

# TRAVAIL TEMPORAIRE - PERSONNELS INTÉRIMAIRES ET PERMANENTS

Brochure n° 3212

EDITION 2011

Générée le 2/01/2011

**JuriTravail.com**



*L'info pratique en Droit du Travail*



## Tout le Droit du Travail en accès illimité

- ✓ [Salariés](#)
- ✓ [Employeurs](#)
- ✓ [Comités d'Entreprises](#)
- ✓ [Délégués Syndicaux](#)
- ✓ [Délégués du Personnel](#)

Des avocats et juristes vous permettent de comprendre vos droits et vous proposent des outils simples immédiatement opérationnels.

**JuriTravail.com vous apporte des réponses immédiates.**

- **2000 questions/réponses** pour faire le point immédiatement sur un sujet.
- **500 Modèles de lettres et contrats** prêts à l'emploi.
- **300 synthèses pratiques**, claires et vivantes pour aller plus loin.

**Votre convention collective** à jour et son actualité

Et aussi, le [code du travail](#), l'[actualité](#), les [chiffres clefs](#), la [jurisprudence](#), l'[évaluation des salaires](#), ...

---

**[Consulter nos offres d'abonnement](#)**

---

# Sommaire

<b>Accord cadre du 28 février 1984 sur la médecine du travail</b> .....	<b>1</b>
<u>Texte de base</u> .....	1
<u>Médecine du travail</u> .....	1
<u>Préambule</u> .....	1
<b>Accord d'interprétation du 9 juin 1998 relatif au versement de l'indemnité de fin de mission</b> .....	<b>4</b>
<u>Texte de base</u> .....	4
<u>Accord d'interprétation relatif au versement de l'indemnité de fin de mission</u> .....	4
Textes Attachés.....	5
<u>Avis d'interprétation du 28 novembre 1990 relatif aux modalités de paiement de l'indemnité de fin de mission (1)</u> .....	5
<u>Ouverture du droit</u> .....	5
<u>Taux de l'indemnité</u> .....	5
<u>Assiette et modalités de versement</u> .....	7
<u>Indemnité de fin de mission et rémunération de référence</u> .....	7
<b>Accord du 10 avril 1996 relatif aux équipements de protection individuelle</b> .....	<b>8</b>
<u>Texte de base</u> .....	8
<u>Equipements de protection individuelle</u> .....	8
<b>Accord du 13 juillet 2005 relatif aux modes de négociation dans des entreprises dépourvues de délégués syndicaux</b> .....	<b>9</b>
<u>Texte de base</u> .....	9
<u>Modes de négociation dans des entreprises dépourvues de délégués syndicaux</u> .....	9
<u>Préambule</u> .....	9
<u>Objet et champ d'application de l'accord</u> .....	9
<u>Thèmes sur lesquels peut porter la négociation dans les entreprises dépourvues de délégués syndicaux</u> .....	10
<u>Dispositifs de négociation</u> .....	10
<u>Dispositif de négociation dans les entreprises dépourvues de délégués syndicaux</u> .....	10
<u>Mise en place d'une commission paritaire nationale d'approbation (CPNA)</u> .....	11
<u>Observatoire paritaire de la négociation collective du travail temporaire (OPNC-TT)</u> .....	12
<u>Sécurisation juridique du présent accord</u> .....	12
<u>Date d'entrée en application du présent accord</u> .....	12
<u>Durée et modalités de révision du présent accord</u> .....	12
Textes Extensions.....	13
<u>Arrêté portant extension d'un accord national professionnel conclu dans le secteur du travail temporaire. JORF 14 juillet 2006</u> .....	13
<b>Accord du 18 décembre 1997 relatif à la procédure de mise en oeuvre d'accords d'entreprise au sein des entreprises de travail temporaires</b> .....	<b>14</b>
<u>Texte de base</u> .....	14
<u>Procédure de mise en oeuvre d'accords d'entreprise au sein des entreprises de travail temporaires</u> .....	14
<u>Préambule</u> .....	14
<u>Accords d'entreprise dans les entreprises pourvues de délégués syndicaux</u> .....	14
<u>Accords d'entreprise en l'absence de délégués syndicaux</u> .....	15
<u>Entrée en application des accords d'entreprise</u> .....	15
<u>Révision des accords</u> .....	15
<u>Dénonciation des accords</u> .....	16
<u>Bilan</u> .....	16
<u>Application</u> .....	16
Textes Extensions.....	17
<u>Arrêté portant extension d'un accord national professionnel concernant les entreprises de travail temporaire. JORF 16 juillet 1998</u> .....	17
<b>Accord du 18 décembre 1997 relatif au compte épargne-temps des permanents des entreprises de travail temporaire</b> .....	<b>18</b>
<u>Texte de base</u> .....	18
<u>Compte épargne-temps des permanents des entreprises de travail temporaire</u> .....	18
<u>Préambule</u> .....	18
<u>Objet</u> .....	18
<u>Salariés bénéficiaires</u> .....	18
<u>Alimentation du compte</u> .....	18
<u>Utilisation du CET</u> .....	19
<u>Rémunération du congé</u> .....	20
<u>Droit à réintégration au terme du congé</u> .....	20
<u>Absence d'utilisation (ou renonciation à l') des droits à congé</u> .....	20
<u>Bilan</u> .....	21
<u>Entrée en application</u> .....	21
Textes Extensions.....	22
<u>Arrêté portant extension d'un accord national professionnel relatif aux salariés des entreprises de travail temporaire. JORF 2 mai 1998</u> .....	22
<b>Accord du 20 décembre 1995 relatif au champ d'application des accords collectifs du travail temporaire</b> .....	<b>23</b>
<u>Texte de base</u> .....	23
<u>Champ d'application des accords collectifs du travail temporaire</u> .....	23
<u>Définition du champ d'application</u> .....	23
<u>Date d'entrée en application</u> .....	23
Textes Attachés.....	24
<u>Annexe à l'accord du 20 décembre 1995</u> .....	24
<u>Liste des accords en vigueur dans le travail temporaire au 20 décembre 1995</u> .....	24
Textes Extensions.....	25
<u>Arrêté portant extension d'un accord relatif au champ d'application des accords collectifs de travail temporaire. JORF 27 juillet 1996</u> .....	25

# Sommaire

<b>Accord du 20 octobre 2000 relatif aux objectifs et moyens de la formation professionnelle</b> .....	<b>26</b>
<u>Texte de base</u> .....	26
<u>Objectifs et moyens de la formation professionnelle</u> .....	26
Préambule.....	26
TITRE Ier : Les finalités de la formation professionnelle.....	27
TITRE II : Les objectifs de la formation professionnelle.....	27
Chapitre Ier : Le personnel permanent.....	27
Chapitre II : Le personnel intérimaire.....	28
TITRE III : La mise en oeuvre des actions de formation.....	30
TITRE IV : Les instruments de la formation professionnelle.....	31
Chapitre Ier : Le statut de l'intérimaire en formation.....	31
Chapitre II : Le plan de formation de l'entreprise.....	31
Chapitre III : Les contrats de formation en alternance.....	32
Chapitre IV : Le congé individuel de formation des intérimaires.....	38
Chapitre V : Le congé de bilan de compétences.....	40
Chapitre VI : L'entretien individuel de formation.....	41
Chapitre VII : La validation de l'expérience professionnelle.....	41
TITRE V : Les dispositions financières.....	42
TITRE VI : Le rôle des instances représentatives et paritaires.....	43
Chapitre Ier : Les instances représentatives dans l'entreprise.....	43
Chapitre II : La CPNE.....	43
Chapitre III : Le FAF-TT.....	45
TITRE VII : Les dispositions finales.....	46
Textes Attachés.....	47
<u>Droit individuel à la formation Accord du 20 octobre 2000</u> .....	47
Préambule.....	47
Les conditions d'ouverture du droit.....	47
Les actions de formation concernées.....	47
La demande de l'intérimaire.....	48
La réponse de l'entreprise de travail temporaire.....	48
L'ordre de prise en compte des demandes des intérimaires.....	48
Le financement.....	48
L'information des intérimaires.....	49
L'information du comité d'entreprise.....	49
La commission de suivi.....	49
La durée de l'accord.....	49
Clause de sauvegarde.....	49
L'entrée en application.....	49
Prorogation de l'accord du 20 octobre 2000 relatif au droit individuel à la formation Avenant du 26 septembre 2003.....	49
Textes Extensions.....	51
Article 1, article 2, article 3 ARRETE du 10 juin 2002.....	51
Article 1, article 2, article 3 ARRETE du 1 avril 2003.....	51
<b>Accord du 21 avril 1999 relatif au temps de travail</b> .....	<b>53</b>
<u>Texte de base</u> .....	53
<u>Temps de travail</u> .....	53
Préambule.....	53
Chapitre Ier : Dispositions conventionnelles sur la durée et l'organisation du travail.....	54
Chapitre II : Dispositions particulières applicables aux ETT de moins de 50 salariés permanents souhaitant bénéficier du dispositif d'aide prévu par la loi du 13 juin 1998.....	57
Articles 2.7 : Dispositions spécifiques à l'encadrement.....	60
Chapitre III : Dispositions communes.....	60
Textes Extensions.....	62
Arrêté portant extension d'un accord national professionnel portant sur le temps de travail des salariés permanents des entreprises de travail temporaire. JORF 8 août 1999.....	62
<b>Accord du 22 avril 1994 relatif au contrat de mission formation "jeunes intérimaires" en vigueur pour 2 ans à compter de la publication de l'arrêté d'extension</b> .....	<b>64</b>
<u>Texte de base</u> .....	64
<u>Contrat de mission formation "jeunes intérimaires"</u> .....	64
Préambule.....	64
Bénéficiaires.....	64
Durée du contrat de mission-formation "jeunes intérimaires".....	65
Action de formation.....	65
Ingénierie de la formation.....	65
Rémunération du jeune.....	65
Financement.....	65
Engagement des parties contractantes.....	66
Evaluation des résultats.....	66
Reconnaissance des qualifications acquises.....	66
Traitement des demandes de formation.....	66
Information des entreprises de travail temporaire et des salariés.....	66
Bilan.....	67

# Sommaire

<b>Accord du 24 novembre 2004 relatif au fonds professionnel pour l'emploi dans le travail temporaire</b> .....	<b>68</b>
Texte de base.....	68
<b>Fonds professionnel pour l'emploi dans le travail temporaire</b> .....	68
L'objet du FPE-TT.....	68
Le financement du FPE-TT.....	69
La collecte des contributions.....	69
La gestion des contributions.....	69
La constitution du FPE-TT.....	69
Les actions en lien avec l'activité professionnelle de l'article L. 124-21-1 du code du travail.....	70
La durée de l'accord et modalités de révision.....	70
La sécurisation juridique du présent accord.....	70
L'entrée en application.....	70
Textes Attachés.....	71
Avenant du 22 janvier 2009 à l'accord du 24 novembre 2004 relatif à la gestion des contributions.....	71
Textes Extensions.....	72
Arrêté portant extension d'un accord relatif au fond professionnel pour l'emploi dans le travail temporaire JORF 18 juillet 2001.....	72
Arrêté portant extension d'un accord national professionnel conclu dans le secteur du travail temporaire. JORF 12 août 2005.....	72
<b>Accord du 25 juin 1999 relatif à la formation professionnelle initiale et continue des conducteurs de véhicules dans le travail temporaire</b> .....	<b>74</b>
Texte de base.....	74
<b>Formation professionnelle initiale et continue des conducteurs de véhicules dans le travail temporaire</b> .....	74
Préambule.....	74
ANNEXE I.....	76
ANNEXE II.....	77
<b>Accord du 26 septembre 2002 relatif à la santé et à la sécurité au travail</b> .....	<b>78</b>
Texte de base.....	78
<b>Santé et sécurité au travail</b> .....	78
Chapitre Ier : Agir sur les risques professionnels.....	78
Chapitre II : La médecine du travail.....	82
Chapitre III : Le programme triennal de prévention.....	82
Chapitre IV : Dispositions diverses.....	83
Textes Attachés.....	85
Santé et à la sécurité au travail Accord complémentaire du 26 septembre 2002.....	85
Le suivi médical des intérimaires.....	85
Le suivi médical des permanents.....	85
Entrée en vigueur.....	85
Extension.....	86
Avenant du 25 janvier 2006 relatif à l'accord du 26 septembre 2002 à la santé et à la sécurité au travail dans le travail temporaire.....	86
Entrée en application.....	86
Textes Extensions.....	87
Arrêté portant extension d'un accord national professionnel conclu dans le secteur du travail temporaire. JORF 14 août 2003.....	87
Arrêté portant extension d'un avenant à un accord national professionnel conclu dans le secteur du travail temporaire. JORF 2 mars 2007.....	87
<b>Accord du 27 mars 2000 relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail (Personnels intérimaires)</b> .....	<b>89</b>
Texte de base.....	89
<b>Aménagement et réduction du temps de travail (Personnels intérimaires)</b> .....	89
Préambule.....	89
Les heures supplémentaires.....	90
Le repos compensateur.....	90
L'aménagement du temps de travail régime unique de modulation.....	91
Les jours de repos liés à la réduction du temps de travail.....	91
La formation professionnelle.....	92
Le compte épargne-temps.....	92
Dispositions diverses.....	94
Textes Attachés.....	96
Paiement du repos compensateur pour travail de nuit des intérimaires Accord du 24 juillet 2002.....	96
Textes Extensions.....	97
Arrêté portant extension d'un accord national professionnel portant sur le temps de travail des salariés intérimaires des entreprises de travail temporaire. JORF 29 août 2000.....	97
Arrêté portant extension d'un accord national professionnel relatif aux modalités de paiement du repos compensateur pour travail de nuit des intérimaires. JORF 4 avril 2003.....	98
<b>Accord du 29 janvier 2010 relatif aux contrats spécifiques</b> .....	<b>99</b>
Texte de base.....	99
<b>Contrats spécifiques</b> .....	99
Titre Ier Contrat d'insertion professionnelle intérimaire (CIPi).....	99
Titre II Contrat de développement professionnel intérimaire.....	100
Titre III Dispositions communes aux contrats spécifiques.....	102
<b>Accord du 30 avril 1996 relatif à la formation des intérimaires au regard des risques professionnels</b> .....	<b>104</b>
Texte de base.....	104
<b>Formation des intérimaires au regard des risques professionnels</b> .....	104
Préambule.....	104
Principes généraux.....	104

# Sommaire

<b>Accord du 30 avril 1996 relatif à la formation des intérimaires au regard des risques professionnels</b>	
<u>Bilan et durée de l'accord</u> .....	105
<u>Entrée en application</u> .....	105
Textes Attachés.....	106
<u>Annexe I à l'accord du 30 avril 1996</u> .....	106
<u>La formation des intérimaires détachés dans les installations nucléaires de base</u> .....	106
Textes Extensions.....	107
<u>Arrêté modifiant un arrêté du 22 octobre 1996 portant extension d'accords nationaux professionnels relatifs aux salariés des entreprises de travail temporaire JORF 28 novembre 1996</u> .....	107
<b>Accord du 30 novembre 2009 relatif à l'emploi des seniors</b> .....	<b>108</b>
Texte de base.....	108
<u>Emploi des seniors</u> .....	108
Préambule.....	108
<u>Chapitre Ier Objet et champ d'application du présent accord</u> .....	109
<u>Chapitre II Dispositions relatives aux salariés intérimaires</u> .....	109
<u>Chapitre III Dispositions relatives aux salariés permanents</u> .....	111
<u>Chapitre IV Dispositions incitatives complémentaires</u> .....	112
<u>Chapitre V Dispositions communes</u> .....	113
<b>Accord du 4 avril 1990 professionnel relatif au relevé d'heures à destination du salarié temporaire</b> .....	<b>114</b>
Texte de base.....	114
<u>Relevé d'heures à destination du salarié temporaire</u> .....	114
<b>Accord du 7 octobre 1982 national relatif aux contrats conclus antérieurement au 1er mars 1982</b> .....	<b>115</b>
Texte de base.....	115
<u>Contrats conclus antérieurement au 1er mars 1982</u> .....	115
<b>Accord du 7 septembre 2005 relatif aux modalités de mise en oeuvre des dispositions de l'article L. 124-2-1-1 du code du travail</b> .....	<b>117</b>
Texte de base.....	117
<u>Modalités de mise en oeuvre des dispositions de l'article L. 124-2-1-1 du code du travail</u> .....	117
Préambule.....	117
<u>TITRE Ier : Durée et conditions dans lesquelles un complément de formation professionnelle est assuré par l'entreprise de travail temporaire et par l'utilisateur</u> .....	117
Publics concernés.....	117
Objet et cadre juridique du contrat.....	118
Application aux contrats de professionnalisation.....	118
<u>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</u> .....	119
Publics concernés.....	119
Cadre juridique.....	119
Plan d'accompagnement et de suivi dans l'emploi.....	120
Application aux salariés titulaires d'un contrat d'insertion professionnelle intérimaire (CIPI).....	120
Bilan et suivi du présent accord.....	120
Fonds professionnel pour l'emploi dans le travail temporaire.....	120
<u>TITRE III : Dispositions finales</u> .....	120
Champ d'application de l'accord.....	120
Durée de l'accord et modalités de révision et de dénonciation.....	120
Formalités de dépôt de l'accord.....	121
Date d'entrée en application de l'accord.....	121
Textes Extensions.....	124
<u>Arrêté portant extension d'un accord national professionnel conclu dans le secteur du travail temporaire. JORF 14 décembre 2005</u> .....	124
<u>Arrêté modifiant un arrêté portant extension d'un accord national professionnel conclu dans le secteur du travail temporaire. JORF 29 décembre 2005</u> .....	124
<b>Accord du 8 juillet 2004 relatif à la formation professionnelle</b> .....	<b>125</b>
Texte de base.....	125
<u>Formation professionnelle</u> .....	125
Préambule.....	125
<u>TITRE Ier : LA POLITIQUE DE LA BRANCHE EN MATIÈRE DE FORMATION PROFESSIONNELLE</u> .....	126
Chapitre Ier : Favoriser l'acquisition d'une qualification professionnelle lors de l'embauche.....	126
Chapitre II : Développer l'accès des salariés à des actions relevant du plan de formation.....	126
Chapitre III : Aider les salariés à dynamiser la deuxième partie de leur carrière.....	127
Chapitre IV : Permettre à chaque salarié d'être acteur de son évolution professionnelle.....	127
Chapitre V : Assurer l'égalité entre les femmes et les hommes dans l'accès à la formation.....	127
Chapitre VI : Favoriser la reconversion des salariés victimes d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle.....	128
Chapitre VII : Participer à l'insertion des travailleurs handicapés.....	128
Chapitre VIII : Faciliter l'insertion et la réinsertion professionnelle des personnes en difficulté.....	128
Chapitre IX : Développer le rôle et les missions de l'encadrement en matière de formation professionnelle.....	129
Chapitre X : Favoriser la formation professionnelle dans les PME.....	129
<u>TITRE II : LA FORMATION PROFESSIONNELLE DES SALARIÉS PERMANENTS</u> .....	129
Chapitre Ier : La formation professionnelle et l'intégration ou le maintien dans l'emploi.....	129
Section I : La professionnalisation.....	129
Section II : Le plan de formation de l'entreprise.....	132
Chapitre II : Le salarié permanent acteur de son évolution professionnelle.....	133

# Sommaire

## Accord du 8 juillet 2004 relatif à la formation professionnelle

Section I : L'entretien professionnel.....	133
Section II : Le bilan de compétences.....	133
Section III : La validation des acquis de l'expérience.....	134
Section IV : Le droit individuel à la formation.....	134
Section V : Le congé individuel de formation.....	135
Chapitre III : Congé de formation économique, sociale et syndicale.....	136
<b>TITRE III : LA FORMATION DES SALARIÉS INTÉRIMAIRES.....</b>	<b>136</b>
Chapitre Ier : La formation professionnelle et l'intégration sur le marché du travail.....	136
Section I : Le contrat de professionnalisation.....	136
Section II : La période de professionnalisation des salariés intérimaires.....	139
Section III : Le plan de formation de l'entreprise.....	141
Chapitre II : L'intérimaire acteur de son parcours professionnel.....	143
Section I : L'entretien professionnel.....	143
Section II : Le bilan de compétences.....	144
Section III : La validation des acquis de l'expérience.....	145
Section IV : Le droit individuel à la formation des salariés intérimaires.....	146
Section V : Le congé individuel de formation.....	148
Chapitre III : Congé de formation économique, sociale et syndicale.....	150
<b>TITRE IV : LA CPNE.....</b>	<b>150</b>
Chapitre Ier : Les missions de la CPNE.....	150
Section I : En matière d'emploi.....	150
Section II : En matière de formation professionnelle.....	151
Chapitre II : Le fonctionnement de la CPNE.....	151
<b>TITRE V : DISPOSITIONS RELATIVES À L'OPCA DE BRANCHE.....</b>	<b>152</b>
<b>TITRE VI : L'OBSERVATOIRE PROSPECTIF DES MÉTIERS ET DES QUALIFICATIONS.....</b>	<b>153</b>
<b>TITRE VII : LES DISPOSITIONS FINANCIÈRES.....</b>	<b>154</b>
Chapitre Ier : La contribution des entreprises de travail temporaire à la formation professionnelle.....	154
Section I : Les entreprises employant au minimum 10 salariés.....	154
Section II : Les entreprises employant moins de 10 salariés.....	154
Chapitre II : Les conventions de partenariat.....	155
Section I : L'ANPE et l'APEC.....	155
Section II : Les régions.....	155
Section III : Les conseils généraux.....	156
Section IV : L'UNEDIC.....	156
Section V : L'AGEFIPH.....	156
<b>TITRE VIII : LES DISPOSITIONS FINALES.....</b>	<b>156</b>
<b>Textes Attachés.....</b>	<b>158</b>
<u>Mise en place de contrats spécifiques Avenant du 8 juillet 2004.....</u>	<u>158</u>
<u>TITRE Ier : Le contrat d'insertion professionnelle intérimaire.....</u>	<u>158</u>
<u>TITRE II : Le contrat de développement professionnel intérimaire.....</u>	<u>159</u>
<u>TITRE III : Dispositions diverses.....</u>	<u>160</u>
<u>Forfaits dans le cadre de la professionnalisation Avenant du 8 juillet 2004.....</u>	<u>160</u>
<u>Forfaits horaires pour les contrats de professionnalisation des salariés intérimaires.....</u>	<u>161</u>
<u>Forfaits horaires pour les contrats et les périodes de professionnalisation des salariés permanents.....</u>	<u>161</u>
<u>Date d'entrée en application.....</u>	<u>161</u>
<u>Durée de l'accord et révision.....</u>	<u>162</u>
<u>Avenant à l'accord du 8 juillet 2004 relatif à la mise en place des contrats spécifiques Avenant du 28 février 2006.....</u>	<u>162</u>
<u>Modification de l'article 9.....</u>	<u>162</u>
<u>Entrée en application.....</u>	<u>162</u>
<u>Avenant à l'accord du 8 juillet 2004 relatif aux forfaits horaires dans le cadre de la professionnalisation Avenant du 28 février 2006.....</u>	<u>162</u>
<u>Modification de l'article 1er.....</u>	<u>162</u>
<u>Modification de l'article 2.....</u>	<u>162</u>
<u>Entrée en application.....</u>	<u>162</u>
<u>Avenant à l'accord du 8 juillet 2004 relatif à la formation professionnelle Avenant du 28 février 2006.....</u>	<u>163</u>
<u>Préambule.....</u>	<u>163</u>
<u>Modification de l'article 1er.....</u>	<u>163</u>
<u>Modification de l'article 1.2.....</u>	<u>163</u>
<u>Ajouts des articles 1.2.1 et 1.2.2.....</u>	<u>163</u>
<u>Modification de l'article 1.3.....</u>	<u>163</u>
<u>Modification de l'article 2.1.....</u>	<u>164</u>
<u>Modification de l'article 2.2.....</u>	<u>164</u>
<u>Modification de l'article 2.3.....</u>	<u>164</u>
<u>Modification des articles 13 et suivants.....</u>	<u>164</u>
<u>Modification de l'article 14 et suivants.....</u>	<u>164</u>
<u>Modification de l'article 15.....</u>	<u>164</u>
<u>Modification de la section 2 du titre III.....</u>	<u>164</u>
<u>Ajout d'une section 3 au titre III.....</u>	<u>165</u>
<u>Modification de l'article 20.2.....</u>	<u>165</u>
<u>Modification de l'article 20.3.....</u>	<u>165</u>
<u>Modification de l'article 22.1.....</u>	<u>165</u>
<u>Modification de l'article 34.....</u>	<u>165</u>
<u>Modification du chapitre III du titre III.....</u>	<u>165</u>
<u>Modification du titre VI.....</u>	<u>165</u>
<u>Modification de la section 2 du titre VII.....</u>	<u>165</u>

# Sommaire

<b>Accord du 8 juillet 2004 relatif à la formation professionnelle</b>	
<u>Entrée en application</u> .....	166
<u>Avenant n° 2 du 12 juin 2008 portant modification des contrats de professionnalisation</u> .....	166
<u>Avenant n° 3 du 23 octobre 2009 à l'accord du 8 juillet 2004 relatif aux contrats spécifiques</u> .....	167
<u>Avenant du 6 juillet 2007 portant modification de l'accord du 8 juillet 2004 relatif aux priorités et aux moyens de la formation professionnelle dans le travail temporaire</u> .....	167
<u>Avenant n° 3 du 22 janvier 2009 à l'accord du 8 juillet 2004 relatif à la formation professionnelle</u> .....	168
<u>Avenant n° 2 du 10 juillet 2009 à l'accord du 8 juillet 2004 relatif aux contrats spécifiques (art. L. 6325-23 et L. 6325-24 du code du travail)</u> .....	168
<u>Avenant n° 4 du 10 juillet 2009 à l'accord du 8 juillet 2004 relatif à la formation professionnelle</u> .....	169
<u>Préambule</u> .....	169
<u>Avenant n° 3 du 29 janvier 2010 relatif aux contrats de professionnalisation</u> .....	171
<u>Textes Extensions</u> .....	173
<u>Arrêté portant extension d'un accord national professionnel conclu dans le secteur du travail temporaire. JORF 12 janvier 2005</u> .....	173
<u>Arrêté portant extension d'un avenant à un accord national professionnel conclu dans le secteur du travail temporaire. JORF 28 octobre 2006</u> .....	174
<b>Accord du 9 juin 1983 national relatif à la formation professionnelle des salariés. Etendu par arrêté du 22 décembre 1983 JONC 10 janvier 1984</b> .....	175
<u>Texte de base</u> .....	175
<u>Formation professionnelle des salariés</u> .....	175
<u>Objet</u> .....	175
<u>Statut du travailleur temporaire en formation</u> .....	175
<u>Conditions d'ouverture des droits au congé individuel de formation</u> .....	175
<u>Rémunération des salariés temporaires bénéficiaires d'un contrat de mission de formation</u> .....	176
<u>Fonds d'assurance formation</u> .....	176
<u>Agréments</u> .....	177
<u>Durée de l'accord</u> .....	177
<u>Révision de l'accord</u> .....	177
<u>Extension</u> .....	177
<u>Textes Attachés</u> .....	178
<u>Insertion professionnelle des jeunes Accord du 16 juin 1986</u> .....	178
<u>Les mesures</u> .....	180
<u>Contrat type</u> .....	182
<u>Le contrat de mission-formation d'adaptation à un type d'emploi</u> .....	184
<u>Les mesures</u> .....	184
<u>Le contrat de mission-formation à un type d'emploi</u> .....	185
<u>Contrat type (1)</u> .....	185
<b>Accord national du 13 mai 1985 relatif au bilan et à l'accord sur les principes d'organisation et la politique contractuelle. Etendu par arrêté du 17 septembre 1985 JORF 2 octobre 1985</b> .....	187
<u>Texte de base</u> .....	187
<u>Bilan et accord sur les principes d'organisation et la politique contractuelle</u> .....	187
<u>Textes Extensions</u> .....	193
<u>Arrêté portant extension de l'accord national professionnel du 13 mai 1985 relatif au bilan et à l'accord sur les principes d'organisation et la politique contractuelle. JORF 2 octobre 1985</u> .....	193
<b>Accord national du 2 décembre 1986 sur les conditions de détachement des salariés temporaires à l'étranger. En vigueur le 1er septembre 1987. Etendu par arrêté du 22 juin 1987 JORF 3 juillet 1987</b> .....	194
<u>Texte de base</u> .....	194
<u>Conditions de détachement des salariés temporaires à l'étranger</u> .....	194
<u>Champ d'application</u> .....	194
<u>Principes généraux</u> .....	194
<u>Contrat de mission</u> .....	194
<u>Rémunération</u> .....	195
<u>Garanties sociales</u> .....	195
<u>Indemnisation complémentaire en cas d'arrêt de travail pour maladie ou accident de travail</u> .....	195
<u>Visite d'embauche</u> .....	195
<u>Frais de voyage</u> .....	196
<u>Clauses de rapatriement</u> .....	196
<u>Formalités avant le départ à l'étranger (hors C.E.E. et pays limitrophes de la France)</u> .....	196
<u>Date d'application</u> .....	196
<u>Textes Extensions</u> .....	197
<u>Arrêté portant extension de l'accord national professionnel du 2 décembre 1986 sur les conditions de détachement des salariés temporaires à l'étranger. JORF 3 juillet 1987</u> .....	197
<b>Accord national du 23 janvier 1986 relatif aux salariés permanents des entreprises de travail temporaire. En vigueur le 1er juillet 1986. Etendu par arrêté du 6 juin 1986 JORF 18 juin 1986</b> .....	198
<u>Texte de base</u> .....	198
<u>Salariés permanents des entreprises de travail temporaire</u> .....	198
<u>Champ d'application</u> .....	198
<u>Adhésion, durée, dénonciation, révision, avantages acquis</u> .....	198
<u>Embauchage</u> .....	199
<u>Etablissement du contrat de travail</u> .....	199
<u>Période d'essai (1)</u> .....	199
<u>Modification du contrat de travail</u> .....	200
<u>Rupture du contrat de travail</u> .....	200



# Sommaire

Accord national du 23 janvier 1986 relatif aux salariés permanents des entreprises de travail temporaire. En vigueur le 1er juillet 1986. Etendu par arrêté du 6 juin 1986 JORF 18 juin 1986.

<u>Durée du travail</u> .....	201
<u>Salaires minimum conventionnel</u> .....	201
<u>Déplacements</u> .....	202
<u>Congés payés</u> .....	202
<u>Jours fériés et congés divers</u> .....	203
<u>Absence pour maladie et indemnisation</u> .....	204
<u>Maternité - Adoption</u> .....	205
<u>Prévoyance complémentaire</u> .....	205
<u>Service national</u> .....	205
<u>Personnel d'encadrement</u> .....	205
<u>Date d'entrée en vigueur</u> .....	205
<u>Actualisation des salaires minima lors de leur entrée en vigueur</u> .....	206
<u>Textes Attachés</u> .....	207
<u>Personnel d'encadrement Avenant du 23 octobre 1987</u> .....	207
<u>Préambule</u> .....	207
<u>Définition du personnel permanent d'encadrement</u> .....	207
<u>Information et concertation</u> .....	207
<u>Formation</u> .....	207
<u>Evolution de carrière</u> .....	208
<u>Durée du travail</u> .....	208
<u>Mutation</u> .....	208
<u>Période d'essai</u> .....	208
<u>Préavis</u> .....	209
<u>Indemnités de licenciement</u> .....	209
<u>Prévoyance</u> .....	209
<u>Date d'application</u> .....	209
<u>ANNEXE I Classification du personnel permanent ACCORD NATIONAL du 23 janvier 1986</u> .....	210
<u>Définition des niveaux</u> .....	210
<u>ANNEXE II Méthode de classification ACCORD NATIONAL du 23 janvier 1986</u> .....	212
<u>Avis d'interprétation du 19 janvier 1994</u> .....	213
<u>Application d'une clause de non-concurrence à un salarié permanent embauché en qualité d'intérimaire</u> .....	213
<u>Avis d'interprétation du 10 avril 1996</u> .....	213
<u>Licenciement d'un salarié permanent pendant une absence pour maladie</u> .....	214
<u>Accord du 18 décembre 1997 relatif au travail à temps partiel</u> .....	214
<u>Chapitre Ier: Temps partiel à l'initiative de l'employeur</u> .....	214
<u>Durée du contrat à temps partiel</u> .....	214
<u>Heures complémentaires</u> .....	215
<u>Ancienneté</u> .....	215
<u>Chapitre II: Temps partiel choisi</u> .....	215
<u>Formalisation de la demande du salarié</u> .....	215
<u>Réponse de l'employeur</u> .....	215
<u>Ordre des priorités en cas de pluralité de demandes de passage à temps partiel</u> .....	215
<u>Procédure d'interprétation et de conciliation</u> .....	216
<u>Avenant au contrat de travail</u> .....	216
<u>Dispositions particulières</u> .....	216
<u>Heures complémentaires</u> .....	216
<u>Cotisations de retraite</u> .....	216
<u>Chapitre III: Garanties collectives communes</u> .....	217
<u>Formation professionnelle continue</u> .....	217
<u>Déroulement de carrière</u> .....	217
<u>Jours fériés</u> .....	217
<u>Congé pour événements familiaux</u> .....	217
<u>Protection sociale</u> .....	217
<u>Indemnité de licenciement et de retraite</u> .....	217
<u>Priorité de passage à temps plein</u> .....	217
<u>Représentation du personnel</u> .....	218
<u>Information des représentants du personnel</u> .....	218
<u>Publicité</u> .....	218
<u>Bilan d'application</u> .....	218
<u>Accord du 20 mai 1998 relatif au travail à temps partiel des permanents des ETT</u> .....	218
<u>Chapitre Ier : Temps partiel à l'initiative de l'employeur</u> .....	219
<u>Chapitre Ier : Temps partiel à l'initiative de l'employeur</u> .....	219
<u>Durée du contrat à temps partiel</u> .....	219
<u>Heures complémentaires</u> .....	219
<u>Ancienneté</u> .....	219
<u>Temps partiel choisi</u> .....	219
<u>Chapitre II : Temps partiel choisi</u> .....	220
<u>Formalisation de la demande du salarié</u> .....	220
<u>Réponse de l'employeur</u> .....	220
<u>Ordre des priorités en cas de pluralité de demandes de passage à temps partiel</u> .....	220
<u>Procédure d'interprétation et de conciliation</u> .....	220
<u>Avenant au contrat de travail</u> .....	220
<u>DISPOSITIONS PARTICULIÈRES</u> .....	221

# Sommaire

## Accord national du 23 janvier 1986 relatif aux salariés permanents des entreprises de travail temporaire. En vigueur le 1er juillet 1986. Etendu par arrêté du 6 juin 1986, JORF 18 juin 1986.

<u>Heures complémentaires</u> .....	221
<u>Cotisations de retraite</u> .....	221
<u>Garanties collectives communes</u> .....	221
<u>Chapitre III : Garanties collectives communes</u> .....	221
<u>Formation professionnelle continue</u> .....	221
<u>Déroulement de carrière</u> .....	221
<u>Jours fériés</u> .....	222
<u>Congé pour événements familiaux</u> .....	222
<u>Protection sociale</u> .....	222
<u>Indemnité de licenciement et de retraite</u> .....	222
<u>Priorité de passage à temps plein</u> .....	222
<u>Représentation du personnel</u> .....	222
<u>Information des représentants du personnel</u> .....	223
<u>Publicité</u> .....	223
<u>Bilan d'application</u> .....	223
<u>Dépôt et extension</u> .....	223
<u>Avenant à l'accord du 23 janvier 1986 relatif à la classification Avenant du 22 juillet 2003</u> .....	223
<u>Préambule</u> .....	223
<u>Annexe I " Classification du personnel permanent des entreprises de travail temporaire "</u> .....	224
<u>Annexe II " Méthode de classification "</u> .....	224
<u>Accord du 10 décembre 2009 relatif à la contribution au fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels</u> .....	224
Textes Salaires.....	226
<u>Salaires Avenant du 16 mars 2007</u> .....	226
<u>Salaires minima au 1er janvier 2007</u> .....	226
<u>Avenant du 22 avril 2008 relatif aux salaires à compter du 1er janvier 2008</u> .....	226
<u>Avenant du 29 janvier 2010 à l'accord du 23 janvier 1986 relatif aux salariés permanents</u> .....	227
Textes Extensions.....	229
<u>ARRÊTÉ du 6 juin 1986</u> .....	229
<u>ARRÊTÉ du 1 février 1988</u> .....	229
<u>ARRÊTÉ du 4 mars 1988</u> .....	229
<u>ARRÊTÉ du 22 septembre 1988</u> .....	229
<u>ARRÊTÉ du 9 mars 1989</u> .....	230
<u>ARRÊTÉ du 20 avril 1990</u> .....	230
<u>ARRÊTÉ du 15 janvier 1991</u> .....	230
<u>ARRÊTÉ du 12 mars 1993</u> .....	230
<u>ARRETE du 15 octobre 1993</u> .....	231
<u>ARRETE du 7 mai 1994</u> .....	231
<u>ARRETE du 10 octobre 1994</u> .....	231
<u>ARRETE du 22 mars 1995</u> .....	232
<u>ARRETE du 11 mars 1996</u> .....	232
<u>ARRETE du 13 octobre 1998</u> .....	233
<u>ARRETE du 22 décembre 1998</u> .....	233
<u>ARRETE du 25 avril 2000</u> .....	234
<u>ARRETE du 2 mars 2001</u> .....	234
<u>ARRETE du 22 mai 2003</u> .....	234
<u>ARRETE du 6 février 2004</u> .....	235
<u>ARRETE du 4 août 2005</u> .....	235
<u>ARRETE du 23 octobre 2006</u> .....	236
<u>ARRETE du 2 juillet 2007</u> .....	236

## Accord national du 24 juin 1992 sur les préoccupations sociales des salariés temporaires. Etendu par arrêté du 20 novembre 1992 JORF 3 décembre 1992.....

<u>Texte de base</u> .....	238
<u>Préoccupations sociales des salariés temporaires</u> .....	238
<u>TITRE Ier : AMELIORER LA PREVOYANCE COLLECTIVE</u> .....	238
<u>A. - Mesures de prévoyance financées par le 0,3 p. 100</u> .....	239
<u>B. - Indications des mesures supplémentaires de prévoyance</u> .....	239
<u>C. - Négociation complémentaire sur la protection sociale</u> .....	240
<u>TITRE II : FACILITER L'ACCESSION AU LOGEMENT LOCATIF</u> .....	240
<u>TITRE III : FACILITER L'ACCES AU CREDIT À LA CONSOMMATION</u> .....	240
<u>TITRE IV : DISPOSER D'UNE RESERVE DE STABILISATION ET D'INTERVENTION</u> .....	241
<u>TITRE V : MISE EN OEUVRE DE L'ACCORD PAR LES INSTANCES PROFESSIONNELLES</u> .....	241
<u>TITRE VI : DISPOSITIONS DIVERSES</u> .....	242
Textes Attachés.....	244
<u>Annexe I ACCORD NATIONAL du 24 juin 1992</u> .....	244
<u>Activités du fonds d'action sociale du travail temporaire (F.A.S. - T.T.)</u> .....	244
<u>Annexe II ACCORD NATIONAL du 24 juin 1992</u> .....	244
<u>Composition et fonctionnement du F.A.S. - T.T.</u> .....	244
<u>Aide aux salariés intérimaires en difficulté Avenant du 10 septembre 1992</u> .....	245
<u>Statuts du fonds d'action sociale du travail temporaire Accord du 2 décembre 1992</u> .....	246
<u>TITRE Ier : OBJET ET SIEGE SOCIAL</u> .....	246
<u>TITRE II : ADMINISTRATION</u> .....	247
<u>TITRE III : GESTION</u> .....	248

# Sommaire

<b><u>Accord national du 24 juin 1992 sur les préoccupations sociales des salariés temporaires. Etendu par arrêté du 20 novembre 1992 JORF 3 décembre 1992.</u></b>	
<b>TITRE IV : MODIFICATION ET DISSOLUTION</b> .....	249
Avenant relatif aux statuts du fonds d'action sociale du travail temporaire (F.A.S.T.T.) Avenant du 14 juin 1995.....	249
Frais de fonctionnement.....	249
Préoccupations sociales des travailleurs temporaires Avenant du 17 mars 1993.....	249
Textes Extensions.....	250
Arrêté portant extension de l'accord national professionnel sur les préoccupations sociales des salariés temporaires. JORF 3 décembre 1992.....	250
<b><u>Accord national du 26 février 1985 d'orientation en vue de faciliter l'élaboration et la lecture des bulletins de paie des salariés temporaires.</u></b> .....	<b>251</b>
Texte de base.....	251
Accord d'orientation en vue de faciliter l'élaboration et la lecture des bulletins de paie des salariés temporaires.....	251
Guide de lecture du bulletin de paie d'un travailleur temporaire.....	251
<b><u>Accord national du 26 février 1992 relatif au prélèvement conservatoire de la contribution due par les entreprises de travail temporaire en vertu de l'article 45 de l'accord national interprofessionnel du 24 mars 1990. En vigueur le 19 juin 1992. Etendu par arrêté du 25 mai 1992 JORF 17 juin 1992.</u></b> .....	<b>253</b>
Texte de base.....	253
Prélèvement conservatoire de la contribution due par les entreprises de travail temporaire en vertu de l'article 45 de l'accord national.....	253
Champ d'application.....	253
Textes Extensions.....	255
Arrêté portant extension d'un accord professionnel dans les entreprises de travail temporaire. JORF 17 juin 1992.....	255
<b><u>Accord national du 27 octobre 1988 relatif à la représentation du personnel des entreprises de travail temporaire. En vigueur le 1er avril 1989. Etendu par arrêté du 22 février 1989 JORF 5 mars 1989.</u></b> .....	<b>256</b>
Texte de base.....	256
Représentation du personnel des entreprises de travail temporaire.....	256
Préambule.....	256
Délégués du personnel.....	256
Comités d'entreprise.....	257
Elections.....	257
Exercice du mandat.....	258
Activités sociales et culturelles.....	260
Date d'application.....	261
Textes Extensions.....	262
Arrêté portant extension d'un accord national professionnel sur la représentation du personnel dans les entreprises de travail temporaire. JORF 5 mars 1989.....	262
<b><u>Accord national du 8 novembre 1984 sur le droit syndical dans le travail temporaire. En vigueur le 15 août 1985. Etendu par arrêté du 6 août 1985 JORF 15 août 1985.</u></b> .....	<b>263</b>
Texte de base.....	263
Droit syndical dans le travail temporaire.....	263
1. Liberté syndicale et d'opinion.....	264
2. Sections syndicales.....	264
3. Délégués syndicaux.....	266
4. Difficultés d'application et conflits.....	268
5. Commissions paritaires professionnelles.....	268
7. Date d'application et durée de l'accord.....	269
8. Champ d'application.....	269
Textes Attachés.....	270
Annexe : Attributions et modalités de fonctionnement des commissions paritaires professionnelles ACCORD NATIONAL du 8 novembre 1984.....	270
1. Commission paritaire nationale professionnelle.....	270
2. Commissions régionales ou locales.....	270
3. Fonctionnement des commissions.....	271
Indemnisation des délégués des syndicats de salariés à l'occasion des réunions de la commission mixte Accord national du 16 novembre 1982.....	276
Nombre de délégués.....	276
Compensation de perte de salaire.....	276
Frais de déplacements.....	276
Justification.....	277
Durée.....	277
Révision.....	277
Indemnisation des délégués des syndicats de salariés à l'occasion des réunions de la commission mixte Avenant du 18 décembre 1990.....	278
Révision.....	278
Institution de la commission technique paritaire d'interprétation Accord national du 18 janvier 1984.....	278
Avis d'interprétation relatif aux jours fériés Accord professionnel du 4 avril 1990.....	279
Droit syndical Avenant du 20 septembre 1988.....	279
Indemnisation des délégués des syndicats de salariés à l'occasion des réunions de la commission mixte. Accord du 20 avril 1993.....	280
Droit syndical, accord d'interprétation relatif à l'article 3-2-7 du 8 novembre 1984 complété par l'avenant du 14 juin 1995 Accord d'interprétation du 15 janvier 1997.....	281
DÉLÉGUÉS SYNDICAUX SALARIÉS PERMANENTS D'UNE ETT Avis d'interprétation du 18 mars 1998.....	281
Dispositions relatives à l'organisation du travail.....	282
Déroulement de carrière.....	282
Avenant n° 4 du 6 juillet 2007 à l'accord du 16 novembre 1982 relatif à l'indemnisation des délégués.....	282

# Sommaire

<b><u>Accord national du 8 novembre 1984 sur le droit syndical dans le travail temporaire. En vigueur le 15 août 1985. Etendu par arrêté du 6 août 1985 JORF 15 août 1985</u></b>	
<u>Textes Extensions</u> .....	284
<u>Arrêté portant extension de plusieurs accords relatifs au droit syndical. JORF 15 août 1985</u> .....	284
<u>Arrêté portant extension d'un avenant à l'accord national professionnel sur le droit syndical dans les entreprises de travail temporaire. JORF 18 janvier 1989</u> .....	284
<u>Arrêté portant extension d'accords conclus dans le cadre de l'accord national professionnel relatif à l'indemnisation des délégués de salariés participant aux réunions de commission mixte de la branche des entreprises de travail temporaire. JORF 8 mai 1991</u> .....	284
<u>Arrêté portant extension d'un accord conclu dans le cadre de l'accord national professionnel relatif à l'indemnisation des délégués de salariés participant aux réunions de commission mixte de la branche des entreprises de travail temporaire. JORF 17 juillet 1991</u> .....	284
<u>Arrêté portant extension d'un accord conclu dans le cadre de l'accord national professionnel relatif à l'indemnisation des délégués de salariés participant aux réunions de commission mixte de la branche des entreprises de travail temporaire. JORF 9 novembre 1993</u> .....	285
<u>Arrêté portant extension d'un avenant à l'accord national professionnel relatif au droit syndical dans les entreprises de travail temporaire. JORF 27 février 1996</u> .....	285
<b><u>Accord professionnel du 16 mars 2007 relatif à la non-discrimination, à l'égalité de traitement et à la diversité des salariés permanents</u></b> .....	287
<u>Texte de base</u> .....	287
<u>Non-discrimination, égalité de traitement et diversité des salariés permanents</u> .....	287
<u>Préambule</u> .....	287
<u>Chapitre Ier Principes directeurs</u> .....	287
<u>Chapitre II Les conditions d'accès à l'emploi. - Le recrutement</u> .....	288
<u>Chapitre III Egalité de rémunération</u> .....	289
<u>Chapitre IV Formation professionnelle</u> .....	290
<u>Chapitre V Promotion, mobilité et déroulement de carrière</u> .....	291
<u>Chapitre VI Conciliation vie professionnelle - vie privée</u> .....	291
<u>Chapitre VII Information des partenaires sociaux</u> .....	291
<u>Chapitre VIII Dispositions finales</u> .....	292
<u>Textes Attachés</u> .....	293
<u>Accord professionnel 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 entreprises de travail temporaire</u> .....	293
<u>Préambule</u> .....	293
<u>Chapitre Ier : Principes directeurs</u> .....	293
<u>Chapitre II : Les conditions d'accès à l'emploi. - Le recrutement</u> .....	294
<u>Chapitre III : Formation professionnelle</u> .....	296
<u>Chapitre IV : Information des partenaires sociaux</u> .....	297
<u>Chapitre V : Dispositions finales</u> .....	298
<b><u>Accord relatif à la contribution due par les entreprises de travail temporaire en vertu de l'article 45 de l'accord interprofessionnel du 24 mars 1990. Etendu par arrêté du 29 janvier 1991 JORF 9 février 1991</u></b> .....	300
<u>Texte de base</u> .....	300
<u>ACCORD du 30 octobre 1990</u> .....	300
<u>Textes Extensions</u> .....	301
<u>Arrêté portant extension d'un accord national professionnel dans les entreprises de travail temporaire. JORF 9 février 1991</u> .....	301
<b><u>Accord relatif à la désignation de la caisse de retraite complémentaire du travail temporaire</u></b> .....	302
<u>Texte de base</u> .....	302
<u>ACCORD du 9 janvier 1991</u> .....	302
<u>Préambule</u> .....	302
<b><u>Avenant du 11 décembre 2006 relatif aux modalités de versement des contributions des entreprises</u></b> .....	305
<u>Texte de base</u> .....	305
<u>Modalités de versement des contributions des entreprises</u> .....	305
<u>Modification de l'article 7</u> .....	305
<u>Entrée en application</u> .....	306
<b><u>Protocole d'accord sur les orientations de la négociation relative à la formation professionnelle</u></b> .....	307
<u>Texte de base</u> .....	307
<u>PROTOCOLE D'ACCORD du 19 avril 1991</u> .....	307

# Accord cadre du 28 février 1984 sur la médecine du travail

## Texte de base

### Médecine du travail

P.R.O.M.A.T.T. ;  
U.N.E.T.T..

C.F.D.T. ;  
C.F.T.C. ;  
C.G.C..

### Préambule

[En vigueur non étendu](#)

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 :

[En vigueur non étendu](#)

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.

#### En vigueur non étendu

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.

#### En vigueur non étendu

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 de 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.

#### En vigueur non étendu

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.

# Accord d'interprétation du 9 juin 1998 relatif au versement de l'indemnité de fin de mission.

## Texte de base

### Accord d'interprétation relatif au versement de l'indemnité de fin de mission

SETT.

CFDT ;  
CFE-CGC ;  
FECTAM-CFTC ;  
CGT-FO ;  
SNSSETT-CGT.

#### Article 1

En vigueur non étendu

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.



## Textes Attachés

### Avis d'interprétation du 28 novembre 1990 relatif aux modalités de paiement de l'indemnité de fin de mission (1)

#### En vigueur non étendu

Compte tenu de dates d'application différentes dans le temps de la loi du 12 juillet 1990 et de l'accord interprofessionnel du 24 mars 1990 (2) les parties signataires conviennent d'apporter les précisions suivantes :

(1) Le terme "indemnité de fin de mission" se substitue à celui d'"indemnité de précarité d'emploi" à compter du 1er novembre 1990.

(2) Voir accord national interprofessionnel du 24 mars 1990 dans le Bulletin officiel des conventions collectives n° 90/33, page 33.

#### Ouverture du droit

##### Article 1

#### En vigueur non étendu

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 dûments justifiés, ne sauraient être assimilés à une "initiative" du salarié. La mission interrompue du fait de l'utilisateur n'exonère pas l'ETT du paiement 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.

#### Taux de l'indemnité

##### Article 2

#### En vigueur non étendu

L'article 15 de l'accord interprofessionnel du 24 mars 1990 fixe ce taux à 10 % pour les contrats conclus ou renouvelés à compter du 1er novembre 1990. Jusqu'à cette date, le taux applicable reste celui prévu par le décret du 26 février 1982, soit 15 ou 10 %, conformément à l'avis d'interprétation du 13 juillet 1990.

Les schémas suivants ont pour but d'expliciter les règles applicables aux contrats à terme précis et aux contrats avec durée minimale :

a) Contrat à terme précis (date à date)

Date de conclusion du contrat :

antérieure au 16 juillet 1990

Date de fin de mission :

ultérieure au 16 juillet 1990 et antérieure au 1er novembre 1990

IPE : 15 % ou 10 %

Date de conclusion du contrat :

antérieure au 16 juillet 1990

Date de renouvellement du contrat :

ultérieure au 16 juillet 1990 et antérieure au 1er novembre 1990

Date de fin de mission :

ultérieure au 1er novembre 1990

IPE : 15 % ou 10 %

Date de conclusion du contrat :

antérieure au 16 juillet 1990

Date de renouvellement du contrat :

ultérieure au 1er novembre 1990

Date de fin de mission :

ultérieure au 1er novembre 1990

IFM : 10 %

Date de conclusion du contrat :

ultérieure au 16 juillet 1990 et antérieure au 1er novembre 1990

Date de fin de mission :

ultérieure au 16 juillet 1990 et antérieure au 1er novembre 1990

IPE : 15 % ou 10 %

Date de conclusion du contrat :

ultérieure au 16 juillet 1990 et antérieure au 1er novembre 1990

Date de fin de mission :

ultérieure au 1er novembre 1990

IPE : 15 % ou 10 %

Date de conclusion du contrat :

ultérieure au 16 juillet 1990 et antérieure au 1er novembre 1990

Date de renouvellement du contrat :

ultérieure au 16 juillet 1990 et antérieure au 1er novembre 1990

Date de fin de mission :

ultérieure au 1er novembre 1990

IPE : 15 % ou 10 %

Date de conclusion du contrat :

ultérieure au 16 juillet 1990 et antérieure au 1er novembre 1990

Date de renouvellement du contrat :

ultérieure au 1er novembre 1990

Date de fin de mission :

ultérieure au 1er novembre 1990

IFM : 10 %

Date de conclusion du contrat :

ultérieure au 1er novembre 1990

Date de fin de mission :

ultérieure au 1er novembre 1990

IFM : 10 %

b) Contrat avec durée minimale et report du terme (1)

Date de conclusion du contrat :

antérieure au 16 juillet 1990

Date de fin de la durée minimale :

ultérieure au 16 juillet 1990 et antérieure au 1er novembre 1990

Date de fin de réalisation de l'objet ou de retour du salarié absent :

ultérieure au 1er novembre 1990

IPE : 15 % ou 10 %

Date de conclusion du contrat :

ultérieure au 16 juillet 1990 et antérieure au 1er novembre 1990

Date de fin de la durée minimale :

ultérieure au 1er novembre 1990

Date de fin de réalisation de l'objet ou de retour du salarié absent :

ultérieure au 1er novembre 1990

IPE : 15 % ou 10 %

Date de conclusion du contrat :

ultérieure au 1er novembre 1990

Date de fin de la durée minimale :

ultérieure au 1er novembre 1990

Date de fin de réalisation de l'objet ou de retour du salarié absent :

ultérieure au 1er novembre 1990

IFM : 10 %

*(1) 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.*

### **Assiette et modalités de versement**

#### **Article 3**

*En vigueur non étendu*

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 paie.

### **Indemnité de fin de mission et rémunération de référence**

#### **Article 4**

*En vigueur non étendu*

L'indemnité de fin de mission est exclue du salaire de l'intérimaire pour la comparaison avec la rémunération de référence ou le SMIC.

# Accord du 10 avril 1996 relatif aux équipements de protection individuelle.

## Texte de base

### Equipements de protection individuelle

PROMATT ;  
UNETT.

Fédération des services C.F.D.T. ;  
FECTAM C.F.T.C. ;  
F.N.E.S.C.F.E.-C.G.C. ;  
S.N.S.E.T.T.C.G.T. ;  
Confédération C.G.T.-F.O.

#### En vigueur non étendu

Aux termes de l'article L. 124-4-6, 5e 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 6e alinéa de l'article précité dispose que " les salariés temporaires ne doivent pas supporter la charge financière des équipements de protection individuelle ".

# Accord du 13 juillet 2005 relatif aux modes de négociation dans des entreprises dépourvues de délégués syndicaux

## Texte de base

### Modes de négociation dans des entreprises dépourvues de délégués syndicaux

Syndicat des entreprises de travail temporaire.

CFDT ;  
CFE-CGG FNECS.

#### Préambule.

##### En vigueur étendu

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.

#### Objet et champ d'application de l'accord.

##### Article 1

##### En vigueur étendu

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 50 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 1er et 2e 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.

## Thèmes sur lesquels peut porter la négociation dans les entreprises dépourvues de délégués syndicaux.

### Article 2 En vigueur étendu

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 mutualisation 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.

### Dispositifs de négociation.

### Article 3 En vigueur étendu

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 1er et 2e tours des élections professionnelles, négociation, avec un ou plusieurs salariés, expressément mandatés par une ou plusieurs organisations syndicales reconnues représentatives au plan national.

### Dispositif de négociation dans les entreprises dépourvues de délégués syndicaux

### Article 4 En vigueur étendu

4.1. Représentants élus du personnel au comité d'entreprise.

4.1.1. Dispositif de négociation avec les représentants 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 des 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 1er et 2e 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 accords 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 50 salariés et dans lesquelles la carence aux élections professionnelles aux 1er et 2e 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 courrier recommandé avec accusé de réception, les organisations syndicales représentatives au plan national.

Cette information est réalisée 1 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 aura 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 6 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 organisations syndicales 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 oeuvre 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. Evolution 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.

### **Mise en place d'une commission paritaire nationale d'approbation (CPNA).**

#### **Article 5** En vigueur étendu

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.

A 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 collège des membres présents ou représentés.

Dans le cas où une majorité par collège ne se dégage pas, les décisions de la CPNA sont prises à la majorité des membres présents ou représentés.

### **Observatoire paritaire de la négociation collective du travail temporaire (OPNC-TT).**

#### **Article 6** En vigueur étendu

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.

A 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.

### **Sécurisation juridique du présent accord.**

#### **Article 7** En vigueur étendu

Les entreprises n'ont pas la possibilité de déroger aux dispositions du présent accord sauf dans un sens plus favorable.

### **Date d'entrée en application du présent accord.**

#### **Article 8** En vigueur étendu

Les dispositions du présent accord sont applicables à compter du 1er jour du mois suivant la publication au Journal officiel de l'arrêté portant extension du présent accord.

### **Durée et modalités de révision du présent accord.**

#### **Article 9** En vigueur étendu

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.

Fait à Paris, le 13 juillet 2005.



## Textes Extensions

### **Arrêté portant extension d'un accord national professionnel conclu dans le secteur du travail temporaire. JORF 14 juillet 2006.**

Le ministre de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement,  
Vu les articles L. 133-1 et suivants du code du travail ;  
Vu l'accord national professionnel du 13 juillet 2005 sur les modes de négociation dans les entreprises dépourvues de délégués syndicaux, conclu dans le secteur du travail temporaire ;  
Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;  
Vu l'avis publié au Journal officiel du 25 novembre 2005 ;  
Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;  
Vu les avis motivés de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords), rendus en séance des 16 mars et 23 mai 2006,

#### **Article 1, 2, 3**

**En vigueur**

#### Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans son champ d'application, les dispositions de l'accord national professionnel du 13 juillet 2005 sur les modes de négociation dans les entreprises dépourvues de délégués syndicaux, conclu dans le secteur du travail temporaire.

#### Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

#### Article 3

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2005/42.

# Accord du 18 décembre 1997 relatif à la procédure de mise en oeuvre d'accords d'entreprise au sein des entreprises de travail temporaires.

## Texte de base

### Procédure de mise en oeuvre d'accords d'entreprise au sein des entreprises de travail temporaires

PROMATT ;  
UNETT.

Fédération des services CFDT ;  
FECTAM-CFTC ;  
CFE-CGC.

#### Préambule

##### En vigueur étendu

A travers l'accord sur le droit syndical, la profession du travail temporaire a souhaité se doter d'un dispositif prenant en compte le fait syndical, tant au niveau de l'entreprise qu'au niveau de la branche afin de tenir compte des spécificités de la profession.

Par le présent accord, les organisations signataires entendent s'inscrire dans la continuité des négociations de branches sur le statut des intérimaires et des permanents, et notamment les accords sur la représentation du personnel et la mise en place des instances paritaires, en favorisant le développement de la négociation dans les entreprises dépourvues de présence syndicale.

Il leur est donc apparu utile de s'engager dans le processus de mise en oeuvre d'accords d'entreprise dans le cadre de la procédure prévue par l'accord interprofessionnel du 31 octobre 1995, et d'assurer l'effectivité d'un mandatement et sa transparence.

La négociation en entreprise relève :

- d'accords d'entreprise ou d'établissement dans les entreprises pourvues de délégués syndicaux ;
- à défaut, d'accords conclus avec un salarié mandaté dans les conditions définies à l'article 2 ci-dessous.

Les entreprises peuvent négocier selon ce dispositif des accords d'entreprise relatifs aux salaires des permanents, à l'aménagement et (ou) la réduction du temps de travail des salariés permanents.

#### Accords d'entreprise dans les entreprises pourvues de délégués syndicaux.

##### Article 1

##### En vigueur étendu

Des accords d'entreprise conclus dans le cadre des dispositions des articles L. 132-18 et suivants du code du travail peuvent permettre notamment la mise en oeuvre de dispositifs d'aménagement du temps de travail, dont la réduction du temps de travail.

Dans les entreprises de moins de 50 salariés, ces accords peuvent être conclus avec le délégué du personnel exerçant les fonctions de délégué syndical, conformément aux dispositions de l'article L. 412-11 du code du travail.

## Accords d'entreprise en l'absence de délégués syndicaux.

### Article 2 En vigueur étendu

A titre expérimental pendant une durée de 3 ans, pour les entreprises dont l'effectif de salariés permanents est inférieur à 100 salariés et en application des dispositions de l'accord national interprofessionnel du 31 octobre 1995 sur la politique contractuelle et de l'article 6-II de la loi du 12 novembre 1996 permettant son entrée en vigueur, les parties conviennent que des négociations peuvent également intervenir dans les entreprises dépourvues de présence syndicale selon les modalités du mandatement par une organisation syndicale définies ci-après :

- dans les entreprises dépourvues de délégués syndicaux mais pourvues de représentants élus du personnel, le salarié mandaté par une organisation syndicale, catégorielle ou non, représentative au plan national pour négocier un accord d'entreprise est un de ces représentants ;

- dans les entreprises dépourvues de délégués syndicaux et de représentants élus du personnel constaté par un procès-verbal de carence, un salarié justifiant de plus d'un an d'ancienneté (ou 2 028 heures sur 18 mois pour les salariés intérimaires) dans l'entreprise peut être mandaté par une organisation syndicale catégorielle ou non représentative au plan national, pour négocier un accord d'entreprise.

#### 2.1. Procédure

Lorsqu'une entreprise envisage de mettre en oeuvre une négociation, notamment sur l'aménagement et/ou la réduction du temps de travail, elle procède par voie d'affichage afin d'en informer le personnel. Après cet affichage, les salariés remplissant les conditions ci-dessus peuvent se rapprocher d'une ou plusieurs organisations syndicales représentatives au plan national afin d'être mandatés pour négocier un tel accord. Chaque organisation syndicale ne peut mandater qu'un seul salarié.

