorité hiérarchique du Président et du Vice-président.

(Avenant n° 1, 27 nov. 2015, étendu) Le Secrétaire général de l'OIR seconde le Président et le Vice-président dans l'exécution de leur mission. Il exécute les décisions du Conseil d'administration.

Il participe aux réunions du Conseil d'Administration et à toute commission instituée par le Conseil d'Administration.

(Avenant n° 1, 27 nov. 2015, étendu) Il peut recevoir du Président, avec l'approbation du Conseil d'Administration, les délégations nécessaires à l'exécution des missions de l'OIR.

Il organise les services de l'OIR.

Article 6

Ressources

Mod. par Avenant n° 1, 27 nov. 2015, étendu par arr. 24 mai 2016, JO 2 juin⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Prism'emploi.

Syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

CFTC CSFV ;

CFE CGC FNECS ;

USI CGT ;

CGT FO.

(Avenant n° 1, 27 nov. 2015, étendu) L'OIR est financé conformément aux dispositions de l'article 4 de l'accord constitutif du 17 mai 2013.

Article 7

Dépenses

Mod. par Avenant n° 1, 27 nov. 2015, étendu par arr. 24 mai 2016, JO 2 juin⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Prism'emploi.

Syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

CFTC CSFV ;

CFE CGC FNECS ;

USI CGT ;

CGT FO.

(Avenant n° 1, 27 nov. 2015, étendu) Les dépenses de l'OIR comprennent :

— le financement des actions engagées pour répondre à l'objet de l'Association,

— les frais de gestion.

Tout engagement de dépenses proposé par le Secrétaire général doit recueillir la signature du Président et du Vice-président.

Article 8

Commissaire aux comptes

Mod. par Avenant n° 1, 27 nov. 2015, étendu par arr. 24 mai 2016, JO 2 juin⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Prism'emploi.

Syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

CFTC CSFV ;

CFE CGC FNECS ;

USI CGT ;

CGT FO.

(Avenant n° 1, 27 nov. 2015, étendu) Un commissaire aux comptes titulaire est désigné par le Conseil d'Administration. Il a pour mission de certifier la sincérité et l'exactitude des comptes de l'OIR.

Article 9

Modification des statuts

Les modifications à apporter éventuellement aux présents statuts relèvent du Conseil d'Administration.

Article 10 Dissolution

La dissolution de l'association peut être décidée par un Conseil d'Administration spécialement convoqué à cet effet, à la majorité des 2/3 des membres présents ou représentés.

En cas de dissolution de l'association, le Président disposera pendant six mois de tout pouvoir pour liquider les affaires en cours au jour de la cessation de l'association, dans le cadre des instructions données par le Conseil d'Administration.

L'actif, s'il y a lieu, est dévolu conformément à l'article 9 de la loi du 1^{er} juillet 1901, au décret du 16 août 1901 et à toutes dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Article 11 Dépôt des statuts

Le Président, au nom du Conseil d'Administration, est chargé d'effectuer toutes les formalités de déclaration et de publication prescrites par la législation en vigueur et notamment le dépôt des présents statuts à la Préfecture de Police de Paris. Il peut, à cet effet, donner mandat à l'un des membres du Conseil ou au Secrétaire général de l'Association.

Commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI)

Accord du 25 mai 2018

[Étendu par arr. 15 févr. 2019, JO 21 févr., applicable à sa date de signature]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Prism emploi.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FO ;

UNSA ;

FNECS CFE-CGC ;

CFTC CSFV ;

FS CFDT.

Préambule

Le présent accord est pris en application des dispositions de l'article 24 de la loi du 8 août 2016 relative à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels et de l'article 5 de l'ordonnance n° 2017-1388 du 22 septembre 2017 portant diverses mesures relatives au cadre de la négociation collective.

Ces deux articles prévoient l'obligation de mise en place dans chaque branche d'une commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation et condi-

tionnent l'extension des accords conclus à compter du 1^{er} janvier 2018 au respect de cette obligation.

D'ores et déjà, les partenaires sociaux de la branche constatent l'existence d'une commission paritaire de négociation qui se réunit régulièrement ainsi qu'une commission paritaire professionnelle nationale du travail temporaire (CPPN-TT) dont l'une des attributions est d'interpréter une disposition intéressant le travail temporaire.

Le présent accord a pour finalité de formaliser la mise en place d'une commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) dont les prérogatives telles que définies par la loi sont pour la plupart remplies de fait par les deux commissions susvisées.

En conséquence, les parties signataires conviennent des stipulations suivantes :

Article 1 Mise en place de la CPPNI

Les parties signataires conviennent qu'à partir du 1^{er} janvier 2018, la CPPNI se substitue à la commission paritaire de branche et reprend partiellement les attributions de la commission paritaire professionnelle nationale du travail temporaire (CPPN-TT) créée par l'accord du 8 novembre 1984, uniquement en matière d'interprétation des textes législatifs, réglementaires ou conventionnels intéressant le travail temporaire.

La CPPN-TT conserve ses autres attributions telles que prévues à l'annexe à l'accord du 8 novembre 1984 précité.

La CPPNI se réunit dans les conditions prévues par le présent accord :

— En section «négociation de branche»

— En section «interprétation» si nécessaire

La mise en place de la CPPNI ne remet pas en cause la possibilité de solliciter l'autorité administrative en vue de provoquer une réunion en commission mixte paritaire dans les conditions fixées à l'article L. 2261-20 du code du travail.

Article 2 Missions de la CPPNI

Conformément aux dispositions légales en vigueur, la CPPNI exerce les missions d'intérêt général suivantes :

— Elle se réunit afin de mener les négociations au niveau de la branche et définit son calendrier de négociations.

— Elle représente la branche notamment dans l'appui des entreprises et vis-à-vis des pouvoirs publics.

— Elle exerce un rôle de veille sur les conditions de travail et l'emploi dans la branche sans préjudice des missions confiées à la Commission Paritaire Nationale de Santé et Sécurité au Travail (CPNSST) par l'accord du 3 mars 2017.

— Elle établit un rapport annuel d'activité qu'elle verse dans la base de données nationale prévue par les dis-

positions légales en vigueur. Ce rapport comprend un bilan des accords collectifs d'entreprise relatifs à la durée du travail, à la répartition et à l'aménagement des horaires, au repos quotidien, aux jours fériés, aux congés et au compte épargne-temps, en particulier de l'impact de ces accords sur les conditions de travail des salariés et sur la concurrence entre les entreprises de la branche et formule, le cas échéant, des recommandations destinées à répondre aux difficultés identifiées.

— Elle peut rendre un avis sur l'interprétation d'un accord collectif, à la demande d'une juridiction dans les conditions mentionnées à l'article L. 441-1 du code de l'organisation judiciaire, ou, à la demande d'un salarié dans les conditions précisées à l'annexe à l'accord du 8 novembre 1984 précité.

Article 3 **Composition de la CPPNI**

La CPPNI est composée paritairement de deux collèges :

— Un collège salarié comprenant des représentants désignés par chaque organisation syndicale représentative dans la branche

— Un collègue employeur comprenant des représentants désignés par l'organisation patronale représentative dans la branche.

Lorsque la CPPNI se réunit :

— en section « négociation de branche », chaque organisation syndicale peut se faire représenter au maximum par 3 personnes.

— en section « interprétation », chaque organisation syndicale peut se faire représenter au maximum par 2 personnes.

Pour les deux sections, la délégation patronale est composée d'un même nombre total de représentants.

La CPPNI peut également mandater des groupes de travail paritaires en vue de mener des réflexions sur les thèmes particuliers relevant de ses missions. Ces groupes de travail paritaires sont composés de 2 représentants par organisation syndicale représentative dans la branche.

Article 4 **Fonctionnement de la CPPNI**

Article 4-1 **Présidence**

La présidence de la CPPNI réunit en section « négociation » est assurée par un représentant de l'organisation patronale représentative dans la branche.

La présidence de la CPPNI réunit en section « interprétation » est assurée à tour de rôle chaque année par un représentant d'une organisation syndicale représentative dans la branche et par un représentant de l'organisation patronale représentative dans la branche.

Article 4-2 **Secrétariat**

Le secrétariat de la CPPNI est assuré par l'organisation patronale représentative.

Article 4-3 **Organisation des réunions**

a

La CPPNI se réunit en section « négociation paritaire » autant que de besoin et a minima trois fois par année civile.

Dans ce cas, le temps passé par les salariés mandatés par leur organisation syndicale et les frais engagés au titre de leurs réunions sont indemnisés conformément aux dispositions de l'accord du 16 novembre 1982 et ses avenants.

b

Lorsque la CPPNI se réunit en section « interprétation », les modalités de saisine de la commission et les règles de prise de décision sont celles prévues à l'annexe à l'accord du 8 novembre 1984.

Dans ce cas, le temps passé par les salariés mandatés par leur organisation syndicale et les frais engagés au titre de leurs réunions sont indemnisés par l'AGF-CPPNT conformément aux dispositions de l'annexe à l'accord du 8 novembre 1984.

Article 5 **Transmission des accords d'entreprise à la CPPNI**

En application des dispositions légales et réglementaires en vigueur, les entreprises de la branche doivent transmettre à la CPPNI, leurs accords d'entreprise comportant des dispositions relatives à la durée du travail, la répartition et l'aménagement des horaires (heures supplémentaires, travail à temps partiel, travail intermittent...), aux repos quotidiens, aux jours fériés, aux congés et au compte épargne temps.

La partie la plus diligente transmet ces accords d'entreprise à la CPPNI et informe les autres signataires de ces accords de cette transmission.

Après suppression par la partie la plus diligente des noms, et prénoms des négociateurs et des signataires, ces accords d'entreprise sont transmis à la CPPNI par voie électronique à l'adresse suivante :

— accordstt@observatoire-interim-recrutement.fr

La CPPNI accuse réception des accords d'entreprise transmis.

Article 6 **Dispositions relatives aux entreprises de moins de 50 salariés**

Le présent accord ne comporte pas de stipulations spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés, ce dernier ayant pour unique objet de créer et organiser le fonctionnement de la CPPNI au sein de la branche du travail temporaire.

Article 7
Durée et entrée en vigueur

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée et entre en vigueur à sa date de signature.

Article 8
Suivi, révision et dénonciation

Le présent accord fera l'objet d'un suivi par les parties signataires.

Le présent accord peut être révisé conformément aux dispositions de l'article L. 2261-7 du code du travail.

Il peut être dénoncé dans les conditions prévues aux articles L. 2261-10 et suivants du code du travail.

Article 9
Dépôt et extension

Le présent accord fera l'objet des formalités de dépôt et extension dans les conditions prévues à l'article L. 2231-6 du code du travail.

Hiérarchie des normes
Accord du 21 décembre 2018

[Étendu, par arr. 2 juill. 2021, JO 13 juill., applicable à sa date de signature]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Prism Emploi.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FO ;

FNECS CFE-CGC ;

FS CFTD ;

USI CGT.

Préambule

Dans le cadre du présent accord, les partenaires sociaux de la branche du travail temporaire entendent préciser les rapports entre conventions et accords de branche et conventions ou accords d'entreprise ou d'établissement, au regard des nouvelles règles d'articulation entre accords collectifs issues de l'ordonnance n° 2017-1385 du 22 septembre 2017.

La branche du travail temporaire affirme sa volonté de fixer l'ordre public conventionnel pour les salariés permanents et les salariés intérimaires des entreprises de travail temporaire.

Les partenaires sociaux de la branche du travail temporaire rappellent aux entreprises de travail temporaire qu'en l'absence d'accord d'entreprise sur les matières relevant des articles L. 2253-1, L. 2253-2 et L. 2253-3 du code du travail, les accords conclus dans la branche s'appliquent.

Pour les treize matières listées à l'article L. 2253-1 du code du travail, les partenaires sociaux de la branche du travail temporaire affirment la prévalence des conventions et accords de branche sur les conventions

et accords d'entreprise, qu'ils soient conclus antérieurement ou postérieurement, sauf si la convention ou l'accord d'entreprise assure des garanties au moins équivalentes.

Dans les quatre domaines listés à l'article L. 2253-2 du code du travail, le législateur permet aux partenaires sociaux de maintenir, par avenant, la portée des clauses de prévalence des accords de branche conclus avant la publication de l'ordonnance n° 2017-1385 du 22 septembre 2017.

Le paragraphe I de l'article 16 de l'ordonnance n° 2017-1385 du 22 septembre 2017 dispose : «dans les matières mentionnées à l'article L. 2253-2 du code du travail dans sa rédaction issue de la présente ordonnance, les clauses des conventions et accords de branche, des accords professionnels et des accords interbranches conclus sur le fondement du deuxième alinéa de l'article L. 2253-3 du même code dans sa rédaction antérieure à la présente ordonnance faisant obstacle à des clauses dérogatoires de conventions ou accords d'entreprise ou d'établissement continuent de produire effet si un avenant confirme, avant le 1^{er} janvier 2019, la portée de ces clauses au regard de la convention ou de l'accord d'entreprise ou d'établissement. Les stipulations confirmant ces clauses s'appliquent aux accords étendus».

En application de ces dispositions, les signataires du présent accord ont décidé de maintenir la prévalence de deux accords conclus dans la branche du travail temporaire favorisant l'insertion professionnelle et le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés :

— L'accord du 16 mars 2007 relatif à la non-discrimination, à l'égalité de traitement et à la diversité des salariés permanents ;

— L'accord du 6 juillet 2007 relatif à la non-discrimination, à l'égalité de traitement et à la diversité dans le cadre des activités de mise à l'emploi des ETT.

Le paragraphe II de l'article 16 de l'ordonnance n° 2017-1385 du 22 septembre 2017 dispose : «dans les matières mentionnées à l'article L. 2253-2 du même code, les clauses des conventions et accords de branche, des accords professionnels et des accords interbranches mentionnées par l'article 45 de la loi du 4 mai 2004 susvisée continuent de produire effet si un avenant confirme, avant le 1^{er} janvier 2019, la portée de ces clauses au regard de la convention ou de l'accord d'entreprise ou d'établissement. Les stipulations confirmant ces clauses s'appliquent aux accords étendus».

En application de ces dispositions, les signataires du présent accord entendent continuer à faire produire un effet impératif aux accords de branche valorisant le parcours syndical des délégués syndicaux des entreprises de travail temporaire.

Article 1
Confirmation de la portée obligatoire de l'accord du 16 mars 2007 relatif à la non-discrimination, à

l'égalité de traitement et à la diversité des salariés permanents

En application de l'article 16-I de l'ordonnance n° 2017-1385 du 22 septembre 2017, les signataires du présent accord confirment la portée obligatoire de l'article 22 de l'accord de branche du 16 mars 2007, au regard des conventions ou accords d'entreprise ou d'établissement.

En conséquence, les dispositions de cet article, interdisant aux entreprises de travail temporaire de déroger, par accord d'entreprise ou par accord d'établissement, de façon défavorable aux dispositions de l'accord du 16 mars 2007 relatives à l'insertion professionnelle et le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés, continuent de produire effet depuis la publication de l'ordonnance n° 2017-1385 du 22 septembre 2017.

Les signataires du présent accord rappellent qu'en tout état de cause, en l'absence d'accord d'entreprise, les accords conclus dans la branche du travail temporaire s'appliquent (articles L. 2253-1 à L. 2253-3 code du travail).

Article 2

Confirmation de la portée obligatoire de l'accord du 6 juillet 2007 relatif à la non-discrimination, à l'égalité de traitement et à la diversité dans le cadre des activités de mise à l'emploi des ETT

En application de l'article 16-I de l'ordonnance n° 2017-1385 du 22 septembre 2017, les signataires du présent accord confirment la portée obligatoire de l'article 23 de l'accord de branche du 6 juillet 2007, au regard des conventions ou accords d'entreprise ou d'établissement.

En conséquence, les dispositions de cet article, interdisant aux entreprises de travail temporaire de déroger, par accord d'entreprise ou par accord d'établissement, de façon défavorable aux dispositions de l'accord du 6 juillet 2007 relatives à l'insertion professionnelle et le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés, continuent de produire effet depuis la publication de l'ordonnance n° 2017-1385 du 22 septembre 2017.

Les signataires du présent accord rappellent qu'en tout état de cause, en l'absence d'accord d'entreprise, les accords conclus dans la branche du travail temporaire s'appliquent (articles L. 2253-1 à L. 2253-3 code du travail).

Article 3

Confirmation de la portée obligatoire de l'accord du 8 novembre 1984 sur le droit syndical dans le travail temporaire et de ses avenants

En application l'article 16-II de l'ordonnance n° 2017-1385 du 22 septembre 2017, les signataires du présent accord confirment la portée obligatoire des accords suivants à l'égard des conventions ou accords d'entreprise ou d'établissement :

— l'accord de branche du 8 novembre 1984 sur le droit syndical dans le travail temporaire ;

— l'annexe du 8 novembre 1984 relative aux attributions et modalités de fonctionnement des commissions paritaires professionnelles ;

— l'avenant du 14 juin 1995 à l'accord du 8 novembre 1984 ;

— l'accord d'interprétation du 15 janvier 1997 relatif à l'accord du 8 novembre 1984 sur le droit syndical ;

— l'avis d'interprétation du 18 mars 1998 relatif aux délégués syndicaux salariés permanents d'une ETT.