L'organisation syndicale informe l'employeur du mandatement par lettre recommandée avec avis de réception.

#### 2.2. Obligation du mandant et du mandaté

Le mandatement doit être fait après l'affichage prévu à l'article 2.1 ci-dessus et avant l'engagement de la négociation.

Le (ou les) salarié(s) mandaté(s) doit (doivent) informer la (ou les) organisation(s) syndicale(s) qui l'a (l'ont) mandaté(s) du déroulement des négociations. Ils doivent en outre se rapprocher de l'organisation ou des organisations qui les ont mandatés pour examiner l'économie de l'accord.

En outre, le mandat assigné aux salariés concernés doit préciser les conditions selon lesquelles le salarié a été désigné et fixer précisément les termes de la négociation et les obligations d'information pesant sur le mandataire, notamment les conditions selon lesquelles le projet d'accord est soumis au syndicat mandant au terme de la négociation ainsi que les conditions dans lesquelles le mandant peut, à tout moment, mettre fin au mandat.

Avant toute signature, le (ou les) salarié(s) mandaté(s) doivent en débattre avec les salariés permanents de l'entreprise ou de l'établissement.

Si les parties (employeur et salarié mandaté) l'estiment nécessaire, une information du personnel ou, le cas échéant, sa consultation, est organisée.

L'organisation syndicale qui mandate un salarié peut prévoir de subordonner la signature de l'accord par son mandaté à son propre visa.

L'accord devra définir les modalités selon lesquelles les salariés de l'entreprise et l'organisation syndicale mandante sont informés des conditions de sa mise en oeuvre et du suivi de son application.

#### 2.3. Protection du salarié mandaté

Le salarié mandaté dispose d'une protection contre le licenciement pendant la durée des négociations et pendant une période de 6 mois suivant la date de signature de l'accord ou, à défaut d'accord, suivant la date du terme des négociations constatée par l'employeur ou le salarié mandaté, dans les conditions prévues à l'article L. 412-18 du code du travail ou à l'article 3.2 de l'accord du 8 novembre 1984 sur le droit syndical pour ce qui concerne les salariés temporaires.

Le mandatement d'un salarié ne doit pas avoir pour effet de lui porter un préjudice quelconque dans ses perspectives d'évolution de carrière et de rémunération.

#### 2.4. Temps passé en réunion

Le temps passé en réunion avec l'employeur pour ces négociations ne doit pas entraîner de perte de rémunération pour le ou les salariés mandatés. En outre, le salarié mandaté dispose, en vue de la préparation de la négociation avec l'organisation syndicale qui l'a mandaté, d'un crédit d'heures forfaitaire de 16 heures.

#### 2.5. Information de la CPPN-TT

Afin d'assurer la transparence des accords conclus dans le cadre du mandatement, les accords signés sont transmis à la CPPN-TT. Le secrétariat en accusera réception à l'entreprise dans les plus brefs délais. Le dépôt de l'accord auprès de la DDTE ne pourra intervenir qu'après respect de cette procédure.

L'entreprise adresse à la CPPN-TT à chaque date anniversaire de l'accord un bilan de l'application de l'accord.

*NOTA : Arrêté du 3 juillet 1998 art. 1 : L'article 2 est étendu sous réserve de l'application de l'article L. 132-2 du code du travail.*

## Entrée en application des accords d'entreprise.

### Article 3 En vigueur étendu

L'accord d'entreprise ne peut entrer en application qu'après avoir été déposé à la DDTE dans les conditions de l'article L. 132-10 du code du travail et dans le respect de l'article 2.5 ci-dessus et signé par le ou les salariés mandatés dans l'hypothèse visée à l'article 2 du présent accord.

## Révision des accords.

### Article 4 En vigueur étendu

La révision éventuelle des accords s'effectue selon les mêmes modalités que l'accord initial, sauf si l'entreprise n'est plus dans la même situation de représentation du personnel.

Dans cette hypothèse, l'entreprise applique les modalités prévues aux articles 1er ou 2 en fonction de sa situation au moment de la révision.

#### **Dénonciation des accords.**

##### **Article 5** En vigueur étendu

La dénonciation des accords peut intervenir à l'initiative de l'une des parties signataires :

- dans les conditions de droit commun pour les accords visés à l'article 1er ;
- par notification à l'organisation syndicale mandataire et au salarié mandaté ou à l'employeur, pour les accords visés à l'article 2.

Les effets de la dénonciation sont ceux définis à l'article L. 132-8 du code du travail.

#### **Bilan.**

##### **Article 6** En vigueur étendu

Le secrétariat de la CPPN-TT établira à l'intention des membres de la CPPN-TT un bilan annuel des accords conclus en application de l'article 2 du présent accord.

#### **Application.**

##### **Article 7** En vigueur étendu

Le présent accord, conclu pour une durée de 3 ans, entrera en application à compter de la date de son dépôt à la DDTE.

Il fera l'objet d'une demande d'arrêté d'extension dans les conditions prévues aux articles L. 133-8 et suivants du code du travail.

## Textes Extensions

### **Arrêté portant extension d'un accord national professionnel concernant les entreprises de travail temporaire. JORF 16 juillet 1998.**

La ministre de l'emploi et de la solidarité,  
Vu les articles L. 133-1 et suivants du code du travail ;  
Vu l'accord du 18 décembre 1997 relatif à la procédure de mise en oeuvre d'accords d'entreprise au sein des entreprises de travail temporaire ;  
Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;  
Vu l'avis publié au Journal officiel du 17 février 1998 ;  
Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;  
Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords), notamment l'opposition formulée par les représentants de deux organisations syndicales de salariés ;  
Considérant que l'accord susvisé ouvre à titre expérimental de nouvelles formes de négociation dans les entreprises dépourvues de délégués syndicaux en application de la loi du 12 novembre 1996 ;  
Considérant que l'accord n'est contraire à aucune disposition législative ou réglementaire sous la réserve formulée ci-après ;  
Considérant que l'extension de l'accord permet à l'ensemble des salariés et des employeurs concernés par le champ d'application de bénéficier du développement de la négociation collective,

#### **Article 1, 2, 3** En vigueur

##### Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de l'accord du 18 décembre 1997 relatif à la procédure de mise en oeuvre d'accords d'entreprise au sein des entreprises de travail temporaire, les dispositions dudit accord.

L'article 2 est étendu sous réserve de l'application de l'article L. 132-2 du code du travail.

##### Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

##### Article 3

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule Conventions collectives n° 98-06 en date du 13 mars 1998.

# Accord du 18 décembre 1997 relatif au compte épargne-temps des permanents des entreprises de travail temporaire.

## Texte de base

### Compte épargne-temps des permanents des entreprises de travail temporaire

PROMATT ;  
UNETT.

Fédération des services CFDT ;  
FECTAM-CFTC ;  
CFE-CGC ;  
CGT-FO.

#### Préambule

[En vigueur étendu](#)

Les entreprises peuvent, après consultation du comité d'entreprise, ou à défaut des délégués du personnel s'il en existe, mettre en application les présentes dispositions sur le compte épargne-temps. En l'absence d'institutions représentatives du personnel, les entreprises peuvent également mettre en place ce dispositif moyennant une information individuelle des salariés.

#### Objet

##### **Article 1er**

[En vigueur étendu](#)

Le compte épargne-temps a pour finalité de permettre à tout salarié qui le souhaite d'accumuler des droits en vue d'être rémunéré partiellement ou totalement lors d'un congé de longue durée prévu par les dispositions légales, conventionnelles ou d'un congé dit de fin de carrière.

#### Salariés bénéficiaires

##### **Article 2**

[En vigueur étendu](#)

Dans les entreprises ayant décidé d'appliquer les dispositions du présent article, tous les salariés sont susceptibles de bénéficier du compte épargne-temps (CET) dès lors qu'ils sont titulaires d'un contrat de travail à durée indéterminée et qu'ils ont acquis un an d'ancienneté.

#### Alimentation du compte

##### **Article 3**

[En vigueur étendu](#)

##### 3.1. Report des congés payés

Les salariés concernés peuvent décider de porter en compte une partie de leur congé principal, dans la limite de 10 jours de congé par an. Les salariés désireux de

prendre un congé pour création d'entreprise ou un congé sabbatique peuvent ajouter la 5e semaine de congés payés dans la limite maximale de 6 ans.

Les autres jours de congés, en particulier les congés pour événements familiaux, ne peuvent pas être versés au CET.

Du fait de son caractère facultatif et individuel, le compte épargne-temps n'est pas nécessairement alimenté tous les ans dans des proportions identiques.

Les salariés doivent prendre leur décision de report au plus tard le 31 mars de l'année de prise de ces congés et en informer par écrit leur employeur.

La 5e semaine de congés payés ne pouvant être débloquée qu'à la condition de concerner un congé pour création d'entreprise ou un congé sabbatique, elle fait l'objet d'un décompte à part.

### 3.2. Conversion de primes annuelles éventuelles

Les salariés concernés peuvent décider d'affecter au CET tout ou partie d'éventuelles primes de fin d'année.

La somme ainsi versée est transformée en jours par division par le salaire journalier du salarié.

Ce salaire journalier est déterminé à partir des éléments contractuels de sa rémunération mensuelle, rapportée en principe à 21,67 jours ouvrés dans le mois ou, pour les salariés dont l'horaire de travail implique un nombre de jours ouvrés différent, à ce nombre réduit proportionnellement à la durée effective de travail.

La décision de cette conversion doit être prise à des dates fixées par l'entreprise au moment de la mise en oeuvre du compte épargne-temps.

### 3.3. Conversion d'autres éléments

La conversion de tout autre élément liée à la durée du travail, aux congés ou à la rémunération, et compatible avec les dispositions de l'article L. 227-1 du code du travail, est possible.

### 3.4. Majorations par l'entreprise

Chaque entreprise examine la possibilité de majorer tout ou partie des jours capitalisés chaque année.

### 3.5. Information du salarié

Une information est donnée au salarié sur la situation de son CET dès lors qu'il effectue un versement.

## **Article 3** En vigueur non étendu

### 3.1. Report des congés payés

Les salariés concernés peuvent décider de porter en compte une partie de leur congé principal, dans la limite de 10 jours de congé par an. Les salariés désireux de prendre un congé pour création d'entreprise ou un congé sabbatique peuvent ajouter la 5e semaine de congés payés dans la limite maximale de 6 ans.

Les autres jours de congés, en particulier les congés pour événements familiaux, ne peuvent pas être versés au CET.

Du fait de son caractère facultatif et individuel, le compte épargne-temps n'est pas nécessairement alimenté tous les ans dans des proportions identiques.

*\*Les congés épargnés par les salariés à temps partiel sont calculés proportionnellement à la durée du travail effectuée au moment de l'affectation au CET.\* (1)*

Les salariés doivent prendre leur décision de report au plus tard le 31 mars de l'année de prise de ces congés et en informer par écrit leur employeur.

La 5e semaine de congés payés ne pouvant être débloquée qu'à la condition de concerner un congé pour création d'entreprise ou un congé sabbatique, elle fait l'objet d'un décompte à part.

### 3.2. Conversion de primes annuelles éventuelles

Les salariés concernés peuvent décider d'affecter au CET tout ou partie d'éventuelles primes de fin d'année.

La somme ainsi versée est transformée en jours par division par le salaire journalier du salarié.

Ce salaire journalier est déterminé à partir des éléments contractuels de sa rémunération mensuelle, rapportée en principe à 21,67 jours ouvrés dans le mois ou, pour les salariés dont l'horaire de travail implique un nombre de jours ouvrés différent, à ce nombre réduit proportionnellement à la durée effective de travail.

La décision de cette conversion doit être prise à des dates fixées par l'entreprise au moment de la mise en oeuvre du compte épargne-temps.

### 3.3. Conversion d'autres éléments

La conversion de tout autre élément liée à la durée du travail, aux congés ou à la rémunération, et compatible avec les dispositions de l'article L. 227-1 du code du travail, est possible.

### 3.4. Majorations par l'entreprise

Chaque entreprise examine la possibilité de majorer tout ou partie des jours capitalisés chaque année.

### 3.5. Information du salarié

Une information est donnée au salarié sur la situation de son CET dès lors qu'il effectue un versement.

*NOTA : (1) Alinéa exclu de l'extension par arrêté du 20 avril 1998.*

## **Utilisation du CET**

### **Article 4** En vigueur étendu

#### 4.1. Prise d'un congé de longue durée

Le compte épargne-temps a pour vocation de financer exclusivement la rémunération des congés sans solde, notamment le congé parental, le congé pour création d'entreprise et le congé sabbatique prévus respectivement aux articles L. 122-28-1, L. 122-32-12 et L. 122-32-17 du code du travail. Lorsqu'un organisme paritaire n'est pas en mesure de prendre en charge la rémunération d'un CIF demandé par le salarié, le compte épargne-temps peut également financer la rémunération du salarié en formation pendant son autorisation d'absence.

Il convient, en outre, de respecter les conditions prévues aux articles susvisés, et notamment relatives à l'ancienneté et aux modalités de prise de congé.

Le salarié a la possibilité de prendre, en accord avec son employeur, un congé d'une durée supérieure aux droits ouverts au titre du compte épargne-temps, la durée excédentaire ne faisant alors l'objet d'aucune rémunération.

La durée minimale du congé est de 6 mois, sauf si un accord d'entreprise prévoit une durée inférieure.

Le bénéficiaire devra faire sa demande trois mois avant la date de prise de congé. L'employeur dispose d'un délai d'un mois pour faire connaître sa réponse.

L'employeur veillera à ce que la prise du congé n'entraîne pas une surcharge de travail excessive pour les autres permanents, en procédant si nécessaire au remplacement du salarié absent.

#### 4.2. Congé de fin de carrière

Le compte épargne-temps peut également servir à prendre une " retraite " par anticipation ou " congé de fin de carrière ", d'une durée, en principe, d'au moins six mois ou plus selon le nombre de jours capitalisés : il est accordé sans autre condition.

Lorsqu'un salarié part à la retraite, il doit prendre son congé avant son départ effectif de l'entreprise, même si les droits ouverts sont inférieurs à 6 mois.

### Rémunération du congé

#### Article 5

##### En vigueur étendu

Les sommes versées au salarié à l'occasion de la prise d'un congé défini aux articles 4.1 et 4.2 sont calculées sur la base des éléments contractuels du salaire perçu par l'intéressé au moment de son départ en congé.

Les versements sont effectués mensuellement. Ils sont soumis aux mêmes cotisations qu'un salaire normal et donnent lieu à l'établissement de bulletin de salaire.

Le nombre de jours capitalisés en compte est donc multiplié par le taux de salaire journalier calculé sur la base de son salaire au moment de la prise du congé (voir la définition du salaire journalier à l'article 3.2).

### Droit à réintégration au terme du congé

#### Article 6

##### En vigueur étendu

Le contrat de travail est suspendu pendant la durée du congé.

La période d'absence indemnisée dans le cadre du CET au titre des reports de congés (à l'exclusion de la conversion d'éléments de rémunération) est considérée comme temps de présence pour le décompte des congés payés et pour la détermination de l'ancienneté.

A l'issue de ce congé, le salarié est réintégré dans son précédent emploi ou dans un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente.

### Absence d'utilisation (ou renonciation à l') des droits à congé

#### Article 7

##### En vigueur étendu

#### 7.1. Renonciation à l'utilisation du CET

Les salariés qui, après une durée minimale de cinq ans, souhaitent renoncer à l'utilisation du CET peuvent récupérer les sommes versées au titre de l'article 3.2.

En ce qui concerne les congés payés épargnés au titre de l'article 3.1, le salarié concerné doit, en sus de ses congés annuels, prendre ces congés par périodes de trois semaines jusqu'à épuisement des droits, à des dates arrêtées après accord avec le chef d'entreprise. Ces congés ne peuvent pas être accolés au congé principal sauf accord exprès des parties.

#### 7.2. Déblocage automatique

Le déblocage est automatique lorsqu'il s'inscrit dans le cadre d'une rupture du contrat de travail autre qu'un départ en retraite ou qu'une mise à la retraite.

En cas de graves difficultés financières d'un salarié liées à l'un des motifs prévus à l'article R. 442-17 du code du travail, la direction de l'entreprise de travail temporaire examine la possibilité de conversion du contenu du compte en indemnités.

#### 7.3. Indemnisation du CET

En cas de rupture du contrat de travail, d'invalidité définitive ou de renoncement du salarié à la prise d'un congé, l'intéressé a droit au versement d'une indemnité correspondant aux droits acquis au moment de la renonciation à l'utilisation du CET ou de la rupture du contrat.

Cette indemnité, qui a un caractère de salaire, est versée en une seule fois, dès la fin du préavis en cas de rupture du contrat de travail. Elle correspond à la valorisation des jours épargnés dans le CET.

En cas de décès du titulaire du CET, celui-ci est liquidé en faveur des ayants droit sous forme d'indemnité dans les conditions exposées ci-dessus.



#### 7.4. Transfert du CET

En cas de mutation au sein d'un même groupe d'entreprises de travail temporaire, d'un établissement à un autre ou dans une filiale de travail temporaire du même groupe, le CET suit le titulaire du compte.

#### **Bilan**

**Article 8**  
En vigueur étendu

Les parties conviennent d'effectuer un bilan du présent accord deux ans après sa mise en application.

#### **Entrée en application**

**Article 9**  
En vigueur étendu

Le présent accord entrera en application à compter de la publication de son arrêté d'extension au Journal officiel.

## Textes Extensions

### **Arrêté portant extension d'un accord national professionnel relatif aux salariés des entreprises de travail temporaire. JORF 2 mai 1998.**

La ministre de l'emploi et de la solidarité,  
Vu les articles L. 133-1 et suivants du code du travail ;  
Vu l'accord du 18 décembre 1997 relatif au compte épargne-temps des salariés permanents des entreprises de travail temporaire ;  
Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;  
Vu l'avis publié au Journal officiel du 17 février 1998 ;  
Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;  
Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords),

#### **Article 1, 2, 3** En vigueur

##### Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de l'accord du 18 décembre 1997, relatif au compte épargne-temps des salariés permanents des entreprises de travail temporaire, les dispositions dudit accord à l'exclusion du quatrième alinéa de l'article 3.

##### Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

##### Article 3

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule Conventions collectives n° 98-11 en date du 11 avril 1998.

# Accord du 20 décembre 1995 relatif au champ d'application des accords collectifs du travail temporaire.

## Texte de base

### Champ d'application des accords collectifs du travail temporaire

PROMATT ;

UNETT.

CFDT ;

CFTC-FECTAM ;

CFE-CGC ;

CGT ;

CGT-FO.

### Définition du champ d'application

#### **Article 1** En vigueur étendu

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.

### Date d'entrée en application

#### **Article 2** En vigueur étendu

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

## Textes Attachés

### Annexe à l'accord du 20 décembre 1995

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

##### [En vigueur étendu](#)

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 ".

1er 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.

## Textes Extensions

### **Arrêté portant extension d'un accord relatif au champ d'application des accords collectifs de travail temporaire. JORF 27 juillet 1996.**

Le ministre du travail et des affaires sociales,  
Vu les articles L. 133-1 et suivants du code du travail ;  
Vu l'accord du 20 décembre 1995 relatif au champ d'application des accords collectifs de travail temporaire ;  
Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;  
Vu l'avis publié au Journal officiel du 21 juin 1996 ;  
Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;  
Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords),

#### **Article 1, 2, 3** En vigueur

##### Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans son champ d'application, les dispositions de l'accord du 20 décembre 1995 relatif au champ d'application des accords collectifs de travail temporaire.

##### Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par l'accord national susvisé.

##### Article 3

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule Conventions collectives n° 96-9 en date du 6 avril 1996.

# Accord du 20 octobre 2000 relatif aux objectifs et moyens de la formation professionnelle

## Texte de base

### Objectifs et moyens de la formation professionnelle

SETT.

Fédération des services CFDT ;  
CSFV CFTC ;  
FNECS CFE-CGC ;  
SNSETT-CGT (avec réserves sur les articles 2. 2. 6 et 4. 3. 5 à 4. 3. 5. 5).

### Préambule

#### En vigueur étendu

Depuis 1983, date du premier accord de branche relatif à la formation professionnelle, les partenaires sociaux ont fait évoluer les différents dispositifs existants et en ont créé des spécifiques notamment pour les intérimaires.

L'accès à la formation professionnelle constitue pour les salariés, qu'ils soient permanents ou intérimaires, une opportunité d'évolution professionnelle et d'enrichissement personnel. Trouver un juste équilibre entre les besoins des entreprises et les aspirations professionnelles des salariés est un exercice difficile mais nécessaire pour que les entreprises, toujours plus performantes, puissent développer leur activité et créer des emplois.

Les organisations signataires du présent accord se sont attachées à définir les priorités, les objectifs et les moyens de la formation professionnelle dans le travail temporaire.

Cet accord permet aux entreprises et aux salariés de disposer d'éléments permettant de bâtir de réels parcours de professionnalisation pour les salariés, notamment, grâce à des actions de formation et de validation de l'expérience professionnelle.

Les organisations signataires ont décidé de réunir les accords antérieurs en un seul et même accord et de faire évoluer les dispositifs existants pour mieux prendre en compte les mutations intervenues dans l'environnement des entreprises de travail temporaire.

Parallèlement à la négociation du présent accord, les partenaires sociaux du travail temporaire ont négocié l'accord du 8 juin 2000 relatif à la mise en place d'actions de formation professionnelle dans les entreprises utilisatrices. Cet accord, qui vise à développer l'acquisition de savoirs transférables, constitue un élément de la politique de la branche en matière de formation professionnelle au même titre que le présent accord.

Titre I. - Les finalités de la formation professionnelle.

Titre II. - Les objectifs de la formation professionnelle.

Titre III. - La mise en oeuvre des actions de formation.

Titre IV. - Les instruments de la formation professionnelle.

Titre V. - Les dispositions financières.

Titre VI. - Le rôle des instances représentatives et paritaires.

Titre VII. - Les dispositions finales.

Sont annexés au présent accord les contrats types établis pour les contrats de mission-formation-adaptation et les contrats de mission-formationqualification ainsi que la fiche de renseignements tuteur(s) entreprise(s) utilisatrice(s).

## **TITRE Ier : Les finalités de la formation professionnelle.**

En vigueur étendu

La politique de formation professionnelle dans le travail temporaire doit concourir, simultanément, à accroître le niveau de qualification de l'ensemble du personnel des entreprises de travail temporaire et enrichir la capacité d'emploi des intérimaires en développant leurs compétences professionnelles.

### **Article 1-1**

En vigueur étendu

En ce qui concerne le personnel permanent, la formation professionnelle a pour objectifs le développement des compétences et de la qualification, l'accomplissement personnel et le déroulement de carrière, mais elle doit, également, prendre en compte le fait que l'activité de l'entreprise de travail temporaire s'inscrit dans un environnement juridique, social et économique qui lui est propre.

De la qualification et de la stabilité du personnel permanent dépend, en particulier, la capacité de l'entreprise de travail temporaire de réaliser, en permanence, un ajustement entre les missions dont elle dispose et les projets professionnels des intérimaires.

### **Article 1-2**

En vigueur étendu

En ce qui concerne les intérimaires, les besoins en formation ainsi que les moyens d'y répondre ont évolué depuis les premiers accords conclus au niveau de la branche.

Confrontées aux besoins de qualification des entreprises et des salariés, les entreprises de travail temporaire ont intégré la formation dans leur moyens de gestion des intérimaires.

Dans le même temps, les besoins de formation se sont développés et diversifiés, en raison, notamment, des caractéristiques de cette population : salariés qualifiés demeurant plus longtemps dans cette forme d'emploi, demandeurs d'emploi peu qualifiés intégrant ou réintégrant le marché du travail, jeunes à la recherche d'un premier emploi, intérimaires se retrouvant en nombre en fin de mission dans un même bassin d'emploi, demandeurs d'emploi de longue durée, travailleurs handicapés, intérimaires mis à disposition par une entreprise de travail temporaire d'insertion.

Ces différentes situations induisent, en terme de formation professionnelle, des traitements différenciés. Cependant, qu'elle soit à l'initiative de l'employeur ou à celle de l'intérimaire, la formation répond à des finalités convergentes et complémentaires.

## **TITRE II : Les objectifs de la formation professionnelle.**

En vigueur étendu

Compte tenu des besoins des entreprises de travail temporaire et de l'hétérogénéité des besoins des salariés de la branche, notamment parmi les intérimaires, les organisations signataires définissent, dans le présent accord, les objectifs de la formation professionnelle dans le travail temporaire.

### **Chapitre Ier : Le personnel permanent.**

En vigueur étendu

Les salariés permanents doivent pouvoir développer leur qualification tout au long de leur vie professionnelle.

Pour être adaptée aux besoins des entreprises de travail temporaire, la qualification des salariés permanents doit prendre en compte un certain nombre d'éléments propres aux besoins spécifiques des entreprises de travail temporaire :

- le détachement de salariés dans une autre entreprise n'est pas une activité réductible à une simple prestation de services ;
- des dispositions législatives, réglementaires et conventionnelles encadrent cette activité ;
- la connaissance des entreprises utilisatrices ainsi que des postes de travail est nécessaire pour effectuer la mise à disposition de personnel dans les meilleures conditions, notamment en ce qui concerne la sécurité des intérimaires sur le lieu de travail ;
- la situation des intérimaires est régie par des dispositions légales, réglementaires et conventionnelles spécifiques ;
- en ce qui concerne les entreprises de travail temporaire d'insertion, les salariés permanents ont besoin d'avoir une compétence permettant le lien entre le secteur social et le monde économique.

### **Article 2-1.1**

En vigueur étendu

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 prenant en compte ces spécificités et portant, notamment, selon les responsabilités exercées par le salarié, sur les domaines suivants :

- le cadre législatif et réglementaire du travail temporaire ;
- les accords conventionnels applicables aux intérimaires ;
- les méthodes de commercialisation de cette prestation de services ;
- le suivi d'une démarche qualité ;
- les procédures de recrutement permettant de mieux appréhender les compétences professionnelles des intérimaires ;
- la gestion administrative et notamment la maîtrise de l'outil informatique ;
- la prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles ;
- l'évolution technologique des métiers dans lesquels s'effectuent les détachements ;
- la maîtrise des nouveaux outils de communication ;
- la connaissance des dispositifs de formation accessibles aux intérimaires et l'activité de tuteur dans le cadre des formations en alternance.

Pour les permanents des entreprises de travail temporaire d'insertion, il convient également de prévoir, en complément des formations liées au travail temporaire, des formations adaptées aux spécificités de leur activité d'insertion de personnes sans emploi, rencontrant des difficultés sociales et professionnelles particulières, conformément aux dispositions de l'article L. 322-4-16 du code du travail. La réflexion menée au FAF-TT sur ce thème est à poursuivre afin de développer une offre de formation correspondant aux besoins spécifiques de ces entreprises et de rechercher des financements complémentaires à ceux de la profession.

Il est rappelé qu'en matière de formation initiale existe un titre homologué de niveau III intitulé " attaché commercial du travail temporaire ".

#### **Article 2-1.2** En vigueur étendu

Afin de permettre aux salariés permanents d'acquérir une qualification supérieure leur assurant un déroulement de carrière, les organisations signataires conviennent, dans le présent accord, des dispositions visant, selon les cas, à :

- développer la pratique d'entretiens individuels de formation ;
- organiser l'accès au congé de bilan de compétences créé par l'accord interprofessionnel du 3 juillet 1991 ;
- améliorer l'information du personnel sur les possibilités de formation interne et externe ainsi que sur les modalités de validation des acquis de leur expérience professionnelle ;
- encourager la prise en compte des acquis de la formation dans la promotion des salariés ;
- examiner l'évolution des qualifications et leur incidence sur la formation ;
- développer les formations qualifiantes dans le cadre du plan de formation.

#### **Article 2-1.3** En vigueur étendu

Les parties signataires considèrent que l'encadrement, tel que défini à l'avenant du 23 octobre 1987 à l'accord du 23 janvier 1986 relatif aux salariés permanents, peut et doit jouer un rôle moteur dans la détection des besoins de formation, individuels et collectifs des salariés permanents et des intérimaires, dans la circulation de l'information et l'encouragement à suivre des actions de formation, ainsi que dans leur mise en oeuvre, tout particulièrement en ce qui concerne les intérimaires.

Afin de tenir compte de ce rôle, les parties signataires conviennent des dispositions suivantes :

- toute liberté doit être laissée au personnel d'encadrement de participer à des sessions de formation professionnelle et de remplir des fonctions d'enseignement. Les entreprises doivent tenir compte de cette nécessité dans l'élaboration de leur organisation et prévoir, le cas échéant, l'aménagement des charges de travail ;
- de même, l'emploi du temps du personnel d'encadrement doit lui permettre de se préoccuper effectivement de la formation du personnel dont il a la responsabilité et d'accueillir les nouveaux embauchés, notamment les jeunes ;
- lorsque le personnel d'encadrement est conduit à exercer des missions de responsable de stage ou de tuteur, il devra bénéficier des mesures d'accompagnement nécessaires, notamment un aménagement de son emploi du temps, et, en tant que de besoin, recevoir une formation spécifique ;
- les entreprises de travail temporaire tiendront compte des besoins particuliers pouvant émerger en matière de conduite de groupe ou de relations humaines dans l'élaboration des plans de formation ;
- il sera tenu compte dans le déroulement de carrière du personnel d'encadrement de ses capacités à assumer les fonctions de formateur et/ou de tuteur.

## **Chapitre II : Le personnel intérimaire**

#### **Article 2-2.1** En vigueur étendu



Les entreprises de travail temporaire ont à gérer un flux de salariés dont la formation doit être adaptée aux besoins du marché du travail, notamment aux besoins des entreprises et des intérimaires.

Outre que les procédures existantes en matière de formation doivent être adaptées aux spécificités de la branche, la rotation des intérimaires, inhérente à cette forme d'activité, crée un volume de besoins de formation particulièrement important et hétérogène qui peut se révéler supérieur aux ressources propres de la profession. Il apparaît, par ailleurs, en raison même de cette mobilité, que les entreprises sont dissuadées d'engager certaines actions pour des salariés susceptibles de les quitter du jour au lendemain, au terme de leur formation.

Pour ces différents motifs, les organisations signataires conviennent, par le présent accord, de dispositions portant sur :

- la mise en oeuvre de contrats d'insertion en alternance adaptés aux conditions d'activité des entreprises de travail temporaire, ce qui rend nécessaire la mise en place de dispositifs spécifiques ;
- la clause de partenariat-formation, afin d'inciter les entreprises à investir en formation malgré la mobilité des salariés temporaires, caractéristique de cette branche d'activité ;
- le développement de partenariats afin d'abonder les fonds de la profession.

#### **Article 2-2.2** En vigueur étendu

Le déroulement de carrière des intérimaires, au sein des entreprises de travail temporaire, peut se heurter à des difficultés tenant aux conditions d'activité de la branche. Afin de permettre aux salariés d'acquérir une qualification supérieure leur assurant un déroulement de carrière, les organisations signataires conviennent, dans le présent accord, des dispositions suivantes, visant, selon le cas, à :

- développer la pratique d'entretiens individuels d'orientation permettant de définir une meilleure orientation et un projet de parcours individualisé ;
- reconnaître une priorité dans l'attribution des congés individuels de formation aux salariés temporaires justifiant d'une ancienneté importante dans la profession ;
- faciliter l'accès au congé de bilan de compétences créé par l'accord interprofessionnel du 3 juillet 1991 ;
- faciliter la reconnaissance des acquis de l'expérience professionnelle ;
- développer les formations qualifiantes dans le cadre du plan de formation.

#### **Article 2-2.3** En vigueur étendu

Les organisations signataires conviennent de créer une priorité d'accès au congé individuel de formation à l'intention des intérimaires qui, à la suite d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle, survenu au cours d'une mission, seraient reconnus inaptes à occuper un emploi correspondant à leur qualification.

#### **Article 2-2.4** En vigueur étendu

La qualification, donc la capacité d'emploi des intérimaires, peut se trouver remise en question par une modification des règles permettant d'exercer un métier, résultant de l'évolution de la législation nationale ou européenne, voire de dispositions conventionnelles propres à une branche d'activité.

Les organisations signataires considèrent que, dans ce cas, la mise à niveau des connaissances de l'intérimaire relève de la formation professionnelle continue, au sens de l'article L. 900-2 du code du travail.

La CPNE de la branche examine, au cas par cas, la situation des intérimaires face à ces évolutions et propose aux partenaires sociaux de la branche de négocier les adaptations nécessaires.

*NOTA : Arrêté du 1er avril 2003 art. 1 : l'article 2-2-4 (adapter la qualification des intérimaires à l'évolution des règles permettant d'exercer un métier) du chapitre II du titre II est étendu sous réserve de l'application des dispositions combinées de l'article L. 900-2 et du troisième alinéa de l'article L. 231-3-1 du code du travail.*

#### **Article 2-2.5** En vigueur étendu

Les intérimaires arrivant en nombre, en fin de mission, dans un même bassin d'emplois peuvent rencontrer des difficultés pour retrouver un emploi, en qualité d'intérimaire ou non, dans leur qualification.

Sans préjudice des initiatives que peuvent prendre les entreprises de travail temporaire pour favoriser la reconversion de ces salariés en fin de mission et qui devront être encouragées, le FAF-TT, au cas par cas, étudiera les moyens d'une intervention spécifique permettant de conjuguer les possibilités d'intervention de la branche avec les ressources du bassin d'emplois en matière de formation professionnelle.

Des moyens financiers seront dégagés à cette fin par le FAF-TT selon les types de contrats de mission-formation.

#### **Article 2-2.6** En vigueur étendu

Conformément aux dispositions de l'article 43 de l'accord du 24 mars 1990 visant la participation des entreprises de travail temporaire à l'insertion des travailleurs handicapés, la CPNE étudiera les modalités de mise en oeuvre d'actions spécifiques, notamment le développement de partenariats avec l'AGEFIPH, afin de développer la formation des travailleurs handicapés candidats à une mission de travail temporaire, ainsi que faciliter leur appareillage et, le cas échéant, l'aménagement de leur poste de travail.

Les organisations signataires recommandent aux entreprises de travail temporaire de privilégier l'emploi des travailleurs handicapés dans le cadre de missions adaptées à chaque situation.

**Article 2-2.7**  
En vigueur étendu

Pour certains des intérimaires mis à disposition par les entreprises de travail temporaire d'insertion, la formation professionnelle est une réponse adaptée à leurs besoins, leur facilitant la sortie des dispositifs d'insertion par l'activité économique pour accéder au marché du travail.

Les entreprises de travail temporaire d'insertion étant, par nature, de petites, voire de très petites entreprises, elles ont besoin d'être aidées pour la mise en place des actions de formation. La CPNE déterminera les modalités adaptées aux besoins exprimés par ces entreprises.

**Article 2-2.8**  
En vigueur étendu

L'accès à l'emploi de certains salariés est plus difficile compte tenu de leur situation personnelle. C'est la raison pour laquelle les organisations signataires du présent accord développeront les actions en faveur de ces salariés en dehors des parcours qualifiants traditionnels qui peuvent ne pas être une réponse adaptée à leurs besoins.

Il s'agit notamment de :

- lutter contre l'illettrisme : les organismes paritaires de la profession (CPNE, FAF-TT et FASTT) développeront des actions visant à lutter contre l'illettrisme qui constitue un obstacle important à l'accès à l'emploi et à la formation professionnelle des salariés les moins qualifiés. La CPNE recherchera des modalités adaptées à la diversité des situations et des financements complémentaires.

- faciliter l'insertion ou la réinsertion de demandeurs d'emploi : pour certains d'entre eux, il est nécessaire de leur donner un premier ensemble de compétences suffisantes pour leur permettre de s'insérer dans un corps de métier et développer leur qualification. La formation en alternance est une des réponses adaptées à leur situation ;

- développer les partenariats avec les pouvoirs publics français et européens : les besoins en formation des demandeurs d'emploi sont tels qu'il est nécessaire de développer des partenariats locaux avec tous les acteurs d'un bassin d'emplois afin d'être à même de proposer des parcours de formation permettant l'accès à l'emploi.

**TITRE III : La mise en oeuvre des actions de formation.**

En vigueur étendu

Au vu des caractéristiques de l'activité des entreprises de travail temporaire, les organisations signataires affirment qu'il est nécessaire d'organiser, en conséquence, des actions de formation individuelles ou collectives suivies par les intérimaires.

Pour cela, elles conviennent des dispositions suivantes :

**Article 3-1**  
En vigueur étendu

Les besoins de formation seront définis, si nécessaire, en terme d'objectifs intermédiaires permettant la réalisation d'actions de formation pouvant s'intégrer entre des missions. Cela fera l'objet d'une formulation par écrit portée à la connaissance des salariés qui s'engagent dans l'action de formation.

A cette fin, les employeurs demanderont, notamment avec le concours du FAF-TT, aux organismes de formation de faire des propositions prenant en compte les préoccupations exprimées ci-dessus.

**Article 3-2**  
En vigueur étendu

Toute action ou module de formation qualifiante doit être validé par la délivrance d'une certification, d'une unité capitalisable, d'un diplôme, d'un titre homologué ou d'une reconnaissance par une convention collective de branche. Toute autre action fait l'objet de la délivrance d'une attestation écrite.

L'organisme dispensateur de formation doit préciser, à l'entreprise de travail temporaire, les conditions de validation de la formation suivie par l'intérimaire et en assurer la mise en oeuvre.

Les partenaires sociaux du travail temporaire feront, dans le cadre de la CPNE, les démarches nécessaires auprès des branches d'activité disposant de certificats de qualification professionnelle (CQP) afin de permettre aux intérimaires, salariés des entreprises de travail temporaire, d'y avoir accès. La CPNE établira les priorités dans ce domaine.

**Article 3-3**  
En vigueur étendu

A l'issue de la période de formation, les employeurs s'efforceront de prendre en compte la qualification acquise dans les missions proposées.

Afin de permettre aux intérimaires de faire état des actions de formation qu'ils ont suivies, les entreprises de travail temporaire s'assurent que le document établi par l'organisme de formation, conformément à l'article 3.2 ci-dessus, est remis à l'intérimaire, à l'issue de la formation.

La CPNE étudiera la mise au point d'un document permettant à l'intérimaire de mettre en évidence les compétences révélées en situation de travail ou acquises dans le cadre d'actions de formation. Ce document devrait permettre à l'intérimaire de valoriser son parcours dans l'intérim et de faciliter une démarche visant la

validation des acquis de l'expérience professionnelle.

## **TITRE IV : Les instruments de la formation professionnelle**

### **Chapitre Ier : Le statut de l'intérimaire en formation**

#### **Article 4-1.1** En vigueur étendu

Conformément aux dispositions de l'article L. 124-21 du code du travail, l'intérimaire en formation est titulaire d'un contrat de mission-formation conclu à cet effet, se substituant, le cas échéant, au contrat de mission suspendu. Ce contrat est établi, pour la durée calendaire du stage de formation, entre l'intérimaire et l'entreprise de travail temporaire.

L'article L. 124-21 ne vise que les actions suivantes :

- les stages de formation effectués dans le cadre du plan de formation de l'entreprise ;
- les actions de formation qualifiantes destinées aux jeunes de 16 à 25 ans ;
- le congé individuel de formation ;
- le congé de bilan de compétences.

Les entreprises de travail temporaire utilisent également, pour les intérimaires, le contrat visé à l'article L. 124-21 du code du travail pour :

- les actions visant à valider l'expérience professionnelle des intérimaires, conformément au chapitre VII du présent titre, qui sont assimilées à des actions de formation soit dans le plan de formation de l'entreprise, soit dans le CIF ;
- les actions de validation et de formation ne relevant pas du livre IX du code du travail financées par le FPE-TT.

Si nécessaire, les organisations signataires du présent accord feront une démarche commune auprès du ministère de l'emploi et de la solidarité pour que ces dispositions soient reprises dans le texte dudit article.

#### **Article 4-1.2** En vigueur étendu

Pendant les périodes de formation, la durée légale du travail s'applique quels que soient le lieu de formation et les horaires pratiqués dans l'organisme de formation ou dans l'entreprise utilisatrice tant pour les actions de formation relevant du plan de formation des entreprises que des formations en alternance.

### **Chapitre II : Le plan de formation de l'entreprise.**

#### En vigueur étendu

Le plan de formation de l'entreprise ainsi que le plan triennal, prévu ci-dessous, doivent tenir compte des orientations définies au niveau de la branche, dans le cadre du titre II du présent accord, tant en ce qui concerne le personnel permanent que le personnel intérimaire.

#### **Article 4-2.1** En vigueur étendu

Le plan de formation doit comporter l'ensemble des éléments d'information prévus par l'article 40.8 de l'accord interprofessionnel du 3 juillet 1991.

La note présentant les orientations générales de l'entreprise en matière de formation professionnelle doit faire apparaître :

- les orientations définies par le présent accord et retenues par l'entreprise ;
- les orientations propres à l'entreprise.

Par ailleurs, les éléments techniques d'information contenus dans le bilan et le plan de formation doivent distinguer la situation des différentes catégories de personnel permanent (cadres et non-cadres) de celle des différentes catégories d'intérimaires (cadres, employés et ouvriers), notamment en ce qui concerne les masses financières, les types de formation et les effectifs concernés.

#### **Article 4-2.2** En vigueur étendu

Le plan de formation, l'action de formation et les modalités d'accès à celles-ci sont portés à la connaissance de l'ensemble des salariés selon les modalités définies après délibération avec le comité d'entreprise ou, le cas échéant, le comité d'établissement ou à défaut les délégués du personnel.

#### **Article 4-2.3** En vigueur étendu

Afin de favoriser une gestion prévisionnelle des emplois, de la formation et des qualifications des salariés permanents, le SETT incitera les entreprises à élaborer

un programme triennal de formation, conformément aux dispositions de l'article 40.2 de l'accord interprofessionnel du 3 juillet 1991.

Ce programme prend en compte les objectifs et les priorités définis par le présent accord compte tenu des perspectives économiques et de l'évolution des qualifications dans l'entreprise. Il s'attache, en outre, à préciser les modes d'organisation du travail afin de permettre la participation du personnel permanent à des actions de formation sans qu'il en résulte pour lui une charge de travail accrue.

Ce programme définit les perspectives d'actions de formation et celles de leur mise en oeuvre. Dans les entreprises assujetties à la réglementation sur le comité d'entreprise, celui-ci ou, à défaut, les délégués du personnel s'il en existe, sont consultés sur ce programme triennal de formation. Cette consultation, au cours de laquelle le chef d'entreprise précise les buts poursuivis par ce programme, au regard des éléments et recueille l'avis des représentants du personnel, a lieu au cours du dernier trimestre précédant la période triennale, lors de la consultation prévue par l'accord interprofessionnel du 3 juillet 1991.

#### **Article 4-2.4** En vigueur étendu

Lorsque l'intérimaire est titulaire d'un contrat de mission-formation, dans le cadre d'une action relevant du plan de formation de l'entreprise de travail temporaire, sa rémunération est la 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. A 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 : 13e mois) ainsi que, le cas échéant, les primes et indemnités liées à la réduction du temps de travail dont 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. 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 sur les périodes de formation.

#### **Article 4-2.5** En vigueur étendu

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 proposer à l'intérimaire un partenariat-formation dans lequel figurent des engagements réciproques portant :

- en ce qui concerne l'entreprise de travail temporaire : sur la proposition de missions mettant en oeuvre 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.

Ces actions de formation donnent lieu à une validation dans les conditions visées à l'article 3.2 du présent accord.

### **Chapitre III : Les contrats de formation en alternance.**

#### En vigueur étendu

L'accord interprofessionnel du 3 juillet 1991 ainsi que les dispositions légales et réglementaires relatives aux contrats d'insertion en alternance s'appliquent aux salariés permanents des entreprises de travail temporaire.

Différents accords de branche, depuis celui du 16 juin 1986 relatif à l'insertion professionnelle des jeunes, ont prévu des dispositions visant à adapter les dispositifs de formation en alternance à la spécificité du contrat de travail des intérimaires. L'expérience acquise fait apparaître qu'il est nécessaire de revoir certains dispositifs existants pour en améliorer l'efficacité et en définir de nouveaux afin de mieux répondre aux évolutions du marché du travail et aux besoins des intérimaires.

Les différents dispositifs de formation en alternance prévus au présent accord permettent de proposer aux intérimaires un parcours individualisé et qualifiant : contrat de mission-formation insertion, contrat de mission-formation jeune intérimaire, contrat de mission-formation qualification et contrat de mission-formation adaptation.

Ces types de contrats de formation en alternance pourront être proposés à des intérimaires âgés de plus de 26 ans lorsque les dispositions législatives le permettront. Les adaptations nécessaires seront étudiées par la CPNE, puis validées en commission mixte.

Les organisations signataires conviennent, en conséquence, des dispositions suivantes :

#### **Article 4-3.1** En vigueur étendu

##### 4.3.1.1. Le statut de l'intérimaire

Pendant les périodes de formation, l'intérimaire est titulaire d'un contrat de mission-formation conformément à l'article L. 124-21 du code du travail. L'indemnité de fin de mission n'est pas due sur ces périodes.

Pour les contrats de mission-formation adaptation et les contrats de mission-formation qualification, les entreprises de travail temporaire doivent utiliser les contrats types figurant en annexe au présent accord.

Pendant les périodes de mission, lorsque celles-ci sont prévues compte tenu du contrat d'insertion en alternance concerné, l'intérimaire est titulaire d'un contrat de mission conformément à l'article L. 124-4 du code du travail. Les règles légales, réglementaires et conventionnelles s'appliquent à ces missions.

Toutefois, les organisations signataires du présent accord considèrent qu'il est nécessaire de prévoir un cas de recours spécifique pour les périodes de mission entrant dans le cadre des contrats de formation en alternance prévus au présent accord. La mention portée sur les contrats de mise à disposition et les contrats de mission est la suivante : mission entrant dans le cadre d'une formation en alternance. Les organisations signataires demanderont la prise en compte de ce nouveau cas de recours par l'article L. 124-2-1 du code du travail.

Les emplois occupés par l'intérimaire, dans le cadre des missions prévues au contrat, doivent correspondre aux objectifs visés par les formations d'insertion en alternance.

#### 4.3.1.2. L'accueil et le suivi des intérimaires

La réussite des différentes formes d'insertion en alternance implique une évaluation, un accueil et un suivi du salarié plus importants que dans d'autres branches professionnelles compte tenu du fait que l'intérimaire est mis à disposition d'une ou de plusieurs entreprises utilisatrices pendant les missions.

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 intérimaire titulaire d'un contrat de formation en alternance, l'entreprise de travail temporaire désigne un tuteur parmi les salariés permanents. Chaque tuteur peut suivre 10 intérimaires au plus.

Ce tuteur a notamment pour mission d'assurer la liaison avec le ou les organismes de formation chargés de mettre en oeuvre les actions prévues par les différents dispositifs conventionnels et le ou les tuteurs de l'entreprise utilisatrice. L'entreprise prend les mesures d'organisation et d'aménagement de la charge de travail nécessaire à l'accomplissement de la mission du tuteur.

Pour assurer ses missions, le tuteur, désigné par l'entreprise de travail temporaire, doit avoir suivi la formation spécifique respectant le cahier des charges établi par la CPNE valable pour toutes les formes de formation en alternance. L'entreprise de travail temporaire peut obtenir le remboursement des frais engagés pour la préparation à l'exercice de la fonction tutorale dans les conditions définies par la réglementation en vigueur.

Conformément aux dispositions réglementaires applicables, un tuteur est désigné dans l'entreprise utilisatrice pour chaque jeune titulaire d'un contrat de mission-formation adaptation, d'un contrat de mission-formation qualification ou d'un contrat de mission-formation insertion. Ce tuteur a pour mission d'accueillir, d'aider, d'informer et de guider l'intérimaire pendant la durée de la mission et de veiller au respect du planning prévisionnel. Il est établie une fiche de renseignements relative aux tuteurs de l'entreprise utilisatrice selon le modèle figurant en annexe au présent accord.

#### 4.3.1.3. Entretien, bilan et évaluation

Avant l'exécution du contrat, l'employeur fait, avec l'intérimaire, le tuteur de l'entreprise de travail temporaire et l'organisme de formation, le point sur les acquis pré-professionnels et professionnels du salarié. Lorsque l'employeur le juge nécessaire, la réalisation d'un bilan de positionnement est confiée à un organisme qualifié.

Les tuteurs de l'entreprise de travail temporaire et de ou des entreprises utilisatrices ainsi que l'organisme de formation se rencontrent, au démarrage du contrat, pour que chacun ait une vision claire de son rôle, du contenu de la formation et du calendrier de sa réalisation.

A l'issue du contrat de mission-formation, une évaluation de la formation reçue est réalisée par l'organisme de formation. L'un des documents prévus à l'article 3-2 du présent accord est remis à l'intérimaire.

#### 4.3.1.4. Le rôle du FAF-TT

Le FAF-TT aide, informe et conseille les entreprises de travail temporaire sur les différents dispositifs prévus par le présent chapitre et répond aux demandes d'information présentées par les institutions représentatives du personnel des entreprises de travail temporaire.

Le FAF-TT assure la totalité de la collecte de la contribution obligatoire des entreprises de travail temporaire au financement des formations en alternance.

Le FAF-TT est le seul habilité à contrôler le respect des règles légales, réglementaires et conventionnelles.

Les organisations signataires du présent accord souhaitent que le FAF-TT ait l'exclusivité du financement des formations en alternance des intérimaires. Une démarche, en ce sens, sera entreprise auprès des pouvoirs publics.

Seules les entreprises à jour de leurs versements au titre de leurs obligations légales et conventionnelles au FAF-TT (articles 5-1-1 et 5-1-2 du présent accord) ont la possibilité d'organiser des formations en alternance pour les intérimaires.

### **Article 4-3.2** En vigueur étendu

Lorsque le contrat de mission-formation est conclu en vue de l'acquisition d'une qualification professionnelle, il est alors dénommé contrat de mission-formation qualification.

#### 4.3.2.1. La durée du contrat

Le contrat de mission-formation qualification, dont les dispositions sont précisées dans le contrat type annexé au présent accord, conclu entre l'entreprise de travail temporaire et l'intérimaire, ne peut être d'une durée inférieure à 6 mois et ne peut excéder 24 mois.

#### 4.3.2.2. La formation

Les séquences d'enseignements généraux, professionnels et technologiques ne peuvent être d'une durée inférieure au quart de la durée totale du contrat et font l'objet d'une convention de formation.

Quand la formation se déroule sur le lieu de production, elle respecte les conditions réglementaires prévues à cet effet. L'entreprise ou les entreprises utilisatrices dans la(les)quelle(s) se déroule cette formation est (sont) partie(s) prenante(s) à la convention passée avec l'organisme de formation. Le contrat de mission-formation qualification doit comporter, en annexe, le plan de formation pratique ainsi que la convention de formation signée avec le centre de formation

interne ou externe de l'entreprise utilisatrice.

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 jeune se déroulent dans les conditions prévues par le contrat.

#### 4.3.2.3. La rémunération de l'intérimaire

Pendant les périodes de formation, la rémunération versée à l'intérimaire est au moins égale à :

- pour les intérimaires de 16 à 17 ans : 30 % du Smic la première année, 45 % la deuxième année ;
- pour les intérimaires de 18 à 20 ans : 50 % du Smic la première année, 60 % la deuxième année ;
- pour les intérimaires de 21 ans à 25 ans : 65 % du Smic la première année, 75 % la deuxième année ;
- pour les intérimaires de 26 ans et plus : le Smic.

Pendant les périodes de mission, la rémunération est établie conformément aux dispositions de l'article L. 124-4-2 du code du travail.

En tout état de cause, la rémunération mensuelle allouée à l'intérimaire ne peut être inférieure aux minimums définis pour les périodes de formation.

En outre, sur l'ensemble de la période couverte par le contrat de mission-formation qualification, le salarié ne peut percevoir, en fonction de son âge et de la durée de son contrat, une rémunération totale inférieure, variant entre 30 % et 75 % du salaire de référence moyen correspondant aux périodes de mission.

Le contrat de mission-formation qualification 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 à l'intérimaire l'indemnité compensatrice de congés payés correspondant aux droits acquis par le salarié. A la fin du contrat, l'entreprise de travail temporaire doit s'assurer du respect des dispositions du paragraphe précédent.

### **Article 4-3.3** En vigueur étendu

Lorsque le contrat de mission-formation est conclu en vue de l'adaptation à un emploi, il est dénommé alors contrat de mission-formation adaptation.

#### 4.3.3.1. La durée du contrat

Le contrat de mission-formation adaptation, dont les dispositions sont précisées dans le contrat type annexé au présent accord, conclu entre l'entreprise de travail temporaire et l'intérimaire, ne peut être d'une durée inférieure à 6 mois et ne peut excéder 12 mois.

#### 4.3.3.2. La formation

Les séquences de formation ne peuvent être inférieures à 200 heures. La prise en charge du FAF-TT peut porter sur un nombre d'heures supérieur, variable en fonction de la durée totale du contrat de mission-formation adaptation :

- contrat de 6 mois et plus : 300 heures maximum ;
- contrat de 12 mois : 600 heures maximum.

Les deux tiers des heures de formation doivent être dispensées par un organisme de formation.

Les séquences de formation sur le lieu de production ne doivent pas excéder le tiers de la période consacrée aux enseignements.

Quand la formation se déroule sur le lieu de production, elle respecte les conditions réglementaires prévues à cet effet ; l'entreprise ou les entreprises utilisatrices dans la(les)quelle(s) se déroule cette formation est (sont) partie(s) prenante(s) à la convention passée avec l'organisme de formation. Le contrat de mission-formation adaptation doit comporter, en annexe, le plan de formation pratique ainsi que la convention de formation signée avec le centre de formation interne de l'entreprise utilisatrice.

#### 4.3.3.3. La rémunération de l'intérimaire

Pendant les périodes de formation, la rémunération versée au jeune ne doit pas être inférieure au Smic.

Pendant les périodes de mission, la rémunération est établie conformément aux dispositions de l'article L. 124-4-2 du code du travail.

En tout état de cause, la rémunération mensuelle allouée au salarié temporaire ne peut être inférieure au Smic.

En outre, sur l'ensemble de la période couverte par le contrat de mission-formation adaptation, le salarié ne peut percevoir, en fonction de son âge et de la durée de son contrat, une rémunération totale inférieure à 80 % du salaire de référence moyen correspondant aux périodes de mission.

Le contrat de mission-formation adaptation 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 à l'intérimaire l'indemnité compensatrice de congés payés correspondant aux droits acquis par le salarié. A la fin du contrat, l'entreprise de travail temporaire doit s'assurer du respect des dispositions du paragraphe précédent.

*NOTA : Arrêté du 1er avril 2003 art. 1 : l'article 4-3-3-2 (la formation) du chapitre III du titre IV est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article D. 981-13 du code du travail.*

### **Article 4-3.4** En vigueur étendu

Le CMJI est conclu en vue de permettre à un intérimaire non qualifié d'accéder à un premier niveau de qualification.

#### 4.3.4.1. Les bénéficiaires

Les entreprises de travail temporaire peuvent proposer un contrat de mission-formation jeune intérimaire à un intérimaire remplissant les conditions suivantes :

- ne pas être diplômé de l'enseignement technique ou général. Toutefois, les intérimaires titulaires d'un diplôme n'offrant pas de débouchés dans le bassin d'emplois ou n'ayant jamais travaillé dans la qualification, pour ceux titulaires au plus d'un niveau IV, pourront se voir proposer un contrat de mission-formation jeune intérimaire ;

- avoir une pratique de l'entreprise acquise dans le cadre de missions de travail temporaire d'au moins 507 heures au cours des 12 mois précédant la signature du contrat ;

- avoir moins de 26 ans.

#### 4.3.4.2. La durée du contrat de mission-formation jeune intérimaire

Le contrat de mission-formation jeune intérimaire est conclu pour la durée calendaire du stage de formation. Il est d'une durée minimum de 210 heures et ne peut excéder 1 200 heures.

Un intérimaire ne peut suivre un nouveau contrat de mission-formation jeune intérimaire que si celui-ci lui permet de compléter la qualification acquise lors du précédent contrat.

Dans le cadre de la construction d'un parcours qualifiant, après un CMJI, un intérimaire peut se voir proposer un contrat de qualification ou un contrat d'adaptation dans le respect des règles légales applicables aux successions de contrats de formation en alternance.

Sa durée ne peut être prise en compte dans le calcul de l'ancienneté ouvrant droit au congé individuel de formation des intérimaires.

#### 4.3.4.3. Les actions de formation

L'intérimaire suit des enseignements théoriques généraux, professionnels et technologiques dans un centre de formation.

Les actions de formation doivent être sanctionnées par des unités capitalisables, un diplôme, un titre homologué, un certificat de qualification professionnelle (CQP), un certificat de formation professionnelle (CFP) ou une reconnaissance de la qualification dans une convention collective de branche.

#### 4.3.4.4. L'ingénierie de la formation

Chaque contrat fera l'objet, si nécessaire, d'un bilan de compétences des acquis préprofessionnels et/ou professionnels, réalisé avec le consentement de l'intérimaire par un organisme choisi sur une liste établie par le FAF-TT. Ce bilan aura pour objet, en outre, de valider l'adéquation du projet de formation et du projet professionnel du salarié.

#### 4.3.4.5. La rémunération de l'intérimaire

Pendant le contrat de mission-formation, l'intérimaire est rémunéré sur la base de la rémunération perçue au titre de la dernière mission de travail temporaire effectuée au cours des 12 mois précédant la signature du contrat.

L'intérimaire justifie de cette rémunération par la production des bulletins de salaires correspondants. A défaut de justificatif, il est rémunéré au Smic.

A l'issue de la formation, l'intérimaire percevra une indemnité compensatrice de congés payés dans les conditions définies à l'article L. 124-4-3 du code du travail.

#### 4.3.4.6. Le financement de ces contrats

Le financement des contrats de mission-formation jeune intérimaire est assuré, exclusivement, par le FAF-TT sur les fonds collectés et mutualisés au titre des formations en alternance. Le budget alloué aux contrats de mission-formation jeune intérimaire et aux contrats de mission-formation insertion ne peut excéder la moitié des sommes collectées par le FAF-TT.

Sont imputables sur ce budget, selon des critères définis par le FAF-TT :

- les frais afférents au bilan de compétences effectué dans un organisme agréé par le FAF-TT ;

- tout ou partie des frais de formation et les salaires de l'intérimaire pendant la période de formation, les frais non pris en charge par le FAF-TT pouvant être imputés sur le plan de formation de l'entreprise de travail temporaire ;

- les frais de formation du tuteur et le salaire y afférent.

#### 4.3.4.7. Les engagements des parties contractantes

L'entreprise de travail temporaire qui a conclu un tel contrat s'engage à :

- proposer à l'intérimaire, dans les 3 mois suivant la fin de la formation, une ou plusieurs missions de travail temporaire correspondant aux actions de formation suivies, lui permettant d'expérimenter ses acquis ;

- dans le cas où l'entreprise de travail temporaire n'aurait pas été en mesure, sauf motifs légitimes reconnus par le FAF-TT, de proposer à l'intérimaire une ou plusieurs missions d'une durée totale cumulée égale au tiers de la durée de la formation, les frais pédagogiques seront imputés sur le plan de formation de l'entreprise de travail temporaire ;

- adresser au FAF-TT tous les éléments lui permettant d'apprécier le processus d'intégration de l'intérimaire, notamment en ce qui concerne les missions effectuées postérieurement à la formation, ainsi que l'évaluation de la formation reçue réalisée par le tuteur en liaison avec l'organisme de formation et selon des modalités définies par le FAF-TT.

L'intérimaire qui signe un contrat de mission-formation jeune intérimaire s'engage à suivre la formation prévue au contrat et à accepter les missions correspondant à la formation suivie qui lui sont proposées à l'issue dudit contrat.

#### 4.3.4.8. L'évaluation des résultats

Lorsque la formation est sanctionnée par un titre homologué, des unités capitalisables, un diplôme ou un certificat de qualification professionnelle, l'employeur s'assure, avec l'organisme de formation, de la présentation du jeune aux épreuves prévues.

Lorsque la formation conduit à une qualification reconnue dans une convention collective de branche, l'évaluation de la formation est réalisée dans les conditions

définies par cette branche.

Lorsque la formation est sanctionnée par un certificat de formation professionnelle, l'évaluation est réalisée dans les conditions définies par la CPNE du travail temporaire.

#### 4.3.4.9. L'accord préalable du FAF-TT

Toute entreprise qui envisage de conclure un contrat de mission-formation jeune intérimaire doit obtenir du FAF-TT un accord préalable, permettant le remboursement des frais engagés sur les fonds mutualisés de l'alternance.

L'accord, pour de nouveaux contrats de mission-formation jeune intérimaire, pourra être refusé aux entreprises qui n'auront pas tenu, sauf motif légitime, leur engagement de fournir des missions à l'issue de la formation.

Le comité d'entreprise, ou à défaut les délégués du personnel, donne son avis sur les conditions d'accueil, d'insertion et de formation des jeunes bénéficiaires de ce contrat, conformément aux dispositions de l'article L. 933-3 du code du travail.

*NOTA : Arrêté du 1er avril 2003 art. 1 : l'article 4-3-4 (le contrat de mission-formation jeune intérimaire) du chapitre III du titre IV est étendu sous réserve d l'application des dispositions de l'article 30 de la loi de financ pour 1985, et notamment de la conclusion d'un accord entre les représentants de la profession du travail temporaire et ceux de l'Etat.*

### **Article 4-3.5** En vigueur étendu

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 de les aider à reprendre contact avec le milieu du travail.

Le contrat de mission-formation insertion 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.

#### 4.3.5.1. Les bénéficiaires

Ce contrat peut être proposé par une entreprise de travail temporaire à un demandeur d'emploi rencontrant des difficultés d'insertion ou de réinsertion sur le marché du travail, notamment :

- les jeunes sortant du système éducatif sans expérience de l'entreprise, quel que soit leur niveau de formation ;
- les femmes ou les hommes reprenant une activité après une période de suspension d'activité ;
- les bénéficiaires du revenu minimum d'insertion ;
- les travailleurs handicapés ;
- les demandeurs d'emploi de longue durée.