En conséquence, les dispositions de ces accords de branche relatives à la valorisation du parcours syndical des délégués syndicaux continuent, depuis la publication de l'ordonnance n° 2017-1385 du 22 septembre 2017, de primer sur celles des accords d'entreprise ou d'établissement.

Les signataires du présent accord rappellent qu'en tout état de cause, en l'absence d'accord d'entreprise, les accords conclus dans la branche du travail temporaire s'appliquent (articles L. 2253-1 à L. 2253-3 code du travail).

Article 4

Dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés

En application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les signataires conviennent que le contenu du présent accord ne justifie pas de prévoir les stipulations spécifiques aux entreprises de moins de cinquante salariés, visées à l'article L. 2232-10-1 du Code du travail.

Article 5

Date d'effet et durée

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée et entre en vigueur à sa date de signature.

Article 6

Révision et dénonciation

Le présent accord peut être révisé conformément aux dispositions des articles L. 2261-7 et suivants du code du travail.

Il peut être dénoncé dans les conditions prévues aux articles L. 2261-9 et suivants du code du travail.

Article 7

Dépôt et extension

Le présent accord fera l'objet des formalités de dépôt dans les conditions prévues à l'article L. 2231-6, L. 2261-1 et L. 2231-2 du code du travail ainsi que les formalités nécessaires à son extension.

Emploi durable

Accord du 25 janvier 2019

[Étendu par arr. 15 janv. 2020, JO 24 janv., applicable à sa date de signature]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Prism Emploi.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FNECS CFE-CGC ;

FS CFDT ;

UNSA FCS ;

CFTC Interim.

Préambule

En application de l'article 3 de l'ANI du 22 février 2018 relatif à la réforme de l'assurance chômage, qui prévoit que chaque branche doit, sur la base d'un diagnostic quantitatif et qualitatif des situations de recours aux contrats courts sous toutes leurs formes, ouvrir des négociations visant à modérer le recours à ces contrats afin de les réguler : les partenaires sociaux de la branche ont ouvert la négociation en confiant à l'Observatoire de l'intérim et du recrutement (OIR) la réalisation de diagnostics relatifs, d'une part, aux contrats à durée déterminée parmi les salariés permanents des entreprises de travail temporaire et, d'autre part, aux salariés intérimaires mis à disposition des entreprises utilisatrices.

Les signataires réaffirment leur volonté de maintenir et développer l'emploi dans la branche et d'allonger les durées d'emploi des salariés intérimaires en accompagnant le développement de leurs compétences et en favorisant l'accès à l'emploi durable des publics les plus éloignés de l'emploi.

À cet effet, ils rappellent qu'ils ont institué, à la suite de l'ANI du 11 janvier 2013, par l'accord du 10 juillet 2013 sur la sécurisation des parcours professionnels des salariés intérimaires, le contrat de travail à durée indéterminée intérimaire (CDII) et le fonds de sécurisation des parcours intérimaires (FSPI).

Ainsi les entreprises de la branche ont, en quatre années, conclu plus de 50 000 CDII et financé, grâce au FSPI, 250 000 formations pour 191 millions d'euros. Ce dispositif a concouru à l'allongement significatif des durées de mission constaté dans tous les secteurs depuis 2016 : plus 26 % dans l'industrie, 25 % dans la construction et 17 % dans le tertiaire. Le succès de ce dispositif est la preuve de l'efficacité d'une démarche d'innovation initiée par la branche du travail temporaire et confortée par les pouvoirs publics. Les signataires soulignent par conséquent l'utilité de mesures incitatives au développement de l'innovation sociale, qui constitue sans aucun doute un puissant levier pour la modification des pratiques d'embauché.

À cet effet, tirant les conséquences de l'arrêt du conseil d'État du 28 novembre 2018 annulant pour l'avenir l'arrêté d'extension de l'accord du 10 juillet 2013, les partenaires sociaux décident de sauvegarder le FSPI au moyen d'un accord signé concomitamment au présent accord.

Le présent accord s'inscrit dans le prolongement des accords de la branche prenant en compte la spécificité

de l'intérim et il participe ainsi au développement du statut social de l'intérimaire.

En toute hypothèse et afin de maintenir la vocation de la branche d'intégration dans l'emploi des salariés les plus éloignés de l'emploi et qui se situent dans les premiers niveaux de qualification, les signataires appellent le gouvernement à ne pas appliquer un dispositif de majoration des cotisations au régime d'assurance chômage (dit bonus-malus). Un tel dispositif serait particulièrement préjudiciable aux publics fragiles : jeunes sans qualification de moins de 30 ans, seniors, travailleurs en situation de handicap et de façon générale, l'ensemble des personnes ayant un faible niveau de qualification.

Dans le cadre des présentes négociations, les partenaires sociaux ont souhaité aborder d'une part les salariés permanents et d'autre part les salaires intérimaires.

Chapitre I

Dispositions relatives aux salariés permanents

Article 1 **constat paritaire**

Les entreprises de travail temporaire ne pouvant pas avoir recours à l'intérim, le CDD est donc le seul instrument de flexibilité pour elles, tant pour remplacer les salariés absents que pour faire face à des accroissements temporaires d'activité.

Les données issues des éléments du diagnostic réalisé par l'OIR :

— En 2017 : 6585 CDD signés dans l'année (flux). S'agissant des motifs de recours : plus de la moitié concerne un accroissement temporaire d'activité, moins d'un quart concerne le remplacement d'un salarié absent.

Le motif de recours «accroissement temporaire d'activité» a caractérisé 64 % des CDD signés en 2017, année de croissance particulièrement forte dans le secteur. En 2016 et 2017, «l'accroissement d'activité» ne représentait que 40 % environ des CDD.

— Sur l'ensemble des CDD signés, 327 seulement ont une durée d'un mois ou moins (2016 : 366, 2015 : 345).

— S'agissant des motifs de recours : deux tiers de ces contrats très courts concernent le remplacement d'un salarié absent, et un tiers l'accroissement temporaire d'activité.

— 34 % des contrats de moins d'un mois sont signés en juillet, août et décembre.

Compte tenu de ces éléments, les partenaires sociaux de la branche conviennent qu'il n'est pas nécessaire de prendre des mesures particulières relatives au recours aux CDD de courte durée dans la branche.

Chapitre II

Dispositions relatives aux salariés intérimaires

Article 2 le CDI intérimaire

Le CDI intérimaire est un outil de flexibilité non coûteux pour l'assurance chômage, responsabilisant pour les entreprises utilisatrices, et favorisant l'emploi durable en répondant aux besoins en compétences des entreprises utilisatrices.

L'enquête réalisée au deuxième semestre 2017 par l'OIR⁽¹⁾ auprès de 1500 signataires de CDII montre que le CDII joue un rôle effectif de tremplin professionnel :

⁽¹⁾ *Observatoire de l'intérim et du recrutement, observatoire paritaire de la branche du travail temporaire*

— Il a été le premier CDI du parcours professionnel pour 45 % des salariés interrogés (et pour 68 % des salariés en CDII de moins de 30 ans),

— L'embauche par l'entreprise utilisatrice ou une autre entreprise est de loin la raison principale des fins de CDII. Quelle que soit la nature des ruptures (démission, licenciement, rupture conventionnelle), 67 % d'entre elles sont suivies d'une embauche en CDI hors intérim. 56 % des ruptures sont suivies d'une embauche dans l'entreprise utilisatrice directement, et 11 % dans d'autres entreprises.

Plus globalement, 77 % des personnes ayant signé un CDII se déclarent plutôt ou tout à fait satisfaites de leur expérience.

2.1 développer le CDII avec l'aide des branches utilisatrices

La branche propose une offre de partenariat aux branches utilisatrices recourant massivement aux contrats de mission de très courte durée en leur présentant le CDI intérimaire que certaines méconnaissent encore. Ces partenariats auront pour objet de faire évoluer leurs pratiques en leur permettant d'avoir un comportement socialement plus responsable en recourant pour partie au CDI intérimaire afin de répondre à leur besoin de flexibilité.

2.2 engagement quantitatif

L'accord du 10 juillet 2013 relatif à la sécurisation des parcours professionnels fixait comme objectif l'embauche de 20 000 intérimaires en CDI sur trois ans, objectif atteint en 2017.

Compte-tenu de la détermination de la profession à développer ce dispositif, l'objectif est de le multiplier par deux au cours des trois prochaines années.

Ainsi les entreprises de travail temporaire s'engagent à embaucher 40 000 CDI intérimaires supplémentaires

d'ici à début 2022, soit une augmentation de 100 % du rythme de développement fixé par l'accord de 2013 et un total de 90 000 embauches depuis la création du CDII. Cet engagement est subordonné au maintien de la croissance du pays à son niveau actuel.

La branche appelle toutes les ETT à proposer à l'ensemble de leurs clients au moins un CDI intérimaire.

Ces objectifs feront l'objet d'un suivi annuel par l'OIR (observatoire de l'intérim et du recrutement).

2.3 sécuriser les parcours des jeunes alternants

Les ETT proposeront une offre de services aux branches qui ont des jeunes salariés en fin de contrat d'alternance (apprentissage et professionnalisation) ne trouvant pas d'emploi durable à l'issue de leur formation. Ces jeunes pourraient être embauchés en CDI intérimaire.

Des actions d'information auprès des Centres de Formation des Apprentis (CFA) pourraient être initiées afin de mieux faire connaître ce dispositif dès la phase de formation.

Article 3 Mesures permettant aux entreprises utilisatrices de modérer le recours aux contrats de courte durée et d'allonger les périodes d'emploi : faire évoluer les règles encadrant le contrat de mission et le CDD pour lutter contre la précarité, allonger les périodes d'emploi et inciter à la reprise d'emploi durable

Le législateur permet aux branches utilisatrices, par accord collectif étendu, en application des articles L. 1244-4 et L. 1251-37 du Code du travail, d'adapter à leur secteur d'activité certaines règles concernant l'encadrement des contrats de travail à durée déterminée et des contrats de mission. Quelques branches ont conclu des accords innovants réduisant ou supprimant le délai de carence, mais la dynamique naturelle de ces négociations ne permettra pas de couvrir rapidement l'ensemble des branches et il peut de surcroît en résulter des dispositions hétérogènes.

Aussi la branche appelle les partenaires sociaux interprofessionnels et/ou le Législateur à faire évoluer la réglementation en vue de supprimer le délai de carence du contrat de mission et du CDD en cas de succession de contrats sur le même poste.

En outre, les signataires du présent accord soulignent la nécessité de garantir un traitement identique du CDD et du contrat de mission-dans les accords de branche prévoyant :

— D'augmenter le nombre de renouvellements du contrat de mission et du CDD,

— D'augmenter la durée maximale du contrat de mission et du CDD.

Article 4

Favoriser l'allongement des durées d'emploi et lutter contre la permittence grâce à la formation

4.1

pérennisation et évolution du FSPI

Le FSPI a été créé, par l'accord du 10 juillet 2013 portant sur la sécurisation des parcours professionnels des salariés intérimaires, en vue de financer des actions de formation et des prestations d'accompagnement destinées à allonger la durée d'emploi des salariés intérimaires. Il constitue une des solutions alternatives innovantes à tout dispositif de taxation des contrats courts.

Les partenaires sociaux de la branche rappellent leur attachement au FSPI, dont l'existence juridique est remise en cause par la décision du Conseil d'État du 28 novembre 2018 et qu'il convient donc de rétablir sans délai, dans l'attente des améliorations susceptibles de lui être apportées ultérieurement.

C'est pourquoi :

— les partenaires sociaux signent, parallèlement au présent accord, un accord temporaire qui vise à sauvegarder le FSPI tel qu'il s'appliquait jusqu'au 28 novembre 2018, pour une durée déterminée de 6 mois qu'ils pourront renouveler par avenant,

— les partenaires sociaux ouvriront au cours du premier semestre 2019, une négociation sur le financement de la formation professionnelle. Dans ce cadre, ils négocieront, notamment, la pérennisation et l'évolution du Fonds professionnel pour l'emploi dans le travail temporaire (FPE-TT), et du Fonds de sécurisation des parcours des intérimaires (FSPI) dans la perspective d'optimiser et de rendre encore plus lisible pour les ETT et pour les salariés intérimaires, l'ensemble des dispositifs de formation et d'accompagnement.

4.2

Développement de la formation pendant l'intermission

La branche propose aux pouvoirs publics et à Pôle Emploi de mettre en place des parcours de formation pour les salariés intérimaires pendant les périodes d'intermissions. Dans le cadre de ce nouveau dispositif :

— Pôle emploi prendrait en charge la rémunération des intéressés dans le cadre des dispositifs de droit commun,

— La branche prendrait en charge la formation au travers de ses fonds conventionnels en cofinancement du PIC.

Article 5

Les conditions d'un accompagnement plus efficace et plus précoce des demandeurs d'emploi vers l'emploi

Les signataires appellent les pouvoirs publics et Pôle emploi à maintenir un financement interprofessionnel mutualisé des POEC.

Ils rappellent que la branche a financé grâce à son OPCA, le FAF-TT, près de 10 000 POEC en 2018 avec un effet positif sur l'insertion dans l'emploi.

La branche souhaite pouvoir disposer des moyens financiers nécessaires pour maintenir et dépasser ce volume et d'un opérateur efficient à travers l'OPCO «des professionnels de l'emploi et des services opérationnels aux entreprises» créé par l'accord interbranches du 14 décembre 2018.

Dans le cadre de la négociation sur le financement de la formation professionnelle dans la branche au premier semestre 2019, les partenaires sociaux mettront en œuvre les voies et moyens permettant de développer un dispositif de conseil et d'accompagnement personnalisé, spécifique pour les demandeurs d'emploi, cofinancé par le PIC et/ou France compétences, afin d'améliorer encore la performance du dispositif.

Chapitre III

Dispositions finales

Article 6

Durée et entrée en vigueur

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée et entre en vigueur à sa date de signature.

Article 7

Dispositions relative aux entreprises de moins de 50 salariés

En application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les signataires conviennent que le contenu du présent accord ne justifie pas de prévoir les stipulations spécifiques aux entreprises de moins de cinquante salariés, visées à l'article L. 2232-10-1 du Code du travail.

Article 8

Suivi, révision et dénonciation

Le présent accord fera l'objet d'un suivi par les parties signataires.

Le présent accord peut être révisé conformément aux dispositions de l'article L. 2261-7 du code du travail.

Il peut être dénoncé dans les conditions prévues aux articles L. 2261-10 et suivants du code du travail

Article 9

Dépôt et extension

Le présent accord fera l'objet des formantes de dépôt dans les conditions prévues aux articles L. 2231-6, L. 2261-1 et D. 2231-2 du code du travail ainsi que les formalités nécessaires à son extension.

Insertion des personnes en situation de handicap

Accord du 19 juillet 2019

[Étendu par arr. 5 févr. 2021, JO 11 févr., applicable le lendemain de la publication au Journal Officiel de son arrêté d'extension]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Prism'emploi.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FS CFDT ;

CFTC Intérim ;

CGT Intérim ;

FO ;

UNSA FCS.

Préambule

L'engagement de la branche du travail temporaire en faveur de l'insertion et de la sécurisation des parcours professionnels des personnes en situation de handicap s'inscrit en tant que composante de l'engagement en faveur de l'égalité des chances et de la lutte contre toute forme de discrimination.

Dans le prolongement des accords de branche du 16 mars 2007 les salariés permanents et du 6 juillet 2007 pour les salariés intérimaires, les parties signataires réaffirment, dans le présent accord, leur profond attachement au respect des principes de non-discrimination et de l'égalité de traitement, que ce soit en matière de recrutement, de formation professionnelle, d'affectation, de déroulement de carrière ou de parcours professionnel.

Cette démarche s'inscrit dans le cadre d'une politique de responsabilité sociale menée par la branche du travail temporaire, qui a toujours œuvré pour l'accès à l'emploi durable des publics les plus éloignés de l'emploi, au-delà du seul respect des obligations légales et réglementaires.

Les parties signataires se fixent comme objectif de faire progresser le taux d'emploi des salariés permanents en situation de handicap dans la branche du travail temporaire, dans la perspective d'atteindre au moins le taux légal d'emploi des travailleurs handicapés de 6 %.

Cet accord vise ainsi à renforcer les efforts des entreprises de la branche du travail temporaire, qu'elles soient ou non assujetties à l'obligation d'emploi, en faveur de l'embauche et du maintien à l'emploi des personnes en situation de handicap.

Les parties signataires incitent les entreprises de la branche à négocier en entreprise, dans le cadre de la négociation sur la qualité de vie au travail, sur les mesures relatives à l'insertion professionnelle et au maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés.

Dans le cadre de cette volonté d'implication active de la branche, les objectifs du présent accord sont notamment de :

— Mettre à l'emploi les personnes en situation de handicap, notamment en incitant les entreprises de travail temporaire à utiliser, pour les salariés intérimaires bénéficiaires de l'obligation d'emploi, le cas de recours prévu à titre expérimental par la loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel du 5 septembre 2018

— Sécuriser les parcours professionnels et maintenir dans l'emploi les personnes en situation de handicap

— Encourager les personnes à déclarer à leur employeur leur situation de handicap, tout en rappelant qu'il s'agit pour la personne d'une démarche personnelle qui relève de son seul choix, dans un objectif d'accompagnement et de sécurisation de son parcours professionnel

— Nouer ou développer les échanges avec les acteurs institutionnels et associatifs du handicap au niveau national et dans les territoires et participer aux actions de communication et de promotion de ces acteurs.