#### 4.3.5.2. La durée du contrat de mission-formation insertion

Le contrat de mission-formation insertion est conclu pour une durée comprise entre 210 et 420 heures.

Pour un contrat de 210 heures, un tiers des heures est consacré à la formation théorique dans un organisme de formation, un tiers à la formation pratique dans une ou des entreprises utilisatrices et un tiers 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 ne peut être inférieure à 70 heures et la formation pratique dans l'entreprise utilisatrice ne peut être supérieure à la durée de la formation théorique.

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 de formation.

A 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 de mission-formation insertion, un intérimaire peut se voir proposer un CMJI, un contrat de qualification et/ou un contrat d'adaptation.

#### 4.3.5.3. La rémunération de l'intérimaire

Pendant la formation pratique en entreprise et la formation théorique en organisme de formation, la rémunération de l'intérimaire ne peut pas être inférieure au SMIC.

Pendant les périodes de mission, la rémunération de l'intérimaire est établie conformément aux dispositions de l'article L. 124-4-2 du code du travail.

Sur l'ensemble de la période couverte par le contrat de mission-formation insertion, l'intérimaire ne peut percevoir une rémunération inférieure au SMIC.

#### 4.3.5.4. Le financement des contrats de mission-formation insertion

Le financement des contrats de mission-formation insertion est assuré, exclusivement, par le FAF-TT sur les fonds collectés et mutualisés au titre des formations en alternance. Le budget alloué aux contrats de mission-formation jeune intérimaire et aux contrats de mission-formation insertion ne peut excéder la moitié des sommes collectées par le FAF-TT.

Sont imputables, selon les critères définis par le FAF-TT :

- les frais afférents au bilan de compétences effectué dans un organisme agréé par le FAF-TT ;



- tout ou partie des frais de formation et des salaires de l'intérimaire pendant les périodes de formation pratique et théorique. Les frais non pris en charge par le FAF-TT sont imputables sur le budget formation de l'entreprise de travail temporaire ;

- les frais de formation du tuteur et le salaire y afférent.

#### 4.3.5.5. La validation de la formation

La formation dispensée dans le cadre du contrat de mission-formation insertion doit donner lieu à la délivrance d'une attestation remise à l'intérimaire par l'organisme de formation\* (1).

*NOTA : (1) Article exclu de l'extension par arrêté du 1er avril 2003.*

### **Article 4-3.5** En vigueur non étendu

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 de les aider à reprendre contact avec le milieu du travail.

Le contrat de mission-formation insertion 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.

#### 4.3.5.1. Les bénéficiaires

Ce contrat peut être proposé par une entreprise de travail temporaire à un demandeur d'emploi rencontrant des difficultés d'insertion ou de réinsertion sur le marché du travail, notamment :

- les jeunes sortant du système éducatif sans expérience de l'entreprise, quel que soit leur niveau de formation ;
- les femmes ou les hommes reprenant une activité après une période de suspension d'activité ;
- les bénéficiaires du revenu minimum d'insertion ;
- les travailleurs handicapés ;
- les demandeurs d'emploi de longue durée.

#### 4.3.5.2. La durée du contrat de mission-formation insertion

Le contrat de mission-formation insertion est conclu pour une durée comprise entre 210 et 420 heures.

Pour un contrat de 210 heures, un tiers des heures est consacré à la formation théorique dans un organisme de formation, un tiers à la formation pratique dans une ou des entreprises utilisatrices et un tiers 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 ne peut être inférieure à 70 heures et la formation pratique dans l'entreprise utilisatrice ne peut être supérieure à la durée de la formation théorique.

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 de formation.

A 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 de mission-formation insertion, un intérimaire peut se voir proposer un CMJI, un contrat de qualification et/ou un contrat d'adaptation.

#### 4.3.5.3. La rémunération de l'intérimaire

Pendant la formation pratique en entreprise et la formation théorique en organisme de formation, la rémunération de l'intérimaire ne peut pas être inférieure au SMIC.

Pendant les périodes de mission, la rémunération de l'intérimaire est établie conformément aux dispositions de l'article L. 124-4-2 du code du travail.

Sur l'ensemble de la période couverte par le contrat de mission-formation insertion, l'intérimaire ne peut percevoir une rémunération inférieure au SMIC.

#### 4.3.5.4. Le financement des contrats de mission-formation insertion

Le financement des contrats de mission-formation insertion est assuré, exclusivement, par le FAF-TT sur les fonds collectés et mutualisés au titre des formations en alternance. Le budget alloué aux contrats de mission-formation jeune intérimaire et aux contrats de mission-formation insertion ne peut excéder la moitié des sommes collectées par le FAF-TT.

Sont imputables, selon les critères définis par le FAF-TT :

- les frais afférents au bilan de compétences effectué dans un organisme agréé par le FAF-TT ;
- tout ou partie des frais de formation et des salaires de l'intérimaire pendant les périodes de formation pratique et théorique. Les frais non pris en charge par le FAF-TT sont imputables sur le budget formation de l'entreprise de travail temporaire ;
- les frais de formation du tuteur et le salaire y afférent.

#### 4.3.5.5. La validation de la formation

La formation dispensée dans le cadre du contrat de mission-formation insertion doit donner lieu à la délivrance d'une attestation remise à l'intérimaire par l'organisme de formation.

**Article 4-3.6**  
En vigueur étendu

La formation prévue au contrat a une durée de 200 heures minimum. Eu égard à la spécificité du travail temporaire, notamment quant à son encadrement juridique et aux particularités de la relation tripartite, la prise en charge du FAF-TT peut porter sur un nombre d'heures supérieur variable en fonction de la durée totale du contrat :

- contrat de 6 à 12 mois : 300 heures maximum ;

- contrat de 12 mois et plus : 600 heures maximum lorsque la moitié au moins des heures de formation est dispensée dans un centre de formation externe ou interne ;

- contrat à durée indéterminée : 800 heures maximum lorsque la moitié au moins des heures de formation est dispensée dans un centre de formation externe ou interne.

En tout état de cause, la prise en charge du FAF-TT est limitée à 300 heures lorsque le nombre d'heures de formation dispensées dans un centre de formation externe ou interne n'atteint pas les minimums définis ci-dessus.

*NOTA : Arrêté du 1er avril 2003 art. 1 : l'article 4-3-6 (le contrat d'adaptation des salariés permanents) du chapitre III du titre IV est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article D. 981-13 du code du travail.*

**Chapitre IV : Le congé individuel de formation des intérimaires.**

En vigueur étendu

Le congé individuel de formation est un instrument privilégié pour permettre à un 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.

**Article 4-4.1**  
En vigueur étendu

4.4.1.1. Les conditions d'ouverture des droits

L'ancienneté requise pour bénéficier d'un congé individuel de formation est fixé à :

- soit 1 014 heures dans la profession, dont 507 heures dans l'entreprise de travail temporaire (ou le groupe d'entreprises de travail temporaire au sens du 1er alinéa de l'article L. 439-1 du code du travail ou du 6e alinéa de l'article L. 431-1) dans laquelle est déposée la demande. Ces heures s'apprécient toutes missions confondues, sur une période de référence de 12 mois précédant cette date ;

- soit, pour les intérimaires ne réunissant pas la condition d'ancienneté dans l'entreprise à la date de dépôt de la demande, 2 028 heures dans la profession au cours des 24 mois précédents.

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, 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. 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 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.

De plus, à titre dérogatoire, un " équivalent temps " de l'indemnisation 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.

Un salarié hors mission, réunissant ces conditions, peut faire valoir ses droits à un congé individuel de formation jusqu'à 3 mois après la fin de son dernier contrat de mission dans l'entreprise où il les a acquis. Dans ce cas, le début du congé individuel de formation doit intervenir dans les 12 mois suivant la date de la demande. Ces droits sont caducs si, au moment de l'entrée en stage, le bénéficiaire est salarié d'une entreprise extérieure à la profession.

4.4.1.2. L'autorisation d'absence

L'entreprise de travail temporaire qui délivre l'autorisation d'absence est l'employeur de l'intérimaire pendant la durée du congé individuel de formation. A ce titre, c'est à elle qu'il incombe d'établir le contrat de mission-formation et de verser la rémunération qu'elle se fait rembourser par le FAF-TT.

Du fait des conditions particulières d'emploi des 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 l'article L. 931-6 relatives aux conditions de report de la demande de congé.

Toutefois, lorsque la demande de congé 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 homologué, ayant pour but de permettre au salarié 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 1 200 heures.

Au terme de son congé individuel de formation, et si sa mission suspendue se poursuit, le salarié pourra reprendre son poste, s'il en a exprimé l'intention lors de son départ en stage. Si l'entreprise de travail temporaire n'est pas en mesure de permettre au salarié de reprendre sa mission, elle se conformera aux dispositions prévues à l'article L. 124-5 du code du travail.

Un intérimaire dont la demande de congé individuel de formation a été introduite et acceptée dans une entreprise de travail temporaire, en conserve le bénéfice dans une autre, même s'il ne remplit pas, à son égard, les conditions d'ancienneté requises, à la seule condition d'en avoir informé l'entreprise au moment de l'établissement de son contrat de mission. Cette information a notamment pour objet de permettre à l'entreprise de travail temporaire de rechercher une mission compatible avec les dates de déroulement du stage.

#### 4.4.1.3. Le délai de franchise

Un intérimaire ayant bénéficié d'un CIF ne peut prétendre à un autre congé financé par le FAF-TT avant un délai de franchise apprécié dans la profession et exprimé en mois, de la manière suivante :

- pour les CIF d'une durée inférieure ou égale à 600 heures :  
12 mois calendaires ;
- pour les CIF d'une durée supérieure à 600 heures : 24 mois calendaires.

Le délai de franchise s'apprécie entre le dernier jour du CIF précédent et le jour du dépôt de la demande d'autorisation d'absence pour un nouveau CIF.

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.

#### 4.4.1.4. La rémunération

Le salaire de référence pris en compte correspond à la rémunération perçue pour la mission au cours de laquelle le salarié a déposé sa demande d'autorisation d'absence.

Lorsque cette demande est déposée au cours de la période de 3 mois après la fin de son dernier contrat de mission dans l'entreprise où les droits ont été acquis, la rémunération prise en compte est celle perçue au cours de cette mission. Ces dispositions s'entendent sans préjudice et celles prévues par l'accord interprofessionnel du 3 juillet 1991.

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 le FAF-TT.

#### 4.4.1.5. Le stage pratique en entreprise

Au cours d'un congé individuel de formation, la période éventuellement prévue pour effectuer un stage pratique en entreprise, ne peut excéder 30 % de la durée totale de la formation.

### **Article 4-4.2** En vigueur étendu

Les intérimaires, justifiant de 36 mois d'activité, continus ou non, au cours des 5 dernières années dans la branche du travail temporaire, bénéficient d'une priorité dans l'attribution des congés individuels de formation, lorsque la formation choisie par le salarié lui permet d'acquérir une qualification supérieure lui assurant une promotion professionnelle.

Le FAF-TT peut prévoir, d'affecter à cet usage jusqu'au quart des fonds collectés au titre du congé individuel de formation auprès des entreprises de travail temporaire.

### **Article 4-4.3** En vigueur étendu

Les intérimaires qui, à la suite d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle 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 3 mois suivant la fin de l'arrêt de travail ou la reconnaissance de la maladie professionnelle.

La demande de congé est examinée par le FAF-TT, 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 professionnel 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 professionnel est imputé, en priorité, sur la quote-part des fonds mutualisés consacrés au financement des congés individuels de formation, sans préjudice de participations financières des organismes qualifiés.

L'entreprise doit remettre à chaque intérimaire, victime d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle entraînant un arrêt d'une durée supérieure à 28 jours, un document établi par la CPNE ;

- indiquant les conditions d'attribution et les modalités de mise en oeuvre du congé individuel de formation-reconversion et du bilan professionnel ;

- les adresses utiles, notamment, celles des équipes de préparation et de suivi de reclassement ainsi que celle de la COTOREP.

*NOTA : Arrêté du 1er avril 2003 art. 1 : le troisième alinéa de l'article 5-1-1 (les entreprises employant au minimum dix salariés) du titre V est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 961-12 du code du travail.*

## **Chapitre V : Le congé de bilan de compétences.**

### **En vigueur étendu**

Le congé de bilan de compétences créé par l'accord interprofessionnel du 3 juillet 1991 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.

Ce bilan de compétences doit permettre au salarié d'analyser ses compétences professionnelles et individuelles ainsi que ses potentialités mobilisables dans le cadre d'un projet professionnel ou d'un projet de formation. L'action de bilan donne lieu à un document de synthèse destiné à l'usage exclusif du salarié.

### **Article 4-5.1**

#### **En vigueur étendu**

L'ouverture du droit au congé de bilan de compétences des salariés permanents des entreprises de travail temporaire est fixée à 5 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 dans laquelle ils demandent à en bénéficier.

Pour les séminaires, cette condition est ramenée à 2 028 heures sur les 24 derniers mois, lorsque l'ancienneté a été acquise dans la seule profession du travail temporaire, dont 1 014 heures dans l'entreprise dans laquelle ils demandent à en bénéficier.

### **Article 4-5.2**

#### **En vigueur étendu**

Chaque salarié, satisfaisant aux conditions d'ouverture du droit au congé de compétences, peut demander une autorisation d'absence dont la durée correspond à celle de l'action de bilan de compétences, dans la limite maximum de 24 heures par action.

La demande d'autorisation d'absence doit être formulée au moins 2 mois avant la date de l'action de bilan de compétences.

Elle doit indiquer la date de cette action de bilan de compétences, la désignation et la durée de cette action ainsi que le nom de l'organisme qui en est responsable.

Un intérimaire dont le contrat a pris fin et réunissant les conditions requises, peut faire valoir ses droits jusqu'à 3 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.

Pour des raisons motivées de service, l'entreprise ou l'établissement peut reporter, en ce qui concerne les salariés permanents, la satisfaction donnée à une demande, sans que ce report puisse excéder 6 mois.

En ce qui concerne les intérimaires, 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.

### **Article 4-5.3**

#### **En vigueur étendu**

Tout salarié ayant bénéficié d'une autorisation d'absence pour suivre une action de bilan de compétences, ne peut prétendre au bénéfice d'une autre autorisation d'absence dans le même but avant l'expiration d'un délai de franchise de 5 ans ramenée à 3 ans pour les intérimaires.

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.

### **Article 4-5.4**

#### **En vigueur étendu**

L'intérimaire bénéficiaire d'un congé de bilan de compétences doit présenter sa demande de prise en charge, des dépenses afférentes à ce congé, au FAF-TT.

La prise en charge de tout ou partie des dépenses afférentes à ce congé de bilan de compétences est accordée dès lors que :

- l'ensemble des demandes reçues peuvent être simultanément satisfaites, compte tenu des priorités, critères et échéancier définis par le FAF-TT ;

- l'organisme chargé de l'exécution de ce bilan de compétences figure sur une liste établie par le FAF-TT.

### **Article 4-5.5**

#### **En vigueur étendu**

L'intérimaire, qui a obtenu la prise en charge de tout ou partie de ce congé de compétences, bénéficie d'un contrat de mission-formation au sens de l'article L. 124-21 du code du travail, conclu avec l'entreprise de travail temporaire dans laquelle il a effectué sa dernière mission.

Le salarié, bénéficiaire d'un congé de bilan de compétences, a droit à une rémunération calculée à partir de la rémunération qu'il aurait perçue s'il avait continué à travailler, sur les mêmes bases que celle d'un CIF.

La prise en charge de la rémunération s'effectue sur la base de 24 heures par salarié et par action de bilan de compétences.

## **Chapitre VI : L'entretien individuel de formation**

### **Article 4-6.1** En vigueur étendu

Les organisations signataires considèrent que l'entretien individuel de formation est un instrument utile pour faire le point sur les besoins individuels de formation et les perspectives de déroulement de carrière des salariés permanents.

Le SETT recommandera aux entreprises d'en développer la pratique, notamment pour les salariés permanents qui en feraient la demande.

L'entretien individuel de formation aura pour objet d'identifier les compétences déjà acquises par l'exercice de l'activité professionnelle ou par tout autre moyen, et de préciser celles qui restent à acquérir ou à renforcer pour accroître les aptitudes professionnelles des intéressés.

### **Article 4-6.2** En vigueur étendu

Les organisations signataires considèrent que l'entretien individuel est un instrument utile pour orienter le déroulement de carrière des intérimaires qui choisissent de rester dans la profession.

Le SETT recommandera aux entreprises de travail temporaire de ne pas se limiter aux échanges informels existants déjà dans les agences, mais d'accorder, aux intérimaires qui en font la demande, un entretien individuel.

Cet entretien, à contenu strictement professionnel, aura pour objectif d'identifier les perspectives de déroulement de carrière et les possibilités de formation y concourant.

Les intérimaires concernés devront avoir travaillé pour l'entreprise de travail temporaire depuis un certain temps. Il est difficile, compte tenu de l'hétérogénéité des activités et des projets personnels des salariés, de fixer au niveau de la branche une condition d'ancienneté, toutefois, on peut considérer que de tels entretiens devraient être proposés à des intérimaires justifiant, dans l'entreprise, de 24 mois d'activité continue ou non sur une période de 3 ans.

Cet entretien devrait permettre notamment :

- de faire le point sur les compétences acquises ;
- d'analyser le projet professionnel du salarié ;
- de rechercher, conjointement, les moyens de formation à mettre en oeuvre pour favoriser la promotion professionnelle.

Sans préjudice du rôle dévolu aux institutions représentatives du personnel, l'entreprise désigne, parmi le personnel permanent, la personne la plus qualifiée pour conseiller l'intérimaire dans sa démarche et l'informer sur les ressources offertes par la formation professionnelle dans l'entreprise ou la branche.

Les salariés permanents, chargés de cette fonction, pourraient suivre, s'il y a lieu, une formation spécifique, notamment sur les possibilités d'action de formation à leurs dispositions.

## **Chapitre VII : La validation de l'expérience professionnelle.**

### **En vigueur étendu**

Tout salarié d'une entreprise de travail temporaire (permanent ou intérimaire) peut faire reconnaître son expérience professionnelle en vue d'obtenir un diplôme ou un titre à finalité professionnelle.

Pour permettre aux intérimaires de bénéficier de ce dispositif il est nécessaire de prévoir des règles spécifiques.

La démarche est une démarche volontaire du salarié qui peut s'inscrire dans le cadre du plan de formation, après accord de l'entreprise de travail temporaire ou dans le cadre d'un congé individuel de validation de l'expérience professionnelle.

Les 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.

### **Article 4-7.1** En vigueur étendu

#### 4.7.1.1. Le personnel permanent

Pendant la durée des épreuves de validation les salariés permanents sont considérés comme étant en formation au titre du plan de formation de l'entreprise.

La participation d'un salarié permanent à une action de validation de l'expérience professionnelle ne doit pas entraîner de perte de rémunération.

#### 4.7.1.2. Le personnel intérimaire

Pendant la durée des épreuves, l'intérimaire est titulaire d'un contrat de mission-formation tel que prévu à l'article L. 124-21 du code du travail, appelé contrat de mission-validation.

La durée du contrat correspond à la durée des épreuves de validation. Si le processus de validation comporte des périodes de préparation elles peuvent être incluses dans le contrat, après accord de l'entreprise de travail temporaire.

Pendant les épreuves de validation, l'intérimaire est rémunéré conformément aux dispositions de l'article 4.2.4 du présent accord. L'IFM n'est pas due sur ce contrat.

#### 4.7.1.3. La prise en charge financière

Les entreprises de travail temporaire ont la possibilité de prendre en charge les coûts afférents à la validation de l'expérience professionnelle (rémunération, frais de dossier, coût des épreuves, coût de l'accompagnement du salarié, remboursement de frais) sur leur plan de formation.

Le détail de la prise en charge financière par l'entreprise est précisé par écrit et remis au salarié avant le début de l'action.

#### **Article 4-7.2**

En vigueur non étendu

*Les modalités pratiques de validation sont variées et sont prévues par les textes légaux, réglementaires ou conventionnels applicables.*

*Lorsqu'il est prévu une validation en situation de travail, en ce qui concerne les intérimaires deux situations sont possibles :*

- *une évaluation en situation de travail réelle. Celle-ci est réalisée en entreprise ;*
- *une évaluation en situation de travail reconstituée dans un organisme ayant la capacité de l'organiser.*

*Un intérimaire justifiant de 2 années d'expérience professionnelle, tous statuts confondus, peut faire valider ses acquis selon la procédure prévue au présent accord.*

*(1) Article exclu de l'extension par arrêté du 1er avril 2003.*

#### **Article 4-7.3**

En vigueur non étendu

*Un salarié d'une entreprise de travail temporaire peut demander à bénéficier d'un congé individuel de validation de l'expérience professionnelle.*

*La durée du congé correspond à la durée des épreuves de validation. L'organisme financeur a la possibilité de prendre en charge une période plus longue correspondant à la préparation de ladite validation.*

*En ce qui concerne les intérimaires, les dispositions prévues aux 4.4.1.1, 4.4.1.2, 4.4.1.4 du présent accord s'appliquent. Le délai de franchise prévu au 4.4.1.3 ci-dessus n'est pas opposable entre un congé individuel de validation de l'expérience professionnelle et un congé individuel de formation.*

*(1) Article exclu de l'extension par arrêté du 1er avril 2003.*

#### **Article 4-7.4**

En vigueur étendu

La CPNE examinera les modalités adaptées à l'accompagnement des intérimaires en fonction des différents types de validation de l'expérience professionnelle.

### **TITRE V : Les dispositions financières**

#### **Article 5-1 : La contribution des entrep**

En vigueur étendu

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 au personnel intérimaire.

Dans le cadre de cette obligation conventionnelle, les entreprises versent au FAF-TT :

- au titre du congé individuel de formation et des congés de bilan de compétences : 0,30 % de leur masse salariale, déduction faite de la part affectée aux salariés permanents versés directement ou indirectement aux FONGECIFS ;

- 0,40 % au titre des contrats d'insertion en alternance ;

- le solde de la contribution obligatoire est consacré au financement des actions de formation dans le cadre du plan de formation de l'entreprise et, le cas échéant, à divers versements libératoires. Les entreprises effectuent au FAF-TT, à ce titre, un versement minimum de 15 % de la contribution prévue à l'article L. 952-1 du code du travail, déduction faite du montant obligatoire au titre du congé individuel de formation, du montant des sommes défiscalisées au titre de l'insertion professionnelle en alternance des jeunes, des sommes destinées aux chambres de commerce et chambres d'agriculture. En outre, elles versent au FAF-TT le reliquat de la contribution non utilisée à la date d'échéance légale.

NOTA : Arrêté du 1er avril 2003 art. 1 : le troisième alinéa de l'article 5-1-1 (les entreprises employant au minimum dix salariés) du titre V est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 961-12 du code du travail.

#### **Article 5-1 : La contribution des entrep**

En vigueur étendu

La participation des entreprises employant moins de 10 salariés est égale à 0,25 % du montant des salaires payés pendant l'année en cours. Elle est intégralement versée au FAF-TT et se répartit ainsi :

- 0,10 % au titre des formations d'insertion en alternance ;

- 0,15 % au titre du plan de formation.

Les sommes versées par les entreprises employant moins de 10 salariés au FAF-TT sont mutualisées dès leur réception. Le FAF-TT met en place une section particulière au sein de laquelle est assurée la mutualisation et la gestion de ces contributions.

#### **Article 5-2 : Les conventions de partena**

En vigueur étendu

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.

#### **Article 5-2 : Les conventions de partena**

En vigueur étendu

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 en faveur des demandeurs d'emploi, notamment les SAE et les SIFE.

#### **Article 5-2 : Les conventions de partena**

En vigueur étendu

Les entreprises de travail temporaire sont, localement, un des intervenants majeurs du marché du travail. A ce titre, les partenaires 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 l'accès aux financements européens.

### **TITRE VI : Le rôle des instances représentatives et paritaires.**

En vigueur étendu

Le SETT et les organisations syndicales de salariés se réunissent, au niveau de la branche du travail temporaire, au moins tous les cinq ans pour négocier les objectifs et les priorités en matière de formation professionnelle.

### **Chapitre Ier : Les instances représentatives dans l'entreprise.**

En vigueur étendu

Le comité d'entreprise ou d'établissement ou à défaut les délégués du personnel, s'il en existe, doivent délibérer sur un plan annuel de l'entreprise compte tenu notamment du programme triennal éventuellement établi et être tenu au courant de la réalisation de ce plan.

### **Chapitre II : La CPNE.**

En vigueur étendu

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 3 juillet 1991.

#### **Article 6-2.1**

En vigueur étendu

Deux domaines de compétences définis par l'accord national interprofessionnel du 10 février 1969, du 1er mars 1989 et celui du 3 juillet 1991 étendus par un arrêté du ministre du travail, confient à la CNPE une mission en matière d'emploi, d'une part, et en matière de formation professionnelle d'autre part.

6.2.1.1. 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 terme 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.

A 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 CNPE dans ce domaine, sont adoptés à la majorité des membres présents ou représentés.

#### 6.2.1.2. En matière de formation professionnelle

D'une manière générale, la CPNE a pour rôle de promouvoir la politique de formation définie par la branche.

Elle a notamment pour mission :

- de participer à l'étude des moyens de formation, de perfectionnement et éventuellement de réadaptation professionnelle existants pour les différents niveaux de qualification ;
- de suivre l'application des accords conclus à l'issue de la négociation de branche sur les orientations et les moyens de la formation professionnelle ;
- de débattre des critères de qualité et d'efficacité des actions de formation menées par les organismes de formation, de proposer des actions de formation conformes à l'évolution des qualifications prévisibles pour les intérimaires et les permanents salariés du travail temporaire. Elle est consultée sur des projets tendant à modifier les conditions d'obtention et les programmes de préparation du titre homologué ;
- d'examiner le rapport annuel du FAF-TT.

Elle débat des qualifications professionnelles qui doivent être développées dans le cadre du contrat de qualification et des conditions du bon exercice de la mission de tuteur.

Dans le cadre des orientations élaborées par la négociation la branche :

- elle définit des priorités en matière de congés individuels de formation et en informe le COPACIF et le FAF-TT ;
- elle prépare la réunion de commission de branche préalablement à toute conclusion de contrats d'objectifs, d'engagement de développement de la formation professionnelle (EDDF), de contrats d'études sur les perspectives d'évolution des emplois et des qualifications (CEP). Elle est informée des conclusions de ces études ;
- elle examine le bilan du contrat mission-formation jeune intérimaire et du contrat de mission-formation insertion. Elle peut proposer des aménagements pour en améliorer l'efficacité.

Dans ce domaine, la CPNE peut demander au FAF-TT de diligenter toute étude pour préparer ses décisions en sollicitant notamment l'appui d'organismes qualifiés susceptibles de lui apporter des éléments de réflexion et d'analyse. La CPNE est destinataire des travaux conduits par l'observatoire des métiers et le CEREQ en ce qui concerne les changements qualitatifs observés, les emplois nouveaux qui apparaissent et les perspectives à court et moyen terme. En outre, les institutions de la branche (retraite, prévoyance, FAF-TT, FAS-TT, CPN-TT) doivent faire parvenir, notamment, les éléments de statistiques démographiques de la branche.

Le financement de ces éventuelles études s'impute sur le fonds du FAF-TT après délibération de son conseil d'administration.

*NOTA : Arrêté du 1er avril 2003 art. 1 : la neuvième alinéa de l'article 6-2-1-2 (en matière de formatio professionnelle) du chapitre II du titre VI est étendu sous*



**Article 6-2.2**  
En vigueur étendu

6.2.2.1. La périodicité des réunions

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 CPPN-TT le sont aussi de la CPNE.

Lorsque la CPPN-TT se réunit en formation de commission paritaire de l'emploi, les représentants des 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.

6.2.2.2. La prise en charge des frais

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 salariés à l'occasion des réunions de la commission paritaire professionnelle nationale du travail temporaire.

6.2.2.3. Le secrétariat de la CPNE

Le secrétariat de la CPNE est assuré par le secrétariat de la CPPN-TT.

6.2.2.4. Les convocations aux réunions et l'ordre du jour

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 III : Le FAF-TT.**

En vigueur étendu

La convention portant création du FAF-TT et les statuts du FAF-TT tels qu'ils résultent de l'accord du 20 janvier 1995 sont inchangés, sauf en ce qui concerne :

**Article 6-3.1**  
En vigueur étendu

Article 7 : le premier tiret est rédigé de la manière suivante :

- pour les entreprises employant au minimum 10 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 intérimaires à la formation, les remboursements au titre de l'option C ne peuvent concerner que ces salariés.

Article 9 : les deuxième, troisième et quatrième paragraphes sont supprimés.

Les références à l'accord du 15 octobre 1991 sont remplacées par des références au présent accord.

**Article 6-3.2**  
En vigueur étendu

Article 6 : le cinquième paragraphe est rédigé de la manière suivante :

Pour pallier l'empêchement d'un administrateur titulaire, les organisations syndicales de salariés désigneront un suppléant par organisation. L'organisation patronale pourra désigner jusqu'à 5 suppléants.

Article 16 : le premier paragraphe est rédigé de la manière suivante :

Le pourcentage des ressources du fonds d'assurance formation réservé aux frais de gestion de ce dernier sont fixés conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Les références à l'accord du 15 octobre 1991 sont remplacées par des références au présent accord.

**Article 6-3.3**  
En vigueur étendu

Au-delà de son rôle de collecteur des contributions des entreprises de travail temporaire le FAF-TT doit développer d'autres services au bénéfice :

Des intérimaires :

Dans le cadre des congés individuels de formation, le FAF-TT doit développer le conseil individualisé pour permettre aux intérimaires de construire un projet personnel leur permettant de développer leur qualifications professionnelle. Ce conseil doit se faire au plus près des salariés, il appartient au FAF-TT de rechercher les moyens d'être présent ou représenté localement.

L'offre de formation doit être étudiée afin d'orienter les intérimaires qui le souhaitent vers les organismes proposant des formations prenant en compte leur expérience afin de proposer des actions adaptées à leurs besoins.

Des entreprises de travail temporaire :

Le FAF-TT doit utiliser tous les moyens modernes de communication afin de simplifier les formalités administratives liées à la gestion des demandes de remboursement des actions menées par les entreprises.

L'action de conseil auprès des entreprises, notamment auprès des PME, doit être développée, afin de permettre un accès égal des intérimaires à la formation professionnelle quelle que soit l'entreprise de travail temporaire pour laquelle ils travaillent.

Face au développement de l'offre de formation, le FAF-TT doit être à même de conseiller les entreprises et de les aider à exprimer leurs besoins afin de trouver l'organisme susceptible d'y répondre au mieux.

Les partenariats locaux en matière de formation professionnelle se développant, le FAF-TT doit poursuivre le développement de son réseau de représentants régionaux.

Les organisations signataires considèrent qu'il appartient au FAF-TT d'assurer un service d'information et de conseil auprès des entreprises de travail temporaire d'insertion en se dotant de l'expertise nécessaire.

Des institutions représentatives du personnel :

Le FAF-TT informe, à leur demande, les institutions représentatives du personnel des entreprises de travail temporaire sur les différents dispositifs de formation professionnelle.

Ces objectifs sont mis en place sous l'impulsion et le contrôle du conseil d'administration du FAF-TT.

## **TITRE VII : Les dispositions finales**

### **Article 7-1**

En vigueur étendu

Le présent accord annule et remplace :

- l'accord national relatif à la formation professionnelle des salariés des entreprises de travail temporaire du 15 octobre 1991 modifié par avenant le 2 avril 1996, le 4 février 1997 et le 10 février 1999 ;

- l'accord relatif au contrat de mission-formation jeunes intérimaires du 28 mars 1997.

### **Article 7-2**

En vigueur étendu

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il fera l'objet d'un réexamen tous les 5 ans.

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

### **Article 7-3**

En vigueur étendu

Le présent accord entrera en application le surlendemain du jour de la publication au Journal officiel de son arrêté d'extension.

### **Article 7-4**

En vigueur étendu

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 quelconque des parties signataires.

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 le mois suivant la lettre de notification.

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

Aucune demande de révision ne pourra être introduite dans les 6 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 l'accord avec toute nouvelle prescription légale ou conventionnelle interprofessionnelle.

### **Article 7-5**

En vigueur étendu

Le présent accord fera l'objet des formalités de dépôt et d'extension prévues par le code du travail.

# Textes Attachés

## Droit individuel à la formation Accord du 20 octobre 2000

SETT.

CFT fédération des services ;  
CFTC-CSFV ;  
CFE-CGC FNECS.

### Préambule

#### En vigueur non étendu

Les entreprises de travail temporaire assurent, chaque jour, la mise en relation de l'offre et de la demande d'emploi. Cette action permet de satisfaire les besoins temporaires de main-d'oeuvre de l'économie, tout en permettant au salarié intérimaire de conserver un seul employeur dont l'objectif est de lui assurer un enchaînement de missions par le transfert de ses acquis professionnels d'une entreprise utilisatrice à une autre.

Cette transférabilité du savoir-faire et l'enchaînement des missions, qui doivent permettre la progression de carrière de l'intérimaire, sont d'autant mieux assurés qu'ils sont accompagnés d'une politique de formation continue tournée vers l'emploi.

Les partenaires sociaux du travail temporaire ont construit et développé, depuis 1983, des dispositifs de formation dans le cadre du plan et de l'alternance, c'est-à-dire dans un cadre où la décision ultime de faire revient à l'entreprise.

Aujourd'hui, il paraît possible et souhaitable de créer, au bénéfice des intérimaires, un droit individuel qui leur donne accès à des formations librement choisies.

La construction d'un parcours visant au développement des compétences ne peut pas se faire sans une implication forte de l'intérimaire. L'entretien individuel, prévu par l'accord du 20 octobre 2000 relatif aux priorités, objectifs et moyens de la formation professionnelle dans le travail temporaire, est un moment privilégié pour identifier les perspectives de déroulement de carrière et les possibilités de formation y concourant.

Ce nouveau droit individuel vise à permettre à l'intérimaire de construire, à son initiative et avec son agence, un parcours lui permettant d'associer à l'enchaînement des missions des temps de formation voire des temps de validation des acquis.

*Le présent accord est renouvelé pour une durée de 1 an à compter du 1er janvier 2004. En conséquence, cet accord cessera de produire ses effets au plus tard au 31 décembre 2004 (Avenant du 26 septembre 2003).*

### Les conditions d'ouverture du droit.

#### Article 1

#### En vigueur non étendu

Les intérimaires justifiant de 2 718 heures dans la profession du travail temporaire dont 2 174 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 35 heures par tranche de 2 718 heures travaillées, dans la limite de 105 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.

Pour la première année d'application du présent accord, le droit ouvert est limité à 35 heures, y compris pour les salariés dont l'ancienneté serait supérieure à 2 718 heures.

Il appartient à l'intérimaire de justifier de son ancienneté en produisant les bulletins de paie et/ou les attestations ASSEDIC correspondants à la période de référence.

### Les actions de formation concernées.

#### Article 2

#### En vigueur non étendu

L'action de formation, choisie par l'intérimaire, doit relever du livre IX du code du travail et lui permettre d'acquérir un complément de qualification ou une qualification nouvelle augmentant ses possibilités d'emploi. Toutefois l'ETT pourra refuser les demandes dont l'objectif professionnel et d'emploi ne serait pas avéré.

Les actions de bilan de compétences et de validation de l'expérience professionnelle relèvent de ce type d'action.

### **La demande de l'intérimaire.**

#### **Article 3**

En vigueur non étendu

L'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.

La demande doit préciser :

- le type d'action de formation choisie ;
- l'organisme de formation pressenti ;
- la période à laquelle l'intérimaire souhaite suivre l'action ;
- l'objectif poursuivi.

L'entreprise de travail temporaire valide le choix de l'intérimaire ou, le cas échéant, propose un autre organisme de formation permettant de mieux répondre à la demande.

La demande du salarié doit être déposée, au moins, 1 mois avant le début de l'action.

### **La réponse de l'entreprise de travail temporaire.**

#### **Article 4**

En vigueur non étendu

Le chef d'entreprise ou son représentant communique sa réponse, à l'intérimaire, dans les 15 jours ouvrables suivant la réception de sa demande.

Si la réponse est positive, l'ETT procède à l'inscription de l'intérimaire à l'action demandée. Les modalités de réalisation de l'action peuvent être aménagées par accord entre les parties.

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 ;
- l'intérimaire ne remplit pas les conditions d'ouverture du droit prévues à l'article 1er ci-dessus ;
- l'action de formation ne correspond pas aux actions prévues à l'article 2 ci-dessus ;
- la procédure prévue à l'article 3 ci-dessus n'a pas été respectée par l'intérimaire ;
- l'intérimaire est en mission au moment de la réalisation de l'action ;
- le salarié est titulaire d'un CDD ou d'un CDI au moment de la réalisation de l'action.

### **L'ordre de prise en compte des demandes des intérimaires.**

#### **Article 5**

En vigueur non étendu

Les demandes des 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 intérimaires, est épuisé l'intérimaire peut renouveler sa demande ultérieurement en respectant les dispositions du présent accord.

### **Le financement.**

#### **Article 6**

En vigueur non étendu

Pour satisfaire les demandes des 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 légale 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.

Le FAF-TT peut allouer des fonds mutualisés aux entreprises en option A et B ayant, sur leur plan de formation, un budget insuffisant pour satisfaire les demandes de leurs intérimaires.

La prise en charge de l'entreprise porte sur les frais pédagogiques et le salaire de l'intérimaire selon les modalités applicables aux actions financées sur le plan de formation. Cette disposition peut être complétée par un accord d'entreprise.

Si la demande porte sur une action de formation d'une durée supérieure à son droit acquis, l'intérimaire peut proposer à l'entreprise de prendre en charge les coûts pédagogiques supplémentaires, lui-même utilisant son compte épargne-temps.

#### **L'information des intérimaires.**

##### **Article 7**

En vigueur non étendu

Les entreprises de travail temporaire informeront les intérimaires de l'existence de ce droit selon des modalités qu'elles définiront.

#### **L'information du comité d'entreprise.**

##### **Article 8**

En vigueur non étendu

Le comité d'entreprise, ou à défaut les délégués du personnel, est informé des demandes relatives au droit individuel à la formation des intérimaires dans le cadre de la consultation annuelle sur le plan de formation prévue à l'article L. 933-3 du code du travail.

#### **La commission de suivi.**

##### **Article 9**

En vigueur non étendu

Il est institué une commission de suivi composée de 2 représentants pour chaque organisation syndicale de salariés signataires du présent accord et d'un nombre égal de représentants du SETT.

Cette commission se réunit chaque année pour suivre l'évolution du dispositif en fonction des éléments communiqués par les entreprises. Elle peut tenir une réunion exceptionnelle, entre 2 réunions annuelles, à la demande des organisations syndicales signataires.

La commission de suivi fera le bilan du présent accord à l'issue de la période d'expérimentation.

#### **La durée de l'accord.**

##### **Article 10**

En vigueur non étendu

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de 3 ans à compter de son entrée en application. Il cessera de produire ses effets au plus tard le 31 décembre 2003.

#### **Clause de sauvegarde.**

##### **Article 11**

En vigueur non étendu

Le présent accord est conclu dans le cadre législatif et conventionnel existant à sa date de signature. Il est susceptible d'être remis en cause si un dispositif de même nature est mis en place par le législateur ou les partenaires sociaux au niveau interprofessionnel.

#### **L'entrée en application.**

##### **Article 12**

En vigueur non étendu

Le présent accord entrera en application le premier jour du mois civil suivant la parution de son arrêté d'extension et au plus tôt le 1er janvier 2001.

### **Prorogation de l'accord du 20 octobre 2000 relatif au droit individuel à la formation Avenant du 26 septembre 2003**

SETT.

Fédération des services CFDT ;  
CFTC-CSFV ;

**En vigueur non étendu**

L'accord du 20 octobre 2000 relatif au droit individuel à la formation des intérimaires a été étendu par l'arrêté du 10 juin 2002 paru au Journal officiel du 16 juin 2002.

Comme prévu à l'article 10 dudit accord, il est entré en application le premier jour du mois civil suivant cette publication soit au 1er juillet 2002.

Par ailleurs, le même article 10 prévoit que l'accord cesse de produire ses effets, au plus tard, au 31 décembre 2003. En conséquence le droit individuel à la formation des intérimaires n'aura été expérimenté que sur une période de 18 mois, ce qui, compte tenu des délais de mise en place dans les entreprises, ne permet pas aujourd'hui d'en faire un bilan significatif.

En conséquence, les organisations signataires de l'accord du 20 octobre 2000 relatif au DIF des intérimaires décident :

**Article 1**

**En vigueur non étendu**

L'accord du 20 octobre 2000 relatif au droit individuel à la formation des intérimaires est renouvelé pour une durée de 1 an à compter du 1er janvier 2004. En conséquence, cet accord cessera de produire ses effets au plus tard au 31 décembre 2004.

**Article 2**

**En vigueur non étendu**

Le présent accord est applicable au 1er janvier 2004.

Fait à Paris, le 26 septembre 2003.

## Textes Extensions

### Article 1, article 2, article 3 ARRETE du 10 juin 2002

Le ministre des affaires sociales, du travail et de la solidarité,  
Vu les articles L. 133-1 et suivants du code du travail ;  
Vu l'arrêté du 15 octobre 2001 portant extension de l'accord national professionnel du 8 juin 2000 (trois annexes) relatif à la mise en place d'actions de formation professionnelle dans les entreprises utilisatrices de travail temporaire ;  
Vu l'accord du 20 octobre 2000 relatif au droit individuel à la formation des intérimaires ;  
Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;  
Vu l'avis publié au Journal officiel du 26 janvier 2001 ;  
Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;  
Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords), rendu en séance du 4 juin 2002,

[En vigueur](#)

#### Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de l'accord du 20 octobre 2000 relatif au droit individuel à la formation des intérimaires, les dispositions dudit accord du 20 octobre 2000.

#### Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

#### Article 3

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule Conventions collectives n° 2001/51 en date du 18 janvier 2001.

### Article 1, article 2, article 3 ARRETE du 1 avril 2003

Le ministre des affaires sociales, du travail et de la solidarité,  
Vu les articles L. 133-1 et suivants du code du travail ;  
Vu l'accord national professionnel du 20 octobre 2000 sur les priorités, les objectifs et les moyens de la formation professionnelle conclu dans le secteur du travail temporaire ;  
Vu les demandes d'extension présentées par les organisations signataires ;  
Vu l'avis publié au Journal officiel du 27 décembre 2000 ;  
Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;  
Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords), rendu en séance du 31 janvier 2003,

[En vigueur](#)

#### Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans son champ d'application, les dispositions de l'accord national professionnel du 20 octobre 2002 sur les priorités, les objectifs et les moyens de la formation professionnelle conclu dans le secteur du travail temporaire, à l'exclusion :

- de l'article 4-3-5 (le contrat de mission-formation-insertion) du chapitre III du titre IV, en l'absence de base légale permettant la construction ou le financement du contrat de mission-formation-insertion ;
- de l'article 4-7-2 (les modalités pratiques de validation) du chapitre VII du titre IV, comme étant contraire aux dispositions de l'article L. 335-5 du code de l'éducation, aux termes desquelles la durée minimale requise, pour bénéficier d'une validation de l'expérience, ne peut être inférieure à trois ans ;
- de l'article 4-7-3 (le congé individuel de validation de l'expérience professionnelle) du chapitre VII du titre IV, comme étant contraire aux dispositions des articles R. 931-34 à R. 931-38 du code du travail, issues du décret n° 2002-795 du 3 mai 2002 relatif au congé pour validation des acquis de l'expérience, en ce qu'elles n'exigent pas de conditions d'ancienneté pour l'obtention de ce congé.

L'article 2-2-4 (adapter la qualification des intérimaires à l'évolution des règles permettant d'exercer un métier) du chapitre II du titre II est étendu sous réserve de l'application des dispositions combinées de l'article L. 900-2 et du troisième alinéa de l'article L. 231-3-1 du code du travail.

L'article 4-3-3-2 (la formation) du chapitre III du titre IV est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article D. 981-13 du code du travail.

L'article 4-3-4 (le contrat de mission-formation jeune intérimaire) du chapitre III du titre IV est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article 30 de la loi de finances pour 1985, et notamment de la conclusion d'un accord entre les représentants de la profession du travail temporaire et ceux de l'Etat.

L'article 4-3-6 (le contrat d'adaptation des salariés permanents) du chapitre III du titre IV est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article D. 981-13 du code du travail.

Le cinquième alinéa de l'article 4-4-3 (le congé individuel de formation-reconversion) du chapitre IV du titre IV est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 951-3 du code du travail.

Le troisième alinéa de l'article 5-1-1 (les entreprises employant au minimum dix salariés) du titre V est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 961-12 du code du travail.

Le neuvième alinéa de l'article 6-2-1-2 (en matière de formation professionnelle) du chapitre II du titre VI est étendu sous réserve de l'application des dispositions des articles L. 931-8-2 et R. 931-20 du code du travail.

## Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

## Article 3

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2002/50 en date du 15 janvier 2001.



# Accord du 21 avril 1999 relatif au temps de travail

## Texte de base

### Temps de travail

SETT.

Fédération des services CFDT ;  
FNECS CFE-CGC.

### Préambule

#### En vigueur étendu

Les signataires du présent accord ont décidé de s'engager sans réserve dans la réduction du temps de travail afin de favoriser le développement de l'emploi et l'amélioration des conditions de travail des salariés permanents des entreprises de travail temporaire. En conséquence les parties sont convenues d'anticiper le passage aux 35 heures pour les entreprises de plus de 20 salariés permanents.

Cet accord doit permettre une augmentation du nombre des salariés permanents qui sont actuellement d'environ 16 000 à travailler dans 800 entreprises. Il appartient à chaque entreprise de déterminer le nombre d'embauches et la nature des contrats (CDI ou CDD), en fonction de sa taille et de sa situation économique. En cas de recours aux CDD il est souhaitable que la durée de ces contrats ne soit pas inférieure à 6 mois. Dans le cadre de ces embauches, les entreprises prendront en compte la situation particulière des demandeurs d'emploi rencontrant les difficultés d'insertion sur le marché du travail notamment les travailleurs handicapés.

Un accord d'anticipation est possible à condition de tenir compte des spécificités d'une activité de services aux entreprises exercée par des petites unités de travail dispersées sur le territoire national (3 750 agences), activité qui nécessite souplesse d'organisation et disponibilité des salariés. La charge de travail peut être difficilement planifiée et maîtrisée. C'est la raison pour laquelle les organisations signataires ont défini des modalités de décompte et d'organisation du temps de travail permettant le meilleur équilibre possible entre les aspirations légitimes des salaires et les obligations des entreprises vis-à-vis des intérimaires et des clients.

En ce qui concerne le personnel d'encadrement et le personnel non sédentaire, les organisations signataires affirment leur volonté de mettre en oeuvre des dispositions adaptées à leur activité pour leur permettre de bénéficier d'une réduction réelle de leur temps de travail.

Sauf accord défensif conclu dans le cadre de la loi du 13 juin 1998 l'application des dispositions du présent accord s'accompagne du maintien de la rémunération fixe mensuelle de base des salariés concernés par la réduction du temps de travail.

Les parties signataires s'entendent pour que les entreprises de travail temporaire de moins de 50 salariés permanents puissent appliquer directement cet accord et notamment les modalités du chapitre 2 lorsqu'elles souhaitent réduire le temps de travail en recourant aux aides de l'Etat. Dans les entreprises de 50 salariés permanents et plus, disposant d'une représentation syndicale et n'ayant pas conclu d'accord de réduction du temps de travail (loi Aubry ou loi Robien), une négociation sera engagée après la signature du présent accord de branche. Les entreprises de 50 salariés permanents et plus dans représentation syndicale sont invitées à mettre en place de la négociation collective pour réduire le temps de travail en utilisant la procédure de mandatement instaurée par l'accord de branche du 18 décembre 1997.

Le présent accord forme un ensemble cohérent et équilibré. Certaines de ses dispositions nécessiteront d'être prises en compte dans la deuxième loi prévue pour la fin de l'année 1999. Si tel n'était pas le cas, les organisations signataires conviennent de se revoir pour de nouvelles négociations en vue d'adapter le présent accord aux nouvelles dispositions législatives.

Le présent accord ne concerne que les salariés permanents des entreprises de travail temporaire et des entreprises de travail d'insertion. En effet, conformément à l'article L. 124-4-6 du code du travail, les intérimaires, pendant les missions, sont soumis aux conditions de travail applicables dans l'entreprise utilisatrice, notamment en ce qui concerne la durée du travail. En conséquence, ils suivent le régime de la durée du travail des salariés des entreprises utilisatrices.

## Chapitre 1er : Dispositions conventionnelles sur la durée et l'organisation du travail.

### En vigueur étendu

Les parties signataires entendent par le présent accord et dans l'esprit de la loi du 13 juin 1998 d'orientation et d'incitation à la réduction du temps de travail, inciter les entreprises de travail temporaire à mettre en oeuvre une réduction effective du temps de travail, adaptée à leur situation spécifique, et ayant des effets positifs sur l'emploi.

En tout état de cause, il est souhaitable que la réduction de la durée du travail, dès lors qu'elle induit des modifications importantes en matière d'organisation et de conditions de travail, soit précédée d'une concertation avec l'encadrement, les institutions représentatives du personnel et les organisations syndicales de salariés présentes dans l'entreprise.

### Article 1.1 : Durée du travail

#### En vigueur étendu

A compter du 1er octobre 1999 ou le premier jour du mois civil suivant la parution de l'arrêté d'extension du présent accord si celui-ci intervient postérieurement à cette date, la durée conventionnelle du travail des salariés permanents à temps complet est fixée, en moyenne, à 35 heures par semaine, soit 1603 heures (1) sur l'année, pour les entreprises de travail temporaire de plus de 20 salariés permanents.

Pour les entreprises de travail temporaire ayant un effectif égal ou inférieur à 20 salariés permanents cette durée ne s'applique qu'à compter du 1er janvier 2002. Les organisations signataires incitent ces entreprises à réduire la durée du travail de leurs salariés permanents avant cette date.

En application de l'article L. 212-4 du code du travail, le temps de travail effectif est le temps pendant lequel le salarié est à la disposition de l'employeur et doit se conformer à ses directives sans pouvoir vaquer librement à des occupations personnelles. Il appartient aux entreprises de préciser, si nécessaire, les modalités de décompte du temps de travail effectif, en fonction des usages et accords d'entreprise existants.

*NOTA : (1) Modalités de calcul : 365 jours, 104 samedis et dimanches, 25 congés payés, 7 jours fériés = 229 jours travaillés : 5 jours = 45,8 semaines x 35 heures = 1603 heures. NOTA : Arrêté du 4 août 1999 art. 1 : Le premier alinéa de l'article 1.1 relatif à la durée du travail, au chapitre 1er, est étendu sous réserve des dispositions du 1er alinéa de l'article 212-8-2 du code du travail.*

### Article 1.2 : Heures supplémentaires

#### En vigueur étendu

article modificateur

### Article 1.3 : Organisation du temps de t

#### En vigueur étendu

Les organisations signataires sont conscientes de la diversité des types d'organisation du travail mis en oeuvre dans les entreprises de travail temporaire ainsi que de la diversité des horaires accomplis selon les entreprises et les fonctions des salariés permanents.

Il est en conséquence préférable pour l'emploi de privilégier au niveau de la branche, une démarche qui permette aux entreprises d'adopter la solution la plus adaptée à leur situation. Il appartient en effet à chaque entreprise d'examiner, au cas par cas, la mise en oeuvre des formes d'aménagement-réduction du temps de travail permettant d'adapter celui-ci aux exigences de l'organisation du travail.

En tout état de cause, les organisations signataires du présent accord invitent les entreprises à rechercher, à leur niveau, les meilleures solutions pour l'emploi et pour le développement de leur compétitivité condition nécessaire pour que la réduction du temps de travail puisse assurer la pérennité des emplois créés dès lors que la croissance de l'activité accompagne ce mouvement.

Les dispositions définies ci-après ne remettent pas en cause les accords d'entreprise existants relatifs à l'aménagement et/ou réduction du temps de travail. D'autres dispositions d'aménagement et/ou réduction du temps de travail ainsi que des modifications aux modalités fixées dans le présent article peuvent être mises en place dans l'entreprise après la signature d'un accord d'entreprise, notamment avec un salarié mandaté par une organisation syndicale de salariés dans le cadre de l'accord du 18 décembre 1997 relatif à la procédure de mise en oeuvre d'accord d'entreprise au sein des ETT ou dans le cadre de la loi du 13 juin 1998.

Les organisations signataires incitent les entreprises de travail temporaire à privilégier la réduction du temps de travail sous la forme d'une attribution, en tout ou partie, de jours de repos.

#### 1.3.1. Durée moyenne du travail.

La durée du travail peut être calculée par l'employeur sur une période de référence hebdomadaire ou en moyenne [\*mensuelle ou\*] (1) annuelle. Le salarié peut être amené à travailler 4, 5 ou 6 jours sur une semaine en fonction des modalités de réduction et d'aménagement retenues.

Lorsqu'un salarié est amené à travailler 6 jours consécutifs, l'organisation du temps de travail doit lui permettre de prendre le 2e jour de repos hebdomadaire dans un délai maximum de 15 jours suivant la fin de la semaine civile considérée. Ce 2e jour de repos est accolé aux autres jours de repos hebdomadaire sauf accord différent entre l'employeur et le salarié. En tout état de cause, sur 4 semaines civiles consécutives, il ne peut avoir travaillé plus de 5 jours par semaine en moyenne.

#### 1.3.2. Modalités de la réduction.

La réduction du temps de travail, en deçà de 39 heures hebdomadaires, peut être organisée de la manière suivante :

- réduction journalière ;
- réduction hebdomadaire ;
- jours de repos, par demi-journée ou journée complète, regroupées ou non ;

- par une formule mixte conjuguant réduction hebdomadaire et demi-journée ou journée de repos.

Lorsque l'entreprise opte pour une réduction du temps de travail sous une forme comportant l'attribution de demi-journée ou de journée de repos, elle a le choix entre plusieurs modes d'organisation :

- le repos est accordé par semaine ou par quinzaine, les salariés étant occupés 4 jours ou 4 jours et demi ;

- les repos sont accordés sur une période de référence plus large que la semaine ou la quinzaine selon un calendrier fixé à l'avance ;

- la durée hebdomadaire moyenne de travail est fixée à un niveau supérieur à 35 heures et des jours de repos permettent d'assurer la différence et d'obtenir une durée annuelle moyenne de 35 heures sans paiement d'heures supplémentaires en cours de période conformément à l'article 4 de la loi du 13 juin 1998.

Ces modalités peuvent être conjuguées avec celles prévues à l'article 1.9 du présent accord.

Des modalités spécifiques sont prévues pour le personnel d'encadrement à l'article 1.4 ci-dessous.

### 1.3.3. Organisation de la prise des jours de réduction du temps de travail.

La prise des jours de repos est organisée par accord d'entreprise ou à défaut avec l'accord du salarié en tout ou partie à des dates prédéterminées et/ou à des dates libres sur l'année. En tout état de cause, le nombre de jours affectés à des dates prédéterminées est limité à 50 % du nombre de jours total. Pour les jours de repos pris à des dates libres, 50 % le sont au choix du salarié. Le contrôle du respect de cette attribution au choix du salarié est fait sur l'année.

L'accord d'entreprise et à défaut l'employeur détermine les modalités d'organisation, de prise et de report éventuel des jours de réduction du temps de travail en s'assurant de la continuité du service et du respect de l'équité entre les salariés. Par continuité du service on entend la nécessité d'assurer l'ouverture des agences aux horaires habituels.

Les jours de repos doivent être pris au plus tard au cours de l'année de leur acquisition sauf à ce qu'une partie de ces jours alimente un compte-épargne temps conformément aux dispositions de l'accord du 18 décembre 1997 relatif au compte épargne-temps des permanents des entreprises de travail temporaire. Les entreprises qui souhaitent recourir aux aides de l'Etat pourront prévoir un compte épargne-temps répondant aux exigences de la loi du 13 juin 1998.

### \*1.3.4. Modalités de décompte du temps de travail du personnel non sédentaire.

Pour le personnel amené, de par ses fonctions, à exercer tout ou partie de son temps en dehors des locaux de l'entreprise (commerciaux, chefs d'agence,...) l'unité de mesure du temps peut être la journée de travail, la réduction prenant alors la forme de jours de repos. Il n'y a pas lieu d'instaurer, dans ce cas, une autre mesure du temps de travail individuel que le décompte des jours de repos pris ou le décompte des jours travaillés.

Dans le cas où il existerait un lien direct entre la rémunération des objectifs commerciaux et le temps de travail effectif du salarié, l'entreprise recherchera les solutions permettant de tenir compte de la réduction du temps de travail.

En tout état de cause, le salarié doit bénéficier d'un repos d'au moins 11 heures entre deux périodes d'activité.\* (1)

### 1.3.5. Modalités de répartition dans le temps des droits à rémunération.

La rémunération mensuelle des salariés est calculée en moyenne sur la base de la durée du travail applicable dans l'entreprise (lissage de rémunération sur la base de l'horaire moyen). Pour une entreprise ayant une durée hebdomadaire moyenne de référence de 35 heures, la durée mensuelle de référence servant au lissage de la rémunération est de 151,67 heures.

\*Le décompte des heures supplémentaires éventuelles est fait en fin de période de référence. Ces heures font l'objet d'un repos de remplacement ou d'un paiement sur la base des dispositions définies à l'article 1.2 du présent accord.\* (1)

En cas d'embauche ou de rupture du contrat de travail en cours de période de référence, la durée moyenne de travail du salarié est calculée. Si celui-ci a perçu, pour cette période, une rémunération inférieure ou supérieure à celle correspondant au temps de travail effectué, une régularisation est opérée.

Ces dispositions s'appliquent lorsque la réduction du temps de travail est réalisée en tout ou partie sous forme de jours de repos conformément à l'article 4 de la loi du 13 juin 1998.

*NOTA : (1) Termes exclus de l'extension par arrêté du 4 août 1999. NOTA : Arrêté du 4 août 1999 art. 1 : Le troisième tiret du deuxième alinéa de l'article 1.3.2 relatif aux modalités de la réduction du temps de travail, au chapitre 1er, et étendu sous réserve des dispositions de l'article 4 de la loi du 13 juin 1998.*

## **Article 1.4 : Dispositions spécifiques** En vigueur étendu

Les organisations signataires conviennent qu'il est nécessaire de trouver des solutions qui fassent bénéficier les salariés des niveaux VI et V de formes de réduction du temps de travail adaptées aux spécificités de leurs fonctions.

En ce qui concerne la réduction du temps de travail de ce personnel, les organisations signataires privilégient l'attribution, en tout ou partie, de jours de repos, unité de mesure du temps de travail mieux adaptée à leurs fonctions que le strict décompte des heures travaillées.

\*Il n'y a pas lieu d'instaurer, dans ce cas, une autre mesure du temps de travail individuel que le décompte des jours de repos pris ou le décompte des jours travaillés.\* (1)

Au niveau de la branche, les organisations signataires adoptent les dispositions suivantes pour le personnel d'encadrement :

- cadres de niveau VII : il s'agit de cadres dont la nature des fonctions, le niveau de responsabilités et l'importance de leur rémunération impliquent une large indépendance dans l'organisation de leur travail. Leur situation est réglée par leur contrat de travail qui doit notamment définir la fonction qui justifie leur autonomie. Ces salariés ne sont pas soumis à un horaire de travail précis. La rémunération forfaitaire est indépendante du nombre d'heures de travail effectif accomplies durant la période de paie considérée. En conséquence ils sont exclus de la réduction du temps de travail ;

- cadres de niveau VI : ces salariés disposent d'une grande autonomie dans l'organisation de leur travail. Pour les salariés de ce niveau le passage aux 35 heures se traduit par l'attribution forfaitaire d'au moins 10 jours de réduction du temps de travail par année civile. Par accord d'entreprise ou dispositions particulières au contrat de travail, il est possible de substituer à tout ou partie de ces jours un ou des avantages au moins équivalent dont le salarié ne bénéficiait pas avant l'application du présent accord ;

- cadres de niveau V : en ce qui les concerne, la réduction du temps de travail sous la forme de jours de repos sera privilégiée. Dans ce cas, le nombre de jours de repos est proportionnel à la réduction du temps de travail en fonction des modalités retenues par l'entreprise (voir 1.3.2 ci-dessus). Toutefois, pour les entreprises qui choisiraient d'appliquer aux cadres une réduction du temps de travail qui impliquerait un décompte horaire du temps de travail, il convient, comme pour les autres salariés, de mettre en place des modalités de suivi et de contrôle.

En tout état de cause, un cadre doit bénéficier d'un repos d'au moins 11 heures entre 2 périodes d'activité.

*NOTA : (1) Alinéa exclu de l'extension par arrêté du 4 août 1999. NOTA : Arrêté du 4 août 1999 art. 1 : Le premier point du quatrième alinéa de l'article 1.4 relatif aux dispositions spécifiques à l'encadrement, au chapitre 1er, est étendu sous réserve de l'application des articles L. 212-5, L. 212-5-1 et L. 212-6 du code du travail.*

### **Article 1.5 : Formation professionnelle** En vigueur étendu

Les salariés peuvent suivre des actions de formation professionnelle qui se déroulent, en tout ou partie, sur les jours de repos dégagés par la réduction du temps de travail. Les conditions suivantes doivent être réunies :

- 5 jours par année civile pour les formations à l'initiative du salarié ;

- 3 jours par année civile, avec l'accord écrit du salarié, pour les formations figurant au plan de l'entreprise ;

- la formation doit être d'une durée minimale de 2 jours ;

- pour les formations à l'initiative du salarié, les frais pédagogiques sont pris en charge par l'entreprise au titre du livre IX du code du travail après accord de l'employeur ;

- pour les formations figurant au plan de l'entreprise, les frais pédagogiques sont pris en charge par l'entreprise au titre du livre IX du code du travail.