Dans le cadre de la prévention des accidents du travail et maladies professionnelles (AT/MP) et afin de contribuer à la sécurisation des parcours professionnels, le présent accord s'applique aux salariés ayant de graves difficultés de santé ou ayant été victimes d'un grave AT/MP.

Article 1

Diagnostic de la situation d'emploi des personnes en situation de handicap dans la branche du travail temporaire

L'Observatoire de l'intérim et du recrutement - OIR, a réalisé en 2018 un premier diagnostic portant sur les profils et les emplois des personnes en situation de handicap dans la branche du travail temporaire, salariés permanents et salariés intérimaires.

La branche entend pérenniser ce diagnostic qui sera renouvelé chaque année afin que la branche dispose des indicateurs lui permettant de mieux connaître les personnes en situation de handicap et d'assurer un suivi précis de ses engagements.

Article 1.1

Diagnostic initial de la situation d'emploi des salariés permanents handicapés

La profession dénombre 670 salariés permanents déclarés travailleurs handicapés-TH - au 31 décembre 2017, ce qui correspond à 2,3 % des salariés permanents de la branche.

Parmi ces salariés TH les femmes sont surreprésentées, parmi les salariées non cadres, à hauteur de 80,5 % (pour rappel, dans la branche, les femmes représentent 78,5 % des salariés permanents).

L'âge moyen des salariés permanents TH est nettement supérieur à l'ensemble des salariés permanents à 42,5 ans contre 37 ans en moyenne, et leur ancienneté

atteint 11,5 ans soit 3,5 ans de plus que l'ensemble des salariés permanents.

Cela correspond à l'âge moyen de survenance du handicap en France (48 ans pour 85 % des handicaps).

S'agissant de la durée de travail, les salariés permanents TH sont plus fréquemment à temps partiel (23 % contre 6,5 % pour l'ensemble des permanents).

Article 1.2

Diagnostic de la situation d'emploi des salariés intérimaires handicapés

La profession dénombre 33 400 salariés intérimaires déclarés travailleurs handicapés-TH- au 31 décembre 2017, sur 2 636 827 salariés intérimaires, soit 1,3% de l'effectif total.

Leur intensité d'emploi en intérim est de 457 heures contre 503 heures pour l'ensemble des salariés intérimaires.

Parmi ces salariés intérimaires TH les hommes représentent 66 % des effectifs, c'est-à-dire dans une proportion identique à celle de l'ensemble des intérimaires.

En revanche les salariés intérimaires TH sont plus âgés, et ont une moyenne d'âge de 41,5 ans contre 32,3 ans pour l'ensemble des intérimaires.

Les secteurs d'activité dans lesquels travaillent les salariés intérimaires TH sont particulièrement hétérogènes, sans qu'il soit possible de distinguer un secteur fortement utilisateur. Il s'agit par exemple de secteurs tels que l'entrepôt et le stockage, les travaux d'installation électrique, la construction de véhicules automobiles, ou encore la fabrication de préparations pharmaceutiques.

Concernant les formations, 5 % des salariés intérimaires TH ont bénéficié d'une formation au cours de l'année 2017 ce qui représente 2 200 formations.

Article 1.3

Mise en place de nouveaux indicateurs

Les signataires du présent accord demandent à l'OIR de renouveler et de compléter le diagnostic réalisé en 2018 afin de disposer d'indicateurs permettant de suivre, de mesurer, et le cas échéant d'adapter les engagements pris par la branche du travail temporaire.

Ils proposent la mise en place d'une cohorte de personnes utilisant les dispositifs visés par le présent accord, dont le parcours (emploi, formation, accompagnement) serait suivi et permettrait à l'OIR d'évaluer la réalisation des engagements issus de l'accord tant pour les salariés permanents que pour les salariés intérimaires.

La liste des indicateurs du diagnostic annuel est annexée au présent accord.

Le diagnostic de la situation d'emploi des personnes en situation de handicap dans la branche sera intégré au Rapport annuel de la branche.

La participation à ce diagnostic est obligatoire pour toutes les entreprises : elles sont tenues de fournir à

l'OIR les données qui lui seront demandées chaque année.

Article 2

Engagement des entreprises à proposer des emplois aux salariés permanents en situation de handicap

Article 2.1

Autodiagnostic

Pour la mise en œuvre du présent accord, les entreprises réaliseront un auto diagnostic afin de faire un état des lieux de la connaissance des salariés permanents sur les acteurs et les dispositifs relatifs à l'emploi des personnes handicapées mais également en vue d'identifier les leviers pouvant être activés pour développer l'insertion des personnes en situation de handicap. Les entreprises pourront associer leur référent handicap visé à l'article 2.2 à l'élaboration de cet outil.

Ces éléments feront l'objet d'une information du comité social et économique.

Cet outil d'autodiagnostic fera partie des outils conçus lors de la campagne globale de communication visée par le présent accord.

Article 2.2

Un référent chargé d'informer, orienter et accompagner les personnes en situation de handicap (salariés permanents et salariés intérimaires)

Article 2.2.1

Seuil d'effectif de désignation du référent handicap

La loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel du 5 septembre 2018 fait obligation aux entreprises d'au moins 250 salariés de désigner un référent chargé d'orienter, d'informer et d'accompagner les personnes en situation du handicap.

Dans le secteur du travail temporaire, l'obligation d'emploi visée à l'article L. 5212-2 du code du travail concerne les seuls salariés permanents (article L. 5212-1 du code du travail). À ce titre, l'obligation de désignation d'un référent s'applique aux entreprises d'au moins 250 salariés permanents.

Afin de tenir compte de cette spécificité des agences d'emploi et de la volonté de la branche de s'engager en faveur de l'insertion dans l'emploi des personnes handicapées, qu'il s'agisse de salariés permanents, de salariés intérimaires ou de candidats à un placement en CDD ou CDI, le présent accord fixe l'obligation de désignation d'au moins un référent visée à l'article L. 5213-6-1 du code du travail, aux entreprises ou groupes d'entreprises exerçant leurs activités sous la même enseigne, ayant au moins 200 salariés permanents.

Article 2.2.2

Missions du référent handicap

Le référent handicap de l'entreprise est désigné afin de faciliter la mise en œuvre de la politique handicap de l'entreprise, pour les salariés permanents et les salariés intérimaires. Il est l'interface entre la Direction et les

structures opérationnelles territoriales (directions territoriales, sectorielles, agences ...).

L'entreprise pourra notamment confier au référent handicap les missions suivantes :

- Répondre à ses questions sur l'environnement légal du handicap, sur la connaissance des acteurs intervenants auprès des personnes en situation de handicap ou auprès des entreprises
- Développer les pratiques professionnelles de recrutement, gestion des ressources humaines et commerciales, exemptes de discrimination et facilitant la mise à l'emploi des personnes en situation de handicap
- Faciliter l'accompagnement des salariés dans leurs démarches pour être reconnu travailleur handicapé - RQTH, la mise en œuvre des aménagements/adaptations de poste
- Mettre en place ou utiliser les outils facilitant l'intégration des personnes handicapées
- Faciliter les relations et partenariats avec les secteurs institutionnels et associatifs du secteur du handicap et le FASTT ; et participer aux actions de communication et de promotion de ces acteurs
- Prendre contact et collaborer avec les référents handicap des entreprises utilisatrices le cas échéant

Article 2.2.3

Formation du référent handicap

Le référent handicap bénéficie obligatoirement d'une formation spécifique lui permettant d'exercer sa mission.

Les modalités de suivi ainsi que le contenu de cette formation, pourront être adaptés en fonction de la mission qui lui sera assignée par l'employeur ainsi que de la taille de l'entreprise. Si le référent handicap a d'autres missions celles-ci doivent être compatibles, notamment en terme de charge de travail, avec celle de référent handicap.

La CPNSST pilotera l'élaboration du référentiel de formation des référents handicap.

Article 2.3

Sensibilisation et formation des salariés permanents au recrutement et à l'intégration de personnes handicapées

Le recrutement de personnes en situation de handicap s'inscrit dans une volonté de sélectionner les candidats sur le seul critère de compétence.

Pour accompagner les salariés permanents dans le recrutement et l'intégration de personnes handicapées, une formation leur sera proposée afin de leur permettre d'appréhender la diversité de tous les candidats à une embauche et des salariés en poste, en particulier ceux en situation de handicap.

Cette formation aura notamment pour objectif de :

- Connaître l'environnement du handicap (dispositions légales et réglementaires, acteurs institutionnels du handicap, aides accordées aux personnes ou aux entreprises ...)
- Apprendre à gérer des situations de handicap, qu'elles concernent des candidats à une embauche ou des salariés intérimaires ou permanents
- Savoir communiquer avec les entreprises clientes sur les situations de handicap afin de les inciter à recruter des candidats ou des salariés handicapés
- Connaître les dispositifs de formation mobilisables au sein de la profession
- Connaître les dispositifs d'accompagnement proposés par le FASTT

Les modalités d'organisation de cette formation seront définies par la CPNSST et ses conditions de prise en charge par la CPNE.

Article 2.4

Relayer et déployer le dispositif «Parcours TH»

Dans le cadre de la «Convention cadre pour la professionnalisation et l'insertion des personnes en situation de handicap» conclue entre le FAF-TT et l'Agefiph, les équipes territoriales du FAF-TT avec l'appui des délégations régionales Agefiph et les partenaires Cap emploi-Sameth, déploient l'action Parcours TH.

Cette action engage les entreprises à l'échelle d'un bassin d'emploi dans une démarche d'accueil des personnes en situation de handicap et d'identification et de professionnalisation d'un référent TH.

Des outils sont mis à la disposition des entreprises qui s'engagent tels que :

- un auto diagnostic permettant d'identifier les actions à mener en agence pour accueillir les personnes en situation de handicap et bénéficier d'un accompagnement
- une communication par l'intermédiaire d'un Pictogramme à apposer sur la vitrine des agences identifiant la présence d'un référent handicap dans l'agence
- un guide «Emploi et formation» des personnes en situation de handicap disponible en version numérique

Dans le cadre du présent accord les signataires souhaitent relayer cette action et la déployer au-delà des entreprises engagées dans le dispositif Parcours TH notamment afin de donner à cette action une dimension engageant un plus grand nombre d'entreprises.

À cet effet, ils proposent que la SPP de l'OPCO présente à la CPNSST les outils pouvant faire l'objet d'une déclinaison plus large que celle dédiée aux entreprises engagées dans le dispositif Parcours TH.

Il pourrait par exemple s'agir de décliner l'utilisation du Pictogramme «Un référent handicap dans cet agence» dans toutes les entreprises ayant un référent désigné en application de l'article 2.2 du présent accord.

Article 2.5

Augmenter le taux d'emploi des salariés permanents en situation de handicap

Les signataires du présent accord souhaitent augmenter le taux d'emploi des salariés permanents en situation de handicap en prenant appui sur le diagnostic réalisé par l'OIR qui établissait, au 31 décembre 2017, un effectif de 670 permanents travailleurs handicapés, soit 2,3 % des salariés permanents de la branche.

Sur la base de ce diagnostic, le taux d'emploi des salariés permanents handicapés, pour la branche du travail temporaire, sera augmenté de 0,5 points par an sur trois ans.

Afin d'assurer un suivi de ce taux d'emploi, les partenaires sociaux s'appuieront sur les indicateurs de l'OIR ainsi que sur les informations issues de la Déclaration Sociale Nominative - DSN - support à compter du 1^{er} janvier 2020 de la Déclaration d'emploi des personnes handicapées.

Article 2.6

Favoriser l'accès à l'emploi des salariés permanents en situation de handicap

Les entreprises mobiliseront de préférence les parcours de formation en alternance (contrats de professionnalisation, contrat d'apprentissage) qui constituent des moyens adaptés à l'accès à l'emploi des personnes en situation de handicap.

Les financements de ce parcours de formation seront intégrés à la négociation de l'accord sur la formation professionnelle.

Les salariés permanents en situation de handicap nouvellement embauchés bénéficient de modalités d'accueil personnalisées, en vue de faciliter leur intégration dans l'entreprise et afin d'identifier les adaptations nécessaires.

La mise en place de mesures appropriées telles que l'aménagement du poste de travail sur préconisation du médecin du travail, l'aménagement d'horaires individualisés, concourent également à faciliter l'accès à l'emploi des personnes en situation de handicap.

Article 2.7

Favoriser le maintien dans l'emploi des salariés permanents en situation de handicap

La branche a comme objectif prioritaire la préservation de l'emploi des salariés en situation de handicap.

Les salariés permanents en situation de handicap doivent bénéficier d'une égalité de traitement en matière de déroulement de carrière et de rémunération identiques à ceux des autres salariés permanents, au regard de leurs seules compétences.

Afin d'accomplir les démarches administratives pour la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé, les salariés permanents concernés bénéficient, sur justification et après accord de leur entreprise, d'une autorisation d'absence.

Les besoins de la personne peuvent conduire, en association avec le service de santé au travail et les autres parties prenantes, soit à un aménagement technique du poste de travail, soit à une adaptation des horaires de travail.

Le télétravail peut également être envisagé comme une solution de maintien dans l'emploi dans le cadre de la réglementation en vigueur, dans le respect de l'accord collectif ou de la charte applicable dans l'entreprise, ou à défaut d'accord collectif ou de charte, dans le cadre d'un accord formalisé entre l'entreprise et le salarié.

Les personnes en situation de handicap sont associées aux choix des aménagements proposés. Le comité social et économique est informé de ces aménagements.

Par ailleurs, les salariés permanents reprenant leur emploi après une longue absence (arrêt pour longue maladie, arrêt suite à un grave AT/MP) bénéficient d'un accompagnement spécifique permettant un retour à l'emploi dans des conditions adaptées à leur état de santé.

Une sensibilisation des services RH, du management et du collectif de travail sera prévue pour permettre la meilleure réintégration possible après un arrêt long.

Article 2.8

Mesures en faveur des salariés proches aidants

Les parties signataires invitent les entreprises de la branche à prendre des mesures destinées à améliorer la conciliation entre la vie professionnelle et la vie personnelle des salariés aidant un proche handicapé ou en perte d'autonomie d'une particulière gravité visé à l'article L. 3142-16 du Code du travail (aménagement d'horaires individualisés, recours au télétravail,...), après consultation du comité social et économique.

Article 3

Développer l'employabilité des candidats et des salariés intérimaires handicapés

Article 3.1

Développer ou mettre en place des partenariats avec les acteurs spécialisés dans l'insertion des personnes en situation de handicap

Les entreprises se rapprocheront des référents TH de Pôle emploi ou des Cap emploi ainsi que des structures spécialisées dans l'insertion des personnes en situation de handicap (associations spécialisées, secteur protégé et adapté) afin de mettre tout en œuvre pour identifier les personnes en situation de handicap et leurs besoins en vue de faire des propositions de missions ou des placements en CDD ou CDI.

Les entreprises pourront s'appuyer sur les accords ou convention de partenariat signés au niveau national et territorial (Convention signée par le FAF-TT et l'Agefiph et le «Parcours TH») et les déploieront.

Il pourra également s'agir de la participation à des salons emploi et handicap, à des actions menées par

Pôle emploi/Cap emploi telles que des Job dating ou des informations collectives.

Ces partenariats permettront également de réaliser des diagnostics des besoins des agences d'emploi et de leurs clients et des besoins des personnes handicapées.

Article 3.2

Développer l'employabilité et la qualification des salariés intérimaires en situation de handicap

Article 3.2.1

Mobiliser les outils de formation de la branche du travail temporaire

Les outils de formation de la branche du travail temporaire sont mobilisés au bénéfice des personnes en situation de handicap afin de développer leur qualification et aussi afin de combler les écarts de compétences qui sont identifiés entre les besoins des personnes en situation de handicap et celui des agences d'emploi et des entreprises clientes.

Les entreprises s'engagent à mettre en œuvre des parcours de formation spécifiques (parcours préparatoires et de remise à niveau) au moyen de budgets dédiés. Le comité social et économique en est informé.

Les entreprises pourront participer aux opérations collectives de formation organisées par l'OPCO dans le cadre de la professionnalisation des personnes en situation de handicap (contrats de professionnalisation, contrats d'apprentissage, contrats spécifiques de la branche).

Ces dispositions seront intégrées à la négociation de l'accord sur la formation professionnelle.

Article 3.2.2

Mobilisation et adaptation des dispositifs spécifiques à la formation des personnes en situation de handicap

Afin de répondre de manière adaptée au besoin de compétences des personnes en situation de handicap, la branche du travail temporaire décide de mobiliser en priorité les contrats de formation spécifiques, pour favoriser leur insertion professionnelle.

Pour atteindre cet objectif, les personnes en situation de handicap (reconnues RQTH ou en cours de reconnaissance RQTH) accèdent aux contrats spécifiques sans condition d'ancienneté. Ces parcours de formation seront financés en priorité.

Ces dispositions seront intégrées à la négociation de l'accord sur la formation professionnelle.