Pour pouvoir s'inscrire dans le cadre de l'alinéa précédent, les actions de formation doivent correspondre aux objectifs définis par les partenaires sociaux dans l'accord du 15 octobre 1991 relatif à la formation professionnelle des salariés des entreprises de travail temporaire. Les simples formations d'adaptation au poste de travail sont exclues du présent dispositif.

Par ailleurs, tout ou partie de l'épargne disponible dans un compte épargne-temps peut être utilisée par le salarié pour participer à une action de formation professionnelle prévue au plan de l'entreprise ou au titre d'un congé individuel de formation. La durée de cette formation peut être, par dérogation à l'accord du 18 décembre 1997, d'une durée inférieure à 6 mois.

*NOTA : Arrêté du 4 août 1999 art. 1 : Le premier alinéa de l'article 1.5 relatif à la formation professionnelle, au chapitre 1er, est étendu sous réserve de l'application de l'article L. 932-1 du code du travail.*

### **Article 1.6 : Salariés à temps partiel** En vigueur étendu

Les salariés à temps partiel bénéficient d'une priorité pour augmenter leur temps de travail conformément aux dispositions de l'article 4.7 de l'accord du 20 mai 1998 relatif au travail à temps partiel des permanents des ETT.

Les salariés à temps partiel présents dans l'entreprise au moment de l'entrée en application de la réduction du temps de travail réduisent leur horaire au prorata de la baisse du temps de travail dans les mêmes conditions financières que les salariés à plein temps.

### **Article 1.7 : Modalités de suivi dans l** En vigueur étendu

Les 2 premières années suivant la mise en place des 35 heures, un bilan est fait par l'employeur et présenté au comité d'entreprise et à défaut aux délégués du personnel. A défaut d'institutions représentatives du personnel dans l'entreprise, le bilan est communiqué à chaque salarié à la fin de l'année civile. Ce bilan est également adressé aux organisations syndicales représentatives présentes dans l'entreprise et signataires du présent accord.

Ce bilan présente l'évolution des effectifs suite à la réduction du temps de travail et le suivi des modalités de l'organisation du temps de travail mise en place.

Les entreprises qui opteront pour les aides de l'Etat au titre de la loi du 13 juin 1998 doivent mettre en place une commission de suivi lorsqu'un accord d'entreprise a été négocié à cet effet. Celle-ci est composée du chef d'entreprise ou de son représentant et d'au moins un représentant par organisation syndicale signataire dudit accord d'entreprise. Le temps passé en réunion ne doit pas entraîner de perte de rémunération. Les modalités de fonctionnement de cette commission sont définies par l'accord d'entreprise.

### **Article 1.8 : Mise en place d'un horaire** En vigueur étendu

Le mode d'organisation du temps de travail doit permettre d'assurer une amplitude d'ouverture des agences supérieure à la durée légale du travail. Il convient de trouver un mode d'organisation qui permette de conjuguer le nécessaire maintien d'un niveau de service et d'accueil des intérimaires et des clients avec une réduction effective du temps de travail des permanents.

Pour répondre à ces objectifs, les entreprises ont la possibilité de définir un horaire collectif décalé. Le personnel de l'établissement est employé suivant un horaire d'ouverture, un horaire de fermeture ou un horaire intermédiaire permettant ainsi l'intervention de plusieurs équipes [\*ou personnes\*] (1) sur une même journée de travail.

Les horaires d'ouverture et de fermeture de l'établissement sont affichés, ils sont fixes et identiques tout au long de l'année, sauf annualisation.

L'affectation du personnel à ces horaires est faite mensuellement. Le planning est affiché sur le lieu de travail avant le début du mois concerné, un salarié ne peut être affecté quotidiennement qu'à un des horaires ainsi définis.

*NOTA : (1) Termes exclus de l'extension par arrêté du 4 août 1999.*

### **Article 1.9 : Organisation du travail en** **En vigueur étendu**

Les parties signataires fixent par le présent article le cadre auquel les entreprises doivent se référer, outre les dispositions légales et réglementaires en vigueur, lorsqu'elles veulent mettre en oeuvre une organisation du temps de travail qui tienne compte de la variation de leur activité, telle que prévue par l'article L. 212-2-1 du code du travail.

#### 1.9.1. Organisation du travail sur l'année.

La répartition de la durée du travail peut être appréciée sur la période de l'année, conformément à l'article L. 212-2-1 du code du travail, à condition que, sur la période retenue, cette durée n'excède pas, en moyenne, 35 heures de travail effectif par semaine.

La période maximale de forte activité va du 1er mai au 30 septembre soit 18 semaines au maximum.

Seules les heures effectuées au-delà de la durée légale en moyenne annuelle ouvrent droit aux majorations de salaire pour heures supplémentaires ou à un repos de remplacement.

En période de faible activité, les horaires hebdomadaires de travail effectif ne peuvent être inférieurs à 20 heures de travail sur 5 jours maximum. En période de haute activité, l'horaire hebdomadaire ne peut excéder 42 heures sur 12 semaines. Un accord d'entreprise ne peut pas déroger au minimum de 20 heures et au maximum de 42 heures quelles que soient les modalités d'annualisation retenues.

Les organisations signataires invitent les entreprises à examiner la situation particulière des femmes enceintes à partir du 4e mois de grossesse.

#### 1.9.2. Programmation indicative des variations d'horaire.

La programmation indicative des variations d'horaires pour la période considérée est communiquée aux salariés et aux institutions représentatives du personnel au moins un mois avant le début de la période.

En cours de période, les salariés sont informés individuellement des changements de leur horaire sous réserve d'un délai de prévenance leur permettant de prendre leurs dispositions en conséquence. Ce délai est de 7 jours ouvrés minimum, ramené à 3 jours ouvrés en cas de circonstances exceptionnelles liées au fonctionnement de l'entreprise. Par circonstances exceptionnelles on entend les situations de nature à ne pas permettre l'ouverture des agences aux horaires habituels.

#### 1.9.3. Lissage des rémunérations.

La rémunération mensuelle des salariés auxquels est appliquée une répartition du temps de travail sur une période de l'année est lissée sur la base de l'horaire moyen effectif de 35 heures de travail.

Le décompte des heures supplémentaires éventuelles est fait en fin de période de référence. Ces heures font l'objet d'un repos de remplacement ou d'un paiement sur la base des dispositions définies à l'article 1.2 du présent accord.

Le contingent d'heures supplémentaires dans le cadre de la mise en place de l'annualisation est de 110 heures.

En cas d'embauche ou de rupture du contrat de travail en cours de période de référence, la durée moyenne de travail du salarié est calculée. Si celui-ci a perçu, pour cette période, une rémunération inférieure ou supérieure à celle correspondant au temps de travail effectué, une régularisation est opérée. En cas de licenciement du salarié, sauf faute grave ou lourde, le trop-perçu ne fait pas l'objet d'un remboursement de la part du salarié.

#### 1.9.4. Recours au chômage partiel.

Le recours au chômage partiel est possible en cours de période. Il intervient selon les conditions légales et interprofessionnelles en vigueur. En période de basse activité le seuil de déclenchement du chômage partiel est 18 heures hebdomadaires.

#### 1.9.5. Application aux contrats à durée déterminée.

Les salariés titulaires d'un contrat à durée déterminée sont concernés par l'annualisation telle que définie au présent article.

A la fin de du contrat la durée moyenne de travail du salarié est calculée. Si celui-ci a perçu, pour cette période, une rémunération inférieure ou supérieure à celle correspondant au temps de travail effectué, une régularisation est opérée.

*NOTA : Arrêté du 4 août 1999 art. 1 : Le troisième alinéa de l'article 1.9.1 relatif à l'organisation du travail sur l'année, au chapitre 1er, est étendu sous réserve de l'application du deuxième alinéa de l'article L. 212-8-5 du code du travail.*

## **Chapitre II : Dispositions particulières applicables aux ETT de moins de 50 salariés permanents souhaitant bénéficier du dispositif d'aide prévu par la loi du 13 juin 1998**

### **En vigueur étendu**

Afin de permettre aux ETT de moins de 50 salariés permanents, dépourvus de délégué syndical, de s'engager dans le dispositif d'aide à la réduction anticipée du travail prévu par la loi du 13 juin 1998 d'orientation et d'incitation relative à la réduction du temps de travail les organisations signataires conviennent des dispositions ci-après.

Le présent chapitre permet aux entreprises, qui le souhaitent, de conclure, auprès de la DDTEFP, une convention de réduction collective de la durée du travail sans autre négociation au niveau de l'entreprise.

Les dispositions du présent chapitre ne s'appliquent qu'à défaut d'accord d'entreprise comportant des dispositions différentes.

Les dispositions du présent chapitre sont applicables dans le cas d'une réduction du temps de travail dans le cadre du développement de l'emploi ou en vue d'éviter des licenciements prévus dans le cadre d'une procédure collective de licenciement pour motif économique.

### **Article 2.1 : Champ d'application** En vigueur étendu

Les dispositions du présent chapitre s'appliquent aux entreprises de travail temporaire dont l'effectif est inférieur à 50 salariés permanents et qui choisissent la réduction de la durée du travail dans le cadre de la loi du 13 juin 1998.

Seuls les salariés permanents étant concernés par le présent accord, les organisations signataires considèrent que le seuil de 50 salariés, permettant aux entreprises de travail temporaire de conclure, auprès de la DDTEFP, une convention sans autre négociation au niveau de l'entreprise, ne doit prendre en compte que les salariés permanents. Le personnel doit être consulté préalablement à la démarche auprès de la DDTEFP.

Tous les salariés permanents de l'entreprise sont concernés par la réduction du temps de travail sans préjudice des dispositions spécifiques concernant le personnel d'encadrement.

### **Article 2.2 : Durée du travail** En vigueur étendu

En application des dispositions de la loi du 13 juin 1998, la durée du travail pour le personnel permanent à temps complet est fixée, [\*au moins\*] (1), à 5 heures par semaine en moyenne à compter du 1er jour du mois suivant la conclusion de la convention avec la DDTEFP, soit 1 603 heures sur une année civile pour un salarié permanent à temps plein.

Pour bénéficier des aides de l'Etat le temps de travail des permanents doit être réduit d'au moins 10 %. Cette réduction peut être portée à 15 %.

*(1) Mots exclus de l'extension par arrêté du 4 août 1999. NOTA : Arrêté du 4 août 1999 art. 1 : Le premier alinéa de l'article 2.2 relatif à la durée du travail, au chapitre 2, est étendu sous réserve des dispositions du 1er alinéa de l'article L. 212-8-2 du code du travail.*

### **Article 2.3 : Développement de l'emploi** En vigueur étendu

En application des dispositions de la loi du 13 juin 1998 et sous réserve de la conclusion de la convention avec la DDTEFP, l'entreprise de travail temporaire qui réduit la durée du travail de 10 % s'engage à embaucher 6 % de salariés équivalent plein temps. Si l'entreprise décide de réduire la durée du travail de 15 %, elle s'engage à procéder à des embauches correspondant au moins à 9 % de l'effectif concerné.

Ces embauches se feront en priorité avec des contrats à durée indéterminée à temps plein ou à temps partiel. Ces embauches doivent intervenir dans le délai d'un an à compter de la date de l'entrée en vigueur de la réduction du temps de travail dans l'entreprise telle que prévue dans la convention signée avec la DDTEFP.

Les salariés qui demanderaient à bénéficier de la priorité de passage à temps plein prévue à l'article 4.7 de l'accord du 20 mai 1998 relatif au travail à temps partiel des permanents des ETT, sont pris en compte comme une embauche à concurrence de l'augmentation de leur temps de travail. Un avenant au contrat de travail est rédigé précisant la nouvelle durée du travail du salarié.

Le chef d'entreprise détermine le nombre d'embauches par catégories professionnelles, le calendrier prévisionnel des embauches ainsi que la durée du maintien de l'emploi qui doit être au moins de deux ans à compter de la dernière embauche effectuée.

Les entreprises qui procèdent à des embauches exclusivement sous contrat à durée indéterminée ou qui embauchent, pour au moins la moitié des 6 %, soit des jeunes de moins de 26 ans y compris sous contrat de formation en alternance ou d'apprentissage, soit des chômeurs âgés de plus de 50 ans, soit des chômeurs de longue durée, soit des bénéficiaires du RMI, soit des personnes handicapées peuvent demander à bénéficier de l'aide supplémentaire prévue par la loi.

### **Article 2.4 : Maintien de l'emploi** En vigueur étendu

Dans le cas où la réduction du temps de travail permettrait d'éviter les licenciements prévus dans le cadre d'une procédure collective de licenciement pour motif économique, l'entreprise définit, après consultation du comité d'entreprise ou à défaut des délégués du personnel, le nombre d'emplois préservés.

Ce dernier doit être équivalent à 6 % au moins de l'effectif auquel s'applique la réduction du temps de travail. Si l'entreprise réduit de 15 % la durée du travail, et s'engage à préserver un volume d'emplois équivalent à 9 % au moins de l'effectif auquel s'applique la réduction du temps de travail, elle bénéficie d'une aide majorée.

La durée du maintien de l'emploi est au moins de 2 ans.

*NOTA : Arrêté du 4 août 1999 art. 1 : L'article 2.4 relatif au maintien de l'emploi, au chapitre 2, est étendu sous réserve du point V de l'article 3 de la loi du 13 juin 1998.*

### **Article 2.5 : Incidences de la réduction** En vigueur étendu

Dans les entreprises s'engageant à développer l'emploi.

Au jour de l'entrée en vigueur de la réduction du temps de travail la rémunération fixe mensuelle de base des salariés présents est maintenue.

Les salariés embauchés, après l'entrée en vigueur de la réduction du temps de travail, atteindront un niveau de rémunération fixe mensuelle de base équivalent au salaire d'embauche pratiqué dans l'entreprise, avant la réduction du temps de travail, au plus tard le 1er janvier 2002.

Dans les entreprises s'engageant à maintenir l'emploi.

Dans ces entreprises, la rémunération des salariés dont le temps de travail est réduit en vue de maintenir l'emploi peut être réduit pour tenir compte des difficultés économiques de l'entreprise.

## **Article 2.6 : Organisation du temps de t** En vigueur étendu

### 2.6.1. Durée moyenne de travail.

La durée du travail peut être calculée par l'employeur sur une période de référence hebdomadaire ou en moyenne mensuelle ou annuelle. Le salarié peut être amené à travailler quatre, cinq ou six jours sur une semaine en fonction des modalités de réduction et d'aménagement retenues.

Lorsqu'un salarié est amené à travailler 6 jours consécutifs, l'organisation du temps de travail doit lui permettre de prendre le 2e jour de repos hebdomadaire dans un délai maximum de 15 jours suivant la fin de la semaine civile considérée. Ce 2e jour de repos est accolé aux autres jours de repos hebdomadaire sauf accord différent entre l'employeur et le salarié. En tout état de cause, sur 4 semaines civiles consécutives, il ne peut travailler plus de 5 jours par semaine en moyenne.

### 2.6.2. Modalités de la réduction.

La réduction du temps de travail en deçà de 39 heures hebdomadaires peut être organisée de la manière suivante :

- réduction journalière ;
- réduction hebdomadaire ;
- jours de repos, par demi-journée ou journée complète, regroupées ou non ;
- par une formule mixte conjuguant réduction hebdomadaire et demi-journée ou journée de repos.

Lorsque l'entreprise opte pour une réduction du temps de travail sous une forme comportant l'attribution de demi-journée ou de journée de repos, elle a le choix entre plusieurs modes d'organisation :

- le repos est accordé par semaine ou par quinzaine, les salariés étant occupés 4 jours ou 4 jours et demi ;
- les repos sont accordés sur une période de référence plus large que la semaine ou la quinzaine selon un calendrier fixé à l'avance ;
- la durée hebdomadaire moyenne de travail est fixée à un niveau supérieur à 35 heures et des jours de repos permettent d'assurer la différence et d'obtenir une durée annuelle moyenne de 35 heures sans paiement d'heures supplémentaires en cours de période conformément à l'article 4 de la loi du 13 juin 1998.

Ces modalités peuvent être conjuguées avec celles prévues aux articles 1.9 et 1.10 du présent accord.

### 2.6.3. Planning prévisionnel des jours de réduction du temps de travail et délai de prévenance.

Lorsque la réduction du temps de travail se fait, en tout ou partie, sous forme de jours de repos, au début de chaque période de référence, l'employeur communique par écrit à chaque salarié un planning prévisionnel des jours de réduction du temps de travail auxquels il a droit sur ladite période. Ces plannings sont affichés sur le lieu de travail.

En fonction des besoins du service, une modification de ce planning prévisionnel peut intervenir sous réserve d'un délai de prévenance de sept jours ouvrés minimum ramené à trois jours ouvrés en cas de circonstance exceptionnelles liées au fonctionnement de l'entreprise. Le salarié est informé par écrit de la modification prévue.

### 2.6.4. Organisation de la prise des jours de réduction du temps de travail.

La prise des jours de réduction du temps de travail est organisée avec l'accord du salarié, en tout ou partie, à des dates prédéterminées et/ou à des dates libres sur l'année. En tout état de cause, le nombre de jours affectés à des dates prédéterminées est limité à 50 % du nombre total. Pour les jours de repos pris à des dates libres, 50 % le sont au choix du salarié. Le contrôle du respect de cette attribution au choix du salarié est fait sur l'année.

L'employeur détermine les modalités d'organisation et de prise des jours de réduction du temps de travail en s'assurant de la continuité du service et du respect de l'équité entre les salariés. En ce qui concerne les jours de repos à l'initiative du salarié, l'employeur peut, afin d'assurer la continuité du service, demander au salarié d'en reporter la prise dans le respect de la procédure prévue à l'article 2.6.3. ci-dessus. Par continuité du service on entend la nécessité d'assurer l'ouverture des agences aux horaires habituels.

Les jours de repos doivent être pris au plus tard au cours de l'année de leur acquisition sauf à ce qu'une partie de ces jours alimente un compte épargne-temps. Le report ne peut dépasser la moitié des jours de repos acquis par le salarié, celui-ci étant tenu d'utiliser son droit à congé dans les 4 ans suivant l'ouverture de ces droits.

### 2.6.5. Modalités de décompte du temps de travail.

En cas d'horaire collectif, l'affichage des heures de début et de fin des périodes de travail du personnel vaut décompte du temps de travail des salariés présents.

Pour le personnel sédentaire non soumis à un horaire collectif, l'affichage des horaires individuels, sur le lieu de travail, vaut décompte du temps de travail des salariés présents.

\*Pour le personnel non sédentaire amené, de par ses fonctions, à exercer tout ou partie de son temps en dehors des locaux de l'entreprise (commerciaux, chefs d'agence ..), l'unité de mesure du temps peut être la journée de travail, la réduction prenant, alors, la forme de jours de repos. Il n'y a pas lieu, dans ce cas, d'instaurer une autre mesure du temps de travail individuel que le décompte des jours travaillés.[\* (1)

En tout état de cause, le salarié doit bénéficier d'un repos d'au moins 11 heures entre deux périodes d'activité.

#### 2.6.6. Modalités de répartition dans le temps des droits à rémunération.

La rémunération mensuelle des salariés est calculée en moyenne sur la base de la durée du travail applicable dans l'entreprise (lissage de la rémunération sur la base de l'horaire moyen). Pour une entreprise ayant une durée hebdomadaire moyenne de référence de 35 heures, la durée mensuelle de référence servant au lissage de la rémunération est de 151,67 heures.

\*Le décompte des heures supplémentaires éventuelles est fait en fin de période de référence. Ces heures font l'objet d'un paiement ou d'un repos de remplacement sur la base des dispositions définies à l'article 1-2 du présent accord.\*] (1)

En cas d'embauche ou de rupture du contrat de travail en cours de période de référence, la durée moyenne de travail du salarié est calculée. Si celui-ci a perçu, pour cette période, une rémunération inférieure ou supérieure à celle correspondant au temps de travail effectué, une régularisation est opérée.

*NOTA : (1) Alinéa exclus de l'extension par arrêté du 4 août 1999. NOTA : Arrêté du 4 août 1999 art. 1 : Le troisième tiret du deuxième alinéa de l'article 2.6.2 relatif aux modalités de la réduction du temps de travail est étendu sous réserve de l'application de l'article 4 de la loi du 13 juin 1998.*

### **Articles 2.7 : Dispositions spécifiques à l'encadrement.**

#### **En vigueur étendu**

Les organisations signataires conviennent qu'il est nécessaire de trouver des solutions qui fassent bénéficier les salariés des niveaux VI et V de formes de réduction du temps de travail adaptées aux spécificités de leurs fonctions.

[\*En ce qui concerne la réduction du temps de travail de ce personnel, les organisations signataires privilégient l'attribution, en tout ou partie, de jours de repos, unité de mesure du temps de travail mieux adaptée à leurs fonctions que le strict décompte des heures travaillées. Il n'y a pas lieu d'instaurer, dans ce cas, une autre mesure du temps individuel que le décompte des jours de repos pris ou le décompte des jours travaillés.\*] (1)

Au niveau de la branche, les organisations signataires adoptent les dispositions suivantes pour le personnel d'encadrement :

Cadres de niveau VII : il s'agit de cadres dont la nature des fonctions, le niveau de responsabilités et l'importance de leur rémunération impliquent une large indépendance dans l'organisation de leur travail. Leur situation est réglée par leur contrat de travail qui doit notamment définir la fonction qui justifie leur autonomie. Ces salariés ne sont pas soumis à un horaire de travail précis. La rémunération forfaitaire est indépendante du nombre d'heures de travail effectif accomplies durant la période de paie considérée. En conséquence ils sont exclus de la réduction du temps de travail.

Cadres de niveau VI : ces salariés disposent d'une grande autonomie dans l'organisation de leur travail. Pour les salariés de ce niveau le passage aux 35 heures se traduit par l'attribution forfaitaire d'au moins 10 jours de réduction du temps de travail par année civile. Par accord d'entreprise ou dispositions particulières au contrat de travail, il est possible de substituer à tout ou partie de ces jours un ou des avantages au moins équivalents dont le salarié ne bénéficiait pas avant l'application du présent accord.

Cadres de niveau V : en ce qui les concerne, la réduction du temps de travail sous la forme de jours de repos sera privilégiée. Dans ce cas, le nombre de jours de repos est proportionnel à la réduction du temps de travail en fonction des modalités retenues par l'entreprise. Toutefois, pour les entreprises qui choisiraient d'appliquer aux cadres une réduction du temps de travail qui impliquerait un décompte horaire du temps de travail, il convient, comme pour les autres salariés, de mettre en place des modalités de suivi et de contrôle.

En tout état de cause, un cadre doit bénéficier d'un repos d'au moins 11 heures entre deux périodes d'activité.

*NOTA : (1) Alinéa exclu de l'extension par arrêté du 4 août 1999. NOTA : Arrêté du 4 août 1999 art. 1 : Le premier tiret de l'alinéa 3 de l'article 2.7 relatif aux dispositions spécifiques à l'encadrement, au chapitre 2, est étendu sous réserve des dispositions des articles L. 212-5, L. 212-5-1 et L. 212-6 du code du travail.*

#### **Article 2.8 : Salariés à temps partiel**

##### **En vigueur étendu**

Les salariés à temps partiel bénéficient d'une priorité pour augmenter leur temps de travail conformément aux dispositions de l'article 4-7 de l'accord du 20 mai 1998 relatif au travail à temps partiel des permanents des ETT.

Les salariés à temps partiel présents dans l'entreprise au moment de l'entrée en application de la réduction du temps de travail réduisent leur horaire au prorata de la baisse du temps de travail dans les mêmes conditions financières que les salariés à plein temps.

#### **Article 2.9 : Modalités de suivi dans l'**

##### **En vigueur étendu**

Les deux premières années un bilan est fait par l'employeur et présenté au comité d'entreprise et à défaut aux délégués du personnel. A défaut d'institutions représentatives du personnel dans l'entreprise, le bilan est communiqué à chaque salarié à la fin de l'année civile.

Ce bilan présente les embauches réalisées en contreparties de la réduction du temps de travail (nombre, forme, catégories professionnelles), l'évolution des effectifs et un suivi des modalités de l'organisation du temps de travail mise en place.

### **Chapitre III : Dispositions communes**

#### **Article 3.1 : Modalités de calcul de l'**

##### **En vigueur étendu**

Considérant que les dispositions du présent accord ne concernent que les permanents des entreprises de travail temporaire et que les intérimaires sont pris en



compte dans les effectifs des entreprises utilisatrices et sont soumis aux dispositions relatives au temps de travail qui y sont applicables, il convient, pour déterminer l'effectif des entreprises de travail temporaire, de ne prendre en compte que les salariés permanents.

**Article 3.2 : Suivi de l'accord**  
En vigueur étendu

Il est créé une commission paritaire de suivi au niveau de la branche.

Cette commission est composée des organisations signataires du présent accord à raison de 2 représentants pour chaque organisation syndicale de salariés signataire et d'un nombre égal de représentants des employeurs.

Cette commission se réunit au cours du quatrième trimestre 1999, du 1er trimestre et du 4e trimestre 2000 pour échanger les informations qu'ils auront pu recueillir sur les incidences de l'accord sur l'emploi et la mise en oeuvre de la réduction du temps de travail dans les entreprises.

**Article 3.3 : Champ d'application**  
En vigueur étendu

Le présent accord s'applique aux entreprises de travail temporaire et aux entreprises de travail temporaire d'insertion.

**Article 3.4 : Entrée en application**  
En vigueur étendu

Le présent accord est applicable le lendemain de la parution au Journal officiel de son arrêté d'extension.

Cet accord fera l'objet d'une demande d'extension.

**Article 3.5 : Durée de l'accord**  
En vigueur étendu

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il peut être révisé ou dénoncé conformément aux dispositions légales.

Toutefois, en cas de remise en cause de l'équilibre du présent accord par des dispositions législatives ou réglementaires postérieures à sa signature, les organisations signataires se réuniront immédiatement en vue de tirer toutes les conséquences de la situation ainsi créée.

## Textes Extensions

### **Arrêté portant extension d'un accord national professionnel portant sur le temps de travail des salariés permanents des entreprises de travail temporaire. JORF 8 août 1999.**

Vu les articles L. 133-1 et suivants du code du travail ;  
Vu l'accord national professionnel du 21 avril 1999 portant sur le temps de travail des salariés permanents des entreprises de travail temporaire ;  
Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;  
Vu l'avis publié au Journal officiel du 11 juin 1999 ;  
Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;  
Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords), notamment les oppositions formulées par les représentants de deux organisations syndicales de salariés ;  
Considérant que les organisations représentatives de l'accord ont organisé la réduction du temps de travail à 35 heures, conformément à la liberté conventionnelle et dans le cadre des dispositions de la loi n° 98-461 du 13 juin 1998 ;  
Considérant qu'à ce titre elles ont fixé des objectifs ainsi que des règles et modalités propres qu'elles ont estimé adaptés à la situation particulière de la branche ;  
Considérant, en outre, que les dispositions de l'accord susvisé sont conformes, sous les réserves et exclusions ci-dessous formulées, aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur,

#### **Article 1, 2, 3** En vigueur

##### Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés permanents compris dans le champ d'application de l'accord national professionnel du 21 avril 1999 visant les entreprises de travail temporaire et les entreprises de travail temporaire d'insertion, les dispositions dudit accord, à l'exclusion :

- des termes : " mensuelle ou " figurant au premier alinéa de l'article 1.3.1 relatif à la durée moyenne du travail, au chapitre 1er ;
- de l'article 1.3.4 relatif aux modalités de décompte du temps de travail du personnel non sédentaire, au chapitre 1er ;
- du deuxième alinéa de l'article 1.3.5 relatif aux modalités de répartition dans le temps des droits à rémunération, au chapitre 1er ;
- du troisième alinéa de l'article 1.4 relatif aux dispositions spécifiques à l'encadrement, au chapitre 1er ;
- des mots : " ou personnes " figurant à la deuxième phrase du deuxième alinéa de l'article 1.8 relatif à la mise en place d'un horaire collectif décalé, au chapitre 1er ;
- des mots : " au moins " figurant au premier alinéa de l'article 2.2 relatif à la durée du travail, au chapitre 2 ;
- du troisième alinéa de l'article 2.6.5 relatif aux modalités de décompte du temps de travail, au chapitre 2 ;
- du deuxième alinéa de l'article 2.6.6 relatif aux modalités de répartition dans le temps des droits à rémunération, au chapitre 2 ;
- du deuxième alinéa de l'article 2.7 relatif aux dispositions spécifiques à l'encadrement, au chapitre 2.

Le premier alinéa de l'article 1.1 relatif à la durée du travail, au chapitre 1er, est étendu sous réserve des dispositions du 1er alinéa de l'article 212-8-2 du code du travail.

Le deuxième alinéa de l'article 1.2 relatif aux heures supplémentaires, au chapitre 1er, est étendu sous réserve des dispositions de l'article L. 212-5 du code du travail, tel qu'interprété par la jurisprudence de la Cour de cassation.

Le troisième tiret du deuxième alinéa de l'article 1.3.2 relatif aux modalités de la réduction du temps de travail, au chapitre 1er, et étendu sous réserve des dispositions de l'article 4 de la loi du 13 juin 1998.

Le premier point du quatrième alinéa de l'article 1.4 relatif aux dispositions spécifiques à l'encadrement, au chapitre 1er, est étendu sous réserve de l'application des articles L. 212-5, L. 212-5-1 et L. 212-6 du code du travail.

Le premier alinéa de l'article 1.5 relatif à la formation professionnelle, au chapitre 1er, est étendu sous réserve de l'application de l'article L. 932-1 du code du travail.

Le troisième alinéa de l'article 1.9.1 relatif à l'organisation du travail sur l'année, au chapitre 1er, est étendu sous réserve de l'application du deuxième alinéa de l'article L. 212-8-5 du code du travail.

Le premier alinéa de l'article 2.2 relatif à la durée du travail, au chapitre 2, est étendu sous réserve des dispositions du 1er alinéa de l'article L. 212-8-2 du code du travail.

L'article 2.4 relatif au maintien de l'emploi, au chapitre 2, est étendu sous réserve du point V de l'article 3 de la loi du 13 juin 1998.

Le troisième tiret du deuxième alinéa de l'article 2.6.2 relatif aux modalités de la réduction du temps de travail est étendu sous réserve de l'application de l'article 4 de la loi du 13 juin 1998.

Le premier tiret de l'alinéa 3 de l'article 2.7 relatif aux dispositions spécifiques à l'encadrement, au chapitre 2, est étendu sous réserve des dispositions des articles L. 212-5, L. 212-5-1 et L. 212-6 du code du travail.

#### Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

#### Article 3

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule Conventions collectives n° 99-18 en date du 15 juin 1999.

# Accord du 22 avril 1994 relatif au contrat de mission formation "jeunes intérimaires" en vigueur pour 2 ans à compter de la publication de l'arrêté d'extension.

## Texte de base

### Contrat de mission formation "jeunes intérimaires"

UNETT;

PROMATT.

CFDT ;

CGT ;

CFTC ;

CGT-FO ;

CGC.

### Préambule

#### En vigueur non étendu

La Commission paritaire nationale de l'emploi (CPNE) s'est réunie au mois de juillet 1993 en vue de rechercher les moyens de favoriser l'intégration dans le marché du travail des jeunes qui constituent plus de 40 % des salariés temporaires.

Par un accord du 16 juin 1986, les organisations professionnelles d'employeur, PROMATT et UNETT, et les organisations syndicales de salariés, CFDT-CFTC, CGC, CGT, CGT-FO, ont cherché à adapter au contrat de travail temporaire les dispositifs d'insertion en alternance des jeunes, notamment le contrat de qualification. Cependant, il apparaît que, dans les faits, l'intégration des jeunes dans le milieu professionnel, grâce à l'amélioration de leur qualification, revêt d'autres formes que celles qui ont été définies par le législateur, sur proposition des partenaires sociaux, en se référant au modèle de l'emploi permanent dans lequel le jeune travaille dans l'entreprise qui initie le processus de formation.

La CPNE a donc recherché des modalités particulières permettant aux intérimaires de compléter l'expérience acquise, lors des missions dans les entreprises utilisatrices, par une formation de nature à améliorer leur qualification et accroître leur capacité d'accès à des missions de travail temporaire plus qualifiées ou directement à des emplois permanents.

Afin de permettre la mise en application de ces propositions, les organisations signataires, réunies en commission mixte le 22 avril 1994, conviennent des dispositions suivantes qui complètent l'accord du 15 octobre 1991 relatif à la formation professionnelle dans le travail temporaire, en ce qui concerne les mesures intéressant la formation en alternance des jeunes.

### Bénéficiaires

#### Article 1

#### En vigueur non étendu

Les entreprises de travail temporaire peuvent proposer à un intérimaire un contrat de mission-formation "jeunes intérimaires" dans les conditions suivantes :

- avoir moins de 26 ans à la signature du contrat ;
- ne pas être diplômé de l'enseignement technique ou général, ou avoir un diplôme n'offrant pas de débouchés dans le bassin d'emploi considéré ;
- avoir une pratique de l'entreprise acquise dans le cadre de missions de travail temporaire d'au moins 507 heures au cours des 12 mois précédents ;
- avoir défini un projet professionnel s'inscrivant dans le cursus de la formation demandée.

## **Durée du contrat de mission-formation "jeunes intérimaires"**

### **Article 2**

En vigueur non étendu

Le contrat de mission-formation "jeunes intérimaires" est conclu pour la durée calendaire du stage de formation. Il est d'une durée minimale de 250 heures et ne peut excéder 1200 heures.

Il ne peut être renouvelé.

Sa durée ne peut être prise en compte dans le calcul de l'ancienneté ouvrant droit au congé individuel de formation des intérimaires.

Il ne peut être suivi par un contrat de mission-formation-qualification ou adaptation.

## **Action de formation**

### **Article 3**

En vigueur non étendu

Le jeune suit des enseignements théoriques généraux, professionnels et technologique dans un centre de formation déclaré.

Les actions de formation doivent être qualifiantes et sanctionnées par unité capitalisables, diplôme, titre homologué, certificat de qualification professionnelle (COP), certificat de formation professionnelle (CFP) ou reconnaissance de la qualification dans une convention collective de branche.

Conformément à l'article 8-1 de l'accord du 15 octobre 1991, les besoins de formation sont définis, s'il y a lieu, en termes d'objectifs intermédiaires afin que les actions de formation puissent s'intégrer entre des missions de travail temporaire.

## **Ingénierie de la formation**

### **Article 4**

En vigueur non étendu

Chaque contrat fera l'objet, si nécessaire, d'un bilan de positionnement des acquis préprofessionnels et ou professionnels, réalisé avec le consentement du jeune par un organisme choisi sur une liste établie par le FAF-TT Ce bilan aura pour objectif, en outre, de valider l'adéquation du projet de formation et du projet professionnel du jeune.

L'entreprise de travail temporaire choisit, parmi ses salariés permanents, un coordonnateur qui assure, en liaison avec le FAF-TT et l'organisme de formation, le suivi du jeune (ou d'un groupe de 12 jeunes au plus) pendant la durée du contrat ainsi qu'avec les entreprises utilisatrices pendant les 3 mois qui suivent la fin de celui-ci. L'entreprise prend, s'il y a lieu, les mesures nécessaires d'organisation et d'aménagement de la charge de travail pour l'accomplissement de la mission du coordonnateur.

Une formation préalable du coordonnateur dans un organisme agréé par le FAF-TT est obligatoire.

## **Rémunération du jeune**

### **Article 5**

En vigueur non étendu

Pendant le contrat de mission-formation, le jeune est rémunéré sur la base de la rémunération perçue au titre de la dernière mission de travail temporaire effectuée au cours des 12 mois précédant la signature du contrat.

Le jeune justifie de cette rémunération par la production des bulletins de salaires correspondants. A défaut de justificatif, il est rémunéré au SMIC.

A l'issue de la formation, le jeune percevra une indemnité compensatrice de congés payés dans les conditions définies à l'article L. 124-4-3 du code du travail.

## **Financement**

### **Article 6**

En vigueur non étendu

Le financement des contrats de mission-formation "jeunes intérimaires" est assuré par le FAT-TT sur les fonds collectés et mutualisés au titre des formations en alternance, sans pouvoir excéder la moitié des sommes collectées.

Sont imputables, selon des critères définis par le FAF-TT :

- les frais afférents au bilan de positionnement effectué dans un organisme agréé par le FAF-TT ;

- tout ou partie des frais de formation et les salaires du jeune pendant la période de formation, les frais non pris en charge par le FAF-TT pouvant être imputés sur le plan de formation de l'entreprise ;

- les frais de formation du coordonnateur et le salaire y afférent.

Le temps nécessaire pour chaque contrat de mission-formation " jeunes intérimaires " à l'accomplissement de la fonction de coordonnateur, dans la limite de 4 heures par jeune et par mois avec un plafond de 30 heures par mois dans le cadre d'un groupe, peut être imputé sur le plan de formation de l'entreprise.

### **Engagement des parties contractantes**

#### **Article 7**

**En vigueur non étendu**

Le jeune qui signe un contrat de mission-formation " jeunes intérimaires " s'engage à suivre la formation prévue au contrat.

L'entreprise de travail temporaire qui conclut un tel contrat s'engage à :

- proposer au jeune, dans les 3 mois suivant la fin de la formation, une ou plusieurs missions de travail temporaire correspondant aux actions de formation suivies, lui permettant d'expérimenter ses acquis. Dans le cas où l'entreprise de travail temporaire n'aura pas été en mesure, sauf motifs légitimes reconnus par le FAF-TT, de proposer au jeune une ou plusieurs missions d'une durée totale cumulée égale au tiers de la durée de la formation, les frais pédagogiques seront imputés sur le plan de formation de l'entreprise de travail temporaire ;

- adresser au FAF-TT tous les éléments lui permettant d'apprécier le processus d'intégration du jeune, notamment en ce qui concerne les missions effectuées postérieurement à la formation ainsi que l'évaluation de la formation reçue réalisée par le coordonnateur, en liaison avec l'organisme de formation et selon des modalités définies par le FAF-TT

### **Evaluation des résultats**

#### **Article 8**

**En vigueur non étendu**

Lorsque la formation est sanctionnée par un titre homologué, par unité capitalisable ou par un diplôme, l'employeur s'assure, avec l'organisme de formation, de la présentation du jeune aux épreuves prévues.

Lorsque la formation conduit à une qualification reconnue dans une convention collective de branche, l'évaluation de la formation est réalisée dans les conditions définies par cette branche.

Lorsque la formation est sanctionnée par un certificat de formation professionnelle, l'évaluation est réalisée dans les conditions définies par la CPNE du travail temporaire.

### **Reconnaissance des qualifications acquises**

#### **Article 9**

**En vigueur non étendu**

Conformément aux dispositions de l'article 8-3 de l'accord du 15 octobre 1991, les organisations signataires étudieront, dans le cadre de la CPNE, la réalisation d'un document à l'usage exclusif du salarié, permet tant à ce dernier de faire état des actions de formation dont il a bénéficié.

### **Traitement des demandes de formation**

#### **Article 10**

**En vigueur non étendu**

Toute entreprise qui envisage de conclure un contrat de mission-formation " jeunes intérimaires " doit obtenir du FAF - TT un agrément préalable permettant le remboursement des frais engagés sur les fonds mutualisés de l'alternance. Le comité d'entreprise ou à défaut les délégués du personnel, donne son avis sur les conditions d'accueil, d'insertion et de formation des jeunes bénéficiaires de ce contrat conformément aux dispositions de l'article L. 933-3 du code du travail.

L'agrément, pour de nouveaux contrats de mission-formation " jeunes intérimaires ", pourra être refusé aux entreprises qui n'auront pas tenu, sauf motif légitime, leur engagement de fournir des missions à l'issue de la formation.

### **Information des entreprises de travail temporaire et des salariés**

#### **Article 11**

**En vigueur non étendu**

Le FAF - TT concourra à l'information des entreprises de travail temporaire et des intérimaires sur les dispositions du présent accord.

## **Bilan**

### **Article 12**

**En vigueur non étendu**

Chaque année, le FAF - TT adressera à la CPNE un bilan de l'application du présent accord et des suggestions éventuelles de nature à en améliorer l'efficacité.

Sur ces bases, la CPNE proposera aux organisations signataires les aménagements à apporter au dispositif, voire sa suppression si celui-ci se révélait insuffisamment concluant en termes d'intégration et de promotion des jeunes dans le marché du travail.

# Accord du 24 novembre 2004 relatif au fonds professionnel pour l'emploi dans le travail temporaire

## Texte de base

### Fonds professionnel pour l'emploi dans le travail temporaire

SETT.

CFDT ;  
CFTC-CSFV ;  
CFE-CGC FNECS ;  
CGT-FO.

#### En vigueur étendu

Les entreprises de travail temporaire sont l'un des acteurs majeurs du marché du travail. A 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 oeuvre 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.

#### L'objet du FPE-TT.

##### Article 1 En vigueur étendu

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 (RMI) et de l'allocation spécifique de solidarité (ASS) ;
- de développer, notamment en ce qui concerne les demandeurs d'emploi, des partenariats 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.

### **Le financement du FPE-TT.**

#### **Article 2** En vigueur étendu

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

A compter de l'année 2005, la contribution des entreprises est de 0,10 % de leur masse salariale, avec application d'une franchise de 1 500 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.

### **La collecte des contributions.**

#### **Article 3** En vigueur étendu

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

### **La gestion des contributions.**

#### **Article 4** En vigueur étendu

##### 4.1. La gestion par le FPE-TT

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 1er 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 2 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 2 organismes.

### **La constitution du FPE-TT.**

#### **Article 5** En vigueur étendu

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.

### **Les actions en lien avec l'activité professionnelle de l'article L. 124-21-1 du code du travail.**

#### **Article 6** En vigueur étendu

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).

### **La durée de l'accord et modalités de révision.**

#### **Article 7** En vigueur étendu

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il peut être révisé ou dénoncé conformément aux dispositions légales.

### **La sécurisation juridique du présent accord.**

#### **Article 8** En vigueur étendu

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

### **L'entrée en application.**

#### **Article 9** En vigueur étendu

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.

Fait à Paris, le 24 novembre 2004.

## Textes Attachés

### Avenant du 22 janvier 2009 à l'accord du 24 novembre 2004 relatif à la gestion des contributions

Prisme.

CGT-FO ;

CFTC ;

FNECS CFE-CGC ;

Fédération des services CFDT.

#### **Article 1** En vigueur étendu

A l'article 4 « La gestion des contributions », l'article 4. 1 est modifié comme suit :

« Article 4. 1  
La gestion par le FPE-TT

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 1er ci-dessus, dans la limite des sommes inscrites à leur compte. »

#### **Article 2** En vigueur étendu

Le présent avenant est applicable dès sa signature et fera l'objet des formalités de dépôt et d'extension prévues par le code du travail.

## Textes Extensions

### **Arrêté portant extension d'un accord relatif au fond professionnel pour l'emploi dans le travail temporaire JORF 18 juillet 2001.**

La ministre de l'emploi et de la solidarité,  
Vu les articles L. 133-1 et suivants du code du travail ;  
Vu l'accord du 20 octobre 2000 relatif au fonds professionnel pour l'emploi dans le travail temporaire ;  
Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;  
Vu l'avis publié au Journal officiel du 26 janvier 2001 ;  
Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;  
Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords),

**Article 1, 2, 3,**  
En vigueur étendu

#### Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de l'accord du 20 octobre 2000 relatif au fonds professionnel pour l'emploi dans le travail temporaire, les dispositions dudit accord du 20 octobre 2000.

Le premier alinéa de l'article 3 et le dernier alinéa de l'article 4 sont étendus à la condition que le fonds d'assurance formation du travail temporaire mette en place une comptabilité séparée, la collecte des contributions ainsi que la gestion administrative du fonds professionnel pour l'emploi dans le travail temporaire n'entrant pas dans le cadre des missions imparties par l'article L. 961-12 (deuxième alinéa) du code du travail à un organisme collecteur paritaire agréé.

#### Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

#### Article 3

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule Conventions collectives n° 2000/51 en date du 18 janvier 2001.

### **Arrêté portant extension d'un accord national professionnel conclu dans le secteur du travail temporaire. JORF 12 août 2005.**

Le ministre de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement,  
Vu les articles L. 133-1 et suivants du code du travail ;  
Vu l'accord national professionnel du 24 novembre 2004 relatif au nouveau fonds professionnel pour l'emploi dans le travail temporaire (FPE-TT) ;  
Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;  
Vu l'avis publié au Journal officiel du 28 mai 2005 ;  
Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;  
Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords), rendu en séance du 29 juillet 2005,

**Article 1, 2, 3**  
En vigueur

#### Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans son champ d'application, les dispositions de l'accord national professionnel du 24 novembre 2004 relatif au nouveau fonds professionnel pour l'emploi dans le travail temporaire (FPE-TT).

#### Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord national professionnel susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

#### Article 3

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'accord national professionnel susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2005/11.

# Accord du 25 juin 1999 relatif à la formation professionnelle initiale et continue des conducteurs de véhicules dans le travail temporaire

## Texte de base

### Formation professionnelle initiale et continue des conducteurs de véhicules dans le travail temporaire

SETT.

Fédération des services CFDT ;  
FECTAM-CFTC ;  
FNECS CFE-CGC.

#### Préambule

##### En vigueur non étendu

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 1er, 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 généralisations 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 1er

##### En vigueur non étendu

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 1er 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'Etat prévu à l'article 1er 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**  
En vigueur non étendu

Compte tenu du principe d'équivalence posé à l'article premier du présent accord, les organisations signataires décident que :

**Article 2.1**  
En vigueur non étendu

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 en 1999, en tant qu'intérimaire 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 vaut attestation de formation initiale minimale obligatoire. Les entreprises doivent utiliser le modèle type figurant à l'annexe I au présent accord. Les entreprises de travail temporaire ne pourront plus délivrer d'attestation de ce type au-delà du 1er juillet 2000 ;

- 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 produits, pour compte propre ou en tant que conducteur travailleur indépendant, pendant au moins 3 ans et reprenant, postérieurement au 1er janvier 2000, une activité de ce type sous réserve de ne pas l'avoir interrompue pendant une durée supérieure à 2 ans. L'entreprise de travail temporaire, au vu des bulletins de paie, des certificats de travail ou de toute attestation de la qualité de travailleur indépendant correspondant à la période d'exercice du métier de conducteur, délivre une attestation type selon le modèle figurant à l'annexe II du présent accord. La date limite de délivrance de ces attestations est le 1er janvier 2002 ;

- 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**  
En vigueur non étendu

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**

En vigueur non étendu

#### **Article 3.1**

En vigueur non étendu

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 14 mètres cubes.

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**

En vigueur non étendu

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 n° 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 5 ans.

### **Article 4**

En vigueur non étendu

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**

En vigueur non étendu

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 I**

En vigueur non étendu

Attestation d'activité en qualité de conducteur valant attestation de formation initiale minimale obligatoire

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 en 1999 (1) , 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.



Date de délivrance de l'attestation (2);

Cachet et signature de l'entreprise ;

Signature du titulaire de l'attestation ;

*(1) L'avenant du 24 novembre 2000 modifie la présente annexe pour tenir compte du nouveau calendrier qu'il établit. (2) La date limite de délivrance de ce type d'attestation est le 1er juillet 2000.*

## ANNEXE II

En vigueur non étendu

Attestation d'exercice du métier de conducteur valant attestation de formation initiale minimale obligatoire

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 paie, 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 conducteur 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 3 ans. M. ...

a repris, postérieurement au 1er janvier 2000 (1), une activité de ce type et ne l'a pas interrompue pendant une durée supérieure à 2 ans.

Date de délivrance de l'attestation (2).

Cachet et signature de l'entreprise.

Signature du titulaire de l'attestation.

*(1) L'avenant du 24 novembre 2000 modifie la présente annexe pour tenir compte du nouveau calendrier qu'il établit. (2) La date limite de délivrance de cette attestation est le 1er janvier 2002.*

# Accord du 26 septembre 2002 relatif à la santé et à la sécurité au travail

## Texte de base

### Santé et sécurité au travail

SETT.

CFDT ;  
CSFV-CFTC ;  
FNECS CFE-CGC ;  
CGT-FO.

#### En vigueur étendu

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 professionnelle 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 Ier : Agir sur les risques professionnels.

#### En vigueur étendu

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 1er**  
**En vigueur étendu**  
Article 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.

Article 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.

Article 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.

Article 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 quant au respect des dispositions du présent article, notamment pour les missions de courtes durées.

**Article 2**  
**En vigueur étendu**

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.

Article 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 oeuvre 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 oeuvre 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.

#### Article 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 oeuvre.

La commission paritaire nationale de santé et de sécurité au travail établira un modèle indicatif de tableau de bord.

#### **Article 3** En vigueur étendu

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 (art. 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** En vigueur étendu Article 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 oeuvre des actions de prévention adaptées.

#### Article 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** En vigueur étendu

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 1er 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** En vigueur étendu

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 oeuvre de ses attributions, elle peut constituer des groupes de travail ainsi que des commissions régionales en tant que de besoin.

#### Article 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 oeuvre 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 oeuvre 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.

#### Article 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 transports 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 7

##### En vigueur étendu

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 oeuvre pour y remédier.

#### Article 8

##### En vigueur étendu

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.

### En vigueur étendu

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 ergonome 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 3, 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 déficiente et au plus tard au terme du délai de l'expérimentation prévu à l'article 4 du chapitre IV du présent accord.

*NOTA : Arrêté du 4 août 2003 art. 1 : les troisième et cinquième alinéas du point relatif à l'organisation du suivi médical des intérimaires du chapitre II (La médecine du travail) sont étendus sous réserve que l'examen médical d'embauche soit assuré, dans le cadre exceptionnel prévu par l'accord, par le service de santé au travail d'entreprise ou interentreprises auquel adhère l'entreprise utilisatrice, responsable des conditions d'exécution du travail pendant la durée de la mission aux termes du premier alinéa de l'article L. 124-4-6 du code du travail.*

## Chapitre III : Le programme triennal de prévention.

### En vigueur étendu

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 1er**  
En vigueur étendu

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 3 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 oeuvre des actions durables, concrètes et efficaces.

**Article 2**  
En vigueur étendu

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**  
En vigueur étendu

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 oeuvre 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 oeuvre 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 1er**  
En vigueur étendu

Le présent accord s'applique aux entreprises de travail temporaire et aux entreprises de travail temporaire d'insertion.

**Article 2**  
En vigueur étendu

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**  
En vigueur étendu

Les organisations signataires conviennent d'effectuer un bilan du présent accord 4 ans après son entrée en application. A la demande d'une des organisations signataires, un bilan intermédiaire devra être réalisé après 2 années civiles d'application du présent accord.

A 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**  
En vigueur étendu

*Modifié par Avenant du 25 janvier 2006 art. 1er BO conventions collectives 2006-14 étendu par arrêté du 21 février 2007 JORF 2 mars 2007.*

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 relatives à la médecine du travail le sont à titre expérimental pour une durée de 3 ans.

L'expérimentation visée à l'alinéa précédent est prolongée de 4 ans.

**Article 5**  
En vigueur étendu

Le présent accord fera l'objet des procédures de dépôt et d'extension prévues par le code du travail.

Fait à Paris, le 26 septembre 2002.



## Textes Attachés

### Santé et à la sécurité au travail Accord complémentaire du 26 septembre 2002

SETT.

Fédération des services CFDT ;  
CFTC-CSFV ;  
FNECS CFE-CGC.

#### En vigueur non étendu

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.

#### Le suivi médical des intérimaires.

##### Article 1

#### En vigueur non étendu

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.

#### Le suivi médical des permanents.

##### Article 2

#### En vigueur non étendu

La validité de l'aptitude médicale des salariés permanents est de 24 mois sauf demande du salarié (art. R. 241-48 du code du travail) ou avis contraire du médecin du travail, en particulier dans certaines situations de travail sur écran.

#### Entrée en vigueur.

##### Article 3

#### En vigueur non étendu

Les organisations signataires invitent les pouvoirs publics à mettre en oeuvre 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 1er 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.

**Extension.**

**Article 4**  
En vigueur non étendu

Le présent accord fera l'objet des procédures de dépôt et d'extension prévues par le code du travail.

Fait à Paris, le 26 septembre 2002.

**Avenant du 25 janvier 2006 relatif à l'accord du 26 septembre 2002 à la santé et à la sécurité au travail dans le travail temporaire**

SETT.

CFDT ;  
CFE-CGC FNECS ;  
CGT-FO.

En vigueur étendu

Les organisations signataires de l'accord du 26 septembre 2002 ont mis en place, à titre expérimental, une organisation permettant d'améliorer le suivi médical des salariés intérimaires.

La durée de l'expérimentation initialement prévue n'ayant pas permis de dresser un bilan de son application, les organisations signataires conviennent de la prolonger.

**Article 1**  
En vigueur étendu

L'article 4 du chapitre IV est complété comme suit :

Voir cet article.

**Entrée en application.**

**Article 2**  
En vigueur étendu

Le présent avenant est applicable à sa date de signature.

Le présent avenant fera l'objet des procédures de dépôt et d'extension prévues par le code du travail.

Fait à Paris, le 25 janvier 2006.

## Textes Extensions

### **Arrêté portant extension d'un accord national professionnel conclu dans le secteur du travail temporaire. JORF 14 août 2003.**

Le ministre des affaires sociales, du travail et de la solidarité,

Vu les articles L. 133-1 et suivants du code du travail ;

Vu l'accord national professionnel du 26 septembre 2002 relatif à la santé et à la sécurité au travail conclu dans le secteur du travail temporaire ;

Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;

Vu l'avis publié au Journal officiel du 13 décembre 2002 ;

Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;

Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords), rendu en séance du 20 mars 2003,

#### **Article 1, 2, 3**

En vigueur

##### Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans son champ d'application, les dispositions de l'accord national professionnel du 26 septembre 2002 (hors accord complémentaire) relatif à la santé et à la sécurité au travail conclu dans le secteur du travail temporaire.

Les troisième et cinquième alinéas du point relatif à l'organisation du suivi médical des intérimaires du chapitre II (La médecine du travail) sont étendus sous réserve que l'examen médical d'embauche soit assuré, dans le cadre exceptionnel prévu par l'accord, par le service de santé au travail d'entreprise ou interentreprises auquel adhère l'entreprise utilisatrice, responsable des conditions d'exécution du travail pendant la durée de la mission aux termes du premier alinéa de l'article L. 124-4-6 du code du travail.

##### Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

##### Article 3

Le directeur des relations du travail au ministère des affaires sociales, du travail et de la solidarité est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2002/49.

### **Arrêté portant extension d'un avenant à un accord national professionnel conclu dans le secteur du travail temporaire. JORF 2 mars 2007.**

Le ministre de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement,

Vu le code du travail, notamment ses articles L. 133-1 et suivants ;

Vu l'arrêté du 4 août 2003 portant extension de l'accord national professionnel du 26 septembre 2002 relatif à la santé et à la sécurité au travail dans le travail temporaire ;

Vu l'avenant du 25 janvier 2006 à l'accord national professionnel susvisé ;

Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;

Vu l'avis publié au Journal officiel du 17 mai 2006 ;

Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;

Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords), rendu en séance du 31 janvier 2006,

#### **Article 1, 2, 3**

En vigueur

##### Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de l'accord national professionnel du 26 septembre 2002 relatif à la santé et à la sécurité au travail dans le travail temporaire, les dispositions de l'avenant du 25 janvier 2006 à l'accord national professionnel susvisé sous réserve qu'un bilan soit réalisé avant le 30 juin 2007 démontrant que la mise en place du dispositif dérogatoire a permis d'améliorer le suivi médical des travailleurs intérimaires et de prévenir plus efficacement les risques de santé.

##### Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues

par ledit avenant.

#### Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2006/14.

# Accord du 27 mars 2000 relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail (Personnels intérimaires)

## Texte de base

### Aménagement et réduction du temps de travail (Personnels intérimaires)

SETT.

Fédération des services CFDT ;  
CFTC ;  
CGT-FO ;  
FNECS CFE-CGC.

### Préambule

#### En vigueur étendu

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 de 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 des 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.

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.

(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.

## Les heures supplémentaires.

### Article 1

En vigueur étendu

#### 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 4 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.

*NOTA : Arrêté du 27 juillet 2000 art. 1 : Le paragraphe 1-2 figurant à l'article 1er relatif aux heures supplémentaires, prévoyant l'affectation au compte épargne temps de tout ou partie des heures supplémentaires est étendu sous réserve des premier et deuxième alinéas du I de l'article L. 212-5 du code du travail et du premier alinéa du III du même article.*

## Le repos compensateur.

### Article 2

En vigueur étendu

Le présent article traite des dispositions applicables :

- au repos compensateur correspondant aux 4 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-I.

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, aux 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 6 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 par 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 6 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

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.

*NOTA : Arrêté du 27 juillet 2000 art. 1 : Le premier point du paragraphe 2-3-1 qui organise les modalités d'information du salarié du nombre d'heures de repos compensateur acquises au cours de sa mission est étendu sous réserve de l'application du deuxième tiret du deuxième alinéa de l'article D. 212-22 qui énonce les précisions que doit comporter le document récapitulatif annexé au bulletin de salaire. Le paragraphe 2-4 qui permet au salarié intérimaire d'affecter au compte épargne temps tout ou partie de son droit à repos compensateur est étendu sous réserve des premier et deuxième alinéas du 1 de l'article L. 212-5 relatif aux heures de repos acquises au titre de la bonification et du premier alinéa du III qui définit le repos compensateur de remplacement, à l'exclusion du repos compensateur dit [ légal " prévu au troisième alinéa de l'article L. 212-5-1.*

### **L'aménagement du temps de travail régime unique de modulation.**

#### **Article 3** En vigueur étendu

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 4 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.

### **Les jours de repos liés à la réduction du temps de travail.**

#### **Article 4** En vigueur étendu

(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 étendu ou d'une convention ou d'un accord d'entreprise ou d'établissement conformément à l'article L. 212-9 du code du travail).[\* (1)

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 quelle que 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 (1). Cette indemnité entre dans la base de calcul de l'indemnité de fin de mission et de l'indemnité compensatrice de congés payés.

#### 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 des 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)\*] (NOTA 2) ou partie des jours de repos liés à la réduction du temps de travail.

*(1) 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. NOTA 1: Arrêté du 27 juillet 2000 art. 1 : Le préambule de l'article 4 est étendu sous réserve du I de l'article L. 212-9 qui ne prévoit l'attribution des jours de repos au titre de la réduction du temps de travail par décision unilatérale que dans le cadre d'une période de quatre semaines. NOTA 2: Terme exclu de l'extension par arrêté du 27 juillet 2000.RL>*

### **La formation professionnelle.**

#### **Article 5** En vigueur étendu

Les actions de formation professionnelles 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 le 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 voire la mise au point de nouveaux dispositifs.

### **Le compte épargne-temps.**

#### **Article 6** En vigueur étendu

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 lorsqu'ils justifient d'une ancienneté de 910 heures au cours des 12 derniers mois au sein de l'entreprise de travail temporaire dans laquelle ils souhaitent 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 ) \* (voir NOTA 2)
- 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 (1) de la mission au titre de laquelle elles sont dues. Il n'y a pas de calcul d'arrondi.

L'indemnité de fin de mission et l'indemnité compensatrice de congés payés dues 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 le FAF-TT ne prend pas 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 :

- à 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, 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 paie 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 5 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 2e ou 3e 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 paie 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 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 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 (2).

A défaut l'intérimaire conserve son compte épargne-temps dans l'entreprise de travail temporaire dans laquelle il l'a ouvert.

*(1) 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 (2) La notion de groupe s'apprécie selon les critères définis à l'article L. 439-1 du code du travail. NOTA 1 : Arrêté du 27 juillet 2000 art. 1 : Le premier point du paragraphe 6-3-1 relatif aux éléments affectables au compte épargne temps est étendu sous réserve de l'imputation des heures de repos acquises des premier et deuxième alinéas du I de l'article L. 212-5 du code du travail et du premier alinéa du III du même article, à l'exclusion du repos compensateur dit " légal " prévu au troisième alinéa de l'article L. 212-5-1. Le paragraphe 6-4-1, premier alinéa, relatif aux actions de formation est étendu sous réserve de l'article L. 932-2 du code du travail qui prévoit que les formations ne peuvent être organisées que pour partie en dehors du temps de travail effectif. Le paragraphe 6-5-1 relatif au délai d'utilisation du compte épargne temps est étendu sous réserve de l'application du deuxième alinéa de l'article L. 227-1 du code du travail qui prévoit dans certaines conditions (enfant âgé de moins de seize ans, parents dépendants ou âgés de plus de soixante-quinze ans) la prolongation de ce délai. NOTA 2 : cinquième point du paragraphe 6-3-1 exclu de l'extension par arrêté du 27 juillet 2000.*

### **Dispositions diverses.**

#### **Article 7** **En vigueur étendu**

##### 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 signataires du présent accord désigne 2 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.

## Textes Attachés

### Paiement du repos compensateur pour travail de nuit des intérimaires Accord du 24 juillet 2002

SETT.

Fédération des services CFDT ;  
FNECS CFE-CGC ;  
CFTC-CSFV ;  
CGT-FO.

#### En vigueur étendu

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

##### En vigueur étendu

Les organisations signataires du présent accord rappellent que conformément à l'article L. 124-4-6 du code du travail, l'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.

\*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\*(1).

\*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\* (1).

*NOTA : (1) Alinéas exclus de l'extension par arrêté du 26 mars 2003. NOTA : Arrêté du 26 mars 2003 art. 1 : le deuxième alinéa de l'article 1er est étendu sous réserve de l'application des dispositions du premier alinéa de l'article L. 213-4, du code du travail.*

#### Article 2

##### En vigueur étendu

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.

Fait à Paris, le 24 juillet 2002.

## Textes Extensions

### **Arrêté portant extension d'un accord national professionnel portant sur le temps de travail des salariés intérimaires des entreprises de travail temporaire. JORF 29 août 2000**

La ministre de l'emploi et de la solidarité,  
Vu les articles L. 133-1 et suivants du code du travail ;  
Vu l'accord national professionnel du 27 mars 2000 portant sur le temps de travail des salariés intérimaires des entreprises de travail temporaire ;  
Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;  
Vu l'avis publié au Journal officiel du 17 mai 2000 ;  
Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;  
Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords) ;  
Considérant que les salariés intérimaires sont régis, pendant la durée de leur mission, par les dispositions de l'article L. 124-4-6 du code du travail relatives aux conditions d'exécution du travail applicables au lieu du travail, et notamment celles qui ont trait à la durée du travail, que les dispositions de l'accord susvisé doivent s'entendre dans le respect de cette règle,

#### **Article 1, 2, 3** En vigueur

##### Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés intérimaires compris dans le champ d'application de l'accord national professionnel du 27 mars 2000 visant les entreprises de travail temporaire, les dispositions dudit accord, à l'exclusion :

- du terme " tout " dans le membre de phrase " en y affectant tout ou partie des jours de repos liés à la réduction du temps de travail " figurant au paragraphe 4-5, à l'article 4 relatif aux jours de repos liés à la réduction du temps de travail ;

- du cinquième point du paragraphe 6-3-1 prévoyant l'alimentation du compte épargne temps par l'indemnité de fin de mission, à l'article 6.

Le paragraphe 1-2 figurant à l'article 1er relatif aux heures supplémentaires, prévoyant l'affectation au compte épargne temps de tout ou partie des heures supplémentaires est étendu sous réserve des premier et deuxième alinéas du I de l'article L. 212-5 du code du travail et du premier alinéa du III du même article.

Le premier point du paragraphe 2-3-1 qui organise les modalités d'information du salarié du nombre d'heures de repos compensateur acquises au cours de sa mission est étendu sous réserve de l'application du deuxième tiret du deuxième alinéa de l'article D. 212-22 qui énonce les précisions que doit comporter le document récapitulatif annexé au bulletin de salaire.

Le paragraphe 2-4 qui permet au salarié intérimaire d'affecter au compte épargne temps tout ou partie de son droit à repos compensateur est étendu sous réserve des premier et deuxième alinéas du I de l'article L. 212-5 relatif aux heures de repos acquises au titre de la bonification et du premier alinéa du III qui définit le repos compensateur de remplacement, à l'exclusion du repos compensateur dit " légal " prévu au troisième alinéa de l'article L. 212-5-1.

Le préambule de l'article 4 est étendu sous réserve du I de l'article L. 212-9 qui ne prévoit l'attribution des jours de repos au titre de la réduction du temps de travail par décision unilatérale que dans le cadre d'une période de quatre semaines.

Le premier point du paragraphe 6-3-1 relatif aux éléments affectables au compte épargne temps est étendu sous réserve de l'imputation des heures de repos acquises des premier et deuxième alinéas du I de l'article L. 212-5 du code du travail et du premier alinéa du III du même article, à l'exclusion du repos compensateur dit " légal " prévu au troisième alinéa de l'article L. 212-5-1.

Le paragraphe 6-4-1, premier alinéa, relatif aux actions de formation est étendu sous réserve de l'article L. 932-2 du code du travail qui prévoit que les formations ne peuvent être organisées que pour partie en dehors du temps de travail effectif.

Le paragraphe 6-5-1 relatif au délai d'utilisation du compte épargne temps est étendu sous réserve de l'application du deuxième alinéa de l'article L. 227-1 du code du travail qui prévoit dans certaines conditions (enfant âgé de moins de seize ans, parents dépendants ou âgés de plus de soixante-quinze ans) la prolongation de ce délai.

##### Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

##### Article 3

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule Conventions collectives n° 2000/19 en date du 9 juin 2000.

## **Arrêté portant extension d'un accord national professionnel relatif aux modalités de paiement du repos compensateur pour travail de nuit des intérimaires. JORF 4 avril 2003.**

Le ministre des affaires sociales, du travail et de la solidarité,

Vu les articles L. 133-1 et suivants du code du travail ;

Vu l'accord national professionnel du 24 juillet 2002 relatif aux modalités de paiement du repos compensateur pour travail de nuit des intérimaires ;

Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;

Vu l'avis publié au Journal officiel du 19 septembre 2002 ;

Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;

Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords), rendu en sa séance du 20 mars 2003,

### **Article 1, 2, 3**

**En vigueur**

#### Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans son champ d'application, les dispositions de l'accord national professionnel du 24 juillet 2002 relatif aux modalités de paiement du repos compensateur pour travail de nuit des intérimaires, à l'exclusion de l'avant-dernier et du dernier alinéa de l'article 1er comme étant contraires aux dispositions combinées des premier et deuxième alinéas de l'article L. 124-4-6 du code du travail et du premier alinéa de l'article L. 213-4, qui prévoient l'octroi d'un repos compensateur au salarié intérimaire travailleur de nuit.

Le deuxième alinéa de l'article 1er est étendu sous réserve de l'application des dispositions du premier alinéa de l'article L. 213-4, du code du travail.

#### Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

#### Article 3

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2002/23.

# Accord du 29 janvier 2010 relatif aux contrats spécifiques

## Texte de base

### Contrats spécifiques

PRISME.

CGT-FO ;

FS CFDT.

#### En vigueur non étendu

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 5 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 ?uvre 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 Ier Contrat d'insertion professionnelle intérimaire (CIPI)

#### En vigueur non étendu

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 1er

#### En vigueur non étendu

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 6 derniers mois.

## **Article 2** En vigueur non étendu

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 1/3 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.

A 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 3** En vigueur non étendu

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 Contrat de développement professionnel intérimaire**

### En vigueur non étendu

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 1er** En vigueur non étendu

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.

A l'issue de la formation, il est remis au salarié intérimaire une attestation ou tout autre document validant ladite formation.

## **Article 2** En vigueur non étendu

Le CDPI est ouvert aux bénéficiaires définis aux articles ci-après.

### **Article 2.1** En vigueur non étendu

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 1er 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 2.2

En vigueur non étendu

Le 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, quels que soient les titres professionnels ou diplômes obtenus.

### Article 2.3

En vigueur non étendu

Le 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 2.4

En vigueur non étendu

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 2.5

En vigueur non étendu

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 6 mois suivant la fin du CIPI (fin de la dernière mission).

### Article 3

En vigueur non étendu

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 3 mois qui suivent la fin de la formation, une ou plusieurs missions de travail temporaire, pour une durée totale au minimum égale à 1/3 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 4**

En vigueur non étendu

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 1er**

En vigueur non étendu

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 2**

En vigueur non étendu

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 ?uvre 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 ?uvre 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 3**

En vigueur non étendu

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 4**

En vigueur non étendu

Les entreprises n'ont pas la possibilité, par accord d'entreprise ou par accord d'établissement, de déroger aux dispositions du présent accord.

#### **Article 5**

En vigueur non étendu

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il peut être révisé ou dénoncé conformément aux dispositions légales en vigueur.

#### **Article 6**

En vigueur non étendu

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'Etat prévu audit article et au plus tôt au 1er 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.



# Accord du 30 avril 1996 relatif à la formation des intérimaires au regard des risques professionnels

## Texte de base

### Formation des intérimaires au regard des risques professionnels

P.R.O.M.A.T.T. ;  
U.N.E.T.T.

C.F.D.T., fédération des services ;  
C.F.T.C.-F.E.C.T.A.M. ;  
C.F.E.-C.G.C.-F.N.E.C.S.  
C.G.T.-F.O.

### Préambule

#### En vigueur non étendu

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'évolution 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 d'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, en conséquence, 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 recherchent, par le présent accord, à préciser les principes généraux d'imputabilité de ces actions de formation ainsi que leurs modalités d'application pour certains métiers. Les secteurs d'activité et les métiers concernés par le présent accord sont précisés en annexe.

### Principes généraux.

#### Article 1

#### En vigueur non étendu

Devraient être imputables sur la participation des employeurs, prévue à l'article L. 950-1 du code du travail, 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'intègre 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 complète 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, d'une durée appropriée.

Afin de s'assurer que ces actions de formation remplissent les conditions définies ci-dessus, il incombera au FAF-TT de valider les programmes de formation et d'établir une liste des organismes reconnus professionnellement pour leur compétence dans les métiers faisant l'objet des annexes au présent accord.

#### **Bilan et durée de l'accord.**

##### **Article 2**

En vigueur non étendu

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de deux 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 deuxième année d'application.

#### **Entrée en application.**

##### **Article 3**

En vigueur non étendu

Les organisations professionnelles d'employeurs entreprendront les démarches nécessaires pour la mise en oeuvre du présent accord.

## Textes Attachés

### Annexe I à l'accord du 30 avril 1996

#### La formation des intérimaires détachés dans les installations nucléaires de base

##### En vigueur non étendu

L'accord du 30 avril 1996 relatif à la formation des intérimaires au regard des risques professionnels prévoit que les modalités d'application à un certain nombre de métiers pour lesquels il est nécessaire de compléter la qualification initiale des intérimaires pour prévenir les risques professionnels et leur permettre ainsi d'accéder à ces emplois, sont précisées par des annexes.

Le présent texte constitue l'annexe I de cet accord.

Dans le secteur du nucléaire, sont considérés comme faisant partie intégrante de la qualification des intérimaires indispensables pour l'accès à l'emploi ou le maintien dans l'emploi :

- la formation à la prévention des risques pour le personnel de catégorie A ou B (1) travaillant dans les installations nucléaires de base. Elle comprend deux niveaux :

- niveau 1 (personnel exécutant) ;

- niveau 2 (personnel d'encadrement) ;

- le recyclage niveau 1 ou niveau 2. Il s'agit d'une formation dont la périodicité est de 3 ans, dispensée au personnel ayant déjà suivi une formation de niveau 1 ou 2 ;

- la mise à niveau. Il s'agit d'une formation dispensée au personnel ayant reçu une formation en radioprotection visant à l'amener au niveau de connaissances des formations niveau 1 et 2.

Ces formations doivent respecter le cahier des charges établi par le FAF-TT.

*(1) Catégorie A : salariés directement affectés à des travaux sous rayonnement. Catégorie B : salariés non directement affectés à des travaux sous rayonnement.*

## Textes Extensions

### **Arrêté modifiant un arrêté du 22 octobre 1996 portant extension d'accords nationaux professionnels relatifs aux salariés des entreprises de travail temporaire JORF 28 novembre 1996.**

Le ministre du travail et des affaires sociales,

Vu les articles L. 133-1 et suivants du code du travail ;

Vu l'accord du 30 avril 1996 relatif à la formation des intérimaires au regard des risques professionnels, conclu dans le cadre de l'accord national professionnel du 15 octobre 1991 à la formation professionnelle des salariés des entreprises de travail temporaire ;

Vu l'arrêté du 22 octobre 1996 paru au Journal officiel du 1er novembre 1996 portant extension de l'accord du 30 avril 1996 relatif à la formation des intérimaires au regard des risques professionnels, conclu dans le cadre de l'accord national professionnel du 15 octobre 1991 susvisé ;

Considérant l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords), notamment l'opposition formulée par les représentants de deux organisations syndicales de salariés, l'une de ces oppositions portant sur l'accord du 30 avril 1996 susvisé et son annexe 1, l'autre sur l'annexe 1 audit accord ;

Considérant que l'annexe 1 n'est pas détachable de l'accord du 30 avril 1996 susvisé, que, dans ces conditions, l'ensemble constitué par l'accord et l'annexe doit faire l'objet de la procédure prévue au deuxième alinéa de l'article L. 133-11 du code du travail,

#### **Article 1, 2, 3**

En vigueur

#### Article 1er

L'article 1er de l'arrêté du 22 octobre 1996 portant extension de l'accord du 30 avril 1996 relatif à la formation des intérimaires au regard des risques professionnels conclu dans le cadre de l'accord national professionnel du 15 octobre 1991 relatif à la formation professionnelle des salariés des entreprises de travail temporaire, est modifié comme suit :

" Le deuxième tiret portant sur l'accord du 30 avril 1996 relatif à la formation des intérimaires au regard des risques professionnels conclu dans le cadre de l'accord national professionnel du 15 octobre 1991 susvisé est retiré. "

#### Article 2

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

# Accord du 30 novembre 2009 relatif à l'emploi des seniors

## Texte de base

### Emploi des seniors

PRISME.

CGT-FO ;

FS CFDT.

### Préambule

#### En vigueur étendu

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 professionnels, 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).

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).

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 équivalents temps plein (3).

Cependant, au cours du 2<sup>nd</sup> 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 intérimaires 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).

Les travailleurs temporaires âgés de plus de 50 ans représentaient 36 875 emplois équivalents temps plein au 1<sup>er</sup> trimestre 2009, contre 50 466 emplois équivalents temps plein au 1<sup>er</sup> trimestre 2008.

La branche du travail temporaire représente en mai 2009 plus de 435 000 emplois équivalents temps plein (ETP), dont plus de 90 % sont constitués des salariés intérimaires mis à disposition auprès de nos entreprises clientes.

Consciente 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.



(1) Source : rapport de branche 2008, données 2007.

(2) Source : DARES, moyenne annuelle 2008.

(3) Source : rapport d'activité du PRISME, 2008/OTT " Regard des intérimaires, mars 2008. "

(4) Source : DARES, mai 2009.

## Chapitre Ier Objet et champ d'application du présent accord

### En vigueur étendu

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 2.1

#### En vigueur étendu

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 1er trimestre 2009, 36 875 emplois ETP, alors qu'ils représentaient 50 400 emplois ETP au 1er trimestre 2008, soit une baisse en volume de l'emploi intérimaire des plus de 50 ans de plus de 27 % (1).

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.

A 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.

(1) Source : DARES, mai 2009.

### Article 2.2

#### En vigueur étendu

#### 2.2.1. 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, quelle que soit la branche d'activité, une préoccupation.

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 1 000 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, en 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 en 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.

## 2.2.2. 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 (1). Ainsi, en 2008, plus de 6 000 CDPI ont été réalisés.

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 (2).

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 équivalant 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.

(1) 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).

(2) Source : Les effets de la Formation sur l'insertion professionnelle des intérimaires, FAFTT, Mai 2009.

## Article 2.3 En vigueur étendu

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.

A 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 premier 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 (1).

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.

(1) 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 FAFTT.

## Chapitre III Dispositions relatives aux salariés permanents

### Article 3.1

#### En vigueur étendu

En 2007, les salariés permanents de plus de 55 ans représentaient 2,9 % des salariés permanents de la branche (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 3.2

#### En vigueur étendu

##### 3.2.1. 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, quelle que soit la branche d'activité, une préoccupation.

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 1 000 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 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, en 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.

##### 3.2.2. 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 (1).

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.

##### 3.2.3. 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.

A cette fin, un courrier, postal ou électronique, individuel sera adressé à chaque salarié permanent dans sa 55e 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.

(1) 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.

## Chapitre IV Dispositions incitatives complémentaires

### En vigueur étendu

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 4.1

#### En vigueur étendu

##### 4.1.1. 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.

##### 4.1.2. 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 4.2

#### En vigueur étendu

##### 4.2.1. 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 de 1 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.

##### 4.2.2. 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.

A 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 4.3**

En vigueur étendu

Disposition en faveur de l'aménagement  
des fins de carrière

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.

A 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 5.1**

En vigueur étendu

Conformément à l'article R. 138-28, alinéa 2, du code de la sécurité sociale, le suivi de l'ensemble des dispositions 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 3e trimestre, un point spécifique sera fait sur l'avancée et la mise en place des différentes dispositions de cet accord.

#### **Article 5.2**

En vigueur étendu

Le présent accord est applicable à compter du 1er 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.

# Accord du 4 avril 1990 professionnel relatif au relevé d'heures à destination du salarié temporaire.

## Texte de base

### Relevé d'heures à destination du salarié temporaire

P.R.O.M.A.T.T. ;  
U.N.E.T.T..

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

#### En vigueur non étendu

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 paie, 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.

# Accord du 7 octobre 1982 national relatif aux contrats conclus antérieurement au 1er mars 1982.

## Texte de base

### Contrats conclus antérieurement au 1er mars 1982

P.R.O.M.A.T.T. ;  
U.N.E.T.T..

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

#### Article 1

En vigueur non étendu

Les organisations signataires rappellent :

- les recommandations formulées par les organisations d'employeurs à l'occasion de la publication de l'ordonnance du 5 février 1982, visant à assurer aux salariés intérimaires titulaires de contrats à la date du 1er mars les dispositions plus favorables contenues dans celle-ci, notamment en matière de rémunération ;

- pour ce qui est des contrats conclus pour les motifs c, d, e, de l'article L. 124-2 de la loi de 1972 et qui auraient fait l'objet d'une autorisation de prolongation au-delà de trois mois antérieurement au 1er mars 1982 et sans limite de durée, qu'ils ne pouvaient se poursuivre au-delà d'une durée de 6 mois, soit jusqu'au 1er septembre 1982.

Les organisations signataires conviennent :

a) Pour les contrats conclus avant le 1er mars 1982 et toujours en cours à la date du présent accord, relevant des cas a, et b, de l'article L. 124-2 de la loi de 1972 - à savoir, absence ou suspension du contrat de travail du salarié permanent - que les dispositions des articles nouveaux L. 124-4-2 relatif à la rémunération, L. 124-4-4 relatif au chômage intempéries, L. 124-4-7 relatif à l'accès aux équipements collectifs, s'appliquent à ces contrats ;

b) Qu'un avenant au contrat de mise à disposition et un avenant au contrat de travail temporaire seront adressés respectivement à l'utilisateur et au salarié. Ces avenants comprendront les mentions prévues par les articles L. 124-3 et L. 124-4, à l'exception de celles relatives à la période d'essai. Il est précisé que le nom de la personne remplacée chez l'utilisateur doit être celui de l'absent remplacé au 1er mars 1982. L'avenant indiquera par ailleurs que le contrat prendra fin au plus tard le lendemain du jour où le salarié remplacé reprendra son emploi ;

c) Pour les contrats conclus pour les cas c, d et e de la loi de 1972, qui auraient fait l'objet d'une autorisation de prolongation au delà de 3 mois, antérieurement au 1er mars 1982, et sans limite de durée, et qui continueraient à courir à ce jour, devront obligatoirement prendre fin au 31 octobre 1982. Si les circonstances de fait le permettent, ils pourront donner lieu à la conclusion de nouveaux contrats dans le cadre de l'article L. 124-2 de l'ordonnance.

#### Article 2

En vigueur non étendu

Les organisations d'employeurs s'engagent à :

- assurer la diffusion du présent accord qui s'impose à leurs adhérents, et à en recommander l'application par la partie de la profession non adhérente à leurs chambres syndicales ;

- intervenir auprès des confédérations interprofessionnelles nationales d'employeurs auxquelles elles adhèrent, afin d'en favoriser la mise en oeuvre par les entreprises utilisatrices, dans la mesure où une partie de ces dispositions nécessitent leur accord.



# Accord du 7 septembre 2005 relatif aux modalités de mise en oeuvre des dispositions de l'article L. 124-2-1-1 du code du travail

## Texte de base

### Modalités de mise en oeuvre des dispositions de l'article L. 124-2-1-1 du code du travail

Le syndicat des entreprises du travail temporaire dénommé ci-après SETT,

La fédération des services CFDT ;  
La CGT-FO ;  
La CFE-CGC FNECS,

#### Préambule.

[En vigueur étendu](#)

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.

Le 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 lesquels 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 Ier : Durée et conditions dans lesquelles un complément de formation professionnelle est assuré par l'entreprise de travail temporaire et par l'utilisateur**

##### **Publics concernés.**

##### **Article 1**

[En vigueur étendu](#)

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 45 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 qui 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 oeuvre 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 travail, lesquelles sont assurées et prises en charge par l'entreprise utilisatrice dans le cadre de la mission visée à l'article 2 du présent accord.

### **Objet et cadre juridique du contrat.**

#### **Article 2** En vigueur étendu

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 oeuvre 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 10 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 oeuvre 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 salarié 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 10 fois la durée du contrat de mission-formation visé au paragraphe précédent. En tout état de cause cette durée ne saurait être inférieure à 1 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 oeuvre 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 oeuvre ladite formation.

Un modèle de convention est annexé au présent accord (annexe I).

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 3 contrats suivants seront conclus, pour la mise en oeuvre 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 1er 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 10 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 1 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 10 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 1 mois. La définition des modalités de mise en oeuvre des dispositions du nouvel article L. 124-2-1-1, 2°, du code du travail dans le cadre du présent accord est réalisée conformément aux dispositions légales et conventionnelles relatives au travail temporaire.

### **Application aux contrats de professionnalisation.**

#### **Article 3** En vigueur étendu

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°, du code du travail (1).

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.

(1) *Alinéa étendu sous réserve qu'en application des dispositions de l'article L. 981-4 du code du travail les contrats de professionnalisation soient conclus en application de l'article L. 122-2 du code du travail (arrêté du 28 novembre 2005).*

## **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 professionn**

### **Publics concernés.**

#### **Article 4** En vigueur étendu

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°, 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 12 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 suivants 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 6 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.

### **Cadre juridique.**

#### **Article 5** En vigueur étendu

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 oeuvre du cas de recours prévu à l'article L. 124-2-1-1, 1°, 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 10 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 1 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 II).

Par voie de conséquence, compte tenu de la relation tripartite qui caractérise le travail temporaire, il doit être conclu, pour la mise en oeuvre du cas de recours prévu à l'article L. 124-2-1-1, 1°, du code du travail, dit " personnes rencontrant des difficultés sociales et professionnelles particulières ", les 2 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 10 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 1 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 10 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 1 mois. La définition des modalités de mise en oeuvre des dispositions du nouvel article L. 124-2-1-1, 1°, du code du travail dans le cadre du présent accord est réalisée conformément aux dispositions légales et conventionnelles relatives au travail temporaire.

## **Plan d'accompagnement et de suivi dans l'emploi.**

### **Article 6**

En vigueur étendu

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 convention 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.

## **Application aux salariés titulaires d'un contrat d'insertion professionnelle intérimaire (CIPI).**

### **Article 7**

En vigueur étendu

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.

## **Bilan et suivi du présent accord.**

### **Article 8**

En vigueur étendu

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 oeuvre opérationnelle.

## **Fonds professionnel pour l'emploi dans le travail temporaire.**

### **Article 9**

En vigueur étendu

Compte tenu des investissements qu'implique la mise en oeuvre 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**

### **Champ d'application de l'accord.**

#### **Article 10**

En vigueur étendu

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.

### **Durée de l'accord et modalités de révision et de dénonciation.**

#### **Article 11**

En vigueur étendu

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée et pourra être révisé ou dénoncé conformément aux dispositions légales.

## Formalités de dépôt de l'accord.

### Article 12 En vigueur étendu

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.

## Date d'entrée en application de l'accord.

### Article 13 En vigueur étendu

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.

Fait à Paris, le 7 septembre 2005.

### En vigueur étendu

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 1 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 1 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 oeuvre 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 ...

#### En vigueur étendu

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'autre 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 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 1 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 1 mois.

Engagement du salarié intérimaire :

Le salarié intérimaire s'engage à réaliser la mission.

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 ...

## Textes Extensions

### **Arrêté portant extension d'un accord national professionnel conclu dans le secteur du travail temporaire. JORF 14 décembre 2005.**

Le ministre de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement,  
Vu les articles L. 133-1 et suivants du code du travail ;  
Vu l'accord national professionnel du 7 juillet 2005 relatif aux modalités de mise en oeuvre des dispositions de l'article L. 124-2-1-1 du code du travail dans les entreprises de travail temporaire ;  
Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;  
Vu l'avis publié au Journal officiel du 9 novembre 2005 ;  
Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;  
Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords), rendu en séance du 21 novembre 2005,

#### **Article 1, 2, 3** En vigueur

##### Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans son champ d'application, les dispositions de l'accord national professionnel du 7 juillet 2005 relatif aux modalités de mise en oeuvre des dispositions de l'article L. 124-2-1-1 du code du travail dans les entreprises de travail temporaire. Le premier alinéa de l'article 3 (Application aux contrats de professionnalisation) est étendu sous réserve qu'en application des dispositions de l'article L. 981-4 du code du travail les contrats de professionnalisation soient conclus en application de l'article L. 122-2 du code du travail.

##### Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

##### Article 3

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2005/42.

### **Arrêté modifiant un arrêté portant extension d'un accord national professionnel conclu dans le secteur du travail temporaire. JORF 29 décembre 2005.**

Le ministre de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement,  
Vu les articles L. 133-1 et suivants du code du travail ;  
Vu l'arrêté du 28 novembre 2005 portant extension de l'accord du 7 juillet 2005 relatif aux modalités de mise en oeuvre des dispositions de l'article L. 124-2-1-1 du code du travail dans les entreprises de travail temporaire,

#### **Article 1, 2, 3** En vigueur

##### Article 1er

L'article 1er de l'arrêté du 28 novembre 2005 est modifié comme suit :

Les termes : " l'accord national professionnel du 7 juillet 2005 " sont remplacés par les termes suivants : " l'accord national professionnel du 7 septembre 2005 ".

##### Article 2

Le présent arrêté modificatif prend effet à dater de sa publication pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

##### Article 3

Le directeur des relations du travail au ministère de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.



# Accord du 8 juillet 2004 relatif à la formation professionnelle

## Texte de base

### Formation professionnelle

SETT.

Fédération des services CFDT ;

CSFV-CFTC ;

FNECS CFE-CGC ;

CGT-FO.

### Préambule

#### En vigueur étendu

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 crée 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, qui 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.

Cet accord met en parallèle les actions ouvertes aux salariés intérimaires et celles ouvertes aux salariés permanents.

Dans ce cadre, il est proposé que, pour l'ensemble des dispositifs pour lesquels les salariés intérimaires sont acteurs de leur parcours professionnel, l'indemnisation compensatrice de congé payé qui leur est versée à la fin de chaque mission soit prise en compte pour l'appréciation des seuils d'ancienneté.

## **TITRE Ier : LA POLITIQUE DE LA BRANCHE EN MATIÈRE DE FORMATION PROFESSIONNELLE.**

### **En vigueur étendu**

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 Ier : Favoriser l'acquisition d'une qualification professionnelle lors de l'embauche.**

#### **En vigueur étendu**

Les salariés embauchés par les entreprises de travail temporaire, qu'il s'agisse de salariés permanents ou de salariés intérimaires, sont de niveaux de formation, d'expériences professionnelles 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.**

#### **En vigueur étendu**

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 20 octobre 2000. 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.**

#### **En vigueur étendu**

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.**

#### **En vigueur étendu**

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 reconverter.

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 oeuvre 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.**

#### **En vigueur étendu**

Comme rappelé par l'accord national interprofessionnel du 1er 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.**

### **En vigueur étendu**

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.**

### **En vigueur étendu**

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. A cet effet, des cofinancements sont à rechercher notamment avec l'AGEFIPH.

## **Chapitre VIII : Faciliter l'insertion et la réinsertion professionnelle des personnes en difficulté.**

### **En vigueur étendu**

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. A 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 telle que prévue 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.**

### **En vigueur étendu**

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 oeuvre 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.**

### **En vigueur étendu**

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 Ier : La formation professionnelle et l'intégration ou le maintien dans l'emploi**

#### **Section I : La professionnalisation.**

### **En vigueur étendu**

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 III 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 1er : Le contrat de professionna**  
**En vigueur étendu**

*Modifié par avenant n° 2 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.

Article 1.1

Le contrat de professionnalisation de 6 à 12 mois

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 6 et 12 mois. Si le contrat de professionnalisation est à durée déterminée, il est conclu pour une durée de 6 à 12 mois.

Ce contrat peut être mis en oeuvre 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.

Article 1.2

Le contrat de professionnalisation  
d'une durée supérieure à 12 mois

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 oeuvre 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 diplômes 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 direct 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.

#### Article 1.3

##### La rémunération du salarié

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** En vigueur étendu

*Modifié par avenant du 6 juillet 2007*

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.

#### Article 2.1

##### L'objet des périodes de professionnalisation

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.

#### Article 2.2

##### Les salariés permanents concernés

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 20 ans d'activité professionnelle, ou âgés d'au moins quarante 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.

#### Article 2.3

##### 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.

La période de professionnalisation doit comporter au minimum 70 heures de formation.

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.**

##### En vigueur étendu

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 format**

##### En vigueur étendu

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 imputables sur sa participation au développement de la formation professionnelle continue selon les modalités définies au sein de celle-ci.

*NOTA : Arrêté du 28 décembre 2004 : Le dernier alinéa de l'article 3 (le contenu du plan de formation) de la section II (le plan de formation de l'entreprise) du chapitre 1er (la formation professionnelle et l'intégration ou le maintien dans l'emploi) du titre II (la formation professionnelle des salariés permanents) est étendu sous réserve de l'application des dispositions du deuxième alinéa de l'article L. 951-2 du code du travail.*

#### **Article 4 : Le programme pluriannuel de**

##### En vigueur étendu

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.

#### En vigueur étendu

Tout salarié permanent ayant 2 ans d'ancienneté dans une même entreprise de travail temporaire bénéficie, au minimum tous les 2 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 CNPE 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.

#### En vigueur étendu

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 ?

##### En vigueur étendu

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 ?

##### En vigueur étendu

##### 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 20 ans d'activité professionnelle et, en tout état de cause, à compter de son 45e anniversaire, un salarié permanent en CDI peut bénéficier, sous réserve d'une ancienneté minimale de 1 an de présence dans l'entreprise de travail temporaire qui l'emploie, d'un bilan de compétences mis en oeuvre 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 5 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 de 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 échéanciers 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.

A 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.

*NOTA : Arrêté du 28 décembre 2004 : Le cinquième alinéa de l'article 6-3 (le congé de bilan de compétences) de l'article 6 (les bilans de compétence à l'initiative du salarié) de la section II (le bilan de compétence) du chapitre II (le salarié permanent acteur de son évolution professionnelle) du titre II précité est étendu sous réserve de l'application des dispositions combinées du troisième alinéa de l'article L. 931-24 du code du travail et de l'article R. 931-29 du même code.*

### **Section III : La validation des acquis de l'expérience.**

#### **En vigueur étendu**

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 3 ans. Les activités exercées doivent être en rapport avec la certification visée.

#### **Article 7 : Les actions financées au ti**

##### **En vigueur étendu**

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**

##### **En vigueur étendu**

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 20 ans d'activité professionnelle et, en tout état de cause, à compter de son 45e anniversaire, tout salarié permanent bénéficie, sous réserve d'une ancienneté minimale de 1 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**

##### **En vigueur étendu**

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.

A 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 oeuvre du DIF

La mise en oeuvre 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.

*NOTA : Arrêté du 28 décembre 2004 : Le deuxième alinéa de l'article 9-2 (les modalités pratiques de mise en oeuvre du DIF) de l'article 9 (le DIF des salariés permanents titulaires d'un CDI) de la section IV (le droit individuel à la formation) du chapitre II précité est étendu sous réserve de l'application des dispositions du premier alinéa de l'article L. 933-3 du code du travail.*

#### **Article 10 : Le DIF des salariés permanents** En vigueur étendu

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 le l'OPCA de branche sur les fonds collectés au titre de la contribution 1 % CDD.

Leur droit est calculé pro rata temporis et ouvert après 4 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 oeuvre 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.**

##### En vigueur étendu

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 oeuvre 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** En vigueur étendu 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** En vigueur étendu

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 :

- 24 mois, consécutifs ou non, en qualité de salarié permanent \*titulaire d'un CDD\* (1), quelle qu'ait été la nature de ses contrats successifs, au cours des 5 dernières années ;

- dont 4 mois, consécutifs ou non, sous contrat de travail à durée déterminée, au cours des 12 derniers mois civils.

La durée du contrat à durée déterminée n'est pas prise en compte pour l'appréciation de la condition de 4 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.

NOTA : Arrêté du 28 décembre 2004 : Accord étendu à l'exclusion : (1) des termes " titulaire d'un CDD " figurant au premier tiret du premier alinéa du 12-1 (les conditions d'accès au CIF des salariés permanents titulaires d'un CDD) de l'article 12, comme étant contraires aux dispositions du a de l'article L. 931-15 du code du travail ;

### **Chapitre III : Congé de formation économique, sociale et syndicale.**

#### **En vigueur étendu**

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 Ier : La formation professionnelle et l'intégration sur le marché du travail**

#### **Section I : Le contrat de professionnalisation.**

#### **En vigueur étendu**

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 oeuvre 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 qualifications recherchées.

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 c**

#### **En vigueur étendu**

Modifié par Avenant du 28 février 2006 art. 8 en vigueur le 1er avril 2006 BO conventions collectives 2006-17 étendu par arrêté du 19 octobre 2006 JORF 28 octobre 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 laquelle (ou lesquelles) 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 (les) entreprise(s) utilisatrice(s) dans laquelle (ou lesquelles) sont réalisées les périodes d'emploi.

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 celle-ci.

#### **Article 14 : Le contrat de professionnel**

#### **En vigueur non étendu**

#### 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 6 à 12 mois. Ce contrat ne comprend que des actions de formation mises en oeuvre par un organisme de formation externe et des périodes de mission.

Il peut être mis en oeuvre 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.

#### Article 14.1.1

##### 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 de formation 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.

#### Article 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 oeuvre par un organisme de formation externe soient d'une durée supérieure à 25 % sans pouvoir dépasser 50 % de la durée totale du contrat.

#### Article 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 titulaires 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.

#### Article 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.

#### Article 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.

#### Article 14.2.4

##### Formation des conducteurs routiers

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.

#### Article 14.2.5

##### 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**

#### **En vigueur étendu**

*Modifié par Avenant du 28 février 2006 art. 10 en vigueur le 1er avril 2006 BO conventions collectives 2006-17 étendu par arrêté du 19 octobre 2006 JORF 28 octobre 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 1 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 oeuvre 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 de 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.

Les tuteurs de l'entreprise de travail temporaire et de la ou des entreprises utilisatrices 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 (1)

##### 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 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. A la fin du contrat de professionnalisation, l'entreprise de travail temporaire doit s'assurer 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 morale, 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 3 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.

(1) Article étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 124-4-8 du code du travail (arrêté du 19 octobre 2006 art. 1er).

## Section II : La période de professionnalisation des salariés intérimaires.

### Article 16

#### En vigueur étendu

##### 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.

#### 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 20 ans d'activité professionnelle ou âgés d'au moins 45 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.

#### 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 1 / 3 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.

#### 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).

#### 16.5. Tutorat dans le cadre de la 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 :

- 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 coeur de sécuriser les parcours professionnels et d'accompagner les parcours de carrière des « seniors », les fonctions tutorales pourront leur être confiées en priorité.

#### 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.

#### 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

#### Article 17 En vigueur étendu

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 donnent 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 oeuvre 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**  
**En vigueur étendu**  
**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.

A 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 mission mettant en oeuvre 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 2 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 oeuvre les compétences acquises lors de la formation.

A 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. A 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 : 13e 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.

*NOTA : Arrêté du 28 décembre 2004 :*

*Le dernier alinéa de l'article 17-4 (la rémunération de l'intérimaire lorsque la formation se déroule en dehors du temps de travail) de l'article 17 (le salarié intérimaire) de la section II (le plan de formation de l'entreprise) du chapitre 1er (la formation professionnelle et l'intégration sur le marché du travail) du titre III (la formation des salariés intérimaires) est étendu sous réserve de l'application des dispositions du deuxième alinéa de l'article L. 951-2 du code du travail.*

#### Article 19

##### En vigueur étendu

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 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 oeuvre 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.

#### En vigueur étendu

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.

##### En vigueur étendu

Tout salarié intérimaire justifiant d'au moins 3 200 heures d'ancienneté dans une même entreprise de travail temporaire bénéficie au minimum tous les 2 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. A 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.**

### **En vigueur étendu**

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 20**

#### **En vigueur étendu**

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**

#### **En vigueur étendu**

##### 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 "

Après 20 ans d'activité professionnelle et, en tout état de cause, à compter de son 45e anniversaire, un salarié intérimaire peut bénéficier, sous réserve de justifier de 1 600 heures travaillées au cours des 3 dernières années dans l'entreprise de travail temporaire où il dépose sa demande, d'un congé de bilan de compétences mis en oeuvre en dehors du temps de travail.

Le salarié intérimaire devra être en mission ou avoir terminé sa mission depuis moins de 3 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

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 5 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 1 600 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 3 200 heures sur les 36 derniers mois, lorsque cette ancienneté a été acquise dans la seule profession du travail temporaire, dont 1 600 heures dans l'entreprise dans laquelle le salarié intérimaire demande à en bénéficier.

##### Article 21.3.1

#### 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 3 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.

#### Article 21.3.2

##### 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 3 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.

#### Article 21.3.3

##### 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'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 la branche.

La prise en charge financière de l'OPCA de la branche porte sur les coûts de réalisation de l'action dans les limites prévues par le code du travail. A défaut de prise en charge, totale ou partielle, par l'OPCA de la branche, le salarié intérimaire peut utiliser les droits ouverts au titre du DIF ou les jours épargnés dans un CET.

*NOTA : Arrêté du 28 décembre 2004 :*

*Le premier point du deuxième alinéa de l'article 20-3-3 (la prise en charge de l'OPCA de branche) de la section II (le bilan de compétences) du chapitre II (l'intérimaire acteur de son parcours professionnel) du titre III précité est étendu sous réserve de l'application des dispositions combinées du troisième alinéa de l'article L. 931-24 du code du travail et de l'article R. 931-29 du même code.*

### Section III : La validation des acquis de l'expérience.

#### En vigueur étendu

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 3 ans. Les activités exercées doivent être en rapport avec la certification visée.

#### Article 22

##### En vigueur étendu

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

##### En vigueur étendu

Le congé pour validation des acquis de l'expérience a pour but de permettre à tout intérimaire, désireux de 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 20 ans d'activité professionnelle et, en tout état de cause, à compter de son 45<sup>e</sup> anniversaire, tout salarié intérimaire bénéficie, sous réserve d'une ancienneté minimum de 1 600 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

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 3 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

##### En vigueur étendu

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 0,50 % 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 paie et/ou les attestations ASSEDIC correspondant à la période de référence.

#### Article 25

##### En vigueur étendu

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

##### En vigueur étendu

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**  
En vigueur étendu

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**  
En vigueur étendu

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**  
En vigueur étendu

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**  
En vigueur étendu

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**  
En vigueur étendu

Les entreprises de travail temporaire informeront les salariés intérimaires de l'existence de ce droit selon des modalités qu'elles définiront.

**Article 32**  
En vigueur étendu

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 prévu 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.

### En vigueur étendu

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 oeuvre au titre du DIF ou dans le cadre d'un contrat de professionnalisation.

Le 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 En vigueur étendu 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 1 600 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<sup>er</sup> alinéa de l'article L. 439-1 du code du travail ou du 6<sup>e</sup> 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 3 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 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 1 200 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 6 mois, au maximum de 4 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 12.

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

Le salarié intérimaire bénéficie, de la part de l'OPCA de branche, d'une prise en charge de sa rémunération sur les bases prévues à l'article 2.34 de l'accord interprofessionnel du 5 décembre 2003.

La rémunération de référence servant à la détermination de la rémunération du salarié intérimaire bénéficiaire d'un CIF correspond à la rémunération perçue par le salarié intérimaire pour la mission au cours de laquelle il a déposé sa demande d'autorisation d'absence. Lorsque cette demande est déposée au cours de la période de 3 mois après la fin de la mission dans l'entreprise où les droits ont été acquis, la rémunération prise en compte est celle perçue au cours de cette mission.

Pour déterminer la rémunération de référence, il convient de se référer à la définition donnée à l'article 17.3 du présent accord.

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

##### En vigueur étendu

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 une reconversion.

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

##### En vigueur étendu

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'AGEFIPH.

#### Article 36

##### En vigueur étendu

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.**

#### **En vigueur étendu**

*Modifié par Avenant du 28 février 2006 art. 17 en vigueur le 1er avril 2006 BO conventions collectives 2006-17 étendu par arrêté du 19 octobre 2006 JORF 28 octobre 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.**

#### **En vigueur étendu**

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 Ier : Les missions de la CPNE.**

#### **En vigueur étendu**

Deux domaines de compétence définis par l'accord national interprofessionnel du 10 février 1969, du 1er 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 I : En matière d'emploi.**

#### **En vigueur étendu**

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.

A 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 II : En matière de formation professionnelle.

### En vigueur étendu

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'Etat 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 oeuvre 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.

A 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.

*NOTA : Arrêté du 28 décembre 2004 : Le quatrième point du paragraphe relatif à l'OPCA de branche de la section II (en matière de formation professionnelle) du chapitre Ier (les missions de la CPNE) du titre IV (la CPNE) est étendu sous réserve de l'application des dispositions de la première phrase du b de l'article R. 964-1-4 du code du travail.*

## Chapitre II : Le fonctionnement de la CPNE.

### En vigueur étendu

La commission tient ses réunions ordinaires, à la suite de la CPPN-TT, une fois tous les 2 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 CPPN-TT 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 des organisations syndicales de salariés peuvent se faire assister d'un expert sur les problèmes de formation professionnelle ou de l'emploi. La délégation patronale peut désigner jusqu'à 5 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.

## **TITRE V : DISPOSITIONS RELATIVES À L'OPCA DE BRANCHE.**

### **En vigueur étendu**

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 agité 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 oeuvre 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 négocier, 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 (ASSEDIC, 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 3 ans visant notamment à :

- développer l'information des entreprises sur les dispositifs de formation professionnelle ;

- améliorer la productivité des activités administratives.

Ce plan d'action à 3 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.

### En vigueur étendu

*Modifié par Avenant du 28 février 2006 art. 18 en vigueur le 1er avril 2006 BO conventions collectives 2006-17 étendu par arrêté du 19 octobre 2006 JORF 28 octobre 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'observatoire 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 (1).

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 2 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.

*(1) Alinéa étendu sous réserve de l'application de l'article R. 964-16-1 (5°) du code du travail (arrêté du 19 octobre 2006, art. 1er).*

## **TITRE VII : LES DISPOSITIONS FINANCIÈRES**

### **Chapitre Ier : La contribution des entreprises de travail temporaire à la formation professionnelle**

#### **Section I : Les entreprises employant au minimum 10 salariés.**

##### **En vigueur non étendu**

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 oeuvre 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 observatoires prospectifs des métiers et des qualifications de la branche. (1)

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\* (2);

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.

*(1) Le cinquième point du 2 de la section I (les entreprises employant au minimum 10 salariés) du chapitre Ier précité est étendu sous réserve des dispositions de l'application du cinquième alinéa de l'article R. 964-16-1 du code du travail. (Arrêté du 28 décembre 2004, art. 1er)*

*(2) La phrase du 3 du deuxième paragraphe de la section I (les entreprises employant au minimum 10 salariés) du chapitre Ier (la contribution des entreprises de travail temporaire à la formation professionnelle) du titre VII (les dispositions financières), est exclue comme étant contraire aux dispositions de l'article R. 964-4 du code du travail. (Arrêté du 28 décembre 2004, art. 1er)*

#### **Section II : Les entreprises employant moins de 10 salariés.**

##### **En vigueur étendu**

*Modifié par Avenant du 28 février 2006 art. 19 en vigueur le 1er avril 2006 BO conventions collectives 2006-17 étendu par arrêté du 19 octobre 2006 JORF 28 octobre 2006.*

La participation des entreprises employant moins de 10 salariés est égale à :

0,40 % de la masse salariale à compter du 1er janvier 2004 ;

0,55 % de la masse salariale à compter du 1er 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 oeuvre 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 observatoires prospectifs des métiers et des qualifications ;

- le solde des versements est 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 oeuvre 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 durée déterminée au titre CIF CDD\* (1).

\*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\* (1).

*NOTA : Arrêté du 28 décembre 2004 : Accord étendu à l'exclusion : (1) - du dernier point du deuxième paragraphe de la section II (les entreprises employant moins de 10 salariés) du chapitre Ier précité, comme étant contraire aux dispositions de l'article R. 964-4 du code du travail ; (1) - du dernier alinéa de la section II précitée comme étant contraire aux dispositions combinées des deuxième, troisième et quatrième alinéas de l'article L. 952-1 du code du travail et du III de l'article R. 964-1-2 du même code. Le premier paragraphe de la section II (les entreprises employant moins de 10 salariés) du chapitre Ier précité est étendu sous réserve de l'application des dispositions du cinquième alinéa de l'article R. 964-16-1 du code du travail.*

## **Chapitre II : Les conventions de partenariat.**

### **En vigueur étendu**

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.**

#### **En vigueur étendu**

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.**

#### **En vigueur étendu**

Les entreprises de travail temporaire sont, localement, un des intervenants majeurs du marché du travail. A 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.**

#### **En vigueur étendu**

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.**

#### **En vigueur étendu**

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.**

#### **En vigueur étendu**

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**

#### **En vigueur étendu**

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**

#### **En vigueur étendu**

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 1er octobre 2004.

Concernant le CIF Intérimaires, les conditions d'ancienneté prévues au présent accord entrent en vigueur à compter du 1er 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 1er janvier 2005.

### **Article 39**

#### **En vigueur étendu**

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**

#### **En vigueur étendu**

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il fera l'objet d'un réexamen tous les 3 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.





## Textes Attachés

### Mise en place de contrats spécifiques Avenant du 8 juillet 2004

SETT.

Fédération des services CFDT.  
CFTC CSFV.  
CFE-CGC FNECS.

En vigueur non étendu

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 2 nouveaux contrats de formation permettant d'améliorer l'insertion sur le marché du travail des salariés intérimaires.

#### **TITRE Ier : Le contrat d'insertion professionnelle intérimaire.**

En vigueur non étendu

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 1er : Les bénéficiaires**

En vigueur non étendu

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, de son handicap, de 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 6 derniers mois.

#### **Article 2 : La durée du contrat**

En vigueur non étendu

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 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.

A 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 salari?**

En vigueur non étendu

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.**

En vigueur non étendu

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**

En vigueur non étendu

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 18 mois précédant la signature du contrat.

### **Article 5 : La durée du contrat**

En vigueur non étendu

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**

En vigueur non étendu

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.

A l'issue de la formation, il est remis à l'intérimaire une attestation ou tout autre document validant ladite formation.

### **Article 7 : La rémunération du salari?**

En vigueur non étendu

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**

En vigueur non étendu

L'entreprise de travail temporaire qui a conclu un CDPI s'engage à :

- proposer au salarié intérimaire, dans les 3 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 ;

- 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 : Dispositions financières co**

**En vigueur non étendu**

*Modifié par Avenant du 28 février 2006 art. 1 en vigueur le 1er janvier 2006 BO conventions collectives 2006-17.<RL*

Le financement de ces 2 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 oeuvre par un organisme extérieur. L'OPCA de branche appliquera le forfait suivant : 21 euros de l'heure dans la limite de 14 heures ;

- 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 oeuvre 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 par 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 2 négociations de branche sur la formation.

#### **Article 10 : Bilan**

**En vigueur non étendu**

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**

**En vigueur non étendu**

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**

**En vigueur non étendu**

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 1er 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 révi**

**En vigueur non étendu**

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il peut être révisé ou dénoncé conformément aux dispositions légales.

Fait à Paris, le 8 juillet 2004.

### **Forfaits dans le cadre de la professionnalisation Avenant du 8 juillet 2004**

SETT.

Fédération des services CFDT ;

**En vigueur non étendu**

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 oeuvre 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 :

**Forfaits horaires pour les contrats de professionnalisation des salariés intérimaires.**

**Article 1**

**En vigueur non étendu**

*Modifié par Avenant du 28 février 2006 art. 1 BO conventions collectives 2006-17.*

Les forfaits pour les contrats de professionnalisation des salariés intérimaires sont les suivants :

1. Les actions de formation mises en oeuvre par un organisme de formation externe. L'OPCA de branche appliquera le forfait suivant : 18 € de l'heure.
2. Les actions de formation pratique en entreprise utilisatrice. L'OPCA de branche appliquera le forfait suivant : 10 € de l'heure.
3. Les actions de bilan mises en oeuvre par un organisme externe. L'OPCA de branche appliquera le forfait suivant : 18 € 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 2 négociations de branche sur le formation.

**Forfaits horaires pour les contrats et les périodes de professionnalisation des salariés permanents.**

**Article 2**

**En vigueur non étendu**

*Modifié par Avenant du 28 février 2006 art. 2 BO conventions collectives 2006-17.*

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 oeuvre 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 les 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 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 2 négociations de branche sur la formation.

**Date d'entrée en application.**

**Article 3**

**En vigueur non étendu**

Le présent accord entrera en application au 1er 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.

#### **Durée de l'accord et révision.**

##### **Article 4**

En vigueur non étendu

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il peut être révisé ou dénoncé conformément aux dispositions légales.

Fait à Paris, le 8 juillet 2004.

### **Avenant à l'accord du 8 juillet 2004 relatif à la mise en place des contrats spécifiques Avenant du 28 février 2006**

Syndicat des entreprises de travail temporaire.

Fédération des services CFDT ;  
CGT-FO ;  
CFTC ;  
l'USI-CGT ;  
CFE-CGC FNECS.

#### **Modification de l'article 9.**

##### **Article 1**

En vigueur non étendu

L'article 9 " Dispositions financières concernant les contrats spécifiques " est supprimé et remplacé par l'article 9 rédigé comme suit :

(voir cet article)

#### **Entrée en application.**

##### **Article 2**

En vigueur non étendu

Le présent avenant s'applique à compter du 1er janvier 2006. Il fera l'objet des formalités de dépôt prévues au code du travail.

Fait à Paris, le 28 février 2006.

### **Avenant à l'accord du 8 juillet 2004 relatif aux forfaits horaires dans le cadre de la professionnalisation Avenant du 28 février 2006**

#### **Modification de l'article 1er.**

##### **Article 1**

En vigueur non étendu

L'article 1er " Forfaits horaires pour les contrats de professionnalisation des salariés intérimaires " est supprimé et remplacé par l'article 1er rédigé comme suit :

(voir cet article)

#### **Modification de l'article 2.**

##### **Article 2**

En vigueur non étendu

L'article 2 " Forfaits horaires pour les contrats et les périodes de professionnalisation des salariés permanents " est supprimé et remplacé par l'article 2 rédigé comme suit :

(voir cet article)

#### **Entrée en application.**

##### **Article 3**

En vigueur non étendu

Le présent avenant est d'application immédiate et fera l'objet des formalités de dépôt prévues au code du travail.

Fait à Paris, le 28 février 2006.

## **Avenant à l'accord du 8 juillet 2004 relatif à la formation professionnelle Avenant du 28 février 2006**

Syndicat des entreprises de travail temporaire.

Fédération des services CFDT ;  
CFTC-CSFV ;  
CFE-CGC FNECS ;  
CGT-FO ;  
USI-CGT.

### **Préambule**

[En vigueur étendu](#)

Les organisations signataires de l'accord du 8 juillet 2004 relatif aux priorités et aux moyens de la formation professionnelle dans le travail temporaire ont mis en place un dispositif complet de formation des salariés tant permanents qu'intérimaires. Plus d'un an après la mise en oeuvre de ce texte, il a été constaté que certains mécanismes pourraient être simplifiés et homogénéisés.

En conséquence, l'accord du 8 juillet 2004 relatif aux priorités et aux moyens de la formation professionnelle dans le travail temporaire est modifié par le présent avenant.

### **Modification de l'article 1er.**

#### **Article 1**

[En vigueur étendu](#)

Les articles 1.1 " Le contrat de professionnalisation de 6 à 12 mois " et suivants (1.1.1 " Contrat comportant des actions de formation ainsi que des actions d'évaluation et d'accompagnement d'une durée égale à 15 % " et 1.1.2 " Contrat comportant des actions de formation ainsi que des actions d'évaluation et d'accompagnement d'une durée supérieure à 15 % ") sont supprimés et remplacés par l'article 1.1 rédigé comme suit :

(voir cet article)

### **Modification de l'article 1.2.**

#### **Article 2**

[En vigueur étendu](#)

L'article 1.2 " Le contrat de professionnalisation d'une durée supérieure à 12 mois " est supprimé et remplacé par l'article 1.2 rédigé comme suit :

(voir cet article)

### **Ajouts des articles 1.2.1 et 1.2.2.**

#### **Article 3**

[En vigueur étendu](#)

Les articles 1.2.1 et 1.2.2 sont ajoutés dans l'accord à la suite de l'article 1.2 modifié et sont rédigés comme suit :

(voir ces articles)

### **Modification de l'article 1.3.**

#### **Article 4**

[En vigueur étendu](#)

L'article 1.3 " La rémunération du salarié " est supprimé et remplacé par l'article 1.3 rédigé comme suit :

(voir cet article)

### **Modification de l'article 2.1.**

#### **Article 5** En vigueur étendu

L'article 2.1 " L'objet des périodes de professionnalisation " est supprimé et remplacé par l'article 2.1 rédigé comme suit :

(voir cet article)

### **Modification de l'article 2.2.**

#### **Article 6** En vigueur étendu

L'article 2.2 " Les salariés permanents concernés " est supprimé et remplacé par l'article 2.2 rédigé comme suit :

(voir cet article)

### **Modification de l'article 2.3.**

#### **Article 7** En vigueur étendu

L'article 2.3 " La durée et le contenu de la période de professionnalisation " est supprimé et remplacé par l'article 2.3 rédigé comme suit :

(voir cet article)

### **Modification des articles 13 et suivants.**

#### **Article 8** En vigueur étendu

Les articles 13 " Le contrat de professionnalisation de 6 à 12 mois " et suivants (13.1 " Contrat comportant des actions de formation d'une durée égale à 15 % ", 13.2 " Contrat comportant des actions de formation d'une durée supérieure à 15 % ", 13.3 " La formation pratique en entreprise utilisatrice ", 13.4 " Bilan ") sont supprimés et remplacés par l'article 13 rédigé comme suit :

(voir ces articles)

### **Modification de l'article 14 et suivants.**

#### **Article 9** En vigueur étendu

Les articles 14 " Le contrat de professionnalisation d'une durée supérieure à 12 mois " et suivants (14.1 " Publics permettant la conclusion de contrats de professionnalisation d'une durée supérieure à 12 mois ", 14.2 " Formations permettant la conclusion de contrats de professionnalisation d'une durée supérieure à 12 mois ", 14.3 " Formation pratique en entreprise utilisatrice ", 14.4 " Bilan ") sont supprimés et remplacés par les articles 14 et suivants rédigés comme suit :

(voir ces articles)

### **Modification de l'article 15.**

#### **Article 10** En vigueur étendu

Les articles 15 " Dispositions communes " et suivants (15.1 " Définition et objet du contrat de professionnalisation " ; 15.2 " L'articulation entre la formation et les missions " ; 15.3 " La mise en place du contrat professionnalisation " ; 15.4 " La rémunération de l'intérimaire " ; 15.5 " La fonction tutorale ") sont supprimés et remplacés par les articles 15 et suivants rédigés comme suit :

(voir ces articles)

### **Modification de la section 2 du titre III.**

#### **Article 11** En vigueur étendu

Le titre de la section 2 " Le plan de formation de l'entreprise " du titre III " La formation des salariés intérimaires " est supprimé et remplacé par la section 2 rédigée comme suit :

(voir cette section)



### **Ajout d'une section 3 au titre III.**

#### **Article 12** [En vigueur étendu](#)

Une section 3 " Le plan de formation de l'entreprise " est ajoutée à la suite de la section 2 " La période de professionnalisation des salariés intérimaires " de l'accord modifié. Les articles 16, 17 et 18 et suivants initialement intégrés à la section 2 de l'accord initial ne sont pas modifiés et sont intégrés à la section 3.

(voir cette section)

### **Modification de l'article 20.2.**

#### **Article 13** [En vigueur étendu](#)

L'article 20-2 " les congés de bilan de compétences des " salariés expérimentés " est supprimé et remplacé par l'article 20.2 rédigé comme suit :

(voir cet article)

### **Modification de l'article 20.3.**

#### **Article 14** [En vigueur étendu](#)

L'article 20.3 " le congé de bilan de compétences " est supprimé et remplacé par l'article 20.3 rédigé comme suit :

(voir cet article)

### **Modification de l'article 22.1.**

#### **Article 15** [En vigueur étendu](#)

L'article 22.1 " les conditions d'ouverture des droits " est supprimé et remplacé par l'article 22.1 rédigé comme suit :

(voir cet article)

### **Modification de l'article 34.**

#### **Article 16** [En vigueur étendu](#)

L'article 34 " le CIF reconversion " est supprimé et remplacé par l'article 34 rédigé comme suit :

(voir cet article)

### **Modification du chapitre III du titre III.**

#### **Article 17** [En vigueur étendu](#)

Le chapitre III " Congé de formation économique, sociale et syndicale " du titre III " La formation des salariés intérimaires " est supprimé et remplacé par le chapitre III rédigé comme suit :

(voir ce chapitre)

### **Modification du titre VI.**

#### **Article 18** [En vigueur étendu](#)

Le titre VI " L'observatoire prospectif des métiers et des qualifications " est supprimé et remplacé par le titre VI rédigé comme suit :

(voir ce titre)

### **Modification de la section 2 du titre VII.**

#### **Article 19** [En vigueur étendu](#)

Le premier paragraphe de la section 2 " les entreprises employant moins de 10 salariés " du titre VII " les dispositions financières " est supprimé et remplacé par le paragraphe suivant :

(voir cette section)

### **Entrée en application.**

#### **Article 20** En vigueur étendu

Le présent avenant est applicable à compter du 1er avril 2006 et fera l'objet des formalités de dépôt et d'extension prévues par le code du travail.

Fait à Paris, le 28 février 2006.

## **Avenant n° 2 du 12 juin 2008 portant modification des contrats de professionnalisation**

PRISME.

Fédération des services CFDT ;

CSFV-CFTC ;

FNECS CFE-CGC ;

USI-CGT ;

CGT-FO.

#### **Article 1** En vigueur étendu

Au titre II « La formation professionnelle des salariés permanents », chapitre Ier « La formation professionnelle et l'intégration ou le maintien dans l'emploi », section 1 « La professionnalisation », article 1. 1 « Le contrat de professionnalisation de 6 à 12 mois » :

L'article 1. 1 est supprimé et remplacé par l'article 1. 1 rédigé comme suit :

« 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 6 et 12 mois. Si le contrat de professionnalisation est à durée déterminée, il est conclu pour une durée de 6 à 12 mois.

Ce contrat peut être mis en oeuvre 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. »

#### **Article 2** En vigueur étendu

Au titre III « La formation des salariés intérimaires », chapitre Ier « La formation professionnelle et l'intégration sur le marché du travail », section 1 « Le contrat de professionnalisation », article 14. 1 « Le contrat de professionnalisation de 6 à 12 mois » :

L'article 14. 1. 1 est supprimé et remplacé par l'article 14. 1. 1 rédigé comme suit :

« Le contrat de professionnalisation d'un salarié intérimaire peut être conclu pour une durée de 6 à 12 mois. Ce contrat ne comprend que des actions de formation mises en oeuvre par un organisme de formation externe et des périodes de mission.

Il peut être mis en oeuvre 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. »

#### **Article 3** En vigueur étendu

Le présent avenant est applicable à compter du 12 juin 2008 et fera l'objet des formalités de dépôt et d'extension prévues par le code du travail.

## **Avenant n° 3 du 23 octobre 2009 à l'accord du 8 juillet 2004 relatif aux contrats spécifiques**

PRISME,

La FS CFDT ;

La CSFV CFTC ;

La FNECS CFE-CGC ;

La CGT-FO

### **En vigueur non étendu**

Le présent avenant annule et remplace dans toutes ses dispositions l'avenant n° 2 à l'accord relatif à la mise en place de contrats spécifiques dans le cadre de l'article L. 981-4 (devenu L. 6325-23 et L. 6325-24 du code du travail) du 8 juillet 2004 en date du 10 juillet 2009.

Depuis plus de 25 ans, les partenaires sociaux se sont attachés à créer des dispositifs de professionnalisation innovants afin de faciliter la sécurisation des parcours professionnels des salariés intérimaires.

C'est dans ce contexte qu'a été signé l'accord du 8 juillet 2004 (modifié par avenant du 28 février 2006) qui prévoit la création de dispositifs de professionnalisation spécifiques, et notamment le contrat de développement professionnel intérimaires (CDPI).

Néanmoins, compte tenu de la période économique actuelle particulièrement dégradée, les partenaires sociaux de la branche se sont réunis. Dans une volonté commune de réagir efficacement en faveur de l'emploi intérimaire, et sans remettre en cause la cohérence des parcours précédemment créés, ils entendent prendre les mesures urgentes et temporaires nécessaires afin d'assouplir les conditions d'accès au contrat de développement professionnel intérimaires.

En conséquence l'accord relatif à la mise en place de contrats spécifiques dans le cadre de l'article L. 981-4 du code du travail (devenu L. 6325-23 et L. 6325-24) du 8 juillet 2004 est modifié par le présent avenant comme suit.

### **Article 1**

#### **En vigueur non étendu**

Le 2e alinéa de l'article 4 est remplacé comme suit :

« 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 2**

#### **En vigueur non étendu**

Le présent avenant est conclu pour une durée déterminée jusqu'au 31 décembre 2010. Il s'appliquera à tous les contrats de développement professionnel intérimaires (CDPI) prenant effet avant le 1er janvier 2011.

### **Article 3**

#### **En vigueur non étendu**

Le présent accord est conclu dans le cadre des articles L. 6325-23 et L. 6325-24 du code du travail, et entrera en application au lendemain de la signature de l'accord avec l'Etat prévu à l'article L. 6325-24 du code du travail.

### **Article 4**

#### **En vigueur non étendu**

Le présent avenant fera l'objet des formalités de dépôt prévues par le code du travail.

## **Avenant du 6 juillet 2007 portant modification de l'accord du 8 juillet 2004 relatif aux priorités et aux moyens de la formation professionnelle dans le travail temporaire**

PRISME.

CFDT ;

CGT-FO.