Afin de favoriser la reconversion professionnelle des personnes en situation de handicap et leur permettre de conserver une activité professionnelle, les signataires appellent les pouvoirs publics à modifier l'article D. 6323-9 du Code du travail relatif au CPF de transition professionnelle pour tenir compte de la spécificité du travail temporaire. Cet article ne vise que les salariés en contrat de travail à durée indéterminée ou

contrat de travail à durée déterminée et exclue de fait les salariés intérimaires.

La reconversion professionnelle des salariés intérimaires sera intégrée à la négociation de l'accord sur la formation professionnelle.

Article 3.3

Augmenter le taux d'emploi des salariés intérimaires en situation de handicap

Les signataires du présent accord sont convaincus du rôle que doit jouer la branche en matière d'intégration de personnes en situation de handicap sur le marché de l'emploi.

Cet objectif ne peut être poursuivi qu'en lien avec les entreprises utilisatrices et les acteurs institutionnels du handicap. L'expérimentation du nouveau cas de recours spécifique lié à la situation de handicap de la personne, ouverte par la loi du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel, est une innovation sur laquelle la profession pourra s'appuyer pour multiplier ses actions en direction des entreprises utilisatrices.

La branche s'engage donc à poursuivre ses efforts sur l'emploi des salariés intérimaires en situation de handicap dans l'objectif de parvenir, chaque année, à une progression de leur taux d'emploi, en prenant appui sur le diagnostic réalisé par l'OIR qui établissait, au 31 décembre 2017, un effectif de 33400 salariés intérimaires déclarés travailleurs handicapés, soit 1,3 % des salariés intérimaires de la branche.

Les signataires du présent accord conviennent que la CPNSST sera chargée d'assurer un suivi annuel du taux d'emploi des salariés intérimaires en situation de handicap, en s'appuyant sur les indicateurs figurant en annexe 2 du présent accord, et d'en faire un bilan.

La CPNSST proposera, en fonction des constats qu'elle fera, des orientations à prendre par la branche pour les années suivantes, en vue de faire évoluer le taux d'emploi des salariés intérimaires en situation de handicap. Dans ce cadre, elle émettra des recommandations sur des projets d'actions à mettre en place qui aideront à la réalisation de cet engagement de la branche.

Article 3.4

Assurer le maintien dans l'emploi et la réinsertion professionnelle des salariés intérimaires victimes d'un AT/MP grave ayant entraîné une situation de handicap ou pouvant entraîner une situation de handicap

Les signataires du présent accord souhaitent s'engager en faveur du maintien dans l'emploi et de la réinsertion professionnelle des salariés intérimaires victimes d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle ayant entraîné une situation de handicap ou pouvant entraîner une situation de handicap.

Cet engagement s'appuie sur les dispositions prévues dans l'accord de branche du 3 mars 2017 relatif à la

santé et à la sécurité au travail dans le travail temporaire et s'organise autour :

— D'une meilleure appropriation par les salariés permanents des services et actions du FASTT

— D'un renforcement de l'information des salariés intérimaires victime d'un AT/MP sur les actions et services proposés par le FASTT pour favoriser leur réinsertion professionnelle

— D'un renforcement de l'information des organismes intervenant en soutien des personnes en situation de handicap sur les actions d'aide et d'accompagnement des salariés intérimaires victimes d'un AT/MP par les services du FASTT et en particulier par le service social du FASTT

— D'un accompagnement des salariés intérimaires victimes d'un AT/MP ayant entraîné une situation de handicap dans leur parcours de retour vers l'emploi notamment quant à l'accès aux dispositifs mis à disposition des personnes en situation de handicap tels que la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé

— D'un renforcement de l'information des salariés intérimaires victimes d'un AT/MP sur les actions de formation permettant de favoriser leur réinsertion professionnelle.

Article 4 Communication

Pour l'application du présent article, la CPNSST coordonnera l'élaboration des outils de communication présentés ci-dessous, qui seront financés principalement au moyen des fonds de la CPPN-TT.

Article 4.1

Une communication globale relayant la démarche de la branche du travail temporaire

Les signataires du présent accord souhaitent porter à la connaissance des candidats et des salariés en situation de handicap leurs engagements à insérer professionnellement des personnes en situation de handicap au sein des agences d'emploi et au sein des entreprises clientes.

La branche du travail temporaire mènera à cet effet une campagne de communication et de sensibilisation en s'appuyant sur les compétences des organismes paritaires de la branche (CPNSST, FASTT) et de l'OPCO des services à forte intensité de main-d'œuvre.

Il pourra s'agir de campagnes d'affichages, de kakémonos pouvant être utilisés lors de manifestations ou salons emploi, de flyers, de guides pratiques, d'un outil d'autodiagnostic, d'outils numériques pouvant relayés sur les sites des agences d'emploi ou de tout organisme intéressé.

Cette campagne de communication s'inscrira également dans les initiatives nationales de sensibilisation telle que l'opération DUO DAY menée par le Secrétariat d'État aux personnes en situation de handicap (www.duoday.fr).

Cette opération permet la formation de duos entre des personnes en situation de handicap et des professionnels volontaires dans les entreprises.

Article 4.2

Un guide pratique sur l'emploi des personnes en situation de handicap à destination des agences d'emploi

Afin d'aider les salariés permanents à répondre aux principales questions qu'ils se posent ou à celles posées par des candidats ou des salariés en situation de handicap, un Guide juridique et pratique sera réalisé.

Ce guide s'articulera notamment autour des principaux thèmes suivants :

— Cadre légal de l'obligation d'emploi de personnes handicapées

— Que signifie être Bénéficiaires de l'Obligation d'Emploi de Travailleurs En situation de handicap-BOETH

— Connaître les démarches à effectuer pour obtenir une reconnaissance de travailleur handicapé -RQTH

— Connaître les aides pouvant être sollicitées par la personne et par l'entreprise

— Faire connaître la norme «handi-accueillant»

— Modifier la perception des salariés sur les situations de handicap au travail

— Recruter une personne handicapée

— Accueillir et intégrer une personne handicapée

— Comment accompagner et sécuriser le parcours professionnel des travailleurs handicapés

— Comment faciliter le maintien dans l'emploi d'un travailleur handicapé

— Que signifie la sous-traitance auprès du secteur du travail protégé et adapté (STPA)

— faire».

En complément, un fascicule sur «comment parler handicap» avec des candidats, sera réalisé, pour permettre de faire face aux questions et/ou les anticiper.

Article 4.3

Une plaquette d'information à destination des personnes en situation de handicap

Une plaquette d'information présentera de manière synthétique les dispositifs dont les personnes en situation de handicap peuvent bénéficier et notamment les aides et/ou accompagnements proposés par les organismes de la branche du travail temporaire.

Cette plaquette d'information présentera également le détail des démarches à effectuer pour obtenir une Reconnaissance de Travailleur Handicapé auprès de la Maison Départementale pour les Personnes En situation de handicap-MDPH.

Article 4.4

Une plaquette d'information à destination des entreprises clientes

Une plaquette d'information présentera l'engagement des entreprises en faveur de l'insertion professionnelle des personnes en situation de handicap ainsi que son environnement légal. Cette plaquette d'information précisera notamment les conditions d'intervention des entreprises pour :

- Le placement de candidats en situation de handicap en vue d'une embauche en CDD ou en CDI
- La mise à disposition de salariés intérimaires en situation de handicap (environnement juridique, décompte dans l'obligation de l'entreprise utilisatrice...).

En complément une plaquette donnera également aux entreprises des repères pour un argumentaire commercial levant les objections ou réticences et valorisant les seules compétences.

Article 5

Champ d'application de l'accord collectif

Le présent accord est applicable à l'ensemble des entreprises de travail temporaire (ETT), des entreprises de travail temporaire d'insertion (ETTI) et des entreprises adaptées de travail temporaire, établies en France métropolitaine et dans les DOM.

Article 6

Suivi des engagements de l'accord

La CPNSST est en charge de piloter les conditions de mise en œuvre du présent accord et d'en assurer un suivi annuel y compris le suivi budgétaire des dépenses engagées, selon un calendrier à définir par ses membres à compter de l'entrée en vigueur du présent accord.

À cet effet, les signataires du présent accord conviennent que la CPNSST se réunira une demi-journée supplémentaire chaque année avec un ordre du jour spécifiquement dédié au suivi de cet accord.

La CPNSST rendra compte chaque année à la CPPNI de la branche des actions menées et de leurs résultats.

Article 7

Entrée en vigueur - Durée

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée et entre en vigueur le lendemain de la publication au journal officiel de son arrêté d'extension.

Les signataires du présent accord conviennent que la CPPNI se réunira dans trois ans, à compter de l'entrée en vigueur du présent accord, pour ouvrir des négociations visant, le cas échéant, à sa révision.

Article 8

Dispositions relatives aux entreprises de moins de 50 salariés

En application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les parties signataires conviennent que le contenu du présent accord ne justifie pas de prévoir les stipu-

lations spécifiques aux entreprises de moins de cinquante salariés, visées à l'article L. 2232-10-1 du Code du travail.

Article 9

Force obligatoire de l'accord

Cet accord s'inscrit dans le cadre des dispositions de l'article L. 2253-2 du Code du travail fixant les matières dans lesquelles une convention d'entreprise conclue postérieurement à la date d'entrée en vigueur de l'accord de branche ne peut comporter des stipulations différentes de celles qui lui sont applicables en vertu cet accord de branche, sauf lorsque la convention d'entreprise assure des garanties au moins équivalentes.

Article 10

Révision et dénonciation

Le présent accord peut être révisé conformément aux dispositions des articles L. 2261-7 et suivants du code du travail.

Il peut être dénoncé dans les conditions prévues aux articles L. 2261-9 et suivants du code du travail.

Article 11

Dépôt et extension

Le présent accord fera l'objet des formalités de dépôt dans les conditions prévues à l'article L. 2231-6 L. 2261-1 et D. 2231-2 du code du travail ainsi que les formalités nécessaires à son extension.

Annexe 1 : Glossaire

BOETH : bénéficiaires de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés

Il s'agit des personnes identifiées comme étant bénéficiaires de l'obligation d'emploi travailleur handicapé.

Les différentes catégories de bénéficiaires de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés sont :

- 1.** Les travailleurs ayant la Reconnaissance de la Qualité de Travailleurs En situation de handicap (RQTH) attribuée par la Commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées.
- 2.** Les victimes d'accidents du travail ou de maladies professionnelles ayant entraîné une incapacité permanente au moins égale à 10 % et titulaires d'une rente attribuée au titre du régime général de Sécurité sociale ou de tout autre régime de protection sociale obligatoire.
- 3.** Les titulaires d'une pension d'invalidité attribuée au titre du régime général de Sécurité sociale ou de tout autre régime de protection sociale obligatoire ou au titre des dispositions régissant les agents publics, à condition que l'invalidité des intéressés réduise au moins des deux tiers leur capacité de travail ou de gain.
- 4.** Les personnes mentionnées à l'article L. 394 du code des pensions militaires d'invalidité et des victimes de la guerre.

5. Les personnes mentionnées aux articles L. 395 et L. 396 du code des pensions militaires d'invalidité et des victimes de la guerre.

6. Les titulaires d'une allocation ou d'une rente d'invalidité attribuée dans les conditions définies par la loi n° 91-1389 du 31 décembre 1991 relative à la protection sociale des sapeurs-pompiers volontaires en cas d'accident survenu ou de maladie contractée en service.

7. Les titulaires de la carte d'invalidité définie à l'article L. 241-3 du code de l'action sociale et des familles.

8. Les titulaires de l'allocation aux adultes en situation de handicap (AAH).

CDAPH :

La Commission des droits et de l'autonomie des personnes en situation de handicap répond aux demandes des personnes en situation de handicap en vue de l'attribution des aides et prestations.

MDPH :

Les Maisons Départementales pour les Personnes En situation de handicap sont chargées de l'accueil et de l'accompagnement des personnes handicapées.

Annexe 2 : Indicateurs du diagnostic réalisé par l'OIR

I) Données de cadrage de l'entreprise

- Nombre d'intérimaires dans l'entreprise en ETP
- Nombre d'intérimaires ayant travaillé dans l'entreprise
- Nombre de permanents dans l'entreprise et nature du contrat de travail
- Nombre de permanents en ETP
- Nombre de CDI Intérimaire dans l'entreprise en cours
- Nombre de travailleurs handicapés permanents dans l'entreprise
- Nombre d'heures de travail annuel et nombre de missions effectués par les travailleurs handicapés intérimaires dans l'entreprise
- Nombre de travailleurs handicapés intérimaires mis à disposition avec le nouveau motif de recours expérimental et nombre d'heures de travail réalisé
- Nombre de travailleurs handicapés intérimaires en CDI mis à disposition avec le nouveau motif de recours expérimental et nombre d'heures de travail réalisé

II) Les reconnaissances de la qualité de travailleur handicapé dans l'entreprise (RQTH)

- Nombre de RQTH intérimaires déclarées dans l'entreprise
- Nombre de RQTH permanents déclarées dans l'entreprise
- Nombre de RQTH intérimaires en CDI déclarées dans l'entreprise

III) Accord et actions en faveur des permanents TH

— Y-a-t-il un accord signé ou en cours de négociation sur le handicap dans l'entreprise ?

— Nombre de postes de travail aménagés (installation de nouveaux équipements) et/ou véhicules aménagés

Mesures urgentes prises dans le cadre de la crise sanitaire du Covid 19

Accord du 10 juillet 2020

[Non étendu, applicable à compter de sa date de signature]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Prism'Emploi.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FS CFTD;

CFTC Intérim;

CFE CGC FNECS;

UNSA.

Préambule

La crise sanitaire traversée par la France a des conséquences désastreuses sur l'activité et l'emploi dans le secteur du travail temporaire (- 61 % en avril 2020 par rapport à avril 2019 et 47,4 % en mai 2020 par rapport à mai 2019). Cette crise du travail temporaire a déjà des conséquences sociales très importantes, notamment pour les jeunes les moins qualifiés.

Malgré les mesures de relance projetées, cette crise sanitaire devrait se traduire par un ralentissement durable de l'activité et une recherche d'économies susceptibles de se traduire par l'intensification du recours à des formes d'emploi tripartites moins-disantes.

L'essor récent des plateformes de mise à disposition d'auto-entrepreneurs, qui concurrencent directement les CTT dans des secteurs comme la grande distribution et la logistique en s'inscrivant délibérément hors du salariat et l'expérimentation du CDI à temps partagé à fins d'employabilité, en lieu et place du CDI Intérimaire créé par la branche, constituent des signes tangibles de cette évolution préoccupante.

Cette situation inédite conduit les partenaires sociaux de la branche à prendre non seulement des mesures urgentes, mais aussi à formuler des propositions destinées à s'inscrire dans un horizon de moyen terme afin de faire face aux conséquences économiques et sociales de l'épidémie de covid-19.

Ces propositions visent à la fois à conforter l'emploi intérimaire et le statut social du salarié intérimaire, lutter contre les autres formes de mise à disposition, en particulier celles qui s'affranchissent des règles protec-

trices du salariat et contribuer ainsi à défendre l'emploi des salariés permanents.

Pour ce faire, face à la gravité de la situation de l'emploi actuelle et à venir, et, afin que ces propositions puissent rapidement être entendues par le Gouvernement et mises en œuvre, les partenaires sociaux conviennent, concomitamment au présent accord, d'interpeller collectivement le Ministère du travail sur les moyens de transformer en opportunités d'emploi sécurisées les besoins de renfort temporaire des entreprises, à travers la signature d'une lettre paritaire.

Cette démarche s'inscrit dans le prolongement de la mobilisation paritaire intervenue dès le mois d'avril, puisque, afin de sécuriser la continuité des parcours de formation des salariés intérimaires en CIPI et en CDPI interrompus par la crise sanitaire, les membres de la CPNE ont décidé de mesures urgentes visant à :

- Neutraliser la période de confinement ;
- Mettre en place une période de formation supplémentaire de 35 heures s'inscrivant dans un objectif de remise à niveau du salarié intérimaire.

Ces premières mesures indispensables ne sont pas suffisantes face à une crise sanitaire qui nécessite de repenser les modalités d'intervention des agences d'emploi. La violence de l'impact économique et humain ainsi que l'urgence de la situation, rendent vitale la mise en œuvre de solutions efficaces pour accompagner et surtout réussir la reprise d'activité.

Aussi, les signataires réaffirment leur volonté de maintenir et de développer l'emploi dans la branche notamment des salariés permanents et d'allonger les durées d'emploi des salariés intérimaires en accompagnant le développement de leurs compétences et de leurs qualifications et en favorisant l'accès à l'emploi durable des publics les plus éloignés de l'emploi.

Dans ce contexte, la branche du travail temporaire est consciente de sa responsabilité et se mobilise pour défendre et poursuivre son engagement. Du fait de son expérience dans l'accompagnement des mutations économiques et de leurs incidences, elle est en mesure d'élaborer et de mettre en œuvre des solutions pragmatiques et des innovations sociales performantes.

D'après les données de l'OIR, plus des trois quarts des salariés intérimaires sont des ouvriers, dont près de la moitié, non qualifiés. La branche du travail temporaire constitue une entrée vers l'emploi pour un grand nombre de publics vulnérables.