## En vigueur étendu

Compte tenu de 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, les signataires de l'accord du 8 juillet 2004 relatif aux priorités et moyens de la formation professionnelle dans le travail temporaire conviennent de l'article suivant :

Après le 2e alinéa de l'article 2. 3 « La durée et le contenu de la période de professionnalisation » du chapitre Ier du titre II, ajouter l'alinéa suivant :

« 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. »

### **Avenant n° 3 du 22 janvier 2009 à l'accord du 8 juillet 2004 relatif à la formation professionnelle**

Prisme.

CGT-FO ;

CFTC ;

FNECS CFE-CGC ;

Fédération des services CFDT.

#### **Article 1**

En vigueur non étendu

A la section 1 « Le contrat de professionnalisation », du chapitre Ier « La formation professionnelle et l'intégration sur le marché du travail », au titre III intitulé « La formation des salariés intérimaires », il est proposé les modifications suivantes :

- l'article 14. 2. 4 « Bilan » devient l'article 14. 2. 5 « Bilan » ; sa rédaction reste inchangée ;

- l'article 14. 2. 4 nouveau comporte la rédaction suivante :

« 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. »

#### **Article 2**

En vigueur non étendu

La section 1 « Les entreprises employant au minimum 10 salariés », du chapitre Ier « La contribution des entreprises de travail temporaire à la formation professionnelle », au titre VII intitulé « Dispositions financières », est complétée à la suite du point 3 par les dispositions suivantes :

« 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). »

#### **Article 3**

En vigueur non étendu

Le présent avenant est applicable dès sa signature et fera l'objet des formalités de dépôt et d'extension prévues par le code du travail.

### **Avenant n° 2 du 10 juillet 2009 à l'accord du 8 juillet 2004 relatif aux contrats spécifiques (art. L. 6325-23 et L. 6325-24 du code du travail)**

PRISME,

La CGT-FO ;

La FNECS CFE-CGC ;

La CSFV CFTC ;

La FS CFDT,

#### **Article 1**

En vigueur non étendu

Modification de l'article 4 « Bénéficiaires » du titre II « Le contrat de développement professionnel intérimaire » :

Le 2e alinéa de l'article 4 est remplacé comme suit :

« 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 2**

En vigueur non étendu

Le présent avenant est conclu pour une durée déterminée jusqu'au 31 décembre 2010. Il s'appliquera à tous les contrats de développement professionnel intérimaire (CDPI) prenant effet avant le 1er janvier 2011.

#### **Article 3**

En vigueur non étendu

Le présent accord entrera en application le lendemain de la publication au Journal officiel de son arrêté d'extension.

#### **Article 4**

En vigueur non étendu

Le présent avenant fera l'objet des formalités de dépôt et d'extension prévues par le code du travail.

### **Avenant n° 4 du 10 juillet 2009 à l'accord du 8 juillet 2004 relatif à la formation professionnelle**

PRISME.

CGT-FO ;

FNECS CFE-CGC ;

CSFV CFTC ;

FS CFDT.

#### **Préambule**

En vigueur étendu

Depuis plus de 25 ans les partenaires sociaux de la branche du travail temporaire ont permis aux salariés intérimaires de bénéficier de dispositifs de formation professionnelle innovants et ont adopté une politique active dans les domaines de l'insertion ou de la réinsertion professionnelle des personnes les plus éloignées de l'emploi.

Comme cela a été réaffirmé dans le cadre de l'accord interprofessionnel du 20 septembre 2003 et de l'accord interprofessionnel du 7 janvier 2009, l'accès à la formation tout au long de la vie professionnelle constitue pour les salariés, intérimaires et permanents, des opportunités d'évolution professionnelle, de développement des compétences et d'enrichissement personnel.

Les partenaires sociaux ont défini par un accord en date du 8 juillet 2004, révisé par avenants du 28 février 2006, du 12 juin 2008 et du 22 janvier 2009, les priorités et moyens relatifs à la formation professionnelle dans le travail temporaire.

Lors de la signature de l'avenant du 28 février 2006 relatif aux priorités et moyens de la formation professionnelle dans le travail temporaire, les partenaires sociaux avaient prévu d'entamer des discussions sur l'adaptation de la période de professionnalisation aux salariés intérimaires.

Conscient des particularités liées à l'activité du travail temporaire, cet avenant, fruit du dialogue social permanent entre les partenaires sociaux, crée 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 de faire face aux défis à venir, et notamment :

- renforcer l'insertion des salariés intérimaires dans la vie professionnelle ;

- permettre à des demandeurs d'emploi grâce aux missions effectuées au sein d'entreprises utilisatrices et aux dispositifs de formation mis en place d'accéder à de nouvelles opportunités professionnelles.

Dans ce cadre, 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 dans le cadre de l'utilisation de son droit individuel à la formation (DIF). Dans le cas de l'utilisation du droit individuel à la formation, la période de professionnalisation pourra être mise en oeuvre hors temps de travail selon les règles légales et conventionnelles en vigueur.

En conséquence, l'accord du 8 juillet 2004 relatif aux priorités et aux moyens de la formation professionnelle dans le travail temporaire est modifié par le présent avenant comme suit :

**Article 1**  
En vigueur étendu

Il est créé les articles 16. 1 à 16. 7 suivants :

« 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 20 ans d'activité professionnelle ou âgés d'au moins 45 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 1 / 3 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 la 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 :

- 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 coeur 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. »

#### **Article 2** En vigueur étendu

Consécutivement à la création d'un nouvel article, les articles 16 à 39 deviennent les articles 17 à 40.

#### **Article 3** En vigueur étendu

Le présent avenant fera l'objet des formalités de dépôt et d'extension prévues par le code du travail.

Ses dispositions seront applicables à compter de la publication au Journal officiel de l'arrêté portant extension du présent avenant.

### **Avenant n° 3 du 29 janvier 2010 relatif aux contrats de professionnalisation**

PRISME.

CGT-FO ;

FS CFDT.

#### En vigueur non étendu

Suite au renvoi à la négociation demandé par les partenaires sociaux présents à la sous-commission des conventions et accords du 2 octobre 2009, le présent avenant annule et remplace l'avenant n° 3 en date du 22 janvier 2009.

#### **Article 1er** En vigueur non étendu

A la section 1 « Le contrat de professionnalisation », du chapitre Ier « La formation professionnelle et l'intégration sur le marché du travail », au titre III intitulé « La formation des salariés intérimaires », il est proposé les modifications suivantes :

?? l'article 14.2.4 « Bilan » devient l'article 14.2.5 « Bilan » ; sa rédaction reste inchangée ;

? ? l'article 14.2.4 nouveau comporte la rédaction suivante : « Formation des conducteurs routiers ».

« 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. »

## **Article 2**

En vigueur non étendu

Le présent avenant est applicable dès sa signature et fera l'objet des formalités de dépôt et d'extension conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.



## Textes Extensions

### Arrêté portant extension d'un accord national professionnel conclu dans le secteur du travail temporaire. JORF 12 janvier 2005.

Le ministre de l'emploi, du travail et de la cohésion sociale,

Vu les articles L. 133-1 et suivants du code du travail ;

Vu l'accord national professionnel du 8 juillet 2004 relatif aux priorités et moyens de la formation dans le travail temporaire ;

Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;

Vu l'avis publié au Journal officiel du 19 septembre 2004 ;

Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;

Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords), rendu en séance du 13 décembre 2004,

#### Article 1, 2, 3

En vigueur

#### Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans son champ d'application, les dispositions de l'accord national professionnel du 8 juillet 2004 relatif aux priorités et moyens de la formation dans le travail temporaire, à l'exclusion :

- des termes " titulaire d'un CDD " figurant au premier tiret du premier alinéa du 12-1 (les conditions d'accès au CIF des salariés permanents titulaires d'un CDD) de l'article 12 (le CIF des salariés permanents titulaires d'un CDD) de la section V (le congé individuel de formation) du chapitre II (le salarié permanent acteur de son évolution professionnelle) du titre II (la formation professionnelle des salariés permanents), comme étant contraires aux dispositions du a de l'article L. 931-15 du code du travail ;

- de la deuxième phrase du premier point du 15-2 (l'articulation entre la formation et les missions) de l'article 15 (dispositions communes) de la section I (le contrat de professionnalisation) du chapitre Ier (la formation professionnelle et l'intégration sur le marché du travail) du titre III (la formation des salariés intérimaires) comme étant contraire aux dispositions de l'article L. 981-4 du code du travail qui soumet les contrats de professionnalisation au régime du contrat à durée déterminée défini à l'article L. 122-2 ;

- de la deuxième phrase du deuxième point du 15-2 précité comme étant contraire aux dispositions de l'article L. 124-2-1 du code du travail ;

- de la dernière phrase du 3 du deuxième paragraphe de la section I (les entreprises employant au minimum 10 salariés) du chapitre Ier (la contribution des entreprises de travail temporaire à la formation professionnelle) du titre VII (les dispositions financières), comme étant contraire aux dispositions de l'article R. 964-4 du code du travail ;

- du dernier point du deuxième paragraphe de la section II (les entreprises employant moins de 10 salariés) du chapitre Ier précité, comme étant contraire aux dispositions de l'article R. 964-4 du code du travail ;

- du dernier alinéa de la section II précitée comme étant contraire aux dispositions combinées des deuxième, troisième et quatrième alinéas de l'article L. 952-1 du code du travail et du III de l'article R. 964-1-2 du même code.

Le dernier alinéa de l'article 3 (le contenu du plan de formation) de la section II (le plan de formation de l'entreprise) du chapitre Ier (la formation professionnelle et l'intégration ou le maintien dans l'emploi) du titre II (la formation professionnelle des salariés permanents) est étendu sous réserve de l'application des dispositions du deuxième alinéa de l'article L. 951-2 du code du travail.

Le cinquième alinéa de l'article 6-3 (le congé de bilan de compétences) de l'article 6 (les bilans de compétence à l'initiative du salarié) de la section II (le bilan de compétence) du chapitre II (le salarié permanent acteur de son évolution professionnelle) du titre II précité est étendu sous réserve de l'application des dispositions combinées du troisième alinéa de l'article L. 931-24 du code du travail et de l'article R. 931-29 du même code.

Le deuxième alinéa de l'article 9-2 (les modalités pratiques de mise en oeuvre du DIF) de l'article 9 (le DIF des salariés permanents titulaires d'un CDI) de la section IV (le droit individuel à la formation) du chapitre II précité est étendu sous réserve de l'application des dispositions du premier alinéa de l'article L. 933-3 du code du travail.

Le dernier alinéa de l'article 17-4 (la rémunération de l'intérimaire lorsque la formation se déroule en dehors du temps de travail) de l'article 17 (le salarié intérimaire) de la section II (le plan de formation de l'entreprise) du chapitre Ier (la formation professionnelle et l'intégration sur le marché du travail) du titre III (la formation des salariés intérimaires) est étendu sous réserve de l'application des dispositions du deuxième alinéa de l'article L. 951-2 du code du travail.

Le premier point du deuxième alinéa de l'article 20-3-3 (la prise en charge de l'OPCA de branche) de la section II (le bilan de compétences) du chapitre II (l'intérimaire acteur de son parcours professionnel) du titre III précité est étendu sous réserve de l'application des dispositions combinées du troisième alinéa de l'article L. 931-24 du code du travail et de l'article R. 931-29 du même code.

Le quatrième point du paragraphe relatif à l'OPCA de branche de la section II (en matière de formation professionnelle) du chapitre Ier (les missions de la CPNE) du titre IV (la CPNE) est étendu sous réserve de l'application des dispositions de la première phrase du b de l'article R. 964-1-4 du code du travail.

Le cinquième alinéa des stipulations relatives aux modalités de mise en place de l'observatoire des métiers du titre VI (l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications) est étendu sous réserve de l'application des dispositions du cinquième alinéa de l'article R. 964-16-1 du code du travail.

Le cinquième point du 2 de la section I (les entreprises employant au minimum 10 salariés) du chapitre Ier précité est étendu sous réserve des dispositions de l'application du cinquième alinéa de l'article R. 964-16-1 du code du travail.

Le premier paragraphe de la section II (les entreprises employant moins de 10 salariés) du chapitre Ier précité est étendu sous réserve de l'application des dispositions du cinquième alinéa de l'article R. 964-16-1 du code du travail.

#### Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

#### Article 3

Le directeur des relations du travail au ministère de l'emploi, du travail et de la cohésion sociale est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2004/36.

### **Arrêté portant extension d'un avenant à un accord national professionnel conclu dans le secteur du travail temporaire. JORF 28 octobre 2006.**

Le ministre de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement,  
Vu les articles L. 133-1 et suivants du code du travail ;  
Vu l'accord national professionnel du 8 juillet 2004, relatif aux priorités et aux moyens de la formation professionnelle dans le secteur du travail temporaire, étendu par l'arrêté du 28 décembre 2004 ;  
Vu l'avenant du 28 février 2006 à l'accord national professionnel susvisé ;  
Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;  
Vu l'avis publié au Journal officiel du 17 mai 2006 ;  
Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;  
Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords), rendu en séance du 6 octobre 2006,

#### **Article 1, 2, 3** En vigueur

#### Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de l'accord national professionnel du 8 juillet 2004, les dispositions de l'avenant du 28 février 2006 à l'accord national professionnel susvisé.

L'article 15-3 est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 124-4-8 du code du travail.

Le quatrième alinéa du paragraphe relatif aux modalités de mise en place de l'Observatoire prospectif des métiers et des qualifications de l'article 18 est étendu sous réserve de l'application de l'article R. 964-16-1 (5°) du code du travail.

#### Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

#### Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2006/17.

# Accord du 9 juin 1983 national relatif à la formation professionnelle des salariés. Etendu par arrêté du 22 décembre 1983 JONC 10 janvier 1984.

## Texte de base

### Formation professionnelle des salariés

P.R.O.M.A.T.T. ;  
U.N.E.T.T..

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

C.F.E.-C.G.C. en date du 20 avril 1984.

#### Objet.

#### **Article 1** En vigueur étendu

L'objet du présent accord vise à préciser les conditions dans lesquelles les salariés des entreprises de travail temporaire peuvent bénéficier des dispositions des textes législatifs, réglementaires et conventionnels relatifs à la formation professionnelle continue.

#### Statut du travailleur temporaire en formation.

#### **Article 2** En vigueur étendu

Les parties conviennent d'entreprendre conjointement des démarches auprès des instances compétentes en vue de permettre aux travailleurs temporaires qui bénéficient, soit d'un congé individuel de formation, soit d'un stage inclus dans le plan de formation de l'entreprise de travail temporaire, d'être titulaires d'un contrat de mission, au sens de l'article L. 124-4, conclu à cet effet et substituant, le cas échéant, au contrat de mission suspendu.

Ce contrat est établi pour la durée calendaire du stage, entre le salarié temporaire et l'entreprise de travail temporaire dans laquelle le dépôt de la demande a été effectué.

Au terme de son congé individuel de formation, et si la mission interrompue se poursuit, le salarié pourra reprendre son poste, s'il en a exprimé l'intention lors de son départ en stage. Si l'entreprise de travail temporaire n'est pas en mesure de permettre au salarié de reprendre sa mission, elle se conformera aux dispositions prévues à l'article L. 124-5 du code du travail.

#### Conditions d'ouverture des droits au congé individuel de formation.

#### **Article 3** En vigueur étendu

a) En ce qui concerne le personnel permanent des entreprises de travail temporaire, les conditions d'ouverture des droits au congé individuel de formation sont définies par référence aux dispositions des articles L. 930-1 et suivants du code du travail et aux accords conventionnels applicables.

b) En ce qui concerne le personnel temporaire, l'ancienneté requise pour bénéficier d'un congé individuel de formation est fixée à :

- soit 560 heures dans la profession, dont 360 heures dans l'entreprise de travail temporaire (ou le groupe d'entreprises de travail temporaire au sens du premier alinéa de l'article L. 439-1 du code du travail, ou du sixième alinéa de l'article L. 431-1) à la date du dépôt de la demande.

Ces heures s'apprécient toutes missions confondues, sur une période de référence de 12 mois précédant cette date.

Un salarié hors mission, réunissant ces conditions, peut faire valoir ses droits à un congé individuel de formation jusqu'à 3 mois après la fin de son dernier contrat de mission dans l'entreprise où il les a acquis ;

- soit, pour les travailleurs temporaires ne réunissant pas la condition d'ancienneté dans l'entreprise à la date de dépôt de la demande, 1 600 heures dans la profession au cours des 24 mois précédents, ces heures étant appréciées dans les conditions précisées aux alinéas ci-dessus.

Pour les stages à temps partiel ou discontinus, les conditions d'ancienneté, traduites en heures, sont appréciées conformément à l'article L. 930-1-1 du code du travail. Toutefois, ces conditions seront celles définies ci-dessus lorsque les heures de stage interviendront en dehors des missions.

Les heures sont définies dans les mêmes termes que ceux retenus par l'article 3 de l'accord professionnel du 3 février 1983 relatif à l'indemnisation complémentaire de la maladie des travailleurs temporaires.

Du fait des conditions particulières d'emploi du personnel temporaire, celui-ci n'est pas soumis aux dispositions des articles L. 930-1-2 et 1-3 du code du travail relatives au pourcentage d'absences simultanées, et L. 930-1-5 relatives aux conditions de report de la demande de congé.

Toutefois, lorsque la demande de congé introduite dans les conditions de l'article R. 930-1 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 homologué, ayant pour but de permettre au salarié 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 1 200 heures.

Un salarié temporaire dont la demande de congé individuel de formation a été introduite et acceptée dans une entreprise de travail temporaire, en conserve le bénéfice dans une autre, même s'il ne remplit pas, à son égard, les conditions d'ancienneté requises, à la seule condition d'en avoir informé l'entreprise au moment de l'établissement de son contrat de mission. Cette information a notamment pour objet de permettre à l'entreprise de travail temporaire de rechercher une mission compatible avec les dates de déroulement du stage.

Un salarié temporaire ayant bénéficié d'un congé individuel de formation ne peut prétendre à un autre congé avant un délai de franchise fixé à 6 mois calendaires suivant le dernier jour du stage.

### **Rémunération des salariés temporaires bénéficiaires d'un contrat de mission de formation.**

#### **Article 4** En vigueur étendu

La rémunération des salariés temporaires titulaires d'un contrat de mission de formation est maintenue par rapport au salaire de la mission en cours ou précédant le stage, dans les conditions fixées par les textes législatifs ou réglementaires en vigueur et réévaluée, s'il y a lieu, selon l'évolution du salaire de référence dans l'entreprise utilisatrice. A cette rémunération, s'ajoutent les frais de transport correspondant au stage effectué.

Par salaire de la mission, il y a lieu de prendre comme référence le salaire brut qu'aurait perçu le salarié s'il avait effectivement travaillé, déduction faite de l'indemnité de précarité d'emploi et de l'indemnité compensatrice de congés payés, étant entendu que celles-ci seront versées au titre du contrat de mission de formation dans les conditions des articles L. 124-4-3 et L. 124-4-4 du code du travail.

A défaut de salaire de référence dans le travail temporaire dans les douze mois précédant le contrat de mission de formation, la rémunération sera fixée de gré à gré dans le respect des obligations légales.

### **Fonds d'assurance formation.**

#### **Article 5** En vigueur étendu

Par le présent accord, les parties signataires conviennent de mettre en place un fonds d'assurance formation de plein exercice, national et professionnel, destiné à :

- définir et orienter une politique générale de formation continue à l'intention des salariés des entreprises de travail temporaire ;

- procéder aux études et recherches conformes à cet objet ;

- sensibiliser, informer et conseiller les salariés et les chefs d'entreprises sur les droits et moyens de formation existants ;

- coordonner, adapter et développer les moyens de formation selon les besoins des salariés des entreprises de travail temporaire, notamment en concourant à la définition et à la conception des modules de formation appropriés ;

- assurer la gestion des congés individuels de formation et, notamment, percevoir à cet effet la contribution obligatoire des entreprises prévue par les textes législatifs, réglementaires et conventionnels en vigueur ;

- financer directement ou rembourser aux entreprises les frais de stages suivis par les salariés des entreprises de travail temporaire (frais d'inscription, rémunération des enseignants, coûts des matériels pédagogiques, ainsi que les salaires des stagiaires, les charges sociales afférentes, les frais de transport et d'hébergement) et percevoir à cet effet les contributions des entreprises au titre de la formation professionnelle continue ;

- plus généralement, entreprendre toutes actions compatibles avec les objectifs de la formation permanente et de la législation en vigueur.

La convention portant création de ce fonds d'assurance formation conventionnel, national et professionnel, est annexée au présent accord.

#### **Agréments.**

##### **Article 6** En vigueur étendu

Les parties conviennent d'agir conjointement en vue d'obtenir, pour le fonds d'assurance formation prévu à l'article 5, les agréments visés aux articles L. 960-9 (alinéa 2) et L. 950-2-3 du code du travail.

#### **Durée de l'accord.**

##### **Article 7** En vigueur étendu

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

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

#### **Révision de l'accord.**

##### **Article 8** En vigueur étendu

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 quelconque des parties contractantes ou par le conseil de gestion du FAT-TT 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 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 le mois suivant la lettre de notification.

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

Aucune demande de révision ne pourra être introduite dans les 6 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 l'accord avec toute nouvelle prescription légale ou conventionnelle interprofessionnelle.

#### **Extension.**

##### **Article 9** En vigueur étendu

Les parties conviennent d'agir conjointement en vue d'obtenir l'extension du présent accord à l'ensemble de la profession du travail temporaire.

# Textes Attachés

## Insertion professionnelle des jeunes Accord du 16 juin 1986

PROMATT ;

UNETT.

CFDT ;

CFTC ;

CFE-CGC ;

CGT ;

CGT-FO.

### Préambule

En vigueur étendu

Par l'accord du 13 mai 1985 sur les principes d'organisation et la politique contractuelle du travail temporaire ainsi que par l'avenant à l'accord du 9 juin 1983 sur la formation professionnelle, les parties signataires se sont engagées à rechercher les moyens permettant aux salariés temporaires de bénéficier des dispositions de l'accord interprofessionnel du 26 octobre 1983 et de la loi du 24 février 1984, visant à l'insertion professionnelle des jeunes dans le marché de l'emploi.

A cet effet, elles conviennent des dispositions suivantes :

### Article 1

En vigueur étendu

Conformément aux dispositions de l'article 1er de l'annexe du 26 octobre 1983 à l'accord national interprofessionnel du 9 juillet 1970 sur la formation et le perfectionnement professionnel, à la demande de tout jeune visé à l'article 2 ci-après, une entreprise de travail temporaire peut lui proposer de compléter sa formation initiale dans le cadre des formations alternées, associant des enseignements généraux, professionnels ou technologiques, des formations sur le lieu de production à des missions de travail temporaire lui permettant d'acquérir une qualification reconnue ou de s'adapter à un emploi ou à un type d'emploi.

### Article 2

En vigueur étendu

Le dispositif proposé s'adresse aux jeunes demandeurs d'emploi de moins de vingt-six ans, libérés de l'obligation scolaire.

### Article 3

En vigueur étendu

Les formations professionnelles en alternance sont organisées dans le cadre du contrat de mission-formation, visé à l'article L. 124-21 du code du travail, compte tenu des dispositions de l'article L. 980-7.

Ce contrat, dont les dispositions sont définies dans le contrat type annexé au présent accord, conclu entre l'E.T.T. et le salarié temporaire, ne peut être d'une durée inférieure à six mois et ne peut excéder vingt-quatre mois.

### Article 4

En vigueur étendu

Lorsque le contrat de mission-formation est conclu en vue de l'acquisition d'une qualification professionnelle et dénommé alors " contrat de mission-formation qualification ", les séquences d'enseignements généraux, professionnels et technologiques ne peuvent être d'une durée inférieure au tiers de la durée totale du contrat lorsque celui-ci est de six mois et au quart lorsqu'il est supérieur à six mois.

Les séquences de formation sur le lieu de production ne doivent pas excéder le tiers de la période consacrée aux enseignements.

### Article 5

En vigueur étendu

Quand la formation se déroule sur le lieu de production, elle respecte les conditions réglementaires prévues à cet effet ; l'employeur dans l'entreprise duquel se déroule cette formation est partie prenante à la convention passée avec l'organisme de formation responsable.

**Article 6**  
En vigueur étendu

Lorsque le contrat de mission-formation est conclu en vue de l'adaptation à un emploi et dénommé alors " contrat de mission-formation adaptation ", les séquences de formation ne peuvent être inférieures à deux cents heures.

**Article 7**  
En vigueur étendu

Les emplois occupés par le salarié en contrat de mission-formation, dans le cadre de missions de travail temporaire, doivent correspondre aux objectifs visés par les formations alternées, conformément aux articles 4 et 5 ci-dessus.

**Article 8**  
En vigueur étendu

La rémunération allouée à un salarié temporaire, sous contrats de mission-formation visés ci-dessus, est déterminée dans les conditions suivantes :

- pendant les périodes de formation, la rémunération est établie conformément aux dispositions prévues par la loi du 24 février 1984 sur les formations alternées ;
- pendant les périodes de mission, la rémunération est établie conformément aux dispositions de l'article L. 124-4-2 du code du travail, relatif au contrat de mission de travail temporaire.

En tout état de cause :

- pour les contrats de mission-formation qualification, la rémunération mensuelle allouée au salarié temporaire ne peut être inférieure au minimum garanti correspondant aux dispositions prévues par la loi précitée ;
- pour les contrats de mission-formation adaptation, la rémunération mensuelle allouée au salarié temporaire ne doit pas être inférieure au S.M.I.C. en vigueur. Appréciée sur l'ensemble de la période couverte par ce contrat, la rémunération totale perçue par le salarié temporaire ne peut être inférieure à 80 p. 100 du salaire moyen cumulé au cours des missions effectuées pendant la durée du contrat.

**Article 9**  
En vigueur étendu

Un tuteur désigné parmi les salariés permanents de l'E.T.T. a notamment pour mission, conformément à l'article L. 980-6, dernier alinéa, en liaison avec le F.A.F.-T.T. et l'organisme de formation, d'informer et d'orienter les jeunes dans leur recherche d'une formation qualifiante ou d'adaptation, ainsi que de tirer avec eux les bilans prévus à l'article 10 ci-après.

L'entreprise prend, s'il y a lieu, les mesures d'organisation et d'aménagement de la charge de travail nécessaires à l'accomplissement de la mission du tuteur.

**Article 10**  
En vigueur étendu

Avant et après l'exécution du contrat de mission-formation, il est fait, avec l'aide d'un tuteur désigné par l'entreprise de travail temporaire et l'organisme de formation, un bilan des acquis préprofessionnels et professionnels.

Ces bilans, qui ont pour objet de définir, le premier un programme individualisé de formation, le second de contribuer à une évaluation de la formation reçue, sont mentionnés sur un livret établi à cet effet ou toute autre forme d'attestation.

**Article 11**  
En vigueur étendu

La conclusion par l'E.T.T. de contrats de mission-formation entrant dans le champ du présent accord est soumise à l'accord préalable du F.A.F.-T.T. qui assure, en la matière, un rôle de contrôle et de régulation.

Le F.A.F.-T.T. s'assure, directement ou par l'intermédiaire d'organismes de formation à vocation régionale ou professionnelle, que la qualification ou l'adaptation postulée par le salarié correspond à des débouchés sur le marché du travail.

Lorsque le F.A.F.-T.T. a donné un avis favorable, il rembourse à l'E.T.T. les coûts de la formation suivie par le salarié, comme prévus par l'article 25, paragraphe II, de la loi de finances pour 1986 et conformément à l'agrément reçu à cet effet, aux termes de l'arrêté du 15 janvier 1985.

**Article 12**  
En vigueur étendu

*Modifié par Avenant du 2 décembre 1986 étendu par arrêté du 26 décembre 1986 JORF 13 janvier 1987*

Le montant de la rémunération versée pendant les périodes de formation ainsi que, le cas échéant, le complément de rémunération afférent à ces périodes pour satisfaire aux exigences de l'article 8, alinéa 2 ci-dessus, déterminant la rémunération minimale garantie, sont imputables sur la contribution obligatoire de l'entreprise au titre de la formation professionnelle continue.

Cette disposition s'applique pour la partie de rémunération liée aux seules périodes de formation et conduisant le coût de formation à excéder la valeur fixée forfaitairement, dans les conditions rappelées à l'alinéa 3 de l'article 11 du présent accord, ou dans celles fixées sur ce point dans les lois de finances ultérieures.

**Article 13**  
**En vigueur étendu**

Le présent accord national est conclu dans le cadre des articles L. 980-1 et suivants du code du travail et de l'article 30 de la loi de finances pour 1985 du 29 décembre 1984.

Si tout ou partie de ces textes venait à être modifié ou abrogé, les parties signataires conviennent qu'elles se rencontreront, s'il y a lieu, afin d'examiner les dispositions à prendre.

En tout état de cause, le présent accord, constituant un avenant à l'accord national du 9 juin 1983 sur la formation professionnelle continue dans le travail temporaire, est lié à ce dernier en ce qui concerne sa durée et les conditions de son application.

**Article 14**  
**En vigueur étendu**

Les parties signataires conviennent de saisir ensemble les partenaires sociaux au niveau interprofessionnel ainsi que le ministre chargé de la formation professionnelle, en vue de permettre la mise en oeuvre du présent accord.

Compte tenu du nombre exceptionnellement important de jeunes de moins de vingt-six ans transitant chaque année par le travail temporaire et des spécificités de cette profession, les parties signataires demandent, par ailleurs, au ministre chargé de la formation professionnelle d'examiner les possibilités de bénéficier, à titre complémentaire, des dispositions prévues à l'article 25, paragraphe III, de la loi de finances pour 1986, en faveur d'actions destinées à la formation continue de cette population.

**Les mesures**

**En vigueur étendu**

Contrat de mission-formation qualification.

**OBJECTIF :**

Faire acquérir une qualification professionnelle reconnue ou en voie de reconnaissance sous forme d'un diplôme, d'un titre homologué ou qualification reconnue par une convention collective en vue d'un emploi.

**JEUNES CONCERNES :**

Jeunes de 18 à moins de 26 ans (moins de 18 ans par dérogation préfecture, département).

**NATURE et durée du contrat :**

Contrat de mission-formation de 6 à 24 mois.

**FORMATION :**

Elle associe des enseignements généraux, professionnels et technologiques dans un centre de formation externe ou interne à l'entreprise.

Minimum le tiers de la durée du contrat pour les six premiers mois (et le quart ensuite) et l'exercice en entreprise utilisatrice de mission de travail temporaire correspondant à la formation initiale.

Contrat de mission-formation d'adaptation à un type d'emploi.

**OBJECTIF :**

Permettre à des jeunes demandeurs d'emploi d'occuper rapidement un poste de travail en leur apportant une formation complémentaire à leur qualification initiale.

**JEUNES CONCERNES :**

Jeunes de 18 à moins de 26 ans (moins de 18 ans si sortis du système éducatif après avoir achevé un cycle complet de l'enseignement technologique).

**NATURE et durée du contrat :**

Contrat de mission-formation de 6 à 24 mois.

**FORMATION :**

Associe des enseignements dispensés dans un centre de formation externe ou interne à l'E.T.T. (200 h minimum sur une période maximum d'un an) et l'exercice d'activités professionnelles en entreprise utilisatrice de mission de travail temporaire correspondant à la qualification initiale.

**En vigueur étendu**

**REMUNERATION :**



Assurée par l'entreprise variant selon l'âge du jeune et la durée.

**FINANCEMENT :**

Imputation d'une somme forfaitaire de 50 F/heure de formation et par jeune sur le 0,1 % additionnel à la taxe d'apprentissage et le 0,2 % formation continue directement ou par l'intermédiaire du F.A.F. - T.T.

**FORMALITES :**

Dépôt d'une demande d'habilitation (D.D.T.E.).

Signature du contrat.

Dépôt du contrat à la D.D.T.E.

**SITUATION DU JEUNE à l'issue du contrat :**

Il peut être embauché sous contrat à durée indéterminée soit dans l'E.T.T., soit dans une autre entreprise.

**REMUNERATION :**

Assurée par l'entreprise : la rémunération mensuelle ne doit pas être inférieure au S.M.I.C., la rémunération totale ne peut être inférieure à 80 % du salaire moyen cumulé perçu au cours des missions effectuées pendant la durée du contrat.

**FINANCEMENT :**

Imputation d'une somme forfaitaire de 50 F/heure de formation et par jeune sur le 0,1 % additionnel à la taxe d'apprentissage et le 0,2 % formation continue directement ou par l'intermédiaire du F.A.F. - T.T.

**FORMALITES :**

Signature du contrat.

Dépôt du contrat à la D.D.T.E.

**SITUATION DU JEUNE à l'issue du contrat :**

Embauche sous contrat à durée indéterminée dans l'entreprise ou dans une autre.

**En vigueur étendu**

Pour quels jeunes ?

Pour les jeunes de dix-huit ans à moins de vingt-six ans, à la recherche d'un emploi (ou de moins de dix-huit ans, par dérogation accordée par le commissaire de la République du département).

Ils sont salariés titulaires d'un contrat de mission-formation qualification pour une période déterminée allant de 6 à 24 mois.

Quelles formalités pour les E.T.T. ?

Déposer une demande d'habilitation auprès de la D.D.T.E. du lieu de l'entreprise ou de l'établissement concerné (cette habilitation est réputée acquise faute de réponse dans le délai d'un mois).

Signer un contrat avec un jeune.

Déposer le contrat, dès sa conclusion, auprès de la D.D.T.E. et du F.A.F.T.T. (le contrat est réputé conforme faute de réponse dans un délai d'un mois).

Quelles obligations pour l'E.T.T. ?

Faire suivre aux jeunes des enseignements généraux, professionnels, technologiques, dispensés pendant le temps de travail dans un centre de formation intérieur ou extérieur à l'entreprise, au minimum d'une durée égale au tiers de la durée du contrat ou au quart si la durée du contrat est supérieure à six mois.

Permettre l'acquisition d'un savoir-faire par l'exercice, en entreprises, d'une ou plusieurs missions de travail temporaire en relation avec les enseignements reçus.

Choisir, parmi les collaborateurs de l'E.T.T., un tuteur dont le rôle est d'accueillir, aider, informer, guider le jeune.

Verser une rémunération mensuelle aux jeunes qui varie en fonction de leur âge et de l'ancienneté du contrat.

Consulter le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel, et informer les délégués syndicaux sur les conditions d'exécution des contrats. Un compte rendu de cette consultation est adressée à la D.D.T.E.

Quelles obligations pour le jeune ?

S'engager à suivre la formation prévue.

Accepter toutes missions de travail temporaire correspondant à la durée du contrat de mission-formation qualification.

Quelle rémunération pour le jeune ?

(Voir tableau ci-dessous.)

SEMESTRE : Premier.

16-18 ANS : 17 % du S.M.I.C.I..

18-19 ANS : 27 % du S.M.I.C.I..

19 ANS ET PLUS : 60 % du minimum professionnel (\*).

SEMESTRE : Deuxième.

16-18 ANS : 25 % du S.M.I.C.I..

18-19 ANS : 35 % du S.M.I.C.I..

19 ANS ET PLUS : 65 % du minimum professionnel (\*).

SEMESTRE : troisième.

16-18 ANS : 35 % du S.M.I.C.I..

18-19 ANS : 45 % du S.M.I.C.I..

19 ANS ET PLUS : 70 % du minimum professionnel (\*).

SEMESTRE : Quatrième.

16-18 ANS : 45 % du S.M.I.C.I..

18-19 ANS : 55 % du S.M.I.C.I..

19 ANS ET PLUS : 75 % du minimum professionnel (\*).

(\* ) Sous réserve de la modification par voie réglementaire ou contractuelle de ces minima.

Quel financement ?

L'E.T.T. peut imputer une somme forfaitaire de 50 F/heure de formation sur le 0,1 p. 100 additionnel à la taxe d'apprentissage et/ou sur le 0,2 p. 100 formation continue, directement ou par l'intermédiaire du F.A.F.-T.T. ainsi que, le cas échéant, un complément de rémunération afférent à ces périodes imputables sur la contribution obligatoire de l'entreprise au titre de la formation professionnelle continue.

Evaluation des résultats

A la fin du contrat, un bilan est réalisé pour contribuer à l'évaluation de la formation reçue. Il doit être mentionné sur un livret établi à cet effet ou sous toute autre forme d'attestation.

A l'issue du contrat

Les jeunes peuvent être embauchés avec un contrat à durée indéterminée.

### **Contrat type**

[En vigueur étendu](#)

Entre l'entreprise : ....  
dont le siège social est à : ....

ci-après désignée "l'entreprise",  
représentée par M. ... agissant en qualité de ....

D'une part, et

M. ... né le : ....

demeurant à : ....

D'autre part,  
il a été convenu ce qui suit :

#### Article 1er

Le contrat de mission-formation qualification, au sens de l'article L. 124-21, est conclu pour la période du ... : au ... (1) en conformité avec les textes légaux et réglementaires en vigueur, notamment les articles L. 980-1 à L. 980-5, L. 980-7 et L. 980-8 du titre VII relatif aux formations professionnelles en alternance, du livre IX du code du travail et de l'annexe du 26 octobre 1983 relative à l'insertion professionnelle des jeunes, à l'accord national interprofessionnel du 9 juillet 1970, et de l'accord professionnel sur l'insertion professionnelle des jeunes dans le travail temporaire du 3 mars 1986 ainsi que du règlement intérieur de l'entreprise.

#### Article 2

L'entreprise s'engage à préparer M. ... au métier de ..., en suivant une formation sanctionnée par ....

#### Article 3

L'entreprise confie à l'organisme de formation ... l'organisation du programme individualisé de formation ci-annexé, d'une durée totale de ... heures (2).

#### Article 4

L'entreprise détachera M. ... dans des entreprises utilisatrices, pendant la durée du contrat, dans le cadre de missions de travail temporaire correspondant à l'emploi suivant : qui, par sa relation avec les enseignements reçus, lui permettra d'acquérir un savoir-faire.

Pour cette ou ces missions, le jeune, sous contrat de mission-formation qualification, recevra un ou des contrats de mission de travail temporaire dans les conditions prévues par l'article L. 124-4 du code du travail.

#### Article 5

Le tuteur dans l'E.T.T. de M. ... est M. ... Fonction : ... dont le rôle est d'accueillir, d'aider, d'informer, de guider M. ... et de veiller au respect de son emploi du temps.

#### Article 6

M. ... s'engage à suivre la formation prévue par le contrat et à accepter les contrats de mission de travail temporaire correspondant à la formation initiale définie à l'article 2 dans les entreprises utilisatrices situées dans la ou les zones géographiques suivantes : ....

Lorsque la localisation de la mission empêche le jeune de rentrer à son domicile tous les soirs, les frais géographiques d'hébergement, selon le barème A.C.O.S. en vigueur, sont à la charge de l'employeur.

#### Article 7

Pendant les périodes de formation, M. ... percevra en contrepartie la rémunération suivante, variant en fonction de son âge et de l'ancienneté du contrat (voir tableau ci-dessous).

SEMESTRE : Premier.

16-18 ANS : 17 % du S.M.I.CI..

18-19 ANS : 27 % du S.M.I.C..

19 ANS ET PLUS : 60 % du minimum professionnel (\*).

SEMESTRE : Deuxième.

16-18 ANS : 25 % du S.M.I.CI..

18-19 ANS : 35 % du S.M.I.C..

19 ANS ET PLUS : 65 % du minimum professionnel (\*).

SEMESTRE : troisième.

16-18 ANS : 35 % du S.M.I.CI..

18-19 ANS : 45 % du S.M.I.C..

19 ANS ET PLUS : 70 % du minimum professionnel (\*).

SEMESTRE : Quatrième.

16-18 ANS : 45 % du S.M.I.C.I..

18-19 ANS : 55 % du S.M.I.C..

19 ANS ET PLUS : 75 % du minimum professionnel (\*).

(\*). Sous réserve de modifications éventuelles de son taux pour les contrats de mission-formation définis par l'article L. 124-21 du code du travail.

Pendant les périodes de mission de travail temporaire, M. ... reçoit la rémunération que percevrait dans l'entreprise utilisatrice, après période d'essai, un salarié de qualification équivalente, occupant le même poste de travail.

En tout état de cause, la rémunération mensuelle allouée au jeune sous contrat de mission-formation qualification ne peut être inférieure à ce qu'il est prévu pour les périodes de formation.

A l'issue du contrat de mission-formation qualification, le jeune percevra une indemnité telle qu'elle est définie par l'article L. 124-4-4 du code du travail (\*) ainsi qu'une indemnité compensatrice de congés payés.

Article 8

La durée hebdomadaire de l'activité de M. ..., y compris le temps passé en formation, ne peut pas déroger à la durée normale de travail dans l'entreprise, soit ... heures par semaine.

Article 9

Le présent contrat de mission-formation qualification sera déposé auprès de la direction départementale du travail et de l'emploi de : ... (3).

Article 10

Le présent contrat ne deviendra effectif que sous réserve de l'habilitation de l'entreprise par le commissaire de la République du département.

Fait à ..., le ...

(en trois exemplaires originaux dont un pour chacune des parties et un pour la D.D.T.E.).

Le salarié : .... L'entreprise : ....

*NB : (1) Durée variable de 6 mois à 2 ans. (2) Au minimum un tiers de la durée du contrat si : à 6 mois ou un quart au-delà. (3) D.D.T.E. du lieu d'embauche du jeune.*

## **Le contrat de mission-formation d'adaptation à un type d'emploi**

### **Les mesures**

#### **En vigueur étendu**

Pour quels jeunes ?

Pour les jeunes de dix-huit ans à moins de vingt-six ans à la recherche d'un emploi (ou de moins de dix-huit ans par dérogation accordée par le commissaire de la République du département).

Ils sont salariés titulaires d'un contrat de mission-formation d'adaptation à un type d'emploi pour une période déterminée allant de six à vingt-quatre mois.

Quelles formalités pour les E.T.T. ?

Signer un contrat avec un jeune.

Déposer le contrat, dès sa conclusion, auprès de la D.D.T.E. et du F.A.F.T.T. (le contrat est réputé conforme faute de réponse dans un délai d'un mois).

Quelles obligations pour l'E.T.T. ?

Faire suivre aux jeunes des enseignements généraux, professionnels, technologiques, dispensés pendant le temps de travail dans un centre de formation intérieur ou extérieur à l'entreprise ou dans le service formation de l'entreprise durant au minimum deux cents heures sur une période qui ne peut excéder douze mois.

Permettre l'acquisition d'un savoir-faire par l'exercice en entreprises d'une ou plusieurs missions de travail temporaire en relation avec les enseignements reçus.

Choisir parmi les collaborateurs de l'E.T.T., un tuteur dont le rôle est d'accueillir, aider, informer, guider le jeune.

Verser une rémunération mensuelle au jeune.

Consulter le comité d'entreprise, à défaut, les délégués du personnel, et informer les délégués syndicaux sur les conditions d'exécution des contrats. Un compte rendu de cette consultation est adressée à la D.D.T.E.

Quelles obligations pour le jeune ?

S'engager à suivre la formation prévue.

Accepter toutes missions de travail temporaire correspondant à la durée du contrat de mission-formation d'adaptation à un type d'emploi.

Quelle rémunération pour le jeune ?

La rémunération mensuelle doit être au moins égale au S.M.I.C., la rémunération totale ne peut être inférieure à 80 p. 100 du salaire moyen cumulé perçu au cours des missions effectuées pendant la durée du contrat.

Quel financement ?

L'E.T.T. peut imputer une somme forfaitaire de 50 F/heure de formation sur le 0,1 p. 100 additionnel à la taxe d'apprentissage et/ou sur le 0,2 p. 100 formation continue, directement, ou par l'intermédiaire du F.A.F.-T.T. ainsi que, le cas échéant, un complément de rémunération afférent à ces périodes imputables sur la contribution obligatoire de l'entreprise au titre de la formation professionnelle continue.

Evaluation des résultats

A la fin du contrat un bilan est réalisé pour contribuer à l'évaluation de la formation reçue. Il doit être mentionné sur un livret établi à cet effet ou sous toute autre forme d'attestation.

A l'issue du contrat

Les jeunes peuvent être embauchés avec un contrat à durée indéterminée.

## **Le contrat de mission-formation à un type d'emploi**

### **Contrat type (1)**

En vigueur étendu

Entre l'entreprise : ....  
dont le siège social est à : ....  
ci-après désignée "l'entreprise",  
représentée par M. ..., agissant en qualité de : ..., D'une part, et

M. ..., né le : ... demeurant à : ....

D'autre part,  
il a été convenu ce qui suit : ....  
Article 1er

Le présent contrat de mission-formation, au sens de l'article L. 124-21, est conclu en conformité avec les textes légaux et réglementaires en vigueur, notamment les articles L. 980-1 à L. 980-5, L. 980-7 et L. 980-8, du titre VII, relatifs aux formations professionnelles en alternance, du livre IX du code du travail et de l'annexe du 26 octobre 1983 relative à l'insertion professionnelle des jeunes, à l'accord national interprofessionnel du 9 juillet 1970, et de l'accord professionnel sur l'insertion professionnelle des jeunes dans le travail temporaire du 3 mars 1986 ainsi que du règlement intérieur de l'entreprise.  
Article 2

M. ... suivra une formation assurée sous la responsabilité de l'entreprise de travail temporaire ayant pour objet : ... d'une durée totale de : ... heures (au minimum 200 heures) de formation, visant à l'adapter à un emploi.

Cette formation peut être confiée à un organisme de formation ou assurée par le service de formation de l'entreprise de travail temporaire.

Si l'organisme de formation est extérieur à l'entreprise de travail temporaire :

- désignation : ....

- lieu : ....  
Article 3

Le tuteur dans l'E.T.T. de M. ... est M. ... Fonction : ... dont le rôle est d'accueillir, d'aider, d'informer, de guider M. ... et de veiller au respect de son emploi du temps.  
Article 4

M. ... s'engage à suivre la formation prévue par le contrat et à accepter les contrats de mission de travail temporaire correspondant à la qualification initiale, dans les conditions définies à l'article 2, dans les entreprises utilisatrices situées dans la ou les zones géographiques suivantes : ....

Lorsque la localisation de la mission empêche le jeune de rentrer à son domicile tous les soirs, les frais d'hébergement, selon le barème ACOS en vigueur, sont à la charge de l'employeur.  
Article 5

Pendant les périodes de formation, M. ... percevra en contrepartie une rémunération mensuelle ne pouvant pas être inférieure au S.M.I.C.

Pendant les périodes de mission de travail temporaire, M. ... reçoit la rémunération que percevrait dans l'entreprise utilisatrice, après période d'essai, un salarié de qualification équivalente occupant le même poste de travail.

En tout état de cause, la rémunération mensuelle allouée au jeune sous contrat de mission-formation d'adaptation à un type d'emploi ne peut être inférieure au S.M.I.C. en vigueur, appréciée sur l'ensemble de la période couverte par ce contrat, la rémunération allouée ne peut être inférieure à 80 p. 100 du salaire moyen

cumulé au cours des missions effectuées pendant la durée du contrat.

A l'issue du contrat de mission-formation d'adaptation à un type d'emploi, le jeune percevra une indemnité telle qu'elle est définie par l'article L. 124-4-4 du code du travail (\*) ainsi qu'une indemnité compensatrice de congés payés.

Article 6

La durée hebdomadaire de l'activité de M. ..., y compris le temps passé en formation, ne peut pas déroger à la durée normale de travail dans l'entreprise, soit ... heures par semaine.

Article 7

Le présent contrat de mission-formation d'adaptation à un type d'emploi sera déposé auprès de la direction départementale du travail et de l'emploi de ... (2).

Fait à ..., le ....

(En trois exemplaires originaux dont un pour chacune des parties et un pour la D.D.T.E.)

Le salarié : .... L'entreprise : ....

NB : (\*) Sous réserve de modifications éventuelles de son taux pour les contrats de mission-formation définis par l'article L. 124-21 du code du travail.

NB : (1) *Durée variable de six mois à deux ans. (2) D.D.T.E. du lieu d'embauche du jeune.*

# Accord national du 13 mai 1985 relatif au bilan et à l'accord sur les principes d'organisation et la politique contractuelle. Etendu par arrêté du 17 septembre 1985 JORF 2 octobre 1985.

## Texte de base

### Bilan et accord sur les principes d'organisation et la politique contractuelle

P.R.O.M.A.T.T. ;  
U.N.E.T.T..

C.F.D.T. ;  
C.F.E.-C.G.C. ;  
C.F.T.C..

#### En vigueur étendu

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.

#### En vigueur étendu

##### I. - Bilan.

###### 1. Aspects économiques.

Le bilan, au travers notamment des analyses réalisées par le ministère du travail, a été examiné par les organisations 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 % au 1er septembre 1981 à 0,8 % au 2e 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.

#### En vigueur étendu

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 % des salaires perçus (ou à 10 % si une mission est proposée dans les 3 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 collectives 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.

#### En vigueur étendu

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'éluider 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 (1) 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 ;

- s'interdire d'y recourir pour remplacer des salariés dont le contrat serait suspendu par 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.

*(1) 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.*

## En vigueur étendu

### B. - Encadrement du travail temporaire.

#### 1. 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 3 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 (congrés 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 (1) ;

- 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 18 mois (2).

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 (3).

#### 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 de 1 jour pour 5 jours de travail. Cet aménagement du terme de la mission ne peut avoir pour effet, ni de réduire la durée prévue de plus de 10 jours de travail, ni de conduire à un dépassement de la durée maximale des missions de travail temporaire. Pour les missions inférieures à 10 jours de travail, le terme de la mission peut être avancé ou reporté de 2 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 6 mois.

Les statistiques publiées par le ministère du travail font apparaître que, dans la très grande majorité des cas, la durée limite de 6 mois se révèle suffisante pour répondre aux besoins courants des entreprises. Ainsi, la durée moyenne des missions de travail temporaire est en 1984 de 2 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 18 mois (4), 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 (5).

" 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 1 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 2 jours si le contrat est conclu pour une durée inférieure ou égale à 1 mois, 3 jours si le contrat est conclu pour une durée comprise entre 1 et 2 mois, 5 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 4 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 12 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°, 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 12 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° de l'article L. 124-2, le contrat peut prendre effet avant le départ du salarié permanent à remplacer, à raison de 2 jours ouvrables pour une mission inférieure à 2 semaines, de 1 jour pour 5 jours, au-delà, dans la limite de 6 jours ouvrables.

" Cette limite maximum est portée à 2 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).

*(1) 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.(2) 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.(3) 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.(4) 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.(5) 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. A défaut de réponse dans les quinze jours suivant l'envoi de la demande, l'autorisation sera réputée acquise.*

### En vigueur étendu

#### 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 :

- Classification, salaires du personnel permanent des entreprises de travail temporaire et autres dispositions conventionnelles les concernant et nécessaires à l'extension ;
- 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 ;
- Compléments à apporter au statut des travailleurs temporaires en matière de détachement à l'étranger, prévoyance, maternité ;
- 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 :

- 1er octobre 1985 sur le point a ;
- 1er novembre 1985 sur les points b et c ;
- 1er 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 (FAF-TT) 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 ;
- 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 ;
- utiliser pleinement l'institution paritaire de réflexion et d'action constituée par le FAF-TT 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 5 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.

## Textes Extensions

**Arrêté portant extension de l'accord national professionnel du 13 mai 1985 relatif au bilan et à l'accord sur les principes d'organisation et la politique contractuelle. JORF 2 octobre 1985.**

**Article 1, 2, 3**

**En vigueur**

Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans son champ d'application, les dispositions de l'accord national professionnel du 13 mai 1985 concernant les entreprises de travail temporaire.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

Article 3

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

# Accord national du 2 décembre 1986 sur les conditions de détachement des salariés temporaires à l'étranger. En vigueur le 1er septembre 1987. Etendu par arrêté du 22 juin 1987 JORF 3 juillet 1987.

## Texte de base

### Conditions de détachement des salariés temporaires à l'étranger

P.R.O.M.A.T.T. ;  
U.N.E.T.T..

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

#### Champ d'application.

**Article 1**  
En vigueur étendu

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

#### Principes généraux.

**Article 2**  
En vigueur étendu

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.

#### Contrat de mission.

**Article 3**  
En vigueur étendu

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.

### **Rémunération.**

#### **Article 4** En vigueur étendu

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.

### **Garanties sociales.**

#### **Article 5** En vigueur étendu

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.

### **Indemnisation complémentaire en cas d'arrêt de travail pour maladie ou accident de travail.**

#### **Article 6** En vigueur étendu

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 ainsi que toutes autres dispositions conventionnelles applicables en matière de prévoyance.

### **Visite d'embauche.**

#### **Article 7** En vigueur étendu

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 (1).

*NB : (1) Alinéa étendu sous réserve de l'application de l'article L. 124-4-6, troisième et quatrième alinéas, du code du travail.*

## **Frais de voyage.**

### **Article 8** En vigueur étendu

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'Acoss.

## **Clauses de rapatriement.**

### **Article 9** En vigueur étendu

*Modifié par Avenant du 23 octobre 1987 en vigueur le 1er avril 1988 étendu par arrêté du 4 mars 1988 JORF 16 mars 1988.*

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.

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

### **Article 10** En vigueur étendu

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).

## **Date d'application.**

### **Article 11** En vigueur étendu

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



## Textes Extensions

### **Arrêté portant extension de l'accord national professionnel du 2 décembre 1986 sur les conditions de détachement des salariés temporaires à l'étranger. JORF 3 juillet 1987.**

Vu les articles L. 133-1 et suivants du code du travail ;  
Vu l'accord national professionnel du 2 décembre 1986 sur les conditions de détachement des salariés temporaires à l'étranger des entreprises de travail temporaire  
Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;  
Vu l'avis publié au Journal officiel du 10 mars 1987 ;  
Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;  
Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords),

#### **Article 1, 2, 3** En vigueur

Article 1er.

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans son champ d'application, les dispositions de l'accord national professionnel du 2 décembre 1986 sur les conditions de détachement des salariés temporaires des entreprises de travail temporaire, à l'exclusion, à la fin du premier alinéa de l'article 9 des mots : " sauf à la suite d'une faute grave dûment constatée par le juge compétent en cas de contestation du salarié " et du deuxième alinéa du même article.

L'article 1er est étendu sous réserve de l'application de l'article L. 124-4-6, troisième et quatrième alinéas, du code de travail.

Article 2.

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

Article 3.

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

# Accord national du 23 janvier 1986 relatif aux salariés permanents des entreprises de travail temporaire. En vigueur le 1er juillet 1986. Etendu par arrêté du 6 juin 1986 JORF 18 juin 1986.

## Texte de base

### Salariés permanents des entreprises de travail temporaire

P.R.O.M.A.T.T. ;  
U.N.E.T.T..

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

### Champ d'application.

#### Article 1 En vigueur étendu

Le présent accord règle, sur l'ensemble du territoire national, les rapports entre employeurs et salariés permanents des entreprises de travail temporaire, au sens de l'article L. 124-1 du code du travail, et répertoriées sous le code A.P.E. 7713.

Par salariés permanents au sens du présent accord, sont visés les salariés d'une entreprise de travail temporaire non liés par un contrat de travail temporaire tel que défini à l'article L. 124-4 du code du travail à l'exception des V.R.P. entrant dans le champ d'application de l'accord national interprofessionnel des V.R.P.

### Adhésion, durée, dénonciation, révision, avantages acquis.

#### Article 2 En vigueur étendu

#### 2.1. Adhésion :

Toute organisation syndicale salariale ou patronale représentative au plan national dans le champ d'application défini à l'article 1er peut adhérer au présent accord dans les conditions fixées par l'article L. 132-15 du code du travail. L'adhésion prend effet au jour du dépôt par l'organisation concernée, à la direction départementale du travail de Paris, de la déclaration d'adhésion envoyée par lettre recommandée avec accusé de réception à toutes les organisations signataires ou adhérentes.

#### 2.2. Durée, dénonciation :

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée, chacune des parties signataires ayant la possibilité de le dénoncer à la fin de chaque année civile, avec préavis de trois mois. La dénonciation devra être globale. L'avis de dénonciation, adressé par lettre recommandée avec accusé de réception à chacune des parties signataires, devra être accompagné d'un projet de texte. Les négociations devront s'engager dans le délai de deux mois à compter de la réception de l'avis de dénonciation.

Le présent accord restera en vigueur jusqu'à la signature d'un nouvel accord ou, à défaut d'accord, pendant une durée d'un an à compter de l'expiration du délai de préavis, dans le cadre et en application des dispositions de l'article L. 132-8 du code du travail.

#### 2.3. Révision :

Le présent accord est révisable à tout moment à la demande de l'une des organisations syndicales signataires, salariale ou patronale, représentative au plan

national, sans préjudice des négociations obligatoires prévues par l'article L. 132-12 du code du travail : au minimum une fois par an sur les salaires, au minimum une fois tous les cinq ans sur les classifications.

Toute demande de révision doit être accompagnée d'un projet de texte, et fera l'objet d'une négociation dans les deux mois suivant la notification de cette demande.

#### 2.4. Avantages acquis :

Les dispositions du présent accord se substitueront aux clauses des contrats de travail existant à la date de son entrée en vigueur chaque fois que ces dernières seront moins favorables aux salariés.

Le présent accord ne peut être la cause de restriction aux avantages acquis à titre individuel ou collectif, y compris par les us et coutumes antérieurement à la date de son entrée en vigueur.

Les avantages reconnus par le présent accord ne peuvent en aucun cas s'interpréter comme s'ajoutant à ceux déjà accordés pour le même objet dans certaines entreprises à la suite d'usage ou de convention : pour un même objet sera appliqué le régime globalement le plus favorable du présent accord ou des dispositions antérieurement en vigueur.

### **Embauchage.**

#### **Article 3**

En vigueur étendu

L'embauchage est soumis à la législation et à la réglementation en vigueur, en particulier en ce qui concerne la visite médicale.

Lors de l'embauchage, le présent accord et les avenants s'y rapportant ainsi que le règlement intérieur, s'il y a lieu, sont remis au salarié.

L'existence du présent accord et des autres accords dans la profession du travail temporaire feront, en outre, l'objet d'un affichage, sans préjudice de l'information des instances de représentation du personnel, telle que prévue aux articles L.135-7 et L.135-8 du code du travail.

### **Etablissement du contrat de travail.**

#### **Article 4**

En vigueur étendu

Tout contrat de travail, même à temps partiel, est écrit et fait référence au présent accord. Il doit notamment préciser :

- la qualité professionnelle ;
  - le niveau, le coefficient hiérarchique ;
  - la catégorie professionnelle ;
  - la durée de période d'essai ;
  - la rémunération ;
  - le lieu et l'horaire de travail,
- ainsi que, s'il y a lieu, les avantages accessoires du salaire et les conditions particulières de travail.

Pour les contrats à durée déterminée et les contrats à temps partiel sont, en outre, incluses les mentions obligatoires résultant de la loi et/ou des conventions.

### **Période d'essai (1).**

#### **Article 5**

En vigueur étendu

La durée de la période d'essai mentionnée au contrat de travail ne peut excéder :

- a) Pour les contrats à durée déterminée : les conditions légales ;
- b) Pour les contrats à durée indéterminée :
  - un mois pour les employés ;
  - deux mois pour les agents de maîtrise ;
  - trois mois pour les cadres de niveau 5 et 6 et/ou pour les collaborateurs chargés exclusivement de fonctions commerciales ;
  - six mois pour les cadres de niveau 7.

La période d'essai peut être renouvelée une fois par accord des parties. En cas de rupture du contrat du fait de l'employeur pendant le renouvellement de la période d'essai, celui-ci doit observer, vis-à-vis du salarié, un préavis de deux jours ouvrables par mois de présence complet à la date de la rupture. Ce préavis peut être éventuellement remplacé par une indemnité correspondante.

Ces périodes d'essai s'entendent à l'exclusion des périodes non travaillées pour quelque cause que ce soit. Elles ne prennent pas en compte les périodes de formation éventuelles prévues au contrat de travail initial pour une durée qui ne peut excéder le tiers de la durée de la période d'essai initiale et au cours desquelles le salarié n'occupe pas effectivement le poste pour lequel il a été recruté.

*NB : (1) Accord d'interprétation du 22 novembre 1989 sur l'article 5 de l'accord relatif aux salariés permanents des entreprises de travail temporaire concernant la période d'essai ; les parties au présent accord conviennent que : il ne peut être appliqué une période d'essai initiale supérieure à un mois pour les salariés des niveaux I à III, à l'exception des collaborateurs chargés exclusivement de fonctions commerciales qui peuvent se voir appliquer une période d'essai de trois mois. Fait à Paris, le 22 novembre 1989. Suivent les signatures des organisations ci-après : C.F.D.T. ; C.F.E.-C.G.C. ; C.G.T.-F.O. ; P.R.O.M.A.T.T. ; U.N.E.T.T..*

## **Modification du contrat de travail.**

### **Article 6** En vigueur étendu

Toute modification du contrat de travail doit être portée, par tout moyen approprié, à la connaissance du ou des salariés concernés : lorsque la modification envisagée est substantielle, elle doit faire l'objet d'une notification écrite au(x) salarié(s) intéressé(s).

Si ce dernier n'accepte pas, ou revient sur son acceptation, au plus tard dans un délai d'un mois suivant la notification écrite d'une modification substantielle et lorsque l'employeur maintient sa décision, le contrat de travail est considéré comme rompu du fait de l'employeur, sans préjudice de l'application des articles L. 122-14 et suivants du code du travail.

## **Rupture du contrat de travail.**

### **Article 7** En vigueur étendu

*Modifié par Avenant n° 1 du 19 novembre 1987 étendu par arrêté du 4 mars 1988 JORF 16 mars 1988.*

#### 7.1. Préavis :

Après la période d'essai, la démission ou le licenciement - sauf en cas de faute grave ou lourde - donne lieu à un préavis d'une durée d'un mois pour les employés, de deux mois pour les agents de maîtrise et de trois mois pour les cadres. Après une ancienneté de plus de deux ans, un préavis de deux mois doit être respecté par l'employeur en cas de licenciement pour les salariés des niveaux 1 à 3 inclus.

L'employeur ou le salarié qui n'observerait pas les délais ainsi fixés devra à l'autre une indemnité correspondant à la durée du préavis restant à courir.

En cas de licenciement, et lorsque la moitié du délai-congé aura été exécutée, le salarié licencié qui se trouverait dans l'obligation d'occuper immédiatement un nouvel emploi peut, après avoir avisé l'employeur, quitter l'établissement avant l'expiration du délai-congé, sans avoir à payer l'indemnité pour inobservation de ce délai.

Les salariés en période de préavis auront le droit de s'absenter deux heures par jour pour rechercher un emploi, quel que soit le motif de la rupture du contrat de travail. En cas de licenciement, ces heures ne donneront pas lieu à réduction de salaire. Les heures d'absence seront fixées d'un commun accord entre l'employeur et le salarié ou, à défaut, alternativement. L'employeur peut autoriser par écrit le salarié à cumuler ses heures en fin de période de préavis.

#### 7.2. Indemnités de licenciement (1) :

Il sera alloué au salarié licencié avant que ne lui soit ouvert le droit à la pension de retraite de la sécurité sociale sans abattement - sauf pour faute grave ou lourde de sa part - une indemnité distincte du préavis, tenant compte de son ancienneté dans l'entreprise et fixée comme suit :

- à partir de deux années d'ancienneté révolues jusqu'à cinq années d'ancienneté, un dixième de mois par année d'ancienneté à compter de la date d'entrée dans l'entreprise ;
- à partir de cinq années d'ancienneté révolues, un cinquième de mois par année entière d'ancienneté à compter de la date d'entrée dans l'entreprise.

Pour les salariés ayant plus de quinze ans d'ancienneté révolus, il sera ajouté au chiffre précédent un dixième de mois par année entière d'ancienneté au-delà de quinze ans.

L'indemnité de licenciement sera majorée de 20 p. 100 pour les salariés âgés de cinquante ans révolus au terme de leur préavis de licenciement.

Le salaire à prendre en considération pour le calcul de l'indemnité est le douzième de la rémunération des douze derniers mois précédant le licenciement ou, selon la formule la plus avantageuse pour l'intéressé, le tiers des trois derniers mois. Dans ce dernier cas, toute prime ou gratification de caractère annuel ou exceptionnel, qui aurait été versée au salarié pendant cette période, ne sera prise en compte que pro rata temporis.

L'indemnité de licenciement des salariés ayant été occupés à temps complet et à temps partiel dans la même entreprise, est calculée proportionnellement aux périodes d'emploi effectuées selon l'une ou l'autre de ces deux modalités depuis leur entrée dans l'entreprise.

#### 7.3. Départ à la retraite :

A. - A l'âge auquel le droit à pension de retraite de la sécurité sociale à taux plein est ouvert, et au plus tard à soixante-cinq ans, l'entreprise peut procéder à la mise à la retraite du salarié. Le départ en retraite du salarié est précédé d'un délai de prévenance réciproque de six mois. Il ouvre droit à une indemnité de fin de carrière, ainsi fixée :

- un mois après cinq ans d'ancienneté ;
- un mois et demi après dix ans ;
- deux mois après quinze ans ;

- trois mois après vingt ans ;

- quatre mois après trente ans.

Cette indemnité ne pourra en aucun cas être inférieure à l'indemnité légale de licenciement. Le salaire à prendre en considération pour le calcul de l'indemnité est le douzième de la rémunération des douze derniers mois précédent le départ à la retraite ou, selon la formule la plus avantageuse pour l'intéressé, le tiers des trois derniers mois. Dans ce dernier cas, toute prime ou gratification de caractère annuel ou exceptionnel, qui aurait été versée au salarié pendant cette période, ne sera prise en compte que pro rata temporis.

L'indemnité de fin de carrière des salariés ayant été occupés à temps complet et à temps partiel dans la même entreprise, est calculée proportionnellement aux périodes d'emploi effectuées selon l'une ou l'autre de ces deux modalités depuis leur entrée dans l'entreprise.

B. - Le salarié peut partir en retraite de sa propre initiative aux mêmes conditions d'âge. Dans ce cas, il doit en informer son employeur deux mois avant son départ effectif, et il percevra l'indemnité de départ en retraite ci-dessus définie (2).

C. - Si une rupture du contrat de travail à l'initiative de l'entreprise de travail temporaire intervient alors que les conditions d'âge et la situation au regard de la pension de vieillesse ci-dessus fixées ne sont pas remplies, la rupture du contrat de travail s'analyse en un licenciement dans les conditions prévues à l'article 7-2.

#### 7.4. Clause de non-concurrence :

Lorsque le contrat de travail comporte une clause de non-concurrence, celle-ci doit être limitée dans le temps - maximum deux ans - et dans l'espace.

Elle comporte, en cas de rupture du contrat de travail à l'initiative de l'employeur autre que dans l'hypothèse de faute grave ou lourde, pendant la durée de la non-concurrence, une contrepartie financière qui ne pourra, en tout état de cause, être inférieure à un montant mensuel égal à 20 p. 100 de la moyenne mensuelle de la rémunération du salarié au cours de ses trois derniers mois de présence dans l'entreprise, pour la première année et à 10 p. 100 pour la seconde année. Toute prime ou gratification de caractère annuel ou exceptionnel, qui aurait été versée au salarié pendant cette période, ne sera prise en compte que pro rata temporis.

Les modalités de versement de la contrepartie financière ci-dessus visée seront fixées dans le contrat de travail.

L'employeur, en cas de cessation d'un contrat de travail qui prévoit une clause de non-concurrence, peut se décharger de la contrepartie financière en libérant le salarié de la clause d'interdiction, mais sous condition de prévenir ce dernier par écrit dans les quinze jours qui suivent la notification du préavis ou, en cas de non-observation du préavis, dans le mois qui suit la rupture effective du contrat de travail.

Le contrat individuel de travail pourra également prévoir les modalités applicables en cas de non-respect par le salarié de l'engagement de non-concurrence.

Dans le cas de contrat à durée déterminée, la clause de non-concurrence ne peut excéder le double de la durée effective du contrat, avec une durée maximale d'un an.

*NB : (1) Dispositions étendues sous réserve de l'application de la loi n° 78-49 du 19 janvier 1978 (art. 5 de l'accord annexé). (2) Le paragraphe B est étendu sous réserve de l'application de l'article L. 122-14-13 du code du travail.*

### **Durée du travail.**

#### **Article 8**

**En vigueur étendu**

*Modifié par Accord du 21 avril 1999 en vigueur le lendemain de son extension BO conventions collectives 99-18 étendu par arrêté du 4 août 1999 JORF 8 août 1999.*

##### 8.1. Définition :

La durée du travail, le repos hebdomadaire et dominical - tel que défini aux articles L. 221-4 et L. 221-5 du code du travail -, et l'ouverture des agences sont fixés conformément à la législation en vigueur, sans préjudice des dispositions relatives au travail à temps partiel et du rôle des instances de représentation du personnel dans ces domaines.

##### 8.2. Heures supplémentaires :

Les heures supplémentaires sont les heures de travail effectif accomplies, à la demande et sous la responsabilité de l'employeur, au-delà de la durée légale du travail telle que définie par la législation en vigueur. Le paiement de ces heures et des majorations légales y afférentes peut être remplacé par un repos compensateur équivalent conformément aux dispositions de l'article L. 212-5 du code du travail.

Ces dispositions ne font pas obstacle à la possibilité d'établir des rémunérations contractuelles forfaitaires, dans le cas de salariés de catégorie cadre ou occupés à des fonctions commerciales ou assimilées, ceci sans préjudice de mesures particulières de récupération ou de congés.

*NOTA : Arrêté du 4 août 1999 art. 1 : cet article relatif aux heures supplémentaires est étendu sous réserve des dispositions de l'article L. 212-5 du code du travail, tel qu'interprété par la jurisprudence de la Cour de cassation.*

### **Salaire minimum conventionnel.**

#### **Article 9**

**En vigueur étendu**

##### 9.1. Calcul :

Conformément à la formule indiquée à l'annexe 3, le salaire minimum mensuel conventionnel est obtenu par la somme de deux éléments :

1° La multiplication du coefficient du niveau considéré moins 100 par la valeur du point ;

2° Le montant de la base fixe.

## 9.2. Eléments intégrés dans le salaire de comparaison :

Le salaire minimum mensuel conventionnel précisé pour chaque catégorie de salariés est établi sur la base de la durée mensuelle légale du travail. Pour apprécier le salaire brut mensuel d'un salarié lors de sa comparaison avec le salaire minimum conventionnel de son coefficient, ne seront pas pris en compte :

- le treizième mois ou les gratifications régulières annuelles résultant d'un accord d'entreprise, d'usage ou d'un contrat individuel de travail ;
- les avantages en nature ;
- les primes et gratifications ayant un caractère exceptionnel et aléatoire ;
- les primes éventuelles d'assiduité et d'ancienneté ;
- les remboursements de frais.

## 9.3. Rémunérations variables :

Les salariés disposant d'une rémunération en tout ou partie variable bénéficient d'une garantie annuelle de rémunération équivalente au salaire minimum mensuel conventionnel de leur coefficient, multiplié par douze. Cette rémunération annuelle garantie donnera lieu à une régularisation éventuelle selon la périodicité arrêtée dans l'entreprise, laquelle ne pourra excéder douze mois.

Toutefois, au cours de la période de référence ci-dessus définie, la rémunération brute totale d'un salarié, à chaque échéance mensuelle de paie, devra être au moins égale au montant du salaire minimum de son coefficient, multiplié par le nombre de mois écoulés depuis le début de la période de référence.

## **Déplacements.**

### **Article 10** En vigueur étendu

Pour les salariés utilisant leur véhicule personnel pour les besoins de la société, il sera procédé au remboursement, par la société, des frais engagés, dans la limite de la base reconnue par les contributions directes, en fonction du véhicule utilisé avec plafond à 7 CV.

En cas de changement de résidence nécessité par une nouvelle affectation durable du salarié, à la demande de l'employeur, les frais justifiés de déménagement ainsi que les frais de voyage de l'intéressé et de sa famille (conjoint et personnes à charge) sont remboursés par l'employeur. Les conditions du déménagement sont définies préalablement par accord avec l'employeur.

## **Congés payés.**

### **Article 11** En vigueur étendu

#### 11.1. Durée des congés :

Les congés sont acquis sur la base de deux jours et demi ouvrables par mois de travail effectif pendant la période de référence fixée légalement du 1er juin de l'année précédente au 31 mai de l'année au cours de laquelle s'exerce le droit à congés, avec application, s'il y a lieu :

##### 1° Des majorations prévues par :

- l'article L. 223-5 pour les femmes de moins de vingt et un ans ayant un ou plusieurs enfants à charge ;
- l'article L. 223-8, 3e alinéa, pour les congés pris en dehors de la période du 1er mai au 31 octobre ;

##### 2° Ainsi que des dispositions spécifiques prévues par l'article L. 223-3 au bénéfice des jeunes salariés de moins de vingt et un ans.

La cinquième semaine de congés payés ne peut être accolée au congé principal et ne donne pas lieu aux jours de fractionnement.

#### 11.2. Périodes assimilées à du travail effectif :

Sont considérés, en tout état de cause, comme temps de travail effectif pour le calcul de la durée du congé :

- les périodes de congés précédents ;
- les repos compensateurs ;
- la période de congé de maternité ou d'adoption ;
- les congés pour événements familiaux ou exceptionnels ;
- le congé individuel de formation ;
- le congé de formation économique, sociale et syndicale ;
- les périodes militaires obligatoires ;

- l'absence pour cause d'accident du travail ou de maladie professionnelle dans la limite d'une durée ininterrompue d'un an ;
- la période d'indemnisation pour cause de maladie telle qu'elle est prévue à l'article 13 du présent accord ;
- les périodes d'absence intégralement rémunérées ;
- le délai de préavis même s'il n'est pas effectué à la demande de l'employeur.

#### 11.3. Période des congés :

La période des congés recouvre la période légale du 1er mai au 31 octobre.

Pendant cette période, le salarié bénéficie au minimum de douze jours ouvrables, une partie des congés pouvant être prise en dehors de celle-ci, par accord entre l'employeur et le salarié, dans le respect des règles de fractionnement du congé fixées par l'article L. 223-8 du code du travail.

L'ordre des départs individuels est établi par l'employeur au plus tard le 15 avril de chaque année, en fonction des nécessités du service, et en tenant compte autant que possible des congés scolaires pour les salariés ayant des enfants scolarisés.

Les conjoints travaillant dans une même entreprise ont droit à un congé simultané.

Dans les cas exceptionnels où un salarié en congé serait rappelé par l'employeur, il lui serait accordé trois jours ouvrables de congé supplémentaire. Les frais de voyage aller et retour occasionnés par ce rappel lui seront remboursés. Ce rappel est subordonné à l'accord du salarié.

#### 11.4. Indemnisation du congé :

Pendant la période des congés payés, le salarié reçoit la rémunération globale brute mensuelle contractuelle qu'il aurait perçue en activité, sauf application de la règle du dixième (art. L. 223-11 du code du travail), si ce mode de calcul est plus favorable.

### **Jours fériés et congés divers.**

#### **Article 12** En vigueur étendu

#### 12.1. Jours fériés :

L'intervention de jours légalement fériés, non travaillés, ne peut avoir pour effet de réduire la rémunération.

En outre, lorsqu'il y aura obligation de travailler exceptionnellement un jour férié, le personnel recevra soit une rémunération égale au double de son salaire, soit un jour de congé compensatoire payé, sans préjudice de la réglementation applicable au 1er mai.

#### 12.2. Congés pour événements familiaux ou exceptionnels :

Les salariés bénéficient sur justification, à l'occasion de certains événements, d'une autorisation d'absence exceptionnelle accordée dans les conditions suivantes :

- mariage du salarié : quatre jours ouvrés ;
- mariage d'un enfant : un jour ouvré ;
- décès du père ou de la mère : un jour ouvré ;
- décès du conjoint ou d'un enfant : deux jours ouvrés.

Après trois mois d'ancienneté dans l'entreprise ou l'établissement :

- décès du beau-père, de la belle-mère, d'un frère ou d'une sœur : un jour.

Après un an d'ancienneté, le nombre de jours ci-dessus mentionné est majoré d'un jour ouvré.

Ces jours d'absence devront être pris au moment des événements en cause et n'entraîneront pas de réduction de la rémunération. Ils seront assimilés à des jours de travail effectif.

#### 12.3. Congé de formation économique, sociale et syndicale :

Le nombre, la durée et les modalités d'organisation de ce congé sont fixés selon les dispositions légales.

Dans les entreprises de plus de 300 salariés, la rémunération sera maintenue pour la durée du congé dans la limite de douze jours ouvrables par année civile, répartis sur deux bénéficiaires au maximum par organisation syndicale.

L'effectif est calculé selon les dispositions reprises à l'article L. 412-3 du code du travail.

#### 12.4. Congés sans solde :

Les salariés peuvent obtenir un congé sans solde dans les conditions prévues, sans préjudice d'autres dispositions légales et conventionnelles dans ce domaine, par :

- les articles L. 122-24-1 et 2 relatifs à la situation des salariés candidats ou élus à l'Assemblée nationale ou au Sénat ;
- les articles L. 122-28-1 à 7 relatifs au congé parental d'éducation ;
- les articles L. 122-32-12 à 28 instituant le congé pour création d'entreprise et le congé sabbatique.

Les conditions de reprise du travail et de décompte de l'ancienneté sont celles prévues par les dispositions légales ou réglementaires s'y rapportant.

### **Absence pour maladie et indemnisation.**

#### **Article 13** En vigueur étendu

##### 13.1. Indemnisation des absences pour maladie ou accident :

A. - Bénéficiaires et conditions d'ouverture des droits. - Après une ancienneté d'un an au jour de l'arrêt médical, en cas d'absence au travail justifiée par l'incapacité résultant de maladie ou d'accident, et de six mois en cas d'accident du travail et de maladie professionnelle, dûment constatée par certificat médical et contre-visite s'il y a lieu, l'intéressé bénéficiera des dispositions ci-dessous définies.

Pour ce faire, il devra avoir justifié, dans les quarante-huit heures de cette incapacité, d'être pris en charge par la sécurité sociale et d'être soigné sur le territoire national ou dans l'un des autres pays de la Communauté économique européenne. Ces deux dernières conditions ne seront pas requises en cas de déplacement de service dans un pays extérieur à la Communauté économique européenne.

B. - Durée d'indemnisation. - Pendant trente jours (1), le salarié reçoit la rémunération qu'il aurait perçue s'il avait continué à travailler.

Pendant les trente jours suivants, il reçoit les trois quarts de sa rémunération brute, déduction faite des cotisations sociales s'y rapportant.

Le premier temps d'indemnisation est augmenté de quinze jours par période entière de cinq ans d'ancienneté ; le deuxième temps d'indemnisation est augmenté de dix jours par période de même durée, sans que chacun de ces temps ne puisse excéder quatre-vingt-dix jours.

Si plusieurs congés de maladie donnant lieu à indemnisation, au titre du présent article, sont accordés au cours d'une année civile, la durée d'indemnisation ne peut excéder au total celle des périodes ci-dessus fixées.

Pour une période continue d'absence pour une même maladie portant sur deux années civiles distinctes, le salarié ne peut s'ouvrir une nouvelle période d'indemnisation.

C. - Délai de franchise. - L'indemnisation prend effet après un délai de franchise de six jours calendaires pour la maladie et à compter du premier jour d'arrêt pour l'accident du travail ou la maladie professionnelle survenu dans l'entreprise.

Ce délai de franchise est neutralisé pour les arrêts du travail d'une durée continue égale ou supérieure à soixante jours.

D. - Montant de l'indemnisation. - Toutes les garanties ci-dessus accordées s'entendent déduction faite des allocations que l'intéressé perçoit des caisses de sécurité sociale ou des caisses complémentaires.

En tout état de cause, ces garanties ne doivent pas conduire à verser à l'intéressé, compte tenu des allocations ci-dessus, perçues à l'occasion de la maladie ou de l'accident du travail, un montant supérieur à la rémunération nette qu'il aurait effectivement perçue s'il avait continué à travailler.

La rémunération à prendre en considération est celle correspondant à l'horaire pratiqué pendant son absence, dans l'établissement ou partie d'établissement, sous réserve que cette absence n'entraîne pas une augmentation de l'horaire pour le personnel restant au travail.

L'indemnisation calculée conformément aux dispositions ci-dessus interviendra aux dates habituelles de la paie.

##### 13.2. Incidence de la maladie sur le contrat de travail :

Les absences résultant de la maladie ou d'accident, y compris les accidents du travail, et justifiées dans les quarante-huit heures par certificat médical ne constituent pas une rupture du contrat de travail.

Si l'employeur est dans la nécessité de pourvoir au remplacement effectif du salarié absent, la notification du remplacement sera faite à l'intéressé par lettre recommandée avec accusé de réception. Il ne pourra cependant pas être procédé à cette notification tant que le salarié n'aura pas épuisé ses droits à indemnisation, sans préjudice des dispositions relatives à la protection des salariés victimes d'accidents du travail.

S'il remplit les conditions, le salarié ainsi remplacé percevra, en outre, une indemnité égale à l'indemnité de licenciement à laquelle lui aurait donné droit son ancienneté en cas de licenciement et ne percevra d'indemnité de préavis que pour la durée qu'il serait effectivement en mesure d'accomplir.

L'employeur, qui se trouve dans l'obligation de remplacer le salarié malade, devra au préalable respecter une procédure identique à celle prévue en cas de licenciement par les articles L. 122-14 et suivants du code du travail, si les conditions d'effectifs et d'ancienneté posées par ces articles sont remplies.

Au cours de l'absence du salarié pour maladie ou accident, l'employeur peut rompre le contrat de travail en cas de licenciement individuel ou collectif pour raison économique, à charge pour lui de verser au salarié licencié l'indemnité de préavis et l'indemnité de licenciement.

(1) Par jour au sens du présent article, on entend jour calendaire.



## **Maternité - Adoption.**

### **Article 14** En vigueur étendu

Les conditions dans lesquelles le contrat de travail est suspendu en cas de maternité ou d'adoption sont régies par l'article L. 122-26 du code du travail.

Pendant la période légale de suspension du contrat de travail, le salaire net des intéressés est maintenu sous déduction des indemnités journalières versées par la sécurité sociale.

Les intéressés bénéficient en outre des dispositions prévues par l'article L. 122-28 du code du travail. La salariée ou son conjoint peut demander le bénéfice des dispositions prévues aux articles L. 122-28-1 à 7 (congé parental d'éducation).

Le temps passé aux consultations prénatales obligatoires est rémunéré. Cinq mois avant la date présumée de l'accouchement, ces salariées seront autorisées à une entrée retardée et à une sortie anticipée d'un quart d'heure chacune sans perte de salaire.

## **Prévoyance complémentaire.**

### **Article 15** En vigueur étendu

Tout régime de prévoyance, complémentaire de celui de la sécurité sociale (caisse maladie) dont bénéficierait le personnel relevant du présent accord est constitué :

a) Par l'adhésion de l'entreprise à une institution ou un organisme gérant le régime minimal obligatoire de prévoyance institué au profit des cadres par la convention collective nationale du 14 mars 1947 (cotisation minimale 1,50 p. 100 sur salaire limité au plafond sécurité sociale) ;

b) Par extension éventuelle du régime visé au paragraphe a, l'extension pouvant viser l'assiette des cotisations, le niveau ou le type de garanties (décès, invalidité, rente, éducation, etc.) et/ou d'autres catégories de personnel ;

c) Par adhésion éventuelle de l'entreprise à une institution ou à un organisme pour d'autres garanties ou catégories de personnel.

La mise en oeuvre éventuelle de régimes de prévoyance donnera lieu à information et consultation préalables du comité d'entreprise ou à défaut des délégués du personnel.

## **Service national.**

### **Article 16** En vigueur étendu

a) Sous réserve d'avoir trois mois d'ancienneté dans l'entreprise, les salariés convoqués aux examens de présélection militaire conservent le bénéfice de leur rémunération dans la limite de trois jours ouvrables.

b) Les salariés appelés au service national bénéficient des dispositions de l'article L. 122-18 du code du travail. A leur libération, ils seront réintégrés dans leur catégorie d'emploi sous réserve d'avoir rempli les formalités fixées par ledit article du code du travail.

c) Les périodes militaires obligatoires sont considérées comme temps de travail effectif pour l'appréciation du droit aux congés payés. Après un an de présence dans l'entreprise, le salarié recevra pendant ladite période et dans la limite d'un mois par année civile, une allocation qui, ajoutée à la solde militaire, maintiendra une rémunération globale égale à celle dont ils auraient bénéficié s'ils avaient continué à travailler normalement.

## **Personnel d'encadrement.**

### **Article 17** En vigueur étendu

Pour le 1er septembre 1986, les organisations professionnelles d'employeurs s'engagent à remettre un document visant à reprendre dans un avenant spécifique les dispositions relatives au personnel d'encadrement, notamment celles ci-incluses, en vue de les confronter, dans le cadre de la commission mixte nationale, à celles de l'accord interprofessionnel du 25 avril 1983.

## **Date d'entrée en vigueur.**

### **Article 18** En vigueur étendu

La date d'entrée en vigueur du présent accord est fixée au premier jour du mois suivant la publication de l'arrêté de son extension, sous réserve des dispositions transitoires prévues par le présent accord, en ce qui concerne les classifications qui auront à être mises en oeuvre au plus tard le dernier jour du troisième mois suivant cette même date.

De plus, le présent accord constitue l'un des éléments de la convention collective nationale du travail temporaire en cours d'élaboration.

## **Actualisation des salaires minima lors de leur entrée en vigueur.**

### **Article 19**

#### **En vigueur étendu**

Les rémunérations minimales arrêtées à l'annexe 3 du présent accord seront réévaluées, à la date d'entrée en vigueur effective des classifications prévues à l'article 18, d'un pourcentage égal à celui de l'évolution du salaire horaire moyen ouvrier constatée par l'enquête trimestrielle du ministère du travail sur l'activité et les conditions d'emploi de la main-d'oeuvre, entre le 1er novembre 1985 et cette date. On se référera, dans chaque cas, au dernier indice publié.

# Textes Attachés

## Personnel d'encadrement Avenant du 23 octobre 1987

### Préambule

#### En vigueur étendu

Conformément à l'article 17 de l'accord du 23 janvier 1986 relatif aux salariés permanents des entreprises de travail temporaire, un avenant spécifique au personnel d'encadrement a été élaboré avec un double objectif :

- recenser les dispositions spécifiques à l'encadrement dans le texte de référence et les extraire en vue du texte définitif de la convention nationale du travail temporaire.
- analyser leur contenu au vu de l'accord interprofessionnel sur l'encadrement du 25 avril 1983.

La mise en oeuvre de cet article a conduit à adopter les dispositions suivantes :

### Définition du personnel permanent d'encadrement

#### Article 1

#### En vigueur étendu

Dans la profession du travail temporaire, le personnel d'encadrement est constitué par les salariés de niveau 5 et plus qui, même s'ils n'exercent pas de commandement, ont une formation correspondante constatée ou non par un diplôme ; les salariés des mêmes niveaux qui, ayant acquis une formation technique, administrative, juridique, commerciale ou financière, exercent un commandement ; ou des agents de maîtrise, définis comme étant des agents ayant une délégation de commandement de l'employeur, encadrant effectivement et en permanence du personnel de niveau équivalent ou inférieur tant sur le plan hiérarchique que technique.

### Information et concertation

#### Article 2

#### En vigueur étendu

Sans préjudice du rôle et des compétences des instances de représentation du personnel, les parties conviennent que disposer d'une information spécifique sur la marche de l'entreprise et avoir la possibilité de donner son point de vue sur celle-ci à la direction est une condition du bon exercice des fonctions d'encadrement.

La mise à la disposition du personnel d'encadrement d'une information diversifiée propre à lui permettre d'établir son jugement sur des bases objectives est de nature à favoriser pleinement l'exercice de ses responsabilités au sein de l'entreprise, tout particulièrement sous l'angle du sens de l'initiative et de l'esprit de création.

De plus, la rapidité de l'évolution de l'économie, des technologies et des contraintes des entreprises se traduit par une complexité grandissante au plan technique qui renforce la nécessité de l'information.

les directions doivent donc avoir le souci constant de procéder à une concertation suivie avec le personnel d'encadrement, tant sur les problèmes techniques que sur la marche de l'entreprise, ses perspectives d'avenir et les projets la concernant, y compris l'évolution de son secteur d'activité.

### Formation.

#### Article 3

#### En vigueur étendu

Toute liberté doit être laissée au personnel d'encadrement, dans les conditions prévues par les dispositions légales et conventionnelles en matière de formation, de participer à des sessions de formation professionnelle et de remplir des fonctions d'enseignement sans qu'il en soit dissuadé par une charge de travail excessive à son retour.

Les entreprises doivent tenir compte de cette nécessité dans l'élaboration de l'organisation du travail pendant l'absence des salariés concernés.

De même, l'emploi du temps du personnel d'encadrement doit lui permettre de se préoccuper effectivement de la formation du personnel dont il a la responsabilité et d'accueillir les nouveaux embauchés, notamment les jeunes.

Les entreprises de travail temporaire affirment l'importance du développement de la formation du personnel d'encadrement et veilleront à la traduire concrètement dans la détermination des besoins en formation et des actions qui en découleront.

Par ailleurs, les entreprises de travail temporaire tiendront compte des besoins particuliers existant en matière de conduite de groupe, de relations humaines ou de législation du travail dans l'élaboration de leurs plans de formation ainsi que de la formation à la sécurité du travail afin que ces éléments puissent être intégrés à part entière dans l'activité professionnelle de l'encadrement.

Dans le cadre de la formation professionnelle continue, il y aura lieu notamment de retreindre ces aspects spécifiques dans les objectifs à mettre en oeuvre, sans préjudice des principes déterminés dans l'accord national relatif à la formation professionnelle du 9 juin 1983 sur l'affectation des sommes imputables entre les salariés intérimaires et les salariés permanents.

## **Evolution de carrière**

### **Article 4**

En vigueur étendu

Le personnel d'encadrement est fondé à attendre de l'entreprise la reconnaissance de ses possibilités professionnelles. Il doit être informé de l'évolution de carrière qu'il peut y espérer.

A cet effet, les entreprises doivent développer la pratique d'entretiens périodiques et au moins annuels entre le personnel d'encadrement et leurs supérieurs hiérarchiques. Ces entretiens ont pour objet notamment, une appréciation concertée de l'activité professionnelle du salarié et des problèmes qu'il rencontre dans l'exercice de son activité.

Les entreprises chercheront les moyens propres à permettre conjointement l'évolution de carrière et l'exercice de mandat de représentation du personnel et d'organisation syndicale au sein de l'entreprise.

## **Durée du travail**

### **Article 5**

En vigueur étendu

Pour le personnel relevant du statut cadre (niveau 5 et plus) ou occupé à des fonctions commerciales ou assimilées, pour lequel des rémunérations contractuelles forfaitaires liées à la difficulté de déterminer des horaires précis, ont été prévues, dans les conditions fixées à l'article 8-2 dernier alinéa de l'accord du 23 janvier 1986, il est convenu que les salariés concernés et les entreprises doivent déterminer des compensations.

La mise en oeuvre de ces compensations doit être négociée dans le cadre de la négociation annuelle dans l'entreprise visée à l'article L. 132-27, lorsque celui-ci s'applique dans l'entreprise.

## **Mutation**

### **Article 6**

En vigueur étendu

Toute mutation liée à une nouvelle affectation durable doit faire l'objet d'une procédure d'information écrite au salarié concerné. Le salarié dispose d'une durée d'un mois pour prendre sa décision.

En cas de mutation, il doit être tenu le plus grand compte des impératifs familiaux, scolaires ou de santé.

En cas de changement de résidence nécessité par une nouvelle affectation durable, à la demande de l'employeur, les frais justifiés de déménagement ainsi que les frais de voyage de l'intéressé et de sa famille sont remboursés par l'employeur. Les conditions de déménagement sont définies préalablement par accord avec l'employeur. Dans le cas où un délai, fixé en accord avec l'employeur, existe entre la mutation et le changement effectif de résidence, les frais supplémentaires engagés à ce titre par le salarié seront pris en charge par l'employeur pour ce délai sur justificatifs dans la limite du plafond journalier pour frais d'hébergement prévu par l'A.C.O.S.S..

Dans le cas où la mutation du personnel d'encadrement résulterait d'une suppression de poste et s'accompagnerait d'un déclassement et où le poste serait rétabli dans un délai d'un an, l'intéressé bénéficierait d'une priorité pour occuper ce poste à nouveau.

## **Période d'essai**

### **Article 7**

En vigueur étendu

La durée de la période d'essai mentionnée au contrat de travail ne peut excéder :

A. - Pour les contrats à durée déterminée :

- les conditions légales.

B. - Pour les contrats à durée indéterminée :

- deux mois pour les agents de maîtrise ;

- trois mois pour les cadres de niveau 5 et 6, et/ou pour les collaborateurs chargés exclusivement de fonctions commerciales ;

- six mois pour les cadres de niveau 7.

La période d'essai peut être renouvelée une fois, en tout ou partie, par accord des parties. En cas de rupture du contrat du fait de l'employeur pendant le renouvellement de la période d'essai, celui-ci doit observer, vis-à-vis du salarié, un préavis de deux jours ouvrables par mois de présence complet à la date de la rupture. Ce préavis peut être éventuellement remplacé par une indemnité correspondante.

Ces périodes d'essai s'entendent à l'exclusion des périodes non travaillées pour quelque cause que ce soit. Elles ne prennent pas en compte les périodes de formation éventuelles prévues au contrat de travail initial pour une durée qui ne peut excéder le tiers de la durée de la période d'essai initiale et au cours desquelles le salarié n'occupe pas effectivement le poste pour lequel il a été recruté.

En cas de renouvellement de la période d'essai, la non prise en compte des périodes de formation ci-dessus évoquée ne peut avoir pour effet de repousser la durée maximale calendaire de la période d'essai, renouvellement compris.

## **Préavis**

### **Article 8**

En vigueur étendu

Après la période d'essai, la démission ou le licenciement (sauf en cas de faute grave ou lourde) donne lieu à un préavis d'une durée de deux mois pour les agents de maîtrise et de trois mois pour les cadres.

L'employeur ou le salarié qui n'observait pas les délais ainsi fixés devra à l'autre une indemnité correspondant à la durée du préavis restant à courir.

En cas de licenciement, et lorsque la moitié de congé aura été exécutée, le salarié qui se trouverait dans l'obligation d'occuper immédiatement un nouvel emploi, peut après avoir avisé l'employeur quitter l'établissement avant l'expiration du délai de congé, sans avoir à payer l'indemnité pour inobservation de ce délai.

Les salariés en période de préavis auront le droit de s'absenter deux heures par jour ouvré pour rechercher un emploi. En cas de licenciement, ces heures ne donneront pas lieu à réduction de salaire. Les heures d'absence seront fixées d'un commun accord entre l'employeur et le salarié ou, à défaut, alternativement. L'employeur peut autoriser par écrit le salarié à cumuler ces heures en fin de période de préavis.

## **Indemnités de licenciement**

### **Article 9**

En vigueur étendu

Les indemnités de licenciement telles qu'elles sont déterminées à l'article 7-2 de l'accord sur le personnel permanent du 23 janvier 1986 sont majorées de 10 p. 100 après cinq ans d'ancienneté révolus et de 15 p. 100 après dix ans d'ancienneté révolus pour le personnel d'encadrement à compter de son entrée dans l'entreprise.

Après deux ans d'ancienneté, en cas de licenciement économique, une indemnité forfaitaire d'un demi-mois jusqu'à dix ans révolus, et d'un mois au-delà, s'ajoute à l'indemnité ci-dessus définie.

La notion de mois ou de demi-mois de salaire du 1/12 ou du 1/24 de la rémunération des douze derniers mois précédant le licenciement.

Au-delà de trente ans d'ancienneté, l'indemnité conventionnelle de licenciement ne peut être inférieure à douze mois de salaire.

## **Prévoyance**

### **Article 10**

En vigueur étendu

Tout régime de prévoyance, complémentaire de celui de la sécurité sociale (caisse maladie) dont bénéficierait le personnel relevant du présent accord est constitué :

A. - Par l'adhésion de l'entreprise à une institution ou un organisme d'assurance gérant le régime minimal d'assurance décès institué au profit des cadres par la convention collective nationale du 14 mars 1947 (cotisation minimale 1,50 p. 100 sur salaire limité au plafond sécurité sociale) ;

B. - Par extension éventuelle de l'assurance visée au paragraphe 1 : l'extension pouvant viser l'assiette des cotisations, le niveau ou le type de garanties (décès, invalidité, rente éducation, etc.) ;

C. - Par adhésion éventuelle de l'entreprise à une institution ou à un organisme pour d'autres garanties.

La mise en oeuvre éventuelle de régimes de prévoyance donnera lieu à information et consultation préalables du comité d'entreprise ou à défaut des délégués du personnel.

## **Date d'application**

### **Article 11**

En vigueur étendu

La date d'entrée en vigueur du présent avenant est fixée au premier jour du premier mois suivant celui de la publication de l'arrêté de son extension.

Les présentes dispositions figurent en annexe à l'accord du 23 janvier 1986 relatif aux salariés permanents des entreprises de travail temporaire.

# ANNEXE I Classification du personnel permanent ACCORD NATIONAL du 23 janvier 1986

## Définition des niveaux.

### En vigueur étendu

*Modifié par Avenant du 22 juillet 2003 art. 1 en vigueur le 1er jour du mois suivant l'extension BO conventions collectives 2003-42 étendu par arrêté du 6 février 2004 JORF 19 février 2004*

Compte tenu des spécificités propres à la profession du travail temporaire, les parties signataires définissent sept niveaux de classification définis en termes de responsabilité, impact, autonomie, initiative et formation, expérience professionnelle pour caractériser la structure des emplois du travail temporaire.

Dans les entreprises, les emplois sont classés selon les critères définis dans l'énoncé général du niveau, et en utilisant la méthode de classification figurant en annexe II.

Les organisations signataires conviennent également que, dans l'esprit de l'accord du 20 octobre 2000 relatif aux objectifs et aux moyens de la formation professionnelle continue, les entreprises devront tenir compte et favoriser, en fonction des possibilités tenant tant à l'entreprise qu'aux salariés concernés, l'évolution professionnelle des salariés permanents.

#### Niveau I

Le (la) collaborateur(rice) de ce niveau effectue un travail conforme aux objectifs et aux modalités fixée pour sa réalisation et en assurer la bonne exécution.

Le plus souvent, les conséquences des actions se manifestent immédiatement.

Les travaux exécutés sont simples, de courte durée et caractérisés notamment par leur répétitivité et/ou leur analogie.

Le (la) collaborateur(rice) est placé(e) sous le contrôle direct et systématique d'un autre collaborateur (d'une autre collaboratrice) d'un niveau de classification supérieur.

Ce contrôle peut aussi être immédiat et réalisé par le (la) titulaire du poste.

Les emplois sont accessibles avec les connaissances acquises lors de la scolarité obligatoire et un temps d'adaptation de courte durée.

#### Niveau II

Le (la) collaborateur(rice) de ce niveau est chargé(e) de l'exécution organisée et rigoureuse du travail qui lui est confié.

Il (elle) doit respecter les procédures et/ou un plan de travail pré-établi par son ou sa responsable.

Les conséquences des actions se manifestent rapidement.

Les travaux exécutés sont définis et constitués par un ensemble d'opérations simples, successives et variées qui doivent être enchaînées dans un ordre logique en fonction du résultat à atteindre.

Le (la) collaborateur(rice) est placé sous le contrôle direct de son ou sa responsable.

Ce contrôle peut ne pas être systématique.

Les emplois sont accessibles avec les connaissances acquises :

- soit par la formation initiale (niveau CAP ou BEP) ;

- soit par une expérience professionnelle équivalente.

#### Niveau III

Le (la) collaborateur(rice) de ce niveau est responsable de l'atteinte de ses objectifs d'activité dans le respect du cadre fixé par sa hiérarchie, des contraintes légales et réglementaires afférentes aux missions qui lui sont confiées.

Les travaux réalisés peuvent avoir un impact significatif sur l'activité d'autres postes de travail.

Les travaux exécutés sont effectués en application d'instructions générales définissant les objectifs à atteindre et précisant le cadre légal et réglementaire applicable.

Ces travaux sont de nature et de mise en oeuvre complexe. Ils impliquent la recherche, l'analyse et l'exploitation d'informations diversifiées d'origines variées.

Le (la) titulaire du poste doit faire preuve d'initiative en particulier sur le choix des moyens appropriés et sur la combinaison des opérations à réaliser en fonction de ses priorités.

Le contrôle par son (sa) responsable est complexe car les conséquences ou implications des actions n'apparaissent pas directement.

Les emplois sont accessibles avec les connaissances acquises :

- soit par la formation initiale (au moins du niveau baccalauréat) ;

- soit par une expérience professionnelle équivalente.

#### Niveau IV

Le (la) collaborateur(rice) de ce niveau peut être directement ou indirectement responsable d'un ou plusieurs collaborateurs(trices) et assure la cohérence de leurs interventions.

L'impact des actions et décisions est constaté notamment au niveau d'une unité (impact direct) ou d'une entité (impact indirect) lorsque l'emploi est rattaché à un service support.

Les travaux sont coordonnés ou réalisés dans le cadre de directives définissant l'ensemble de l'activité, précisant les objectifs, les moyens alloués et les règles de gestion à respecter.

Ces travaux nécessitent l'interprétation d'informations complexes, la participation à l'organisation du travail, la capacité de faire face à des problématiques nouvelles et de prendre des décisions dans le cadre des procédures et/ou techniques existantes.

Le (la) collaborateur(rice) doit prendre des initiatives en particulier pour optimiser l'organisation de son travail et, le cas échéant, celui de ses collaborateurs.

Les emplois sont accessibles avec les connaissances acquises :

- soit par la formation initiale à un niveau supérieur au baccalauréat ;

- soit par une expérience professionnelle équivalente.

Niveau V

Le cadre de ce niveau a en charge la réalisation et/ou la coordination d'activités différentes et complémentaires, constituant un ensemble homogène de responsabilités : organiser, animer et contrôler le travail de ses collaborateurs et/ou réaliser des travaux d'étude, de conception ou de contrôle en étant force de proposition.

Il (elle) peut être sous la responsabilité d'un cadre de niveau supérieur, ou rattaché directement au chef d'entreprise.

Ses décisions et actions ont un impact important sur le résultat de l'unité, entité gérée et/ou un impact indirect sur la zone de responsabilité de laquelle il relève.

Les fonctions sont exercées dans le cadre des orientations générales déterminées par l'entreprise, et selon les objectifs définis et les moyens alloués. Le cadre bénéficie ainsi d'une large autonomie dans son domaine de responsabilité.

Le cadre est chargé de coordonner des activités différentes et complémentaires, et/ou d'assurer lui-même une activité fonctionnelle ou opérationnelle.

Il (elle) assure et/ou coordonne les missions qui lui sont confiées et peut être appelé(e) à participer à leur définition.

Les emplois de ce niveau requièrent la maîtrise du domaine d'activité, associée à des capacités d'analyse, de prévision, de proposition et de management.

Ces compétences correspondent soit à un niveau d'enseignement supérieur lié à la spécialité de l'emploi soit à une expérience professionnelle équivalente.

Niveau VI

Le cadre de ce niveau a la maîtrise et la responsabilité d'un domaine d'activité stratégiques pouvant comporter la gestion de plusieurs unités ou entités et/ou pouvant requérir une qualification d'expert dans un domaine de spécialité.

Il (elle) doit assurer la coordination et la communication entre ces unités ou entités tout en orientant, contrôlant et pilotant leurs activités afin de générer le résultat attendu.

Ce poste lui donne une autorité hiérarchique et/ou fonctionnelle à l'égard d'un ou plusieurs cadres ou collaborateurs dont il (elle) oriente et contrôle les activités.

L'impact des décisions est direct et significatif sur les résultats du service ou de l'entreprise.

Les activités exercées nécessitent une large autonomie de jugement et d'initiative notamment pour proposer des plans d'actions et les moyens associés ; puis pour les mettre en oeuvre de façon autonome.

Il (elle) participe à la définition des enjeux et les objectifs pour son domaine ; il (elle) détermine les plans d'actions délégués à ses équipes. Il (elle) définit les moyens à mettre en oeuvre et pilote tout projet permettant d'optimiser l'efficacité et les résultats de ses unités ou entités.

A ce niveau les compétences requises sont celles du niveau précédent complétées notamment par une expérience significative en management ou en conduite de projets, permettant de prendre en compte les contraintes économiques, sociales et financières de l'entreprise.

Niveau VII

Le cadre de ce niveau assure la responsabilité directe et entière de plusieurs domaines, notamment en participant à la définition de la stratégie puis en la déclinant en plans d'actions dont la responsabilité de mise en oeuvre est déléguée. Il (elle) assure l'efficacité, la performance et le résultat attendu, tout en anticipant les conséquences possibles à moyen et long terme.

L'impact des décisions est déterminant au niveau de l'entreprise et de ses résultats.

L'existence d'un poste de ce niveau se justifie par l'importance de l'entreprise, de ses effectifs et la complexité de son organisation.

Le cadre de ce niveau dispose d'un pouvoir de décision et d'appréciation lui assurant la plus large autonomie de jugement et d'initiative.

A ce niveau les compétences requises sont celles du niveau précédent, complétées par une expérience significative et diversifiée permettant de prendre en compte des contraintes environnementales complexes.

## ANNEXE II Méthode de classification ACCORD NATIONAL du 23 janvier 1986

### En vigueur étendu

Modifié par Avenant du 22 juillet 2003 art. 2 en vigueur le 1er jour du mois suivant l'extension BO conventions collectives 2003-42 étendu par arrêté du 6 février 2004 JORF 19 février 2004

Pour effectuer la classification des salariés permanents des entreprises de travail temporaire, il convient :

1. De s'attacher aux caractéristiques de l'emploi occupé ;

2. D'analyser l'emploi occupé, indépendamment de son appellation, au travers des critères classants suivants :

Responsabilité, impact

Responsabilité : niveau d'engagement nécessaire à la réalisation des actions attachées à un poste.

Impact : effets des actions liées à l'exercice d'un poste sur son environnement direct ou indirect, voire sur l'entreprise.

Autonomie, initiative

Autonomie : degré de liberté conféré dans l'exercice du poste pour la réalisation et/ou l'organisation du travail, en tenant compte des instructions reçues.

Initiative : capacité d'entreprendre et d'agir de manière autonome nécessitée par l'exercice du poste.

Formation, expérience professionnelle

Formation : niveau de diplôme ou équivalence dans la filière d'activité du poste. La filière s'entend comme un ensemble d'activités s'appuyant sur des connaissances techniques et des savoir-faire mis en oeuvre par un ensemble de fonctions/emplois positionnés à différents niveaux de classification.

Expérience professionnelle : ensemble de compétences et de connaissances acquises à l'occasion de l'exercice d'activités professionnelles.

Pour l'application de ces critères classants, les entreprises devront prendre en compte la polyactivité qui caractérise l'exercice des emplois de la branche (de la profession). La polyactivité s'entend comme l'exercice d'activités variées correspondant à plusieurs types d'emplois et requérant des compétences multiples. Cette polyactivité devra constituer, pour les salariés permanents, une réelle opportunité d'élargir leurs possibilités d'évolution professionnelle.

Ces critères s'appliquent pour chaque niveau, dans les conditions définies à l'annexe I " Classification du personnel permanent des entreprises de travail temporaire ".

Emplois exemples

Niveau I

Collaborateur(trice) exécutant seul(e), ou sous la responsabilité d'un collaborateur (d'une collaboratrice) de niveau supérieur, tous travaux de nettoyage, avec ou sans machines d'entretien, et pouvant effectuer des travaux de manutention liés à cette activité.

Collaborateur(trice) assurant principalement les liaisons internes et/ou externes, courses, petites livraisons, et pouvant effectuer des travaux de classement ou de manutention.

Collaborateur(trice) effectuant des tâches administratives de type : mise sous enveloppes, reprographie, manutention et/ou archivage.

Niveau II

Collaborateur(trice) assurant l'accueil des visiteurs et la tenue du standard, il (elle) peut être amené(e) à assurer d'autres activités de nature administrative.

Collaborateur(trice) participant et/ou effectuant, sous le contrôle du (de la) comptable, tous travaux simples de comptabilité générale et analytique, de gestion et de saisie.

Collaborateur(trice) d'agence chargé(e) de travaux de nature administrative effectués sous la responsabilité d'un(e) autre collaborateur(trice) ou d'un cadre (saisie de données, accueil des candidats, constitution de dossiers, suivi, classement...).

Niveau III

Collaborateur(trice) d'agence ayant les compétences requises du collaborateur(trice) de niveau II, appelé(e) à assister le (la) responsable d'agence, notamment par la rédaction et le suivi des contrats de mise à disposition et de mission, par l'accueil et le recrutement des candidats intérimaires (passage et interprétation de tests simples) et par l'accueil des clients.

Collaborateur(trice) qui, sous le contrôle du (de la) responsable de la comptabilité ou de l'expert-comptable, enregistre les opérations, les ventile pour pouvoir en tirer balance, compte d'exploitation, bilan, prix de revient, prévisions et statistiques, et qui peut être appelé(e) à coordonner l'activité de collaborateur(trice) de niveau II.

Collaborateur(trice) chargé(e) de créer, de suivre, de prospecter et de développer la clientèle, en tenant compte de la politique commerciale de l'entreprise et des objectifs définis par son (sa) responsable. Il (elle) est à même de développer l'argumentation établie par la direction commerciale en tenant compte de son interlocuteur et du contexte juridique de son intervention.

Niveau IV

Collaborateur(trice) responsable d'une agence ou d'une antenne, coordonnant les collaborateurs(trices) permanents(es) et assurant la responsabilité des conditions de recrutement et de détachement des intérimaires, assurant le développement commercial de son agence, en liaison avec les responsables commerciaux, régionaux et la direction commerciale de l'entreprise lorsqu'ils existent.

Collaborateur(trice) exerçant des fonctions commerciales telles que décrites au niveau III, mais exerçant des responsabilités plus importantes (choix des interlocuteurs, initiative dans la recherche de clientèle nouvelle, rôle administratif dans le suivi des contrats et des intérimaires...) et/ou, en raison de l'étendue géographique de son champ d'intervention, de la coordination d'autres attachés commerciaux ou de son niveau d'intervention dans le suivi administratif du



personnel détaché.

Collaborateur(trice) occupant un emploi exigeant les compétences requises pour les collaborateurs(trices) du niveau III, qui est en outre chargé de tous les travaux préparatoires au bilan et au compte d'exploitation, sous le contrôle, le cas échéant, du chef comptable ou de l'expert-comptable, et qui peut également avoir une responsabilité hiérarchique sur les collaborateurs de niveau II et III.

Niveau V

Responsable d'agence exerçant les responsabilités d'un(e) collaborateur(trice) de niveau IV, mais appliquées à une structure plus complexe d'agence ou à un ou des groupes d'agences.

Adjoint d'un cadre de niveau VI ou VII dans le domaine commercial, financier, administratif, juridique ou RH et pouvant être amené à le suppléer.

Cadre assurant la responsabilité d'un service spécialisé dans une fonction support (juridique, informatique, gestion, marketing ..).

Niveau VI

Cadre responsable de région dans les entreprises à structure complexe, exerçant des fonctions dans plusieurs domaines de la gestion commerciale, financière, administrative, juridique et RH, ces fonctions s'étendant au-delà de la simple supervision d'exploitation d'agences.

Cadre responsable d'un service support aux opérationnels, ayant une compétence d'expert dans une discipline (juridique, marketing, RH ..).

Niveau VII

Cadre supérieur participant, dans sa fonction, à la mise en oeuvre et à l'orientation des décisions de la direction générale de l'entreprise et pouvant faire partie du directoire ou du comité de direction de l'entreprise.

## **Avis d'interprétation du 19 janvier 1994**

Promatt ;  
Unett.

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

### **Application d'une clause de non-concurrence à un salarié permanent embauché en qualité d'intérimaire**

#### **En vigueur non étendu**

La commission paritaire a été saisie d'une demande d'interprétation portant sur la possibilité, pour une entreprise de travail temporaire, de revendiquer l'application d'une clause de non-concurrence à un salarié permanent embauché, suite à la rupture de son contrat de travail, en qualité d'intérimaire par une autre entreprise de travail temporaire.

1. L'article 7-4 de l'accord du 23 janvier 1986 relatif aux salariés permanents des entreprises de travail temporaire prévoit la possibilité d'insérer une clause de non-concurrence dans le contrat de travail d'un salarié permanent, à condition de :

- la limiter dans le temps (maximum deux ans) et dans l'espace ;
- prévoir, en cas de licenciement, une contrepartie financière (sauf faute grave ou lourde).

Ce texte précise également le délai dans lequel l'employeur peut se décharger de cette contrepartie financière en libérant le salarié de son obligation de non-concurrence.

2. La clause de non-concurrence ayant pour objet la protection des intérêts légitimes de l'entreprise et du salarié, les organisations signataires considèrent qu'une entreprise de travail temporaire ne peut revendiquer l'application de ladite clause lorsque son ancien salarié permanent devient intérimaire pour le compte d'une autre entreprise de travail temporaire ; à condition, toutefois, que l'utilisateur, au sens de l'article L. 124-1 du code du travail, ne soit pas une entreprise de travail temporaire et que l'activité réelle du salarié ne se traduise pas dans les faits par le non-respect des dispositions de ladite clause.

## **Avis d'interprétation du 10 avril 1996**

PROMATT ;  
U.N.E.T.T.

Fédération des services C.F. DT. ;  
F.E.C.T.A.M.-C.F.T.C. ;  
F.N.E.C.S.C.F.E.-C.G.C. ;  
Confédération C.G.T.-F.O.

## Licenciement d'un salarié permanent pendant une absence pour maladie

En vigueur non étendu

L'article 13-1 de l'accord du 23 janvier 1986 relatif aux salariés permanents des ETT fixe les conditions d'indemnisation en cas d'absence pour maladie ou accident du travail.

Pour bénéficier de cette indemnisation complémentaire à celle de la sécurité sociale, le salarié doit :

- justifier de 1 an d'ancienneté en cas d'absence pour maladie ou 6 mois en cas d'accident du travail ;
- adresser l'arrêt maladie à l'employeur dans les 48 heures ;
- être soigné sur le territoire national ou dans l'un des pays membres de l'union européenne ;
- se soumettre, s'il y a lieu, à une contre-visite médicale demandée par l'employeur.

Le salarié qui remplit ces conditions reçoit, pendant une durée qui varie en fonction de son ancienneté, tout ou partie de sa rémunération, déduction faite des cotisations sociales s'y rapportant et des indemnités journalières de sécurité sociale.

Lorsqu'une procédure de licenciement est engagée à l'encontre d'un salarié permanent absent pour maladie, l'indemnisation de ce dernier se poursuit jusqu'à la date de reprise du travail ou, au plus tard, de rupture du contrat de travail.

## Accord du 18 décembre 1997 relatif au travail à temps partiel

PROMATT ;  
UNETT.

Fédération des services CFDT ;  
FECTAM-CFTC ;  
CFE-GCC ;  
CGT-FO.

préambule

En vigueur non étendu

La définition du temps partiel est celle prévue par le code du travail. En l'état actuel de la législation, sont considérés comme salariés à temps partiel mensuel, hebdomadaire ou annuel, les salariés dont la durée du travail est inférieure au moins d'un cinquième à la durée légale du travail.

Sans préjudice des adaptations nécessaires, le présent accord continuera de s'appliquer en cas de modifications légales.

### Chapitre Ier: Temps partiel à l'initiative de l'employeur.

En vigueur non étendu

Le travail à temps partiel peut être proposé dès l'embauche. Il fait l'objet d'un contrat écrit conformément aux dispositions des articles L. 212 et suivants du code du travail. Il peut également être proposé en cours de contrat ou encore en cas de difficultés économiques de l'entreprise afin d'éviter des licenciements.

Le refus par un salarié de passer d'un temps plein à un temps partiel ne constitue ni une faute ni un motif de licenciement. Cette disposition ne fait pas obstacle à la modification substantielle du contrat de travail résultant du passage à temps partiel imposé par une cause économique.

### Durée du contrat à temps partiel

En vigueur non étendu

Le contrat de travail à temps partiel est une des composantes de l'aménagement du temps de travail. Il peut permettre de faire face à la fluctuation de l'activité de l'entreprise.

Il est toutefois convenu, dans le cadre du présent chapitre, que la durée du contrat de travail à temps partiel ne peut être inférieure à 22 heures sauf accord contractuel du salarié d'effectuer un temps de travail inférieur. Toute demande ultérieure de modification du nombre d'heures de la part du salarié s'analyse comme une modification du contrat de travail à la demande du salarié avec toutes les conséquences de droit.

Ce seuil de 22 heures ne s'applique pas aux contrats en cours à la date d'application du présent accord, les salariés concernés étant réputés avoir accepté contractuellement une durée du travail inférieure à 22 heures.

Le salarié à temps partiel peut contracter pour une autre activité salariée dès lors que cette activité ne fait pas concurrence à son entreprise.

L'employeur doit favoriser le regroupement des heures et ne peut imposer plus d'une interruption d'activité dans une journée.

### **Heures complémentaires**

[En vigueur non étendu](#)

Le nombre d'heures complémentaires ne peut être supérieur au tiers de la durée prévue dans le contrat.

Les heures complémentaires ne peuvent avoir pour effet de porter la durée hebdomadaire effective du travail au niveau de la durée légale ou conventionnelle du travail.

Lorsque durant quinze semaines sur six mois, un salarié à temps partiel accomplit des heures complémentaires à hauteur du tiers du contrat initial, le contrat est réputé inclure une durée contractuelle comprenant les heures complémentaires. Le contrat initial fait alors l'objet d'un avenant.

### **Ancienneté**

[En vigueur non étendu](#)

Pour la détermination des droits liés à l'ancienneté, la durée de celle-ci est décomptée pour les salariés à temps partiel comme s'ils avaient été occupés à temps complet.

## **Chapitre II: Temps partiel choisi.**

[En vigueur non étendu](#)

Se définit comme un salarié à " temps partiel choisi " au sens du présent accord, un salarié recruté à temps plein et ayant obtenu de passer à temps partiel auprès de son employeur.

Les dispositions des articles L. 122-28-1 et L. 122-28-9 du code du travail sont applicables aux salariés qui demandent à passer d'un temps plein à un temps partiel dans le cadre d'un congé parental d'éducation ou en cas de maladie, d'accident ou de handicap grave d'un enfant à charge.

Des salariés peuvent également choisir le temps partiel pour consacrer une part plus importante à des projets personnels.

### **Formalisation de la demande du salarié**

[En vigueur non étendu](#)

Tout salarié souhaitant travailler à temps partiel doit en faire la demande, à son employeur, par lettre recommandée avec avis de réception, trois mois avant la date envisagée pour le passage à temps partiel. Sa demande doit faire état des raisons qui la motivent.

### **Réponse de l'employeur**

[En vigueur non étendu](#)

L'employeur doit communiquer sa réponse au salarié dans les deux mois qui suivent la réception de la lettre recommandée.

En cas d'acceptation, les modalités de répartition du temps de présence doivent être convenues entre les parties en tenant compte de l'organisation du travail dans l'établissement auquel le salarié est affecté.

Un aménagement du temps de travail peut être proposé aux autres salariés de l'établissement afin de pouvoir satisfaire la demande de passage à temps partiel.

La satisfaction de la demande recherchée en priorité sur le même lieu du travail. A défaut, il peut être proposé un changement de lieu de travail, qui ne peut excéder 40 kilomètres, sauf accord du salarié.

En cas de refus de l'employeur, celui-ci doit être motivé. Le refus est notifié par lettre remise en main propre ou adressée en recommandée avec avis de réception.

### **Ordre des priorités en cas de pluralité de demandes de passage à temps partiel**

[En vigueur non étendu](#)

Sont prioritaires pour une même qualification les demandes faites par les salariés ayant des enfants scolarisés de 3 à 16 ans.

Lorsque toutes les demandes de passage à temps partiel ne peuvent être satisfaites simultanément, sont prioritaires les salariés ayant des enfants handicapés.

La demande d'un salarié, dont le projet personnel est accompagné d'un dossier, doit être examinée par l'employeur quand bien même le salarié n'aurait pas d'enfant à charge.

### **Procédure d'interprétation et de conciliation**

[En vigueur non étendu](#)

En cas de contestation du refus de l'employeur, le salarié peut saisir les institutions représentatives du personnel selon les procédures habituelles. A défaut, la CPPN-TT est compétente pour connaître du litige selon les modalités prévues à l'article 1.2 de l'avenant du 8 novembre 1984.

### **Avenant au contrat de travail**

[En vigueur non étendu](#)

En cas d'acceptation de la demande du salarié, il est rédigé un avenant au contrat de travail initial comportant les mentions prévues à l'article L. 212-4-3 du code du travail et précisant si le passage à temps partiel est définitif ou temporaire. La durée du passage à temps partiel doit figurer dans l'avenant.

Le contrat de travail des salariés à temps partiel est un contrat écrit. Il mentionne, notamment, la qualification, le niveau et le coefficient du salarié ainsi que les éléments de la rémunération, la durée hebdomadaire, mensuelle ou annuelle du travail et sa répartition.

L'employeur doit favoriser le regroupement des heures et ne peut imposer plus d'une interruption d'activité dans une journée.

Dans la mesure où le salarié choisit le passage à temps partiel pour notamment consacrer plus de temps à l'éducation des enfants ou conduire un projet personnel, il n'est pas souhaitable que le salarié puisse contracter pour une autre activité salariée.

### **Dispositions particulières**

#### **Heures complémentaires**

[En vigueur non étendu](#)

Il peut s'avérer qu'un surcroît d'activité prévisible ou non à certaines périodes de l'année, nécessite l'accomplissement d'heures complémentaires.

L'employeur doit organiser l'information du salarié de manière à ce qu'il puisse prendre les dispositions nécessaires pour la garde des enfants ou la poursuite de son projet personnel.

Les heures complémentaires ne peuvent être supérieures au tiers de la durée du travail prévue au contrat.

Toutefois, le refus pour le salarié à temps partiel d'effectuer des heures complémentaires au-delà de 10 % ne peut faire l'objet d'une sanction ou d'une mesure de licenciement.

### **Cotisations de retraite**

[En vigueur non étendu](#)

En cas de passage d'un régime de travail à temps plein à un régime de travail à temps partiel et en l'absence d'obstacle législatif ou réglementaire, l'assiette des cotisations d'assurance vieillesse du régime général et du régime complémentaire de retraite peut être maintenue à la hauteur du salaire correspondant à l'activité exercée antérieurement si les conditions ci-après sont réunies :

- le salarié n'exerce aucune autre activité professionnelle ;
- le salarié est employé depuis 12 mois civils consécutifs à la date de transformation du contrat de travail ;
- l'option résulte de l'accord exprès de l'employeur et du salarié.

L'option peut être dénoncée par l'une ou l'autre partie, sans que la dénonciation par l'employeur ne puisse intervenir avant l'expiration d'un délai d'un an à compter de la date d'effet de l'option.

Les cotisations correspondant à ce supplément d'assiette sont calculées selon la répartition réglementaire en vigueur entre l'employeur et le salarié pour l'assurance vieillesse.

Pour le régime complémentaire de retraite, les cotisations correspondant à ce supplément d'assiette sont calculées selon une répartition déterminée par les règles en vigueur dans l'entreprise pour ce type particulier de situation.

### **Chapitre III: Garanties collectives communes.**

[En vigueur non étendu](#)

Les salariés à temps partiel bénéficient des mêmes droits que les salariés à temps complet. Ce principe d'égalité de traitement vaut notamment en matière de protection sociale de formation professionnelle, de déroulement de carrière et de représentation du personnel. Il vaut également en matière de rémunération au prorata du temps de travail.

#### **Formation professionnelle continue**

[En vigueur non étendu](#)

Le salarié à temps partiel bénéficie des mêmes conditions d'accès et de rémunération que les salariés à temps complet.