C'est pourquoi elle a développé une véritable expertise en matière d'accompagnement de ces publics, ainsi que des outils et des moyens dédiés au service de leurs parcours et les a inscrits dans ses priorités, au travers notamment de l'accord du 29 novembre 2019 relatif au développement des compétences et des qualifications des salariés de la branche de la branche du travail temporaire tout au long de leur vie professionnelle.

Afin que ces publics fragiles, fortement impactés par la crise sanitaire, ne soient pas «les oubliés» de la

reprise économique, les signataires considèrent qu'il est indispensable de les accompagner progressivement vers l'emploi durable en déployant des solutions agiles, souples et innovantes.

Pour relever le défi de cette reprise, qui risque de se traduire par une mutation profonde de notre système productif et des emplois offerts, les lignes existantes doivent être déplacées, les habitudes doivent être questionnées, notamment en réalisant un effort plus important d'anticipation et d'accompagnement de ces changements.

Aussi, les signataires proposent d'approfondir les travaux de l'OIR et d'élargir le champ d'utilisation des ressources conventionnelles de la branche pour intervenir sur la formation et l'accompagnement renforcé de ces publics fragiles.

En outre, les crises antérieures ont montré qu'elles affectent fortement l'emploi des salariés permanents. Ainsi lors de la crise précédente le nombre de salariés permanents avait diminué de 35 % en 2009 (au regard de l'effectif 2006). C'est pourquoi les signataires souhaitent engager des travaux préalables à une GPEC de branche pour les salariés permanents.

Enfin, le présent accord s'inscrit dans le prolongement des accords de la branche prenant en compte la spécificité de l'intérim et il participe ainsi au développement et à la consolidation du statut social du salarié intérimaire.

Certaines dispositions de l'accord visant à assouplir le cadre légal et réglementaire du travail temporaire ont vocation à s'appliquer temporairement : ce sont ces mesures qui font l'objet de la lettre paritaire évoquée dans le préambule et annexée au présent accord.

Leur suivi devant toutefois s'inscrire dans la durée, il est légitime qu'elles figurent dans cet accord, au sein du chapitre 2.

À cet égard, le présent accord est conclu pour une durée indéterminée mais fait l'objet d'une clause de rendez-vous. À ce titre, les partenaires sociaux conviennent de se réunir au cours du mois de décembre 2020 en vue d'examiner :

- La situation économique et sociale ;
- Les évolutions réglementaires conséquentes à cet accord et leurs impacts.

Article 1

Objectifs de niveau d'activité de la branche à l'horizon du début 2022

Par le présent accord, les partenaires sociaux se donnent l'ambition de retrouver, à horizon du début de l'année 2022, le niveau d'activité réalisé avant le début de la crise sanitaire (janvier 2020).

Cet objectif ne peut être atteint, au vu de l'expérience issue des crises économiques précédentes et du contexte radicalement nouveau créé par le maintien, à un niveau sans précédent, de l'activité partielle pour plusieurs millions de salariés, sans l'adoption de

mesures exceptionnelles. Ces mesures visent à sécuriser le recours au travail temporaire pour les entreprises utilisatrices et à transformer ainsi la moindre opportunité d'activité économique en emploi supplémentaire.

Chapitre I

Mesures urgentes visant à sécuriser les emplois et les parcours professionnels des salariés intérimaires

Article 2

Déploiement d'une démarche de GPEC au niveau de la branche

Article 2-1

Principes directeurs de cette démarche

Face à la crise sanitaire qui a eu un impact inédit sur l'emploi intérimaire et a entraîné une forte dégradation de l'activité dans les secteurs économiques clés, les partenaires sociaux de la branche estiment qu'il est primordial d'agir en vue de sauvegarder les emplois et de sécuriser les parcours professionnels des salariés intérimaires et notamment ceux qui sont en contrat de travail à durée indéterminée (CDII).

Dans ce cadre, les partenaires sociaux de la branche soulignent la nécessité pour les entreprises et leurs salariés de pouvoir analyser et anticiper les évolutions des emplois et notamment ceux qui sont fortement impactés par la crise économique.

À cette fin, la gestion des emplois et des parcours professionnels dans laquelle s'intègre la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC) constitue :

- Pour les entreprises, un outil d'anticipation de leurs besoins en emploi, en compétences et en qualifications et de développement de leur compétitivité.

- Pour les salariés, un outil leur permettant d'aborder leur parcours professionnel dans l'objectif d'adapter et de développer leurs compétences (notamment les compétences transversales et numériques) et leurs qualifications.

Le pilotage opérationnel et le suivi de cette démarche de GPEC de branche seront assurés par la CPNE.

Article 2-2

Objectifs poursuivis

La démarche de GPEC que les partenaires sociaux souhaitent initier au niveau de la branche a pour objectifs :

- D'analyser et d'anticiper dans la mesure du possible les évolutions prévisibles, des emplois, des qualifications et des compétences, en tenant compte des impacts induits par la crise sanitaire ;

- À partir de cette analyse, d'identifier et de recenser les compétences des salariés intérimaires ;

- D'évaluer les écarts constatés ou prévisibles entre ces évolutions et ces compétences ;

- D'élaborer des plans d'action à court et moyen terme (formation, accompagnement) en tenant compte des nouvelles réalités sectorielles pour sécuriser les compétences des salariés et renforcer leur employabilité ;

- De sécuriser les reconversions professionnelles des salariés intérimaires et plus particulièrement ceux fortement exposés à un risque de décrochage et de désinsertion professionnelle ;

- D'accompagner et de sécuriser les mobilités professionnelles et/ou géographiques en prenant en compte les opportunités d'emploi et les projets des salariés intérimaires ;

- De mobiliser les moyens notamment financiers appropriés à court et moyen terme.

Article 3

Analyse et anticipation des évolutions des emplois, des qualifications et des compétences confiées à l'OIR

Article 3-1

Diagnostics territoriaux réalisés à court terme

À court terme, afin d'avoir une vision économique précise et actualisée des évolutions des emplois dans les secteurs d'activité les plus touchés par la crise (industrie et BTP notamment) les partenaires sociaux de la branche demandent à l'OIR de procéder à une analyse de ces mutations au plus près des besoins et des réalités des territoires.

Ces diagnostics territoriaux seront menés au sein de certains bassins d'emploi fixés prioritairement par la branche en raison d'un risque élevé d'effondrement d'un secteur économique à forte intensité de main d'œuvre de salariés intérimaires.

Les résultats de ces diagnostics territoriaux permettront de connaître les pertes et les offres d'emplois et constitueront ainsi une source d'information nécessaire pour que les ETT/ETTI puissent identifier les éventuels écarts de compétences de leurs salariés intérimaires et mettre en place des solutions adaptées en vue de renforcer leur employabilité et de sécuriser leurs parcours professionnels.

Ces travaux devront démarrer cet été afin d'obtenir un portrait de la situation économique en temps réel. Dans le cadre de leur réalisation, l'OIR pourra croiser ces analyses avec celles menées par les équipes territoriales de AKTO.

Le suivi de ces travaux sera confié à la CPNE.

Article 3-2

Analyse prospective à moyen terme

À moyen terme, l'étude de l'OIR ayant permis d'identifier 30 métiers à enjeux au niveau national devra également être requestionnée afin d'y intégrer les mutations d'emplois provoquées par la crise économique.

Article 4 **Élaboration de plans d'action**

Article 4-1

Mise en place d'un accompagnement global renforcé

Pour les partenaires sociaux de la branche, la sécurisation des compétences et des qualifications des salariés intérimaires fortement exposés à un risque de dégradation de leur employabilité, nécessite la mise en place de plans d'action tenant compte des nouvelles réalités sectorielles afin de pouvoir les repositionner rapidement dans les territoires.

En s'appuyant sur l'expertise déployée par AKTO, les partenaires sociaux confient à la CPNE le soin d'élaborer une ingénierie de parcours innovante qui s'inscrira dans le cadre d'un accompagnement global du salarié intérimaire.

Cet accompagnement renforcé comportera notamment :

- un diagnostic professionnel portant sur les compétences et les qualifications du salarié intérimaire en lien avec les emplois identifiés sur les territoires prioritaires ;
- un diagnostic individuel portant sur les éventuels freins périphériques (mobilité, logement, garde d'enfants).

Ces outils permettront de détecter :

- d'une part, les salariés intérimaires directement employables et de sécuriser ainsi leur repositionnement sur des emplois disponibles mobilisant des compétences ou qualifications proches de celles détenues par ces derniers ;
- d'autre part, les salariés intérimaires qui nécessitent un parcours de reconversion plus approfondi afin de sécuriser leur situation professionnelle.

Ils auront ainsi pour vocation d'accompagner les salariés intérimaires dans leur mobilité professionnelle et/ou géographique liée à la nouvelle cartographie des emplois disponibles sur les territoires et à leur choix d'orientation.

Article 4-2

Dispositifs de formation mobilisés

Seront également déployés à court et moyen terme, des parcours de formation amenant à la qualification et à la certification à travers la mobilisation :

- des dispositifs spécifiques d'alternance tels que le CDPI dont les caractéristiques notamment en terme de durée pourront être assouplies à titre expérimental afin de tenir compte des besoins du salarié intérimaire.
- Dans le cadre de ces assouplissements, une attention particulière sera apportée aux salariés intérimaires en situation de reconversion professionnelle qui constituent un public prioritaire du CDPI conformément aux dispositions de l'accord du 29 novembre 2019 en faveur du développement et des qualifications des salariés de la branche du travail temporaire tout au long de leur vie professionnelle ;

- des dispositifs de droit commun tels que la validation des acquis de l'expérience (VAE) dans le cadre d'une approche collective afin d'accroître la reconnaissance des compétences et la capacité de reconversion des salariés.

Article 4-3

Démarche GPEC inscrite dans le cadre d'un EDEC

Considérant que l'intervention de l'État est nécessaire pour accompagner l'élaboration d'actions prioritaires de GPEC de branche, cohérentes avec celles menées dans d'autres secteurs professionnels fortement impactés par la crise, les partenaires sociaux appellent de leur vœu leur inscription dans le cadre d'une convention d'Engagements de Développement des Emplois et des Compétences (EDEC), démarche portée par le Ministère du Travail qui repose sur l'élaboration et le cofinancement d'un plan d'actions partagé avec les partenaires sociaux de la branche.

Cette convention EDEC se déclinerait en deux volets :

- Une démarche d'études prospective qui permettrait à court et moyen terme de construire une analyse emplois-compétences issue des travaux déjà menés par l'OIR mais tenant compte des nouveaux impacts liés à la crise sanitaire ;
- Des actions de développement des emplois et des compétences (ADEC) qui accompagneraient à court et moyen terme les plans d'action nécessaires à la sécurisation des parcours des salariés intérimaires.

Article 5

Moyens financiers mobilisés à court et moyen terme

Afin de soutenir cette démarche de GPEC, la branche entend mobiliser ses financements en appui des politiques publiques développées en faveur des publics vulnérables.

À ce titre, la branche souhaite que l'enveloppe légale mutualisée de 0,3 % telle que visée dans l'accord en faveur du développement des compétences et des qualifications du 29 novembre 2019, puisse être utilisée en complément de fonds publics.

Pour ce faire, la nature juridique de cette enveloppe légale mutualisée de 0,3 % doit être modifiée dès 2020, afin qu'elle devienne une contribution conventionnelle obligatoire.

En conséquence, les partenaires sociaux de la branche appellent le Législateur à faire évoluer la réglementation aux fins d'inscrire dans le code du travail cette contribution conventionnelle de 0,3 % assise sur la masse salariale brute totale et due par l'ensemble des entreprises de la branche.

En contrepartie de cette évolution, la branche s'engage à consacrer une partie de cette contribution conventionnelle obligatoire (0,3 %) au financement de l'accompagnement renforcé décrit aux articles 4-1 et 4-2 du présent accord.

Chapitre II

Mesures conjoncturelles, temporaires et urgentes visant à favoriser la reprise de l'emploi

Les mesures temporaires prévues au présent chapitre complètent, sans s'y substituer, les dispositions de l'article 41 de la loi du 17 juin 2020 relative à diverses dispositions liées à la crise sanitaire, qui permettent par un accord collectif d'entreprise conclu au sein de l'entreprise utilisatrice de fixer le nombre maximal de renouvellements possibles pour un contrat de mission, prévoir les cas dans lesquels le délai de carence n'est pas applicable, autoriser le recours à des salariés temporaires dans des cas non prévus à l'article L. 1251-6 du code du travail.

Les mesures temporaires prévues au présent chapitre font l'objet d'un suivi régulier par la CPPNI notamment en vue d'en évaluer les effets, selon les modalités prévues à l'article 13.

Article 6

Mesures temporaires visant à fluidifier le marché du travail et favoriser la reprise d'emploi durable dans le cadre des contrats de travail temporaires (CTT)

Pour favoriser l'allongement des périodes d'emploi et permettre la mise en œuvre des dispositifs de formations articulés aux missions intérimaires évoquées ci-dessus, la crise majeure actuelle nécessite de prendre des mesures fortes afin de lever temporairement certains freins et sauvegarder et développer l'emploi.

Au premier rang de cette priorité figurent les jeunes qui sont les premiers touchés par l'impossibilité de bénéficier d'une nouvelle mission en raison de l'application du délai de carence entre deux contrats. De ce fait, ils sont souvent tentés de se tourner vers le statut de micro-entrepreneur proposé par des plateformes les plaçant alors dans une situation à la fois le plus souvent illégale et dangereuse en raison de l'absence de prévention et de protection face au risque d'accident du travail et de maladie professionnelle, une situation particulièrement condamnable dans un contexte sanitaire dégradé.

En effet, souvent peu qualifiés, avec une employabilité réduite, ou étudiants ayant besoin de financer leur parcours universitaire, les jeunes sont amenés, en début de carrière, à cumuler de courtes expériences professionnelles. Assouplir les règles de succession des contrats, dans une période de reprise progressive de l'activité économique où les entreprises n'ont pas de visibilité, constitue à la fois un moyen d'accroître les opportunités de missions dans un cadre sécurisé et sécurisant, de consolider les acquis des formations suivies et de libérer des énergies dans les agences pour l'accompagnement de ces publics.

Outre les jeunes, les seniors risquent aussi de rencontrer des difficultés importantes pour retrouver un emploi.

Aussi, la branche appelle les partenaires sociaux au niveau interprofessionnel et le Législateur à faire évoluer temporairement les conditions de recours au travail temporaire à la sortie de l'état d'urgence sanitaire, dans la limite d'une période de 6 mois.

À cette fin, par la lettre paritaire jointe au présent accord, les partenaires sociaux proposent la création d'un cas de recours adapté à la gestion de la crise sanitaire, «reprise d'activité covid-19», permettant ainsi à une entreprise utilisatrice de faire appel à un salarié intérimaire, pour l'exécution d'une tâche précise et temporaire, dans ce contexte inédit, afin :

- d'une part, de lever les freins à l'emploi intérimaire en sécurisant le recours au travail temporaire dans une période qui risque d'être durablement marquée par un faible niveau d'activité économique et un niveau élevé de recours à l'activité partielle. En effet, cette situation inédite rendra plus complexe l'utilisation des motifs traditionnels d'accroissement temporaire de l'activité voire du remplacement d'un salarié absent ;
- d'autre part, de faciliter le retour à l'emploi des publics les plus vulnérables, tels que les personnes en difficultés d'insertion mises à disposition par des ETTI, les jeunes de moins de 30 ans, les seniors de 50 ans et plus.

Dans cette perspective et en complément des possibilités ouvertes à la négociation d'entreprises par la loi du 17 juin dernier, la branche demande aux partenaires sociaux au niveau interprofessionnel et au Législateur l'application d'un régime dérogatoire pour les contrats de mission qui seraient conclus pour le motif «reprise d'activité covid-19» pendant cette période temporaire :

- en suspendant l'application des règles légales et conventionnelles relatives au délai de carence mentionné aux articles L. 1251-36 et L. 1251-36-1 du code du travail ;
- en portant à quatre le nombre maximal de renouvellements possibles pour un contrat de mission.

Article 7

Mesures temporaires visant à sauvegarder l'emploi des salariés en CDI intérimaire

Le CDI intérimaire est un outil de flexibilité non coûteux pour l'assurance chômage, responsabilisant pour les entreprises utilisatrices, et favorisant l'emploi durable en répondant aux besoins en compétences des entreprises utilisatrices.

La crise frappe les secteurs où sont délégués un grand nombre de salariés intérimaires en CDI, c'est pourquoi des adaptations conjoncturelles exceptionnelles sont nécessaires.

La branche appelle donc les partenaires sociaux au niveau interprofessionnel et le Législateur à faire évoluer temporairement la réglementation du contrat de travail à durée indéterminée intérimaire à la sortie de l'état d'urgence sanitaire, dans la limite d'une période de 6 mois. Par la lettre paritaire déjà citée, la branche invite, par conséquent, le Législateur à étendre le nou-

veau cas de recours proposé par la branche, « reprise d'activité covid-19 », aux lettres de mission conclues pendant cette période temporaire.

Ces évolutions, ponctuelles et temporaires, favoriseraient une plus grande stabilité dans l'emploi, contribueraient à sécuriser le parcours professionnel des salariés intérimaires en CDII et constitueraient une plus grande incitation à la mise en œuvre d'actions de développement des compétences visées au chapitre 1 du présent accord.

Pour les salariés en CDI intérimaire placés en activité partielle, les partenaires sociaux de la branche incitent les ETT/ETTI à se mobiliser durant cette période en vue de maintenir et de renforcer l'employabilité de ces salariés à travers le recours aux dispositifs de formation tels que le FNE-Formation.

Chapitre III

Mesures visant à adapter les dispositions conventionnelles de la branche

Article 8

À court terme : adaptation de l'agenda social

Face aux conséquences de l'arrêt de l'activité économique causé par les mesures de confinement sur l'emploi, les partenaires sociaux s'engagent à adapter les dispositions conventionnelles pour mieux répondre aux attentes des salariés de la branche et des ETT/ETTI, et aux défis des évolutions de l'économie après la crise sanitaire.

Ainsi, ils conviennent de revoir en profondeur leur agenda social afin de faire face à ces nouveaux enjeux, selon les modalités suivantes :

Article 8-1

Pour les salariés permanents

8-1-1

Dernier trimestre 2020

Les partenaires sociaux confient à l'OIR une enquête sur les effets du télétravail notamment pendant le confinement, dont les résultats seront présentés au cours du dernier trimestre 2020. Cette étude sera pilotée par un GT composé d'un représentant de chaque organisation syndicale et un nombre équivalent de représentants de la délégation patronale.

Les partenaires sociaux demandent à la CPNE de réaliser un état des lieux préalable à une démarche de GPEC de branche pour les salariés permanents.

L'OIR présentera son rapport de branche en préalable de la négociation sur les salaires minimum conventionnels.

8-1-2

Premier semestre 2021

En s'appuyant sur les résultats produits par l'OIR, les partenaires sociaux engageront, dès janvier 2021, une négociation sur le télétravail.

Le statut des salariés permanents, issu de l'accord de branche du 23 janvier 1986, fera l'objet d'une nouvelle négociation qui s'ouvrira au plus tard le 30 avril 2021.

Article 8-2

Pour les salariés intérimaires

8-2-1

Troisième trimestre 2020

D'ici le 30 septembre 2020, les partenaires sociaux de la branche se réuniront, en vue d'ouvrir des négociations, sur :

- les conditions de maintien de la portabilité conventionnelle du droit au congé de formation économique, sociale et syndicale;

- la sécurisation des nouveaux statuts du FPE-TT suite à l'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 du 29 novembre 2019 ;

- dans la continuité de leur décision paritaire du 7 mai 2020, le maintien des garanties des dispositifs de protection sociale (frais de santé et prévoyance) pendant les périodes d'activité partielle ainsi que l'amélioration du dispositif de portabilité dans le régime de prévoyance.

8-2-2

Dernier trimestre 2020

Dans le courant du dernier trimestre 2020, les partenaires sociaux confient à la CPNE le soin de mener des travaux en vue de définir les voies et moyens conventionnels permettant d'accompagner les projets individuels de formation portés par les salariés intérimaires. Ces travaux pourront aboutir, au cours du premier trimestre 2021, à la révision de l'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 du 29 novembre 2019.

Les partenaires sociaux s'engagent à ouvrir des négociations en vue de formaliser le financement du paritarisme dans la branche.

8-2-3

Premier trimestre 2021

Dans le courant du premier trimestre 2021, les partenaires sociaux s'engagent à ouvrir des négociations en vue de :

- consolider le statut social du salarié intérimaire en CDII, en vue notamment d'une meilleure prise en compte de l'expérience acquise;

- analyser l'emploi et l'accompagnement des salariés intérimaires séniors en s'appuyant sur les résultats de l'étude de l'OIR sur les séniors ;

- examiner l'objet social du FASTT dans une perspective de développement de ses possibilités d'intervention.

Article 9

À plus long terme : mesures structurelles et pérennes visant à favoriser le développement de l'emploi des salariés intérimaires et à consolider le statut social de l'intérimaire dans un contexte hyper concurrentiel

Pour faire face aux nouvelles formes de mise à disposition s'affranchissant des règles protectrices du salariat, les partenaires sociaux conviennent, au cours de l'année 2021, lorsque la santé économique du pays sera restaurée, d'engager une réflexion approfondie et documentée sur les dispositions encadrant les conditions de mise à disposition des salariés intérimaires et sur la consolidation du statut social de l'intérimaire.

Article 9-1

Adapter l'encadrement des contrats de travail temporaires (CTT) aux évolutions du marché du travail du 21^e siècle à l'issue la crise sanitaire et économique mondiale

Les partenaires sociaux engageront une réflexion approfondie sur les points suivants :

- l'amélioration du dispositif de l'indemnité de fin de mission (IFM) ayant pour effet de limiter la discontinuité des missions et de tendre à l'allongement de la durée des contrats, sans que cette modulation constitue un frein au développement de l'emploi intérimaire, déjà concurrencé par d'autres formes de mise à disposition moins coûteuses pour les entreprises utilisatrices et moins protectrices pour les personnes ;
- l'évolution du nombre de renouvellements ;
- la modernisation des cas de recours.

Article 9-2

Adapter l'encadrement des contrats de travail à durée indéterminée intérimaires (CDII) aux évolutions du marché du travail du 21^e siècle à l'issue la crise sanitaire et économique mondiale

Les partenaires sociaux engageront une réflexion approfondie sur les points suivants :

- la modernisation des cas de recours, au vu notamment des options prises par le législateur pour d'autres formules de relation tripartite et de l'évolution du CDII dans ce contexte de crise.
- l'évolution de la durée maximale de la mission ;
- les conditions de la reconnaissance et de l'évolution de la qualification.

Chapitre IV

Dispositions finales

Article 10

Champ d'application de l'accord

Le présent accord s'applique aux ETT/ETTI situées sur le territoire métropolitain et dans les départements et régions d'outre-mer et collectivités d'outre-mer (DROM-COM).

Article 11

Durée et entrée en vigueur de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée et entre en vigueur à sa date de signature, nonobstant les stipulations temporaires du chapitre II, dont l'évaluation s'inscrira dans le cadre précisé à l'article 13 ci-dessous.

Article 12

Dispositions relatives aux entreprises de moins de 50 salariés

En application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les signataires conviennent que le contenu du présent accord ne justifie pas de prévoir les stipulations spécifiques aux entreprises de moins de cinquante salariés, visées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail.

Article 13

Suivi de l'accord

Le suivi régulier du présent accord sera assuré par les partenaires sociaux de la branche au sein de la CPPNI selon un rythme trimestriel afin, notamment d'évaluer les effets des mesures temporaires du chapitre II, sur la base d'informations quantitatives et qualitatives susceptibles de faire notamment l'objet de travaux de l'OIR.

Les partenaires sociaux conviennent également de réaliser un premier bilan de la mise en œuvre du présent accord au terme du premier trimestre de l'année 2021.

Article 14

révision et dénonciation de l'accord

Le présent accord peut être révisé conformément aux dispositions de l'article L. 2261-7 du code du travail.

Il peut être dénoncé dans les conditions prévues aux articles L. 2261-10 et suivants du code du travail.

Article 15

Dépôt et extension

Le présent accord fera l'objet des :

- formalités de dépôt dans les conditions prévues aux articles L. 2231-6, L. 2261-1 et D. 2231-2 du code du travail ;

- formalités nécessaires à son extension, dans les délais spécifiques applicables aux accords de branche ayant pour objet exclusif de faire face aux conséquences économiques, financières et sociales de la propagation de l'épidémie de covid-19.

Annexe à l'accord relatif aux mesures urgentes et structurelles permettant la reprise de l'emploi intérimaire et la sécurisation des parcours pour faire face aux conséquences économiques et sociales de l'épidémie de covid-19 dans la branche du travail temporaire

Ministère du Travail

À l'attention de Madame la ministre
127, rue de Grenelle
75007 Paris 07
Paris, le 10 juillet 2020

Objet : Mesures conjoncturelles, temporaires et urgentes visant à favoriser la reprise de l'emploi dans la branche du travail temporaire - Lettre paritaire

Madame la Ministre,

La crise majeure actuelle nécessite des mesures fortes afin de lever temporairement certains freins pour sauvegarder et développer l'emploi, avec au premier rang, celui des jeunes.

Cette situation inédite conduit les partenaires sociaux de la branche à prendre non seulement des mesures urgentes, mais aussi à formuler des propositions destinées à s'inscrire dans un horizon de moyen terme afin de faire face aux conséquences économiques et sociales de l'épidémie de covid-19.

Ces propositions visent à la fois à conforter l'emploi intérimaire et le statut social du salarié intérimaire, lutter contre les autres formes de mise à disposition, en particulier celles qui s'affranchissent des règles protectrices du salariat et contribuer ainsi à défendre l'emploi des salariés permanents.

Nous avons conclu le 10 juillet un accord relatif aux mesures urgentes et structurelles permettant la reprise de l'emploi intérimaire et la sécurisation des parcours pour faire face aux conséquences économiques et sociales de l'épidémie de covid-19 dans la branche du travail temporaire. Il vise à assouplir temporairement les règles du contrat de travail temporaire et du contrat de travail à durée indéterminée intérimaire (CDII) afin de transformer en opportunités d'emploi sécurisées les besoins de renfort temporaire des entreprises.

Aussi, les signataires de l'accord et de la présente lettre paritaire appellent, à travers vous, les partenaires sociaux au niveau interprofessionnel et le Législateur à faire évoluer temporairement les conditions de recours au travail temporaire à la sortie de l'état d'urgence sanitaire, dans la limite d'une période de 6 mois.

À cette fin, nous proposons la création d'un cas de recours adapté à la gestion de la crise sanitaire, «reprise d'activité Covid-19», permettant ainsi à une entreprise utilisatrice de faire appel à un salarié intérimaire, de façon parfaitement sécurisée sur le plan juridique, pour l'exécution d'une tâche précise et temporaire, dans ce contexte inédit, afin :

- d'une part, de lever les freins à l'emploi intérimaire en sécurisant le recours au travail temporaire dans une période qui risque d'être durablement marquée par un faible niveau d'activité économique et un niveau élevé de recours à l'activité partielle. En effet, cette situation inédite rendra plus complexe l'utilisation des motifs traditionnels d'accroissement temporaire de l'activité voire du remplacement d'un salarié absent ;

- d'autre part, de faciliter le retour à l'emploi des publics les plus vulnérables, tels que les personnes en difficultés d'insertion mises à disposition par des ETTI, les jeunes de moins de 30 ans, les seniors de 50 ans et plus.

Dans cette perspective la branche demande aux partenaires sociaux au niveau interprofessionnel et au Législateur l'application d'un régime dérogatoire pour les contrats de mission qui seraient conclus pour le motif «reprise d'activité covid-19» pendant cette période temporaire :

- en suspendant l'application des règles légales et conventionnelles relatives au délai de carence mentionné aux articles L. 1251-36 et L. 1251-36-1 du code du travail ;
- en portant à quatre le nombre maximal de renouvellements possibles pour un contrat de mission.

Ces propositions de mesures temporaires complètent, sans s'y substituer, les dispositions que le Législateur a récemment prises dans le cadre de l'article 41 de la loi du 17 juin 2020 relative à diverses dispositions liées à la crise sanitaire.

Par ailleurs, la crise frappant aussi les secteurs où sont délégués un grand nombre de salariés intérimaires en CDI, des adaptations conjoncturelles exceptionnelles sont nécessaires pour le sauvegarder. En effet, le CDI intérimaire est un outil de flexibilité non coûteux pour l'assurance chômage, responsabilisant pour les entreprises utilisatrices, et favorisant l'emploi durable en répondant aux besoins en compétences des entreprises utilisatrices.

Aussi nous appelons les partenaires sociaux au niveau interprofessionnel et le Législateur à faire évoluer temporairement la réglementation du contrat de travail à durée indéterminée intérimaire à la sortie de l'état d'urgence sanitaire, dans la limite d'une période de 6 mois. Nous invitons, par conséquent, les partenaires sociaux au niveau interprofessionnel et le Législateur à étendre le nouveau cas de recours proposé par la branche, «reprise d'activité Covid-19», aux lettres de mission conclues pendant cette période temporaire.

Ces évolutions ponctuelles et temporaires favoriseraient une plus grande stabilité dans l'emploi, contribueraient à sécuriser le parcours professionnel des salariés intérimaires en CDII et permettraient une plus grande incitation à la mise en œuvre d'actions de développement des compétences.

Par ailleurs, les partenaires sociaux de la branche soulignent la nécessité pour les entreprises et leurs salariés de pouvoir analyser et anticiper les évolutions des emplois et notamment ceux qui sont fortement impactés par la crise économique. À cette fin, nous souhaitons initier au niveau de la branche une démarche de GPEC des salariés intérimaires visant à sécuriser leur emploi et leur parcours professionnel.

Afin de soutenir cette démarche de GPEC, la branche entend mobiliser ses financements en appui des poli-

tiques publiques développées en faveur des publics vulnérables. À ce titre, la branche souhaite que l'enveloppe légale mutualisée de 0,3 % telle que visée dans l'accord en faveur du développement des compétences et des qualifications du 29 novembre 2019, puisse être utilisée en complément de fonds publics. Pour ce faire, la nature juridique de cette enveloppe légale mutualisée de 0,3 % doit évoluer, et ce, dès 2020, afin qu'elle devienne une contribution conventionnelle obligatoire.

En conséquence, les partenaires sociaux de la branche appellent le Législateur à modifier la réglementation aux fins d'inscrire dans le code du travail cette contribution conventionnelle obligatoire de 0,3 % assise sur la masse salariale brute totale et due par l'ensemble des entreprises de la branche.

Dans l'attente, nous vous prions d'agréer, Madame la Ministre, l'expression de notre haute considération.

Contrat de travail à durée indéterminée intérimaire Accord du 11 mars 2022

[Étendu par arr. 26 avr. 2023, JO 28 avr., applicable à compter du 1^{er} jour du 6^{ème} mois suivant la date de son arrêté d'extension]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Prism emploi.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FNECS CFE-CGC ;

FS CFTD ;

CFTC Interim.

Préambule

Par accord du 10 juillet 2020, les partenaires sociaux de la branche du Travail Temporaire se sont engagés à ouvrir, en 2021, une négociation portant sur le CDI intérimaire, rappelant l'engagement de la branche à conforter et à défendre le statut social des salariés intérimaires, principalement au regard d'autres formes de mise à disposition moins protectrices, en particulier les formes de mise à disposition qui s'affranchissent des règles protectrices du salariat.

Dans ce cadre, ils ont engagé la présente négociation en vue de consolider le statut social des salariés intérimaires en CDI, dans le prolongement des actions de la branche en faveur de la sécurisation des parcours professionnels, l'allongement de la durée d'emploi ainsi que le développement des compétences des salariés intérimaires.

Rappel du contexte

Par accord de branche du 10 juillet 2013 «portant sur la sécurisation des parcours professionnels des salariés intérimaires», les partenaires sociaux de la branche avaient négocié la mise en œuvre et les contours d'un

contrat à durée indéterminée pour les salariés intérimaires.

Cet accord avait été étendu par arrêté ministériel du 22 février 2014, lequel arrêté a été annulé par le Conseil d'État dans une décision du 28 novembre 2018.

L'encadrement législatif du CDI intérimaire est intervenu, dans un premier temps à titre expérimental, en application de la loi du 17 août 2015 «relative au dialogue social et à l'emploi» (article 56). Dans un second temps, la loi du 5 septembre 2018 «pour la liberté de choisir son avenir professionnel» (article 116) a introduit le «Contrat de travail à durée indéterminée intérimaire» dans le Code du travail, pérennisant la faculté pour les entreprises de travail temporaire (ETT) de conclure un CDI avec un salarié intérimaire et précisant le régime applicable aux articles L. 1251-58-1 à L. 1251-58-8.

Objet du présent accord

Les partenaires sociaux de la branche souhaitent tenir compte des enseignements de la mise en place du CDI intérimaire et de son déploiement depuis le second semestre 2014, suite à l'extension de l'accord du 10 juillet 2013, puis de son développement fin 2018, suite à son encadrement législatif issu de la loi du 5 septembre 2018.

Initialement, les partenaires sociaux avaient fixé un objectif de 20 000 CDI intérimaires sur trois ans (préambule de l'accord du 10 juillet 2013). En décembre 2021, le CDI Intérimaire représente presque 46 000 ETP, correspondant à 6,4 % des effectifs des agences d'emploi (Baromètre Prism'emploi décembre 2021).

L'évolution du nombre de CDI intérimaire a connu un ralentissement en 2020 par l'effet de la crise sanitaire et économique, qui a mis en exergue la nécessité de mettre en place une démarche de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC) de branche destinée à outiller les ETT dans l'analyse et l'anticipation des besoins en compétences des secteurs utilisateurs de personnel intérimaire ainsi que les salariés dans la construction et la sécurisation de leur parcours professionnel.

L'accord de branche du 10 juillet 2020 a confié le pilotage de cette démarche de GPEC à la Commission Paritaire Nationale pour l'Emploi (CPNE) de la branche, et a confié à l'Observatoire de l'intérim et du recrutement (OIR) le soin d'analyser les évolutions des emplois, des qualifications et des compétences. Ces travaux d'analyse doivent permettre aux entreprises de disposer d'une vision actualisée des mutations de l'emploi et des besoins en compétences au plus près des réalités sectorielles et territoriales.

Dans ce contexte, les parties signataires du présent accord souhaitent prendre appui sur les dispositions conventionnelles issues de l'accord du 10 juillet 2013 portant sur le CDI intérimaire, sur celles de l'accord du 10 juillet 2020 portant sur les mesures urgentes pour faire face aux conséquences économiques de la pandémie.

mie, ainsi que sur les dispositions législatives issues de la loi du 5 septembre 2018 légalisant le CDI intérimaire.

Article 1 **Champ d'application**

Article 1.1 **Cadre légal**

Le contrat de travail à durée indéterminée pour l'exécution de missions successives est régi par les dispositions des articles L. 1251 -58-1 à L. 1251-58-8 du Code du travail.

Une ETT peut conclure avec le salarié intérimaire un contrat à durée indéterminée pour l'exécution de missions successives. Chaque mission donne lieu à :

1. La conclusion d'un contrat de mise à disposition entre l'ETT et le client utilisateur, dit «entreprise utilisatrice» ;
2. L'établissement, par l'ETT, d'une lettre de mission, destinée à préciser les éléments spécifiques à la mission confiée.

Article 1.2 **Textes conventionnels applicables**

Les salariés intérimaires, bénéficiaires d'un CDI, sont mis à disposition d'entreprises utilisatrices et relèvent à ce titre du champ d'application des accords nationaux professionnels concernant le personnel intérimaire des entreprises de travail temporaire (IDCC n° 2378) avec, le cas échéant, des aménagements conventionnels spécifiques liés au contrat à durée indéterminée intérimaire.

Ils ne relèvent pas du champ d'application des accords nationaux professionnels concernant le personnel permanent des ETT (IDCC n° 1413), lesquels ne sont pas mis à disposition d'entreprises utilisatrices.

Il n'est pas créé de champ conventionnel nouveau, les salariés intérimaires en CDI ne constituant pas une troisième catégorie de salariés des ETT.

Article 2 **Organisation du contrat de travail à durée indéterminée**

La conclusion d'un CDI intérimaire ne s'impose ni à l'ETT, ni au candidat à un emploi, ni au salarié intérimaire déjà bénéficiaire d'un contrat de mission. Le CDI intérimaire participe à la construction d'un parcours professionnel et ne peut résulter que d'un accord entre l'ETT et le salarié intérimaire.

Lors de la proposition d'un CDI intérimaire, le candidat doit être informé par l'ETT des spécificités du contrat, de son fonctionnement, en particulier des droits et des obligations en découlant, par des informations claires et compréhensibles. Pour lire et comprendre le contrat avant sa signature, il bénéficie du temps nécessaire dans un délai maximum de 48 heures.

Les offres d'emploi en CDI intérimaire sont accessibles par tout moyen à tout salarié intérimaire ou à tout candidat à une embauche, sans distinction.

Une attention particulière sera accordée à la candidature des salariés intérimaires ayant une ancienneté dans l'ETT de 2400 heures dans les 24 derniers mois précédant la proposition d'un CDI intérimaire.

Article 2.1 **Organisation générale du contrat - Délai de prévenance**

Le CDI conclu avec un salarié intérimaire comporte des périodes d'exécution des missions et peut comporter des périodes sans exécution de missions appelées périodes d'intermission.

Pendant les périodes d'intermission, le salarié intérimaire en CDI n'est pas à la disposition permanente et immédiate de l'ETT, mais il doit être joignable aux horaires d'ouverture de l'agence ou de l'entité afin que celle-ci puisse lui confier une nouvelle mission dans une entreprise utilisatrice dans le respect d'un délai de prévenance convenu entre les parties lors de la conclusion du contrat. Le respect d'un délai de prévenance est essentiel afin de préserver la vie personnelle et familiale du salarié intérimaire ainsi que son droit à la déconnexion.

En tout état de cause, ce délai de prévenance ne peut être inférieur à une demi-journée, soit un temps estimé de 4 heures. De plus, en cas de notification d'une mission à partir de 17 heures, ce délai de prévenance ne commence à courir qu'à partir de 8 heures le lendemain. Par conséquent, pour toute mission confiée à partir de 17 heures, la prise de poste ne sera possible qu'à partir du lendemain 12 heures, le délai de 4 heures étant comptabilisé à partir de 8 heures.

Il est également précisé que bien que ne constituant pas du temps de travail effectif, ces temps d'intermission sont assimilés à du temps de travail effectif pour la détermination des droits à congés payés et pour l'ancienneté.

Pendant les périodes d'intermission, le salarié intérimaire peut être amené à réaliser des actions de formation professionnelle visant à augmenter son employabilité et sa montée en compétences.

Article 2.2 **Période d'essai**

Les parties signataires du présent accord rappellent que la période d'essai est une clause facultative du contrat de travail. La période d'essai et la possibilité de la renouveler ne se présument pas. Elles doivent être expressément stipulées dans le CDI intérimaire.

Lorsque le CDI intérimaire prévoit une période d'essai, sa durée maximale est de :

- 2 mois pour les ouvriers et les employés ;
- 3 mois pour les agents de maîtrise et les techniciens ;
- 4 mois pour les cadres.

Les parties signataires du présent accord conviennent d'adapter la durée de la période d'essai, en tenant compte de la nature spécifique du CDI intérimaire, reposant sur l'exécution de missions successives au sein d'entreprises utilisatrices diverses et dans un environnement par essence multi-sectoriel.

Par conséquent, lorsqu'une ETT embauche en CDI intérimaire un salarié intérimaire et qu'il est mis à disposition, dans le cadre de sa première lettre de mission, dans la même entreprise utilisatrice que celle dans laquelle il a réalisé sa dernière mission pour le compte de cette même ETT et sur un emploi similaire, l'ETT et le salarié peuvent convenir que la durée de la période d'essai stipulée au contrat est réduite de la durée de la mission ou des missions accomplies dans ces conditions, au sein de cette entreprise utilisatrice, au cours des 12 mois précédant l'embauche en CDI intérimaire. Si la durée de la mission ou des missions antérieures répondant à ces conditions est supérieure à la durée maximale de la période d'essai, les parties peuvent convenir de ne pas stipuler de période d'essai au CDI intérimaire.

Enfin, la période d'essai peut être renouvelée une fois, par accord écrit des deux parties intervenu au cours de la période initiale, cet accord ne pouvant résulter de la seule poursuite du travail du salarié intérimaire. La durée maximale de renouvellement est de :

- 2 mois pour les ouvriers et les employés ;
- 3 mois pour les agents de maîtrise et les techniciens ;
- 4 mois pour les cadres.

Pour le calcul de la période d'essai, il est tenu compte des périodes de mission du CDI et des périodes d'intermission du CDI.

Article 2.3

Contenu du contrat de travail à durée indéterminée intérimaire

Le CDI intérimaire doit reprendre l'ensemble des clauses prévues à l'article L. 1251-58-2 du Code du travail et notamment :

- L'identité des parties ;
- Les conditions relatives à la durée du travail acceptées par le salarié intérimaire en CDI, notamment le travail de nuit, en horaires décalés, en continu ou discontinu, en équipes, le samedi ou le dimanche ;
- Les horaires pendant lesquels le salarié intérimaire doit être joignable pendant les périodes d'intermission ;
- Le périmètre de mobilité dans lequel s'effectuent les missions, qui tient compte de la spécificité des emplois et de la nature des tâches à accomplir, dans le respect de la vie personnelle et familiale du salarié intérimaire ;
- La description des emplois correspondant aux qualifications du salarié intérimaire ;

- Le statut du salarié intérimaire (ouvrier, employé, agent de maîtrise, technicien ou cadre)
- Le cas échéant, la durée de la période d'essai et la possibilité de la renouveler ;
- Le montant de la rémunération mensuelle minimale garantie ;
- L'obligation de remise au salarié intérimaire d'une lettre de mission pour chacune des missions qu'il effectue ;
- Une clause relative à la période probatoire telle que visée à l'article 2.5.1 du présent accord.

Le CDI intérimaire mentionne également le délai de prévenance avant le début des missions convenu entre les parties, qui ne peut, en aucun cas, être inférieur au délai de prévenance tel que mentionné à l'article 2.1 du présent accord.

Article 2.3.1

Descriptions des emplois

Lors de sa conclusion, le CDI intérimaire comporte la description des emplois, dans la limite de trois, correspondant aux qualifications du salarié, et en lien avec sa compétence professionnelle.

À l'initiative du salarié intérimaire, afin de tenir compte de son parcours de formation professionnelle au cours du contrat, la description des emplois peut être modifiée d'un commun accord entre les parties au contrat par avenant.

La détermination des emplois correspond à celle utilisée par l'administration (INSEE, Ministère) pour identifier les libellés des emplois, c'est-à-dire le codes Profession et catégorie socio-professionnelle des emplois salariés, code PCS-ESE.

Article 2.3.2

Périmètre de mobilité pour l'exécution de missions successives

La mise à disposition auprès d'entreprises utilisatrices différentes dans des lieux de travail différents, suppose par nature des distances variables entre le lieu de résidence du salarié intérimaire ou l'agence, et les lieux de travail.

Le CDI intérimaire indique le périmètre de mobilité dans lequel s'effectuent les missions réalisées dans les entreprises utilisatrices.

Le périmètre de mobilité et son point de départ sont convenus entre les parties au moment de la conclusion du CDI intérimaire, en tenant compte de la spécificité des emplois, de la nature des tâches à accomplir, des moyens de transport et de la zone géographique des missions.

L'ETT veille à ce que le périmètre de mobilité soit fixé dans le respect de la vie personnelle et familiale du salarié intérimaire.

À défaut d'accord différent intervenu entre les parties au contrat de travail, le CDI intérimaire prévoit un périmètre de mobilité à partir du lieu de résidence du

salarié intérimaire, tel qu'il est mentionné dans le contrat, correspondant à :

- Un rayon de 40 km (trajet aller) ;
- Ou une durée maximale de 1 h 15 en cas d'utilisation de transports en commun (trajet aller).

En tout état de cause, l'indemnisation éventuelle des frais de déplacement inhérents à cette mobilité s'apprécie par analogie avec les règles prévues par l'entreprise utilisatrice pour ses propres salariés et sera précisée, le cas échéant, dans la lettre de mission.

Par ailleurs, en cas de déménagement du salarié intérimaire en cours de contrat et sous réserve que l'ETT en soit préalablement informée, les parties échangeront sur la compatibilité du périmètre de mobilité initialement prévu au contrat avec le nouveau lieu de domicile du salarié intérimaire et envisageront les aménagements au périmètre de mobilité. Le cas échéant, un avenant au contrat de travail sera conclu.

Article 2.3.3

Contraintes particulières d'organisation du temps de travail

Le CDI intérimaire prévoit les contraintes particulières en matière d'organisation du temps de travail acceptées par le salarié intérimaire, telles que le travail de nuit, en horaires décalés, en continu ou discontinu, en équipes, le samedi ou le dimanche.

À défaut de mention de ces contraintes dans le CDI intérimaire, la mission confiée par l'ETT, qui comporte de telles contraintes, peut être refusée par le salarié intérimaire et son refus ne peut constituer une faute.

Article 2.4

Congés payés

Les parties signataires du présent accord rappellent aux ETT que l'ensemble des dispositions légales relatives aux congés payés applicables au CDI de droit commun, notamment le délai de prévenance, doivent être respectées dans le cadre du CDI intérimaire.

Les congés payés sont pris dans une période qui comprend dans tous les cas la période du 1^{er} mai au 31 octobre de chaque année. Ils peuvent être pris pendant les périodes d'intermission, en tenant compte de l'équilibre entre la vie professionnelle et la vie personnelle et familiale du salarié intérimaire.

Lorsque le congé principal est d'une durée supérieure à 12 jours ouvrables, il peut être fractionné avec l'accord du salarié intérimaire. Cet accord n'est pas nécessaire lorsque le congé a lieu pendant la période de fermeture de l'établissement utilisateur.

Une des fractions est au moins égale à 12 jours ouvrables continus compris entre deux jours de repos hebdomadaire.

Cette fraction continue d'au moins 12 jours ouvrables est attribuée pendant la période du 1^{er} mai au 31 octobre de chaque année.

Les périodes d'intermission sont assimilées à du temps de travail effectif pour la détermination des droits à congés payés du salarié intérimaire en CDI.

L'indemnité de congés payés est égale :

— À 1/10^{ème} de la rémunération brute totale perçue par le salarié intérimaire au cours de la période de référence ;

— Sans pouvoir être inférieure au montant de la rémunération qui aurait été perçue pendant la période de congés si le salarié intérimaire avait été en mission.

Article 2.5

Conditions de réalisation des missions et des actions de formation

Article 2.5.1

Conditions de réalisation des missions

La mission est la période pendant laquelle le salarié intérimaire est mis à disposition d'une entreprise utilisatrice en vue d'y travailler de manière temporaire sous le contrôle et la direction de ladite entreprise.

Les dispositions relatives aux conditions d'exécution du travail et aux conditions d'organisation du travail sont ainsi déterminées par les règles applicables dans l'entreprise utilisatrice auprès de laquelle le salarié intérimaire est mis à disposition.

Le salarié intérimaire est tenu d'accepter les missions qui lui sont confiées par l'ETT dans le respect du délai de prévenance, dès lors :

— qu'elles sont conformes aux clauses du CDI intérimaire et en particulier au périmètre de mobilité, aux emplois et aux conditions particulières d'organisation du temps de travail telles que mentionnées à l'article 2.3.3 du présent accord,

— et que la rémunération horaire n'est pas inférieure à 70 % du taux horaire de la mission précédente, et au moins égale au SMIC en vigueur.

Le salarié intérimaire peut légitimement et, sans encourir aucune sanction, refuser une mission ne correspondant pas aux critères fixés ci-dessus. Dans ce cas, le refus du salarié d'exécuter la mission ne peut être assimilé à une absence injustifiée.

Le CDI intérimaire prévoit que, dans le cas où les parties dérogent d'un commun accord au périmètre de mobilité et/ou aux emplois tels que prévus dans le contrat, une période probatoire, durant laquelle le salarié peut interrompre sa mission, s'applique automatiquement.

La durée de cette période sera de :

— 2 jours si la durée de la mission est inférieure à un mois ;

— 3 jours si la durée de la mission est supérieure à un mois et inférieure ou égale à 2 mois ;

— 5 jours si la durée de la mission est supérieure à 2 mois.

Article 2.5.2
Contenu de la lettre de mission

À l'occasion de chaque mise à disposition, l'ETT transmet au salarié intérimaire une lettre de mission, au plus tard dans les deux jours ouvrables suivant la mise à disposition.

Conformément à l'article L. 1251-58-5 du Code du travail, la lettre de mission est établie par écrit et reprend l'ensemble des clauses prévues à l'article L. 1251-16 du Code du travail et notamment :

- Le motif pour lequel il est fait appel au salarié intérimaire ;
- La qualification professionnelle du salarié intérimaire en rapport avec le poste de travail occupé dans l'entreprise utilisatrice dans laquelle il est mis à disposition ;
- Le terme de la mission et la possibilité de modifier le terme de la mission ou de la renouveler ;
- Le lieu de la mission ;
- Les horaires de travail ;
- Les caractéristiques particulières du poste de travail à pourvoir et, notamment si celui-ci 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 intérimaire utilise et précise, le cas échéant, si ceux-ci sont fournis par l'ETT ;
- Le montant de la rémunération de la mission avec ses différentes composantes, y compris, s'il en existe, les primes et accessoires de salaire que percevrait dans l'entreprise utilisatrice, après période d'essai, un salarié de qualification professionnelle équivalente occupant le même poste de travail ;
- La clause de rapatriement à la charge de l'ETT lorsque la mission s'effectue hors du territoire métropolitain ;
- La mention selon laquelle l'embauche du salarié intérimaire par l'entreprise utilisatrice à l'issue de la mission n'est pas interdite.

Article 2.5.3
Conditions de réalisation des périodes de formation

Le salarié intérimaire est tenu d'accepter les actions de formation professionnelle à l'initiative de l'ETT, que celles-ci se situent pendant les missions ou en dehors des missions, dans le périmètre de mobilité ou au-delà de ce périmètre. Les frais de déplacement, les dépenses de restauration et d'hébergement sont le cas échéant, pris en charge par l'ETT selon les conditions de financement des frais annexes afférents à l'action de formation concernée.

Durant l'action de formation, le salarié intérimaire en CDI perçoit une rémunération conformément aux dispositions conventionnelles en vigueur (au jour de la signature du présent accord, l'article 63 de l'accord de branche formation du 29 novembre 2019).

Le choix des actions de formation mises en place pour le salarié intérimaire en CDI prend en considération les besoins de développement de ses compétences avec une attention particulière pour le salarié dont le temps en intermission est plus élevé que la moyenne dans l'entreprise.

Article 3
Rémunération mensuelle minimale garantie

Sans déroger au principe selon lequel le salaire est versé en contrepartie d'un travail, les parties signataires du présent accord réaffirment leur souhait d'assurer au salarié intérimaire en CDI un revenu couvrant les périodes pendant lesquelles des missions ne sont pas confiées.

Il s'agit d'une rémunération mensuelle minimale qui est garantie au salarié intérimaire en CDI englobant à la fois les temps de travail effectif des missions et les périodes non travaillées des intermissions.

Cette rémunération mensuelle minimale garantie est fixée par accord entre les parties au moment de la conclusion du CDI et son montant ne peut être inférieur à celui fixé par l'article L. 1251-58-3 du Code du travail.

Pour déterminer le montant de la rémunération mensuelle minimale garantie versée au salarié intérimaire en CDI, il n'est pas tenu compte :

- de la rémunération des heures supplémentaires versées pendant les périodes de mission ainsi que la majoration de ces heures supplémentaires ;
- des primes exceptionnelles ;
- des primes liées aux conditions particulières du poste de travail telles que :
 - Les primes d'insalubrité
 - Les primes de travaux dangereux
 - Les primes de travaux pénibles
 - Les primes de froid
- des sommes versées à titre de remboursement de frais.

Pendant les missions, en application du principe d'égalité de traitement, le salarié intérimaire en CDI perçoit une rémunération qui ne peut être inférieure à celle que percevrait dans l'entreprise utilisatrice, après période d'essai, un salarié de qualification professionnelle équivalente occupant le même poste de travail.

Article 3.1
Agents de maîtrise et cadres

Pour les salariés intérimaires agents de maîtrise et les techniciens, eu égard à leur qualification, leur autonomie et la responsabilité inhérentes à leurs fonctions, la rémunération mensuelle minimale garantie ne peut être inférieure au montant minimal fixé à l'article L. 1251-58-3 du Code du travail, majoré de 15 %.

Pour les salariés intérimaires cadres, eu égard à leur qualification, leur autonomie et la responsabilité inhérente à leurs fonctions, la rémunération mensuelle

minimale garantie ne peut être inférieure au montant minimal fixé à l'article L. 1251-58-3 du Code du travail, majoré de 25 %.

Article 4 **Santé et sécurité**

Article 4.1 **Suivi de la santé**

Les obligations relatives au suivi de la santé des salariés intérimaires en CDI par les services de santé au travail relèvent des mêmes dispositions légales et réglementaires que celles relatives au suivi de la santé des salariés intérimaires en CTT.

Article 4.2 **Suivi de la sécurité**

La commission paritaire nationale santé et sécurité au travail (CPNSST) a développé, en lien avec le FASTT, des outils de prévention des accidents du travail et maladies professionnelles, lesquels sont mis à la disposition des entreprises de la branche. Elle est également chargée de suivre et analyser l'évolution du taux de fréquence et de la gravité des AT/MP. À ce titre, elle est chargée de porter une attention particulière au suivi de l'accidentalité des salariés intérimaires en CDI.

Les salariés intérimaires en CDI feront l'objet d'un suivi particulier de la part des comités sociaux et économiques (CSE). Le nombre et la fréquence des accidents du travail devront pouvoir être identifiés pour cette catégorie de salariés.

L'ETT fournit au CSE une fois par an, le taux de gravité et le taux de fréquence des accidents du travail des salariés intérimaires en CDI.

L'ETT informe le CSE des accidents graves et lui communique une analyse de ces accidents.

Article 5 **Cessation du CDI intérimaire**

Article 5.1 **Démission**

Après la période d'essai, la démission donne lieu à un préavis d'une durée correspondant à la mission restant à courir dans la limite des délais maximum suivants :

- 1 mois pour les ouvriers et les employés ;
- 2 mois pour les agents de maîtrise et les techniciens ;
- 3 mois pour les cadres.

Le préavis est exécuté par le salarié intérimaire sauf dispense totale ou partielle accordée par l'ETT.

Il n'y a pas de préavis à respecter en période d'intermission.

Article 5.2 **Rupture du CDI intérimaire**

La rupture du CDI intérimaire est réalisée selon les dispositions de droit commun applicables au CDI.

En cas de licenciement, sauf pour faute grave ou lourde, le salarié intérimaire a droit :

— à un préavis d'un mois si son ancienneté, depuis la conclusion du CDI intérimaire, est comprise entre six mois et moins de deux ans ;

— à un préavis de deux mois si son ancienneté, depuis la conclusion du CDI intérimaire, est d'au moins deux ans.

Article 6 **Parcours professionnel du salarié intérimaire en CDI**

Conformément aux dispositions de l'accord du 10 juillet 2020 relatif aux mesures urgentes et structurelles permettant la reprise de l'emploi intérimaire et la sécurisation des parcours pour faire face aux conséquences économiques et sociales de l'épidémie de covid-19 dans la branche du travail temporaire, les parties signataires du présent accord s'accordent sur la nécessité d'accorder une attention particulière à la sécurisation des parcours professionnels des salariés intérimaires en CDI.

Article 6.1 **Sécurisation des compétences et des parcours professionnels des salariés intérimaires en CDI**

Article 6.1.1 **Déploiement de la démarche de GPEC de branche**

La démarche de GPEC initiée par la branche, en application de l'accord du 10 juillet 2020, a pour finalité d'outiller les ETT dans la préservation des compétences et des emplois de leurs salariés intérimaires en CDI.

Les parties signataires du présent accord souhaitent que les travaux confiés à l'OIR, portant sur les diagnostics territoriaux et l'étude identifiant 30 métiers à enjeu ainsi que sur les impacts induits par la crise sanitaire, permettent aux ETT de disposer d'une analyse à court et moyen terme des évolutions des emplois et des compétences des salariés intérimaires en CDI afin notamment :

— De mesurer les écarts constatés ou prévisibles entre ces évolutions et les compétences détenues par leurs salariés ;

— De s'appuyer sur ces analyses lors de l'élaboration de leur plan de développement des compétences en vue de mettre en place des actions de formation et/ou d'accompagnement destinées à renforcer leur employabilité ;

— Sur certains territoires particulièrement touchés par la crise, de s'appuyer sur une analyse fine du marché du travail et des acteurs de l'accompagnement au niveau local.

— Les ETT pourront également s'appuyer sur le référentiel des compétences transversales des salariés intérimaires réalisé par l'OIR pour sécuriser les compétences et les emplois de leurs salariés intérimaires en CDI.

Article 6.1.2

L'entretien professionnel des salariés intérimaires en CDI

L'entretien professionnel constitue l'un des outils RH permettant à l'ETT de faire le point sur la situation de leurs salariés intérimaires en CDI et des emplois qu'ils occupent.

Conformément aux dispositions de l'accord de branche formation du 29 novembre 2019, les salariés intérimaires en CDI bénéficient, tous les deux ans, d'un entretien professionnel, sans perte de rémunération, consacré à leurs perspectives d'évolution professionnelle. Cet entretien donne lieu à la rédaction d'un document dont une copie transmise par tout moyen au salarié intérimaire.

Au cours de cet entretien professionnel, le salarié intérimaire doit a minima recevoir des informations relatives :

- À la validation des acquis de l'expérience ;
- À l'activation par le salarié de son compte personnel de formation ;
- Aux abondements de ce compte que l'employeur est susceptible de financer ;
- Au conseil en évolution professionnelle.

Tous les six ans, l'entretien professionnel dresse un état des lieux récapitulatif du parcours professionnel du salarié intérimaire en CDI. Cette durée s'apprécie en référence à la date de signature du CDI Intérimaire dans l'entreprise.

Cet état des lieux, qui donne lieu à la rédaction d'un document dont une copie est transmise par tout moyen au salarié intérimaire en CDI, permet de vérifier que ce dernier a bénéficié au cours des six dernières années des entretiens professionnels tous les deux ans et d'apprécier s'il a :

- Suivi au moins une action de formation ;
- Acquis des éléments de certification par la formation ou par une validation des acquis de son expérience ;
- Bénéficié d'une progression salariale ou d'une progression professionnelle.

Les parties signataires du présent accord rappellent que, dans les ETT d'au moins cinquante salariés, lorsque, au cours de ces six dernières années, le salarié intérimaire en CDI n'a pas bénéficié des entretiens prévus et d'au moins une action de formation autre que celle conditionnant l'exercice de son activité, son compte personnel de formation est abondé dans les conditions prévues par la réglementation en vigueur.

Article 6.1.3

La mobilisation du dispositif «Pro-A»

Afin de renforcer l'employabilité des salariés intérimaires en CDI et de sécuriser leur maintien dans l'emploi, les ETT sont incitées à mobiliser la période de reconversion ou de promotion sociale par alternance, dite «Pro-A».

Ce dispositif a pour objet de permettre à un salarié intérimaire en CDI, dont le niveau de qualification n'atteint pas le grade de la Licence (niveau 6) de changer de métier ou de profession, ou de bénéficier d'une promotion sociale ou professionnelle par des actions de formation certifiantes réalisées en alternance ou par des actions permettant de faire valider les acquis de l'expérience.

Pour ce faire, elles pourront se reporter à la liste des certifications professionnelles en vigueur issue de l'accord de branche du 22 janvier 2021.

Article 6.2

Suivi des contrats des intérimaires en CDI

L'OIR réalise et publie une étude tous les deux ans sur le niveau de connaissance du CDI intérimaire, les éléments déterminants du choix d'y recourir ou non, les profils des salariés ainsi que les caractéristiques des entreprises utilisatrices.

Cette étude donne également des informations sur l'accompagnement des parcours des salariés intérimaires en CDI, ainsi que sur les besoins en compétences des agences d'emploi.

Article 7

Mesures d'accompagnement des salariés permanents affectés au suivi et à l'accompagnement des salariés intérimaires en CDI

La proposition d'un CDI aux salariés intérimaires nécessite un accompagnement spécifique des salariés permanents des ETT.

Les salariés permanents en charge de la gestion et du suivi des salariés intérimaires en CDI bénéficient d'un accompagnement spécifique et le cas échéant d'une formation.

Article 8

Dispositions relatives aux entreprises de moins de 50 salariés

En application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les parties signataires conviennent que le contenu du présent accord ne justifie pas de prévoir des stipulations spécifiques aux entreprises de moins de cinquante salariés, visées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail.

Article 9

Clause de rendez-vous

Les partenaires sociaux de la branche conviennent de se réunir en CPPNI :

— Un an après la date d'entrée en vigueur du présent accord, pour réaliser un bilan d'application de l'accord et en assurer le suivi sur la base des résultats de l'étude de l'OIR relative au CDI intérimaire telle que prévue à l'article 6.2 du présent accord ;

— Puis au moins tous les trois ans. Sur la base de ces résultats, ils ouvriront, le cas échéant, une nouvelle négociation sur le CDI intérimaire.

Article 10

Durée, révision et dénonciation de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il peut être révisé conformément aux dispositions des articles L. 2261-7 et suivants du code du travail.

Il peut être dénoncé dans les conditions prévues aux articles L. 2261-9 et suivants du code du travail.

Article 11

Entrée en vigueur

Le présent accord entrera en vigueur le 1^{er} jour du 6^{ème} mois suivant la date de son arrêté d'extension.

Il s'applique aux CDI intérimaire conclus à compter de son entrée en vigueur, ainsi qu'aux CDI intérimaire en cours à cette date sous réserve des clauses contractuelles contraaires existantes, qui ne peuvent être modifiées que par accord des parties au contrat.

Les parties signataires du présent accord conviennent de se réunir, en groupes de travail paritaires, pour élaborer un guide de présentation du présent accord, en vue de faciliter la compréhension du CDI intérimaire et de son fonctionnement par les candidats auxquels il est proposé.

Il fera l'objet des formalités de dépôt dans les conditions prévues aux articles L. 2231-6, L. 2261-1 et D. 2231-2 du code du travail ainsi que des formalités nécessaires à son extension.

Droit au congé de formation économique et social et syndicale Accord du 6 novembre 2020

[Étendu par arr. 2 juill. 2021, JO 16 juill., applicable à compter de sa date de signature]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

PRISM Emploi.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FO ;

FNECS CFE-CGC ;

FS CFTD ;

UNSA FCS ;

USI CGT ;

CFTC INTERIM.

Préambule

Eu égard aux particularités du statut des salariés intérimaires, les partenaires sociaux de la branche ont décidé, par avenant n° 2 du 21 juillet 2017 à l'accord sur la formation professionnelle du 26 septembre 2014, d'adapter les modalités de mise en œuvre du droit au congé de formation économique sociale et syndicale,

en créant une portabilité conventionnelle durant laquelle le salarié intérimaire conserve l'exercice du droit au congé sous certaines conditions.

Cet avenant n° 2 a été abrogé par l'accord du 29 novembre 2019 en faveur du développement des compétences et des qualifications des salariés de la branche du travail temporaire tout au long de leur vie professionnelle qui prévoit l'engagement des partenaires sociaux de branche de se réunir en vue de maintenir la portabilité conventionnelle du droit au congé de formation économique sociale et syndicale au bénéfice des salariés intérimaires.

Dans ce contexte, les partenaires sociaux de la branche conviennent par le présent accord, de rétablir cette portabilité conventionnelle du droit au congé de formation économique sociale et syndicale sur la base des anciennes dispositions issues de l'avenant n° 2 précité.

En conséquence, les parties signataires conviennent ce qui suit :

Article 1

Modalités d'exercice du droit au congé

En raison de l'alternance des périodes travaillées et des périodes non travaillées, le droit au congé de formation économique sociale et syndicale des salariés intérimaires s'exerce obligatoirement en dehors d'une mission.

Le droit au congé pourra toutefois s'exercer durant la mission dans les seuls cas suivants :

— Pour les salariés intérimaires titulaires d'un CDI intérimaire

— Pour les salariés intérimaires délégués dans le cadre d'une mission d'au moins 3 mois.

Article 2

Mise en place d'une portabilité conventionnelle du droit au congé

Afin de tenir compte des spécificités du travail temporaire, les partenaires sociaux conviennent de créer une portabilité durant laquelle le salarié intérimaire conserve le bénéfice du droit au congé de formation économique sociale et syndicale.

Ainsi, le salarié intérimaire qui remplit la condition d'ancienneté de 455 heures au sein de la branche au cours des douze derniers mois consécutifs, a droit sur sa demande, et en dehors d'une mission, à un ou plusieurs congés de formation économique, sociale ou syndicale.

L'ancienneté de 455 heures intègre un «équivalent temps» de l'indemnité compensatrice de congés payés correspondant à 10 % des heures rémunérées.

Les heures à prendre en compte pour l'appréciation de l'ancienneté sont :

— les heures de travail effectif effectuées pendant la période de référence ;

— les heures assimilées aux heures de travail effectif limitativement énumérées ci-après :

— les heures chômées payées à l'occasion des jours fériés, congés pour événements familiaux, congés de naissance et d'adoption, d'intempéries et d'activité partielle,

— les heures chômées du fait du fait de maternité, de maladie ou d'accident indemnisées ou non,

— les heures restant à courir jusqu'au terme initialement prévu, en cas d'interruption de mission avant l'échéance du contrat du fait de l'entreprise utilisatrice, lorsque l'entreprise de travail temporaire n'a pas été en mesure de proposer une nouvelle mission au sens de l'article L. 1251-26 du Code du Travail,

— les heures correspondant à des contrats de mission-formation dans les conditions réglementaires et conventionnelles relatives à la formation professionnelle continue,

— les heures correspondant à des congés de formation syndicale, économique et sociale, de formation prud'homale, de formation de cadres et d'animateurs pour la jeunesse,

— les heures rémunérées pour l'exercice de tous mandats de représentation du personnel ou syndical y compris dans des organismes non liés à la branche, ainsi que pour les commissions paritaires et les commissions mixtes de la profession.

Article 3 **Rémunération du congé**

Durant le ou les congés de formation économique sociale ou syndicale, le salarié intérimaire est titulaire d'un contrat de mission formation tel que prévu à l'article 1251-57 du code du travail.

Le salarié intérimaire bénéficiaire du ou des congés de formation économique sociale et syndicale perçoit une rémunération versée par l'employeur selon les modalités fixées à l'article L. 2145-6 du code du travail.

Article 4 **Durée du congé**

La durée totale des congés de formation économique sociale et syndicale pris dans l'année est au maximum de :

— douze jours pour les salariés intérimaires ;

— dix-huit jours pour les salariés appelés à exercer des fonctions syndicales et les animateurs des stages et sessions.

Article 5 **Entrée en vigueur de l'accord**

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée et entre en vigueur à sa date de signature.

Article 6 **Dispositions relatives aux entreprises de moins de 50 salariés**

En application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les parties signataires conviennent que le contenu du présent accord ne justifie pas de prévoir des stipulations spécifiques aux entreprises de moins de cinquante salariés, visées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail.

Article 7 **Suivi de l'accord**

Le présent accord sera suivi annuellement par les partenaires sociaux de la branche au sein de la CPPNI.

Article 8 **Révision et dénonciation de l'accord**

Le présent accord peut être révisé conformément aux dispositions de l'article L. 2261-7 du code du travail.

Il peut être dénoncé dans les conditions prévues aux articles L. 2261-10 et suivants du code du travail.

Article 9 **Dépôt et extension**

Le présent accord fera l'objet des formalités de dépôt dans les conditions prévues aux articles L. 2231-6, L. 2261-1 et D. 2231-2 du code du travail ainsi que des formalités nécessaires à son extension.