Lorsque le salarié effectue un stage de formation à l'initiative de l'employeur portant sur une durée autre que les heures contractuelles de travail, les heures de formation sont payées ou récupérées dans la limite de l'horaire de travail de l'entreprise.

#### **Déroulement de carrière**

[En vigueur non étendu](#)

Le salarié à temps partiel ne doit faire l'objet d'aucune discrimination par rapport à un salarié à temps plein en matière de promotion et de déroulement de carrière.

Si nécessaire, ce point sera abordé lors d'entretien individuel avec la hiérarchie.

#### **Jours fériés**

[En vigueur non étendu](#)

Les salariés employés à temps partiel bénéficient des jours fériés dans les conditions de l'article 12.1 de l'accord du 23 octobre 1987.

#### **Congé pour événements familiaux**

[En vigueur non étendu](#)

Les congés pour événements familiaux tels que prévus à l'article 12.2 de l'accord du 23 octobre 1987 pris au moment de l'événement n'entraînent pas de perte de rémunération au même titre que pour les salariés employés à temps plein.

#### **Protection sociale**

[En vigueur non étendu](#)

Le fait de travailler à temps partiel, qu'il soit choisi ou proposé, ne fait pas obstacle à l'adhésion à un régime de protection sociale, tant en matière de prévoyance collective que de mutuelle.

#### **Indemnité de licenciement et de retraite**

[En vigueur non étendu](#)

L'indemnité de licenciement et l'indemnité de mise ou de départ à la retraite des salariés ayant été occupés à temps complet et à temps partiel dans la même entreprise sont calculées proportionnellement aux périodes d'emploi effectuées selon l'une ou l'autre de ces deux modalités depuis leur entrée dans l'entreprise.

#### **Priorité de passage à temps plein**

[En vigueur non étendu](#)

Les salariés sous contrat à durée indéterminée qui ont obtenu un temps partiel pour une durée déterminée retrouvent leur emploi à temps complet au terme prévu

ou un emploi similaire.

Les salariés qui travaillent à temps partiel sans durée déterminée bénéficient d'une priorité de passage à temps plein dans tout poste à pourvoir de qualification identique. En cas de pluralité pour un même poste à pourvoir, est retenue en priorité la candidature répondant au mieux à l'emploi concerné. L'employeur examine plus particulièrement la demande des salariés dont la situation familiale s'est modifiée, dans les conditions justifiant un passage à temps plein, notamment en cas de décès d'un membre de la famille, chômage du conjoint, etc.

Les salariés qui entendent bénéficier d'un temps plein en avisent l'employeur par lettre recommandée avec avis de réception.

Les vacances d'emploi sont portées à la connaissance des salariés ayant demandé à bénéficier de la priorité, et répondant à la qualification demandée.

### **Représentation du personnel**

[En vigueur non étendu](#)

Un salarié à temps partiel est électeur. Il peut se porter candidat aux élections des institutions représentatives du personnel.

Pour la détermination des effectifs, les salariés à temps partiel seront pris en compte proportionnellement à leur durée réelle de travail et non à leur horaire contractuel.

### **Information des représentants du personnel**

[En vigueur non étendu](#)

Le chef d'entreprise communique au moins une fois par an au comité d'entreprise, ou, à défaut, aux délégués du personnel, un bilan du travail à temps partiel dans l'entreprise portant notamment sur le nombre, le sexe et la qualification des salariés concernés ainsi que sur les horaires de travail à temps partiel pratiqués et le nombre de contrats à temps partiel ayant ouvert droit au bénéfice de l'abattement sur les cotisations patronales de sécurité sociale. Lors de la réunion où est discuté ce bilan, le chef d'entreprise explique les raisons l'ayant amené à refuser à des salariés à temps complet de passer à temps partiel et à des salariés à temps partiel de travailler à temps complet. Ce bilan est également communiqué aux délégués syndicaux.

Dans les entreprises de moins de 300 salariés, le bilan du travail à temps partiel est intégré dans le rapport annuel unique.

### **Publicité**

[En vigueur non étendu](#)

Le présent accord est porté à la connaissance des salariés intéressés dans les conditions prévues aux articles L. 135-7 et R. 135-1 du code du travail. La CPPN-TT en informe les entreprises et les salariés dans les conditions prévues à l'accord sur le droit syndical dans les entreprises de travail temporaire.

### **Bilan d'application**

[En vigueur non étendu](#)

Les parties conviennent qu'elles se rencontreront au plus tard au premier trimestre de la troisième année d'application du présent accord, afin d'étudier les adaptations rendues nécessaires, notamment par la pratique du présent accord.

Si à l'occasion de ce bilan, les parties signataires constataient ensemble que les conditions d'application du présent accord avaient donné lieu au développement massif de pratiques préjudiciables aux salariés dans le recours au temps partiel, elles s'engagent à corriger les dispositions du texte à l'origine de ces situations constatées.

## **Accord du 20 mai 1998 relatif au travail à temps partiel des permanents des ETT**

PROMAT ;  
UNETT.

CFDT ;  
FECTAM-CFTC ;  
CFE-CGC ;  
CGT-FO.

**préambule**  
[En vigueur étendu](#)

La définition du temps partiel est celle prévue par le code du travail. En l'état actuel de la législation, sont considérés comme salariés à temps partiel mensuel hebdomadaire ou annuel, les salariés dont la durée du travail est inférieure au moins d'un cinquième à la durée légale du travail.

Sans préjudice des adaptations nécessaires, le présent accord continuera de s'appliquer en cas de modifications légales.

## **Chapitre 1er : Temps partiel à l'initiative de l'employeur.**

[En vigueur étendu](#)

Le travail à temps partiel peut être proposé dès l'embauche. Il fait l'objet d'un contrat écrit conformément aux dispositions des articles L. 212 et suivants du code du travail. Il peut également être proposé en cours de contrat ou encore en cas de difficultés économiques de l'entreprise afin d'éviter des licenciements.

Le refus par un salarié de passer d'un temps plein à un temps partiel ne constitue ni une faute ni un motif de licenciement. Cette disposition ne fait pas obstacle à la modification substantielle du contrat de travail résultant du passage à temps partiel imposé par une cause économique.

## **Chapitre 1er : Temps partiel à l'initiative de l'employeur**

### **Durée du contrat à temps partiel.**

#### **Article 1.1**

[En vigueur étendu](#)

Le contrat de travail à temps partiel est une des composantes de l'aménagement du temps de travail. Il peut permettre de faire face à la fluctuation de l'activité de l'entreprise.

Il est toutefois convenu, dans le cadre du présent chapitre, que la durée du contrat de travail à temps partiel ne peut être inférieure à 22 heures sauf accord contractuel du salarié d'effectuer un temps de travail inférieur. Toute demande ultérieure de modification du nombre d'heures de la part du salarié s'analyse comme une modification du contrat de travail à la demande du salarié avec toutes les conséquences de droit.

Ce seuil de 22 heures ne s'applique pas aux contrats en cours à la date d'application du présent accord, les salariés concernés étant réputés avoir accepté contractuellement une durée du travail inférieure à 22 heures.

Le salarié à temps partiel peut contracter pour une autre activité salariée dès lors que cette activité ne fait pas concurrence à son entreprise.

L'employeur doit favoriser le regroupement des heures et ne peut imposer plus d'une interruption d'activité dans une journée. La durée minimale de travail continue est fixée à deux heures. Compte tenu des conditions d'emploi du personnel chargé de l'entretien des locaux de l'entreprise de travail temporaire, la durée minimale d'emploi de ces personnels est fixée contractuellement sans pouvoir être inférieure à une heure continue.

### **Heures complémentaires.**

#### **Article 1.2**

[En vigueur étendu](#)

Le nombre d'heures complémentaires ne peut être supérieur au tiers de la durée prévue dans le contrat.

Les heures complémentaires ne peuvent avoir pour effet de porter la durée hebdomadaire effective du travail au niveau de la durée légale ou conventionnelle du travail.

Lorsque, pendant une période de douze semaines consécutives, l'horaire moyen réellement effectué par un salarié a dépassé de deux heures au moins par semaine l'horaire prévu dans son contrat, celui-ci est modifié, sous réserve d'un préavis de sept jours et sauf opposition du salarié intéressé, en ajoutant à l'horaire antérieurement fixé la différence entre cet horaire et l'horaire moyen réellement effectué. Le contrat initial fait alors l'objet d'un avenant.

### **Ancienneté.**

#### **Article 1.3**

[En vigueur étendu](#)

Pour la détermination des droits liés à l'ancienneté, la durée de celle-ci est décomptée pour les salariés à temps partiel comme s'ils avaient été occupés à temps complet.

### **Temps partiel choisi.**

[En vigueur étendu](#)

Se définit comme un salarié à " temps partiel choisi " au sens du présent accord un salarié recruté à temps plein et ayant obtenu de passer à temps partiel auprès de son employeur.

Les dispositions des articles L. 122-28-1 et L. 122-28-9 du code du travail sont applicables aux salariés qui demandent à passer d'un temps plein à un temps partiel

dans le cadre d'un congé parental d'éducation ou en cas de maladie, d'accident ou de handicap grave d'un enfant à charge.

Des salariés peuvent également choisir le temps partiel pour consacrer une part plus importante à des projets personnels.

## **Chapitre II : Temps partiel choisi**

### **Formalisation de la demande du salarié.**

#### **Article 2.1**

[En vigueur étendu](#)

Tout salarié souhaitant travailler à temps partiel doit en faire la demande, à son employeur, par lettre recommandée avec avis de réception, trois mois avant la date envisagée pour le passage à temps partiel. Sa demande doit faire état des raisons qui la motivent.

Pour les salariés demandant à bénéficier d'un congé parental d'éducation à temps partiel (art. L. 122-28-1) ou d'un temps partiel en cas de maladie, d'accident ou de handicap graves d'un enfant (art. L. 122-28-9), ce sont les délais légaux qui s'appliquent.

### **Réponse de l'employeur.**

#### **Article 2.2**

[En vigueur étendu](#)

L'employeur doit communiquer sa réponse au salarié dans les deux mois qui suivent la réception de la lettre recommandée.

En cas d'acceptation, les modalités de répartition du temps de présence doivent être convenues entre les parties en tenant compte de l'organisation du travail dans l'établissement auquel le salarié est affecté.

Un aménagement du temps de travail peut être proposé aux autres salariés de l'établissement afin de pouvoir satisfaire la demande de passage à temps partiel.

La satisfaction de la demande est recherchée en priorité sur le même lieu du travail. A défaut, il peut être proposé un changement de lieu de travail, qui ne peut excéder 40 kilomètres, sauf accord du salarié.

En cas de refus de l'employeur, celui-ci doit être motivé. Le refus est notifié par lettre remise en main propre ou adressée en recommandé avec avis de réception.

Le premier et le dernier alinéa du présent article 2.2 ne s'appliquent pas aux salariés demandant à passer à temps partiel dans le cadre des dispositions des articles L. 122-28-1 et L. 122-28-9 du code du travail.

### **Ordre des priorités en cas de pluralité de demandes de passage à temps partiel.**

#### **Article 2.3**

[En vigueur étendu](#)

Sont prioritaires pour une même qualification les demandes faites par les salariés ayant des enfants scolarisés de 3 à 16 ans.

Lorsque toutes les demandes de passage à temps partiel ne peuvent être satisfaites simultanément, sont prioritaires les salariés ayant des enfants handicapés.

La demande d'un salarié dont le projet personnel est accompagné d'un dossier doit être examinée par l'employeur quand bien même le salarié n'aurait pas d'enfant à charge.

### **Procédure d'interprétation et de conciliation.**

#### **Article 2.4**

[En vigueur étendu](#)

En cas de contestation du refus de l'employeur, le salarié peut saisir les institutions représentatives du personnel selon les procédures habituelles. A défaut, la CPPN-TT est compétente pour connaître du litige selon les modalités prévues à l'article 1.2 de l'avenant du 8 novembre 1984.

### **Avenant au contrat de travail.**

#### **Article 2.5**

[En vigueur étendu](#)

En cas d'acceptation de la demande du salarié, il est rédigé un avenant au contrat de travail initial comportant les mentions prévues à l'article L. 212-4-3 du code du travail et précisant si le passage à temps partiel est définitif ou temporaire. La durée du passage à temps partiel doit

figurer dans l'avenant.

Le contrat de travail des salariés à temps partiel est un contrat écrit. Il mentionne, notamment, la qualification, le niveau et le coefficient du salarié ainsi que les éléments de la rémunération, la durée hebdomadaire, mensuelle ou annuelle du travail et sa répartition.

L'employeur doit favoriser le regroupement des heures et ne peut imposer plus d'une interruption d'activité dans une journée. La durée minimale de travail



continue est fixée à deux heures. Compte tenu des conditions d'emploi du personnel chargé de l'entretien des locaux de l'entreprise de travail temporaire, la durée minimale d'emploi de ces personnels est fixée contractuellement sans pouvoir être inférieure à une heure continue.

## **DISPOSITIONS PARTICULIÈRES**

### **Heures complémentaires.**

#### **Article 3.1**

[En vigueur étendu](#)

Il peut s'avérer qu'un surcroît d'activité prévisible ou non à certaines

périodes de l'année nécessite l'accomplissement d'heures complémentaires.

L'employeur doit organiser l'information du salarié de manière à ce qu'il puisse prendre les dispositions nécessaires pour la garde des enfants ou la poursuite de son projet personnel.

Les heures complémentaires ne peuvent être supérieures au tiers de la durée du travail prévue au contrat.

Toutefois, le refus pour le salarié à temps partiel d'effectuer des heures complémentaires au-delà de 10 % ne peut faire l'objet d'une sanction ou d'une mesure de licenciement.

### **Cotisations de retraite.**

#### **Article 3.2**

[En vigueur étendu](#)

En cas de passage d'un régime de travail à temps plein à un régime de travail à temps partiel et en l'absence d'obstacle législatif ou réglementaire, l'assiette des cotisations d'assurance vieillesse du régime général et du régime complémentaire de retraite peut être maintenue à la hauteur du salaire correspondant à l'activité exercée antérieurement si les conditions ci-après sont réunies :

- le salarié n'exerce aucune autre activité professionnelle ;
- le salarié est employé depuis 12 mois civils consécutifs à la date de transformation du contrat de travail ;
- l'option résulte de l'accord exprès de l'employeur et du salarié.

L'option peut être dénoncée par l'une ou l'autre partie, sans que la dénonciation par l'employeur ne puisse intervenir avant l'expiration d'un délai d'un an à compter de la date d'effet de l'option.

Les cotisations correspondant à ce supplément d'assiette sont calculées selon la répartition réglementaire en vigueur entre l'employeur et le salarié pour l'assurance vieillesse.

Pour le régime complémentaire de retraite, les cotisations correspondant à ce supplément d'assiette sont calculées selon une répartition déterminée par les règles en vigueur dans l'entreprise pour ce type particulier de situation.

### **Garanties collectives communes.**

[En vigueur étendu](#)

Les salariés à temps partiel bénéficient des mêmes droits que les salariés à temps complet. Ce principe d'égalité de traitement vaut notamment en matière de protection sociale, de formation professionnelle, de déroulement de carrière et de représentation du personnel. Il vaut également en matière de rémunération au prorata du temps de travail.

## **Chapitre III : Garanties collectives communes**

### **Formation professionnelle continue.**

#### **Article 4-1**

[En vigueur étendu](#)

Le salarié à temps partiel bénéficie des mêmes conditions d'accès et de rémunération que les salariés à temps complet.

Lorsque le salarié effectue un stage de formation à l'initiative de l'employeur portant sur une durée autre que les heures contractuelles de travail, les heures de formation sont payées ou récupérées dans la limite de l'horaire de travail de l'entreprise.

### **Déroulement de carrière.**

#### **Article 4-2**

[En vigueur étendu](#)

Le salarié à temps partiel ne doit faire l'objet d'aucune discrimination par rapport à un salarié à temps plein en matière de promotion et de déroulement de carrière.

Si nécessaire, ce point sera abordé lors d'entretien individuel avec la hiérarchie.

#### **Jours fériés.**

##### **Article 4-3**

[En vigueur étendu](#)

Les salariés employés à temps partiel bénéficient des jours fériés dans les conditions de l'article 12.1 de l'accord du 23 octobre 1987.

#### **Congé pour événements familiaux.**

##### **Article 4-4**

[En vigueur étendu](#)

Les congés pour événements familiaux tels que prévus à l'article 12.2 de l'accord du 23 octobre 1987 pris au moment de l'événement n'entraînent pas de perte de rémunération au même titre que pour les salariés employés à temps plein.

#### **Protection sociale.**

##### **Article 4-5**

[En vigueur étendu](#)

Le fait de travailler à temps partiel, qu'il soit choisi ou proposé, ne fait pas obstacle à l'adhésion à un régime de protection sociale, tant en matière de prévoyance collective que de mutuelle.

#### **Indemnité de licenciement et de retraite.**

##### **Article 4-6**

[En vigueur étendu](#)

L'indemnité de licenciement et l'indemnité de mise ou de départ à la retraite des salariés ayant été occupés à temps complet et à temps partiel dans la même entreprise sont calculées proportionnellement aux périodes d'emploi effectuées selon l'une ou l'autre de ces deux modalités depuis leur entrée dans l'entreprise.

#### **Priorité de passage à temps plein.**

##### **Article 4-7**

[En vigueur étendu](#)

Les salariés sous contrat à durée indéterminée qui ont obtenu un temps partiel pour une durée déterminée retrouvent leur emploi à temps complet au terme prévu ou un emploi similaire.

Les salariés qui travaillent à temps partiel sans durée déterminée bénéficient d'une priorité de passage à temps plein dans tout poste à pourvoir de qualification identique. En cas de pluralité pour un même poste à pourvoir, est retenue en priorité la candidature répondant au mieux à l'emploi concerné. L'employeur examine plus particulièrement la demande des salariés dont la situation familiale s'est modifiée, dans les conditions justifiant un passage à temps plein, notamment en cas de décès d'un membre de la famille, chômage du conjoint, etc.

Les salariés qui entendent bénéficier d'un temps plein en avisent l'employeur par lettre recommandée avec avis de réception.

Les vacances d'emploi sont portées à la connaissance des salariés ayant demandé à bénéficier de la priorité et répondant à la qualification demandée.

#### **Représentation du personnel.**

##### **Article 4-8**

[En vigueur étendu](#)

Un salarié à temps partiel est électeur. Il peut se porter candidat aux élections des institutions représentatives du personnel.

Pour la détermination des effectifs, les salariés à temps partiel seront pris en compte proportionnellement à leur durée réelle de travail et non à leur horaire contractuel.

## **Information des représentants du personnel.**

### **Article 4-9**

[En vigueur étendu](#)

Le chef d'entreprise communique au moins une fois par an au comité d'entreprise, ou, à défaut, aux délégués du personnel un bilan du travail à temps partiel dans l'entreprise portant notamment, sur le nombre, le sexe et la qualification des salariés concernés ainsi que sur les horaires de travail à temps partiel pratiqués et le nombre de contrats à temps partiel ayant ouvert droit au bénéfice de l'abattement sur les cotisations patronales de sécurité sociale. Lors de la réunion où est discuté ce bilan, le chef d'entreprise explique les raisons l'ayant amené à refuser à des salariés à temps complet de passer à temps partiel et à des salariés à temps partiel de travailler à temps complet. Ce bilan est également communiqué aux délégués syndicaux.

Dans les entreprises de moins de 300 salariés, le bilan du travail à temps partiel est intégré dans le rapport annuel unique.

*NOTA : Arrêté du 13 octobre 1998 art. 1 : L'article 4-9 est étendu sous réserve de l'application de l'article L. 212-4-5 du code du travail dans sa rédaction issue de la loi n° 98-461 du 13 juin 1998.*

## **Publicité.**

### **Article 4-10**

[En vigueur étendu](#)

Le présent accord est porté à la connaissance des salariés dans les conditions prévues aux articles L. 135-7 et R. 135-1 du code du travail. La CPPN-TT en informe les entreprises et les salariés dans les conditions prévues à l'accord sur le droit syndical dans les entreprises de travail temporaire.

## **Bilan d'application.**

### **Article 5**

[En vigueur étendu](#)

Les parties conviennent qu'elles se rencontreront au plus tard au premier trimestre de la troisième année d'application du présent accord, afin d'étudier les adaptations rendues nécessaires, notamment par la pratique du présent accord.

Si, à l'occasion de ce bilan, les parties signataires constataient ensemble que les conditions d'application du présent accord avaient donné lieu au développement massif de pratiques préjudiciables aux salariés dans le recours au temps partiel, elles s'engagent à corriger les dispositions du texte à l'origine de ces situations constatées.

## **Dépôt et extension.**

### **Article 6**

[En vigueur étendu](#)

Le présent accord fera l'objet d'un dépôt en application de l'article L. 132-10 du code du travail et entrera en application à compter de la publication de son arrêté d'extension.

## **Avenant à l'accord du 23 janvier 1986 relatif à la classification Avenant du 22 juillet 2003**

SETT.

Fédération des services CFDT ;  
CFTC-CSFV.

## **Préambule**

[En vigueur étendu](#)

L'accord traitant de la classification du personnel permanent des entreprises de travail temporaire date de 1986. Le dernier examen quinquennal, conduit conformément aux dispositions de l'article L. 132-12 du code du travail, n'a pas entraîné la modification de ce texte.

Les partenaires sociaux du travail temporaire ont fait le bilan de l'application dudit accord par les entreprises de la branche.

A cette occasion, ils ont constaté que les structures d'entreprise, les modes d'organisation du travail et les postes ont évolué et se sont accordés sur la nécessité d'améliorer le dispositif de classification existant pour que les entreprises de travail temporaire disposent d'un outil performant pour classer les emplois et favoriser l'évolution professionnelle des salariés.

Les partenaires sociaux ont donc procédé à un examen approfondi de la classification existante afin de lui permettre de mieux répondre aux besoins des entreprises de travail temporaire quelle que soit leur taille, leur organisation et leur secteur d'activité et aux attentes de leurs salariés en favorisant leur évolution professionnelle.

Les organisations signataires sont finalement convenues que le nombre actuel de niveaux correspond aux besoins de la profession, mais ont souhaité redéfinir les critères classants, mettre à jour les emplois exemples et prendre en compte les nouvelles organisations du travail qui se traduisent notamment par une polyactivité accrue demandée à tous les niveaux. Cette polyactivité fait désormais partie intégrante de la définition des postes.

Le présent accord constitue le cadre conventionnel qui doit être utilisé par les entreprises de la branche pour classer leurs propres emplois selon les critères définis par les organisations signataires.

## **Annexe I " Classification du personnel permanent des entreprises de travail temporaire "**

### **Article 1**

[En vigueur étendu](#)

L'annexe I de l'accord du 23 janvier 1986 est remplacée par l'annexe I ainsi rédigée :

(voir ce texte)

## **Annexe II " Méthode de classification "**

### **Article 2**

[En vigueur étendu](#)

L'annexe II de l'accord du 23 janvier 1986 est remplacée par l'annexe II ainsi rédigée :

(voir ce texte)

### **Article 3**

[En vigueur étendu](#)

Le présent avenant annule et remplace l'annexe I " Classification du personnel permanent des entreprises de travail temporaire " et l'annexe II " Méthode de classification " de l'accord du 23 janvier 1986 relatif aux salariés permanents des entreprises de travail temporaire.

### **Article 4**

[En vigueur étendu](#)

Conformément à l'article L. 132-12 du code du travail, les parties signataires conviennent de se réunir tous les 5 ans afin de procéder à un examen des éventuelles adaptations et modifications à apporter à la classification prévue dans le présent accord.

Le présent accord entrera en vigueur le premier jour du mois suivant la parution de l'arrêté d'extension.

### **Article 5**

[En vigueur étendu](#)

Cet accord fera l'objet des formalités de dépôt prévues aux articles L. 132-10 et R. 132-1 du code du travail et d'une demande d'extension auprès des services du ministère de l'emploi.

Fait à Paris, le 22 juillet 2003.

## **Accord du 10 décembre 2009 relatif à la contribution au fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels**

PRISME.

FS CFDT ;

CSFV CFTC ;

FNECS CFE-CGC ;

CGT-FO.

[En vigueur non étendu](#)

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 ».

A 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.

A 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 à la 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 5 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.

Cela étant exposé, les parties signataires conviennent :

### **Article 1**

**En vigueur non étendu**

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 :

- 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 ;
- 53,85 % de la contribution par un prélèvement annuel sur les contributions dues au titre de la professionnalisation.

Cette répartition s'applique quel que soit l'effectif de l'entreprise pris en compte pour le calcul des contributions formation.

### **Article 2**

**En vigueur 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 3e trimestre 2010. La CPNE pourra formuler une recommandation de répartition du prélèvement au titre de la collecte 2011 en fonction des éléments présentés et de son impact sur la politique de formation de la branche du travail temporaire.

### **Article 3**

**En vigueur non étendu**

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de 1 an, soit du 1er janvier 2010 au 31 décembre 2010, au titre de la collecte 2010, prélevée sur les contributions dues au titre de la masse salariale 2009.

Les partenaires sociaux s'engagent dès maintenant à se réunir au cours du dernier trimestre 2010, afin d'étudier la mise en place d'un nouvel accord de répartition pour la ou les prochaines collectes.

### **Article 4**

**En vigueur non étendu**

Le présent accord fera l'objet des formalités de dépôt légales et réglementaires, conformément aux dispositions en vigueur.

# Textes Salaires

## Salaires Avenant du 16 mars 2007

PRISME.

Fédération des services CFDT ;  
CGT-FO.

### Salaires minima au 1er janvier 2007.

#### En vigueur étendu

Après avoir fait le point sur la situation économique et sociale de la branche, les organisations signataires du présent avenant conviennent des dispositions suivantes en matière de salaires minima des salariés permanents des entreprises de travail temporaire.

#### Article 1er

Les salaires minima tels qu'ils résultent de l'accord du 12 avril 2006 sont modifiés comme suit :

" A compter du 1er janvier 2007 :

- le salaire minimum du niveau I, coefficient 115, est de 1 292 Euros ;
- le salaire minimum du niveau II, coefficient 125, est de 1 297 Euros ;
- le salaire minimum du niveau III, coefficient 160, est de 1 334 Euros ;
- le salaire minimum du niveau IV, coefficient 200, est de 1 495 Euros ;
- le salaire minimum du niveau V (1), coefficient 300, est de 1 922 Euros ;
- le salaire minimum du niveau VI (1), coefficient 550, est de 2 921 Euros ;
- le salaire minimum du niveau VII (1), coefficient 800, est de 3 973 Euros. "

(1) Salariés cadres.

#### Article 2

Les entreprises de travail temporaire pourront mettre en place, en respectant un principe de proportionnalité, des coefficients intermédiaires à ceux définis au présent accord.

#### Article 3

Les salaires minima sont fixés pour une durée du travail correspondant à la durée légale du travail, soit 35 heures en moyenne.

#### Article 4

Les signataires du présent accord rappelleront aux entreprises de travail temporaire les principes relatifs à l'égalité des rémunérations entre les femmes et les hommes.

#### Article 5

Le présent avenant fera l'objet des formalités de dépôt prévues aux articles L. 132-10 et R. 132-1 du code du travail et d'une demande d'extension auprès des services du ministère de l'emploi.

Fait à Paris, le 16 mars 2007.

## Avenant du 22 avril 2008 relatif aux salaires à compter du 1er janvier 2008

*(1) Avenant étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 2241-9 du code du travail qui prévoient que la négociation annuelle sur les salaires vise également à définir et à programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes avant le 31 décembre 2010.*

*(Arrêté du 30 juillet 2008, art. 1er)*

PRISME.

Fédération des services CFDT.

En vigueur étendu

Après avoir fait le point sur la situation économique et sociale de la branche, les organisations signataires du présent avenant conviennent des dispositions suivantes en matière de salaires minima des salariés permanents des entreprises de travail temporaire :

#### Article 1

En vigueur étendu

Les salaires minima tels qu'ils résultent de l'avenant du 16 mars 2007 sont modifiés comme suit :

« A compter du 1er janvier 2008 :

- niveau I, coefficient : 115, 1 324 € ;
- niveau II, coefficient : 125, 1 329 € ;
- niveau III, coefficient : 160, 1 367 € ;
- niveau IV, coefficient : 200, 1 532 € ;
- niveau V (1), coefficient 300, 1 970 € ;
- niveau VI (1), coefficient 550, 2 994 € ;
- niveau VII (1), coefficient 800, 4 072 €.

(1) Salariés cadres.

#### Article 2

En vigueur étendu

Les entreprises de travail temporaire pourront mettre en place, en respectant un principe de proportionnalité, des coefficients intermédiaires à ceux définis au présent accord.

#### Article 3

En vigueur étendu

Les salaires minima sont fixés pour une durée du travail correspondant à la durée légale du travail, soit 35 heures en moyenne.

#### Article 4

En vigueur étendu

Les signataires du présent accord rappelleront aux entreprises de travail temporaire les principes relatifs à l'égalité des rémunérations entre les femmes et les hommes.

#### Article 5

En vigueur étendu

Le présent avenant fera l'objet des formalités de dépôt prévues aux articles L. 132-10 et R. 132-1 du code du travail et d'une demande d'extension auprès des services du ministère de l'emploi.

### Avenant du 29 janvier 2010 à l'accord du 23 janvier 1986 relatif aux salariés permanents

(1) Avenant étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 2241-9 du code du travail qui prévoient que la négociation annuelle sur les salaires vise également à définir et programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes avant le 31 décembre 2010.

(Arrêté du 15 juillet 2010, art. 1er)

PRISME.

CGT-FO ;

FS CFDT.

En vigueur étendu

Après avoir fait le point sur la situation économique et sociale de la branche, les organisations signataires du présent avenant conviennent des dispositions suivantes, en matière de salaires minima des salariés permanents des entreprises de travail temporaire.

### **Article 1er**

En vigueur étendu

Les salaires minima tels qu'ils résultent de l'avenant du 22 avril 2008 sont modifiés comme suit :  
A compter du 1er janvier 2010 :

- ? le salaire minimum du niveau I, coefficient 115, est de 1 364 € ;
- ? le salaire minimum du niveau II, coefficient 125, est de 1 369 € ;
- ? le salaire minimum du niveau III, coefficient 160, est de 1 395 € ;
- ? le salaire minimum du niveau IV, coefficient 200, est de 1 547 € ;
- ? le salaire minimum du niveau V (5), coefficient 300, est de 1 980 € ;
- ? le salaire minimum du niveau VI (5), coefficient 550, est de 2 994 € ;
- ? le salaire minimum du niveau VII (5), coefficient 800, est de 4 072 €.

### **Article 2**

En vigueur étendu

Les entreprises de travail temporaire pourront mettre en place, en respectant un principe de proportionnalité, des coefficients intermédiaires à ceux définis au présent accord.

### **Article 3**

En vigueur étendu

Les salaires minima sont fixés pour une durée du travail correspondant à la durée légale du travail, soit 35 heures *en moyenne* (1).

*(1) Termes exclus de l'exclusion comme étant contraires aux dispositions de l'article L. 3121-10 du code du travail.  
(Arrêté du 15 juillet 2010, art. 1er)*

### **Article 4**

En vigueur étendu

Les signataires du présent accord entendent rappeler les principes relatifs à l'égalité entre les femmes et les hommes, notamment en matière de rémunération et conviennent d'entamer à compter du second semestre 2010 une réflexion au sein de la branche visant à déterminer les facteurs pouvant conduire à des écarts et à établir des pistes de travail permettant de les supprimer.

### **Article 5**

En vigueur étendu

Les signataires du présent accord conviennent d'entamer à compter du second semestre 2010 des négociations sur les classifications des salariés permanents afin de prendre en compte les évolutions des métiers.

### **Article 6**

En vigueur étendu

Le présent avenant fera l'objet des formalités de dépôt et d'extension conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.



## Textes Extensions

### ARRÊTÉ du 6 juin 1986

Vu les articles L. 133-1 et suivants du code du travail ;  
Vu l'accord national professionnel du 23 janvier 1986 relatif aux salariés permanents des entreprises de travail temporaire ;  
Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;  
Vu l'avis publié au Journal officiel du 7 mars 1986 ;  
Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;  
Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords),

#### Article 1

En vigueur

Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans son champ d'application, les dispositions de l'accord national professionnel du 23 janvier 1986 relatif aux salariés permanents des entreprises de travail temporaire, à l'exclusion de la première phrase du premier alinéa du paragraphe 7-3 de l'article 7.

Les dispositions du paragraphe 7-2 de l'article 7 sont étendues sous réserve de l'application de la loi n° 78-49 du 19 janvier 1978 (art. 5 de l'accord annexé).

Les dispositions du paragraphe 7-3 de l'article 7 sont étendues sous réserve de l'application des articles L. 122-14 et suivants du code du travail et de la loi n° 84-575 du 9 juillet 1984 (art. 6 de l'accord annexé).

### ARRÊTÉ du 1 février 1988

#### Article 1

En vigueur

Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de l'accord national professionnel du 23 janvier 1986 relatif aux salariés permanents des entreprises de travail temporaire, les dispositions de l'accord du 18 novembre 1987 sur les salaires (un barème annexé) conclu en application de l'accord national professionnel susvisé.

### ARRÊTÉ du 4 mars 1988

#### Article 1

En vigueur

Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de l'accord national professionnel du 23 janvier 1986 relatif aux salariés permanents des entreprises de travail temporaire, les dispositions de :

L'avenant Personnel d'encadrement du 23 octobre 1987 à l'accord national susvisé ;

L'avenant n° 1 du 19 novembre 1987 à l'accord national susvisé.

Le paragraphe B de l'article 7-3 de l'accord national susvisé, tel qu'il est modifié par l'avenant n°1, est étendu sous réserve de l'application de l'article L. 122-14-13 du code du travail.

### ARRÊTÉ du 22 septembre 1988

#### Article 1

En vigueur

Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de l'accord national professionnel du 23 janvier 1986 relatif aux salariés permanents des entreprises de travail temporaire, les dispositions de l'accord du 28 juin 1988 sur les salaires (un barème annexé) conclu en

application de l'accord national professionnel susvisé, sous réserve de l'application des dispositions réglementaires portant fixation du salaire minimum de croissance.

## **ARRÊTÉ du 9 mars 1989**

### **Article 1** En vigueur

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de l'accord national professionnel du 23 janvier 1986 relatif aux salariés permanents des entreprises de travail temporaire, les dispositions de l'accord du 20 décembre 1988 sur les salaires (deux barèmes annexés) conclu en application de l'accord national professionnel susvisé, sous réserve de l'application des dispositions réglementaires portant fixation du salaire minimum de croissance.

## **ARRÊTÉ du 20 avril 1990**

### **Article 1** En vigueur

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de l'accord national professionnel du 23 janvier 1986 relatif aux salariés permanents des entreprises de travail temporaire, les dispositions de l'accord du 20 décembre 1989 sur les salaires (deux barèmes annexés) conclu en application de l'accord national professionnel susvisé, sous réserve de l'application des dispositions réglementaires portant fixation du salaire minimum de croissance.

## **ARRÊTÉ du 15 janvier 1991**

Le ministre du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle ;  
Vu les articles L.133-1 et suivants du code du travail ;  
Vu l'arrêté du 6 juin 1986 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 20 avril 1990, portant extension de l'accord national professionnel du 23 janvier 1986 relatif aux salariés permanents des entreprises de travail temporaire et des textes qui l'ont modifié ou complété ;  
Vu l'accord du 30 octobre 1990 sur les salaires (deux barèmes annexés) conclu en application de l'accord national professionnel susvisé ;  
Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;  
Vu l'avis publié au Journal officiel du 13 décembre 1990 ;  
Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;  
Vu l'avis motivé de la commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords) recueilli suivant la procédure prévue à l'article R.133-2 du code du travail.

### **Article 1** En vigueur

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de l'accord national professionnel du 23 janvier 1986 relatif aux salariés permanents des entreprises de travail temporaire, les dispositions de l'accord du 30 octobre 1990 sur les salaires (deux barèmes annexés) conclu en application de l'accord national professionnel susvisé, sous réserve de l'application des dispositions réglementaires portant fixation du salaire minimum de croissance.

## **ARRÊTÉ du 12 mars 1993**

Le ministre du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle ;  
Vu les articles L.133-1 et suivants du code du travail ;  
Vu l'arrêté du 6 juin 1986 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 6 janvier 1992, portant extension de l'accord national professionnel du 23 janvier 1986 relatif aux salariés permanents des entreprises de travail temporaire et des textes qui l'ont modifié ou complété ;  
Vu l'accord du 2 décembre 1992 sur les salaires (un barème annexé) conclu en application de l'accord national professionnel susvisé ;  
Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;  
Vu l'avis publié au Journal officiel du 4 février 1993 ;  
Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;  
Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords) recueilli suivant la procédure prévue à l'article R.133-2 du code du travail.

### **Article 1** En vigueur

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de l'accord national professionnel du 23 janvier 1986 relatif aux salariés permanents des entreprises de travail temporaire, les dispositions de l'accord du 2 décembre 1992 sur les salaires (un barème annexé) conclu en

application de l'accord national professionnel susvisé.

## **ARRETE du 15 octobre 1993**

Le ministre du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle ;

Vu les articles L.133-1 et suivants du code du travail ;

Vu l'arrêté du 6 juin 1986 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 12 mars 1993, portant extension de l'accord national professionnel du 23 janvier 1986 relatif aux salariés permanents des entreprises de travail temporaire et des textes qui l'ont modifié ou complété ;

Vu l'accord du 8 juin 1993 relatif aux salaires (un barème annexé) conclu en application de l'accord national professionnel susvisé ;

Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;

Vu l'avis publié au Journal officiel du 1er août 1993 ;

Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;

Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords) recueilli suivant la procédure prévue à l'article R.133-2 du code du travail.

### **Article 1**

En vigueur

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de l'accord national professionnel du 23 janvier 1986 relatif aux salariés permanents des entreprises de travail temporaire, les dispositions de l'accord du 8 juin 1993 relatif aux salaires (un barème annexé) conclu en application de l'accord national professionnel susvisé, sous réserve de l'application des dispositions réglementaires portant fixation du salaire minimum de croissance.

## **ARRETE du 7 mai 1994**

Le ministre du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle,

Vu les articles L. 133-1 et suivants du code du travail ;

Vu l'arrêté du 6 juin 1986 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 15 octobre 1993, portant extension de l'accord national professionnel du 23 janvier 1986 relatif aux salariés permanents des entreprises de travail temporaire et des textes qui l'ont modifié ou complété ;

Vu l'accord du 17 décembre 1993 relatif aux salaires (un barème annexé) conclu en application de l'accord national professionnel susvisé ;

Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;

Vu l'avis publié au Journal officiel du 5 février 1994 ;

Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;

Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords), recueilli suivant la procédure prévue à l'article R. 133-2 du code du travail,

Arrête :

### **Article 1, 2, 3**

En vigueur

Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de l'accord national professionnel du 23 janvier 1986 relatif aux salariés permanents des entreprises de travail temporaire, les dispositions de l'accord du 17 décembre 1993 relatif aux salaires (un barème annexé) conclu en application de l'accord national professionnel susvisé.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par l'accord national susvisé.

Article 3

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule Conventions collectives n° 94-04 en date du 6 mai 1994 disponible à la Direction des Journaux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au prix de 36 F.

## **ARRETE du 10 octobre 1994**

Le ministre du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle,

Vu les articles L. 133-1 et suivants du code du travail ;

Vu l'arrêté du 6 juin 1986 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 7 mai 1994, portant extension de l'accord national professionnel du 23 janvier 1986 relatif aux salariés permanents des entreprises de travail temporaire et des textes qui l'ont modifié ou complété ;

Vu l'accord du 20 juin 1994 relatif aux salaires (un barème annexé), conclu en application de l'accord national professionnel susvisé ;

Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;

Vu l'avis publié au Journal officiel du 8 septembre 1994 ;

Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;

Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords), recueilli suivant la procédure prévue à l'article R. 133-2 du code du travail,

### Article 1, 2, 3

En vigueur

Art. 1er.

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de l'accord national professionnel du 23 janvier 1986 relatif aux salariés permanents des entreprises de travail temporaire, les dispositions de l'accord du 20 juin 1994 relatif aux salaires (un barème annexé), conclu en application de l'accord national professionnel susvisé, sous réserve de l'application des dispositions réglementaires portant fixation du salaire minimum de croissance.

Art. 2.

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par l'accord national susvisé.

Art. 3.

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule Conventions collectives n° 94-30 en date du 3 septembre 1994.

### ARRETE du 22 mars 1995

Le ministre du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle,

Vu les articles L. 133-1 et suivants du code du travail ;

Vu l'arrêté du 6 juin 1986 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 10 octobre 1994, portant extension de l'accord national professionnel du 23 janvier 1986 relatif aux salariés permanents des entreprises de travail temporaire et des textes qui l'ont modifié ou complété ;

Vu l'accord du 16 décembre 1994 relatif aux salaires conclu en application de l'accord national professionnel susvisé ;

Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;

Vu l'avis publié au Journal officiel du 16 février 1995 ;

Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;

Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords), recueilli suivant la procédure prévue à l'article R. 133-2 du code du travail,

Pour le ministre et par délégation :

Par empêchement du directeur des relations du travail :

Le sous-directeur de la négociation collective,

H. MARTIN

### Article 1, 2, 3

En vigueur

Art. 1er. -

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de l'accord national professionnel du 23 janvier 1986 relatif aux salariés permanents des entreprises de travail temporaire, les dispositions de l'accord du 16 décembre 1994 relatif aux salaires conclu en application de l'accord national professionnel susvisé.

Art. 2. -

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par l'accord national susvisé.

Art. 3. -

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de cet accord a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule Conventions collectives n° 95-05 en date du 20 mars 1995.

### ARRETE du 11 mars 1996

Le ministre du travail et des affaires sociales,

Vu les articles L. 133-1 et suivants du code du travail ;

Vu l'arrêté du 6 juin 1986 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 22 mars 1995, portant extension de l'accord national professionnel du 23 janvier 1986 relatif aux salariés permanents des entreprises de travail temporaire et des textes qui l'ont modifié ou complété ;

Vu l'accord du 20 décembre 1995 relatif aux salaires conclu en application de l'accord national professionnel susvisé ;

Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;

Vu l'avis publié au Journal officiel du 8 février 1996 ;

Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;

Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords), recueilli suivant la procédure prévue à l'article R. 133-2 du code du travail,

**Article 1, 2, 3**  
En vigueur

Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de l'accord national professionnel du 23 janvier 1986 relatif aux salariés permanents des entreprises de travail temporaire, les dispositions de l'accord du 20 décembre 1995 relatif aux salaires conclu en application de l'accord national professionnel susvisé.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par l'accord national susvisé.

Article 3

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule Conventions collectives n° 96-4 en date du 7 mars 1996.

**ARRETE du 13 octobre 1998**

La ministre de l'emploi et de la solidarité,  
Vu les articles L. 133-1 et suivants du code du travail ;  
Vu l'accord du 20 mai 1998 relatif au travail à temps partiel des salariés permanents des entreprises de travail temporaire ;  
Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;  
Vu l'avis publié au Journal officiel du 2 juillet 1998 ;  
Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;  
Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords),

**Article 1, 2, 3**  
En vigueur

Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de l'accord du 20 mai 1998 relatif au travail à temps partiel des salariés permanents des entreprises de travail temporaire, les dispositions dudit accord.

L'article 4-9 est étendu sous réserve de l'application de l'article L. 212-4-5 du code du travail dans sa rédaction issue de la loi n° 98-461 du 13 juin 1998.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

Article 3

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule Conventions collectives n° 98-27 en date du 11 août 1998.

**ARRETE du 22 décembre 1998**

La ministre de l'emploi et de la solidarité,  
Vu les articles L. 133-1 et suivants du code du travail ;  
Vu l'arrêté du 6 juin 1986 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 11 mars 1996, portant extension de l'accord national professionnel du 23 janvier 1986 relatif aux salariés permanents des entreprises de travail temporaire et des textes qui l'ont modifié ou complété ;  
Vu l'accord du 23 octobre 1998 (une annexe) relatif aux salaires conclu en application de l'accord national professionnel susvisé ;  
Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;  
Vu l'avis publié au Journal officiel du 4 décembre 1998 ;  
Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;  
Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords), recueilli suivant la procédure prévue à l'article R. 133-2 du code du travail,

**Article 1, 2, 3**  
En vigueur

Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de l'accord national professionnel du 23 janvier 1986 relatif aux salariés permanents des entreprises de travail temporaire, les dispositions de l'accord du 23 octobre 1998 (une annexe) relatif aux salaires conclu en application de l'accord national professionnel susvisé.

#### Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par l'accord national susvisé.

#### Article 3

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule Conventions collectives n° 98-45 en date du 11 décembre 1998.

### **ARRETE du 25 avril 2000**

La ministre de l'emploi et de la solidarité,

Vu les articles L. 133-1 et suivants du code du travail ;

Vu l'arrêté du 6 juin 1986 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 22 décembre 1998 portant extension de l'accord national professionnel du 23 janvier 1986 relatif aux salariés permanents des entreprises de travail temporaire et des textes qui l'ont modifié ou complété ;

Vu l'accord du 3 février 2000 relatif aux salaires conclu en application de l'accord national professionnel susvisé ;

Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;

Vu l'avis publié au Journal officiel du 24 mars 2000 ;

Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;

Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords), recueilli suivant la procédure prévue à l'article R. 133-2 du code du travail,

**Article 1, 2, 3**

En vigueur

### **ARRETE du 2 mars 2001**

La ministre de l'emploi et de la solidarité,

Vu les articles L. 133-1 et suivants du code du travail ;

Vu l'arrêté du 6 juin 1986 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 25 avril 2000, portant extension de l'accord national professionnel du 23 janvier 1986 relatif aux salariés permanents des entreprises de travail temporaire et des textes qui l'ont modifié ou complété ;

Vu l'accord du 15 décembre 2000 (barème annexé) relatif aux salaires conclu en application de l'accord national professionnel susvisé ;

Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;

Vu l'avis publié au Journal officiel du 7 février 2001 ;

Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;

Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords), recueilli suivant la procédure prévue à l'article R. 133-2 du code du travail,

**Article 1, 2, 3**

En vigueur

#### Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de l'accord national professionnel du 23 janvier 1986 relatif aux salariés permanents des entreprises de travail temporaire, les dispositions de l'accord du 15 décembre 2000 (barème annexé) relatif aux salaires conclu en application de l'accord national professionnel susvisé, sous réserve de l'application des dispositions réglementaires portant fixation du salaire minimum de croissance et de l'application de l'article 32 de la loi n° 2000-37 du 19 janvier 2000 qui institue une garantie mensuelle de rémunération au profit des salariés rémunérés au SMIC dont le temps de travail a été réduit à trente-cinq heures.

#### Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par l'accord national susvisé.

#### Article 3

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule Conventions collectives n° 2001/05 en date du 1er mars 2001.

### **ARRETE du 22 mai 2003**

Le ministre des affaires sociales, du travail et de la solidarité,

Vu les articles L. 133-1 et suivants du code du travail ;

Vu l'arrêté du 6 juin 1986 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 2 mars 2001, portant extension de l'accord national professionnel du 23 janvier 1986 relatif aux salariés permanents des entreprises de travail temporaire et de textes qui l'ont modifié ou complété ;  
Vu l'accord du 29 janvier 2003 relatif aux salaires conclu en application de l'accord national professionnel susvisé ;  
Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;  
Vu l'avis publié au Journal officiel du 8 avril 2003 ;  
Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;  
Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords), recueilli suivant la procédure prévue à l'article R. 133-2 du code du travail,

### **Article 1, 2, 3**

En vigueur

#### Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de l'accord national professionnel du 23 janvier 1986 relatif aux salariés permanents des entreprises de travail temporaire, les dispositions de l'accord du 29 janvier 2003 relatif aux salaires conclu en application de l'accord national professionnel susvisé, sous réserve de l'application de l'article 32 de la loi n° 2000-37 du 19 janvier 2000 modifiée instaurant une garantie de rémunération mensuelle.

#### Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par l'accord national susvisé.

#### Article 3

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2003/14.

## **ARRETE du 6 février 2004**

Le ministre des affaires sociales, du travail et de la solidarité,  
Vu les articles L. 133-1 et suivants du code du travail ;  
Vu l'arrêté du 6 juin 1986 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 22 mai 2003 portant extension de l'accord national professionnel du 23 janvier 1986 relatif aux salariés permanents des entreprises de travail temporaire et des textes qui l'ont modifié ou complété ;  
Vu l'avenant du 22 juillet 2003 à l'accord national professionnel susvisé ;  
Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;  
Vu l'avis publié au Journal officiel du 30 octobre 2003 ;  
Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;  
Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords), rendu en séance du 29 janvier 2004,

### **Article 1, 2, 3**

En vigueur

#### Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de l'accord national professionnel du 23 janvier 1986 relatif aux salariés permanents des entreprises de travail temporaire, les dispositions de l'avenant du 22 juillet 2003 à l'accord national professionnel susvisé.

#### Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par l'accord national susvisé.

#### Article 3

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2003/42.

## **ARRETE du 4 août 2005**

Le ministre de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement,  
Vu les articles L. 133-1 et suivants du code du travail ;  
Vu l'arrêté du 6 juin 1986 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 22 mai 2003, portant extension de l'accord national professionnel du 23 janvier 1986 relatif aux salariés permanents des entreprises de travail temporaire et des textes qui l'ont modifié ou complété ;  
Vu l'arrêté du 22 mai 2003 portant extension de l'accord du 29 janvier 2003 relatif aux salaires conclu en application de l'accord national susvisé ;  
Vu l'avenant du 21 mars 2005 relatif aux rémunérations minimales des salariés permanents des entreprises de travail temporaire, à l'accord du 29 janvier 2003 ;  
Vu la demande d'extension présentée par les organismes signataires ;  
Vu l'avis publié au Journal officiel du 19 juin 2005 ;

Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;  
Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords), recueilli suivant la procédure prévue à l'article R. 133-2 du code du travail,

**Article 1, 2, 3**  
En vigueur

Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de l'accord national professionnel du 23 janvier 1986 relatif aux salariés permanents des entreprises de travail temporaire, les dispositions de l'avenant du 21 mars 2005 relatif aux rémunérations minimales des salariés permanents des entreprises de travail temporaire à l'accord du 29 janvier 2003.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

Article 3

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2005/22.

**ARRETE du 23 octobre 2006**

Le ministre de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement,  
Vu les articles L. 133-1 et suivants du code du travail ;  
Vu l'arrêté du 6 juin 1986 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 22 mai 2003 portant extension de l'accord national professionnel du 23 janvier 1986, relatif aux salariés permanents des entreprises de travail temporaire, et des textes qui l'ont modifié ou complété ;  
Vu l'avenant du 12 avril 2006, relatif aux salaires, à l'accord national professionnel susvisé ;  
Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;  
Vu l'avis publié au Journal officiel du 26 juillet 2006 ;  
Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;  
Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords), recueilli selon la procédure prévue à l'article R. 133-2 du code du travail,

**Article 1, 2, 3**  
En vigueur

Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de l'accord national professionnel du 23 janvier 1986, relatif aux salariés permanents des entreprises de travail temporaire, les dispositions de l'avenant du 12 avril 2006, relatif aux salaires, conclu dans le cadre de l'accord national professionnel susvisé, étendu sous réserve de l'application des dispositions réglementaires portant fixation du salaire minimum interprofessionnel de croissance.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2006/25.

**ARRETE du 2 juillet 2007**

Le ministre du travail, des relations sociales et de la solidarité,  
Vu le code du travail, notamment ses articles L. 133-1 et suivants ;  
Vu l'arrêté du 6 juin 1986 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 23 octobre 2006, portant extension de l'accord national professionnel du 23 janvier 1986 relatif aux salariés permanents des entreprises de travail temporaire et des textes qui l'ont modifié ou complété ;  
Vu l'avenant du 16 mars 2007 relatif aux salaires minima des salariés permanents des entreprises de travail temporaire modifiant l'accord national professionnel susvisé ;  
Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;  
Vu l'avis publié au Journal officiel du 5 juin 2007 ;  
Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;  
Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords), recueilli suivant la procédure prévue à l'article R. 133-2 du code du travail,



**Article 1, 2, 3**  
En vigueur

Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de l'accord national professionnel du 23 janvier 1986, les dispositions de l'avenant du 16 mars 2007 relatif aux salaires minima des salariés permanents des entreprises de travail temporaire modifiant l'accord national professionnel susvisé.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2007/21.

# Accord national du 24 juin 1992 sur les préoccupations sociales des salariés temporaires. Etendu par arrêté du 20 novembre 1992 JORF 3 décembre 1992.

## Texte de base

### Préoccupations sociales des salariés temporaires

Promatt ;  
U.N.E.T.T.

C.F.D.T. ;  
C.F.E.C.G.C. ;  
F.N.E.C.S. ;  
C.F.T.C. ;  
C.G.T. ;  
C.G.T.-F.O. ;

#### En vigueur étendu

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'accession 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 Ier : AMELIORER LA PREVOYANCE COLLECTIVE

#### En vigueur étendu

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 27 février 1987 relatif à la prévoyance, de traiter en priorité, parmi ces risques, les conséquences des accidents du travail ou des maladies professionnelles survenus en cours de mission.

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**

### **En vigueur étendu**

1° Arrêts de travail de longue durée consécutifs à un accident du travail ou une maladie professionnelle (1).

L'accord du 27 mars 1986 a prévu une indemnisation complémentaire, pendant une période maximale de soixante-quinze jours.

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 (2).

Aux termes de l'accord du 26 février 1987, 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.

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, une rente d'incapacité permanente destinée à abonder celle versée par le régime de sécurité sociale.

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.

3° Versement d'un capital décès en cas d'accident de trajet (3).

L'accord du 26 février 1987 a prévu une indemnisation égale à quatre fois le plafond mensuel de la sécurité sociale en cas de décès civil.

Il s'agit de verser aux ayants droit (2) (3) Coût estimé :  
0,01 p. 100.

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.

4° Versement d'une rente éducation en cas de décès consécutif à un accident de trajet (3).

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 pour les décès liés au travail.

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.

(1) Coût estimé : 0,14 p. 100. (2) Coût estimé : 0,04 p. 100. (3) Coût estimé : 0,01 p. 100.

## **B. - Indications des mesures supplémentaires de prévoyance**

### **En vigueur étendu**

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 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.

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 et la reprise d'une activité professionnelle ou la reconnaissance d'une invalidité permanente.

2° Invalidité permanente des 2e et 3e groupes consécutive à une maladie.

L'accord du 26 février 1987 n'a pris en compte que le risque d'invalidité consécutif à un accident du travail ou une maladie professionnelle.

Il s'agirait de créer une rente d'invalidité destinée à compléter les rentes du régime général des 2e et 3e groupes dans les limites à préciser.

### **C. - Négociation complémentaire sur la protection sociale**

#### **En vigueur étendu**

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 et les dispositions sur la prévoyance issues du présent accord. Cette négociation aura pour objet de :

1° 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° Remédier aux dysfonctionnements de l'accord du 27 mars 1986 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 ;

3° Rechercher à améliorer l'accord du 27 mars 1986 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 ;

4° 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**

#### **En vigueur étendu**

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'ACCES AU CREDIT À LA CONSOMMATION**

#### **En vigueur étendu**

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 RESERVE DE STABILISATION ET D'INTERVENTION

### En vigueur étendu

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° Accompanyer l'évolution du financement des dispositions du titre Ier, 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 3e 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

### En vigueur étendu

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 18 janvier 1984 de l'accord portant création de la C.P.P.N.-T.T., cette commission a compétence pour l'application du présent accord. A 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.

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 Ier ;

2° Contrôle de la collecte effectuée par l'A.P.B. ;

3° 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° Etablissement 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.).

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

### En vigueur étendu

#### 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 paie délivré aux salariés temporaires.

#### 2. Principe de modalités de la collecte

La contribution prévue à l'article 45 de l'accord du 24 mars 1990, étendu par arrêté du 14 octobre 1990, sera collectée pour le compte du F.A.S. - T.T. par l'association de prévoyance Bayard.

La masse salariale des contrats de travail temporaire, sera appelée par quart selon une périodicité trimestrielle sur la base de la masse salariale de l'année précédente. Les sommes non acquittées dans un délai de trente jours à compter de leur exigibilité (1) feront l'objet d'une majoration de 1,5 p. 100 par mois de retard, sans préjudice du remboursement par l'entreprise des frais de contentieux engagés.

Si les modalités de la collecte se révélaient inappropriées, les parties signataires du présent accord se réservent la possibilité de les modifier par avenant.

#### 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.

*(1) Elles sont exigibles à dater du premier jour de chaque trimestre civil.*

## Textes Attachés

### Annexe I ACCORD NATIONAL du 24 juin 1992

#### Activités du fonds d'action sociale du travail temporaire (F.A.S. - T.T.)

##### En vigueur étendu

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 ACCORD NATIONAL du 24 juin 1992

#### Composition et fonctionnement du F.A.S. - T.T

##### En vigueur étendu

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.

## **Aide aux salariés intérimaires en difficulté Avenant du 10 septembre 1992**

Promatt ;  
U.N.E.T.T.

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

### **Préambule**

En vigueur non étendu

Par l'accord du 9 janvier 1991 instituant l'I.R.E.P.S. comme caisse unique de retraite et de prévoyance pour les salariés temporaires et par l'accord du 24 juin 1992 portant création du Fonds d'action sociale du travail temporaire (F.A.S.-T.T.), les partenaires sociaux ont entendu répondre aux préoccupations sociales des intérimaires connaissant notamment des difficultés financières. Dans l'attente de la mise en place de ces instruments, les organisations signataires d'employeurs et de salariés, réunies en commission mixte à la demande de ces dernières, conviennent de dispositions transitoires en faveur des salariés temporaires rencontrant des difficultés personnelles d'ordre financier, consécutives à l'ampleur des procédures de liquidation judiciaire de la société R.M.O.

En outre, les organisations signataires conviennent d'intervenir conjointement pour faciliter la mise en oeuvre des autres dispositifs existant dans pareille situation.

### **Article 1**

En vigueur non étendu

Les parties signataires du présent avenant conviennent d'intervenir conjointement auprès des autorités compétentes pour qu'elles intercèdent auprès des banques des salariés intérimaires rencontrant des difficultés à la suite de retard dans le versement de leurs salaires afférents aux mois de juin et juillet 1992, les invitant à trouver auprès de leurs clients des aménagements au regard d'une situation qui ne leur est pas imputable et qui ne saurait perdurer.

Elles conviennent d'intervenir également auprès de l'A.G.S., de l'A.N.P.E., et de l'Unédic, pour qu'elles prennent, chacune dans leur domaine, les dispositions appropriées à la situation particulière des salariés visés au présent accord.

### **Article 2**

En vigueur non étendu

Les parties signataires du présent avenant conviennent :

1° Que l'accord-cadre du 24 juin 1992 constitue, pour l'application du présent avenant, l'accord de branche visé par l'accord du 26 février 1992.

2° D'affecter, en application du titre IV (3°) de l'accord du 24 juin 1992 relatif aux préoccupations sociales des salariés temporaires une ligne budgétaire maximale de 2 millions de francs pour financer des interventions individuelles à caractère social.

Ce budget sera prélevé sur les cotisations collectées par l'A.P.B. au titre de l'accord du 26 février 1992 dans les conditions prévues au 3° du titre VI de l'accord du 24 juin 1992.

3° De mandater l'A.P.B. de mettre cette somme à disposition de l'I.R.E.P.S.

### **Article 3**

En vigueur non étendu

Dans la limite du montant ci-dessus, l'I.R.E.P.S. pourra accorder des secours sous forme de prêts, sans intérêts, aux salariés temporaires qui ont été titulaires d'un ou plusieurs contrats de mission avec la société R.M.O. d'une durée cumulée supérieure à deux semaines, entre le 1er et le 31 juillet 1992, n'ayant pas encore perçu la rémunération correspondante, et inscrit comme demandeur d'emploi ou dont le contrat de mise à disposition n'avait pas été repris par une autre entreprise de travail temporaire ou directement par l'utilisateur.

Les salariés temporaires qui souhaitent bénéficier de ce concours exceptionnel devront apporter la preuve, d'une part, du défaut de paiement (copie des contrats et relevés d'heures, rejet bancaire, ou attestation de l'administrateur judiciaire, etc.), d'autre part, des difficultés personnelles qu'ils rencontrent du fait de ce non-paiement, qui pourront consister notamment en impayés de loyers, traites, crédits, assurances, etc., dûment justifiés.

Ces prêts, dont le montant ne peut excéder 1 500 F, seront remboursables trimestriellement, selon des modalités arrêtées par les partenaires sociaux après consultation de l'I.R.E.P.S. dans la limite de la part saisissable du salaire fixé par la loi du 9 juillet 1991.

Les demandes de prêt devront être présentées avant le 15 octobre 1992.

### **Article 4**

En vigueur non étendu

Les signataires du présent avenant conviennent de demander à l'administration judiciaire d'informer individuellement les salariés temporaires de la société R.M.O. des dispositions du présent accord. Par ailleurs, ils demandent à l'I.R.E.P.S. de mettre à leur disposition un numéro de téléphone vert pendant la durée de cette action exceptionnelle.

Les problèmes d'appréciation ou d'application dans le traitement de cette aide seront portés devant une commission ad hoc réduite issue de la commission paritaire professionnelle nationale du travail temporaire.

#### **Article 5**

En vigueur non étendu

Ayant constaté l'absence de portée pratique, actuellement, de la contribution obligatoire au Fonds de garantie des salaires, les organisations signataires saisiront conjointement les instances compétentes pour examiner le fondement et les modalités d'application de cette disposition aux salariés temporaires des entreprises de travail temporaire en cas de défaillance de ces dernières.

#### **Article 6**

En vigueur non étendu

Les parties signataires conviennent enfin de rendre opérationnel, dans les délais les plus brefs, le Fonds d'action sociale du travail temporaire prévu à l'accord du 24 juin 1992.

### **Statuts du fonds d'action sociale du travail temporaire Accord du 2 décembre 1992**

Promatt ;  
U.N.E.T.T.

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

#### **TITRE Ier : OBJET ET SIEGE SOCIAL**

##### **Article 1**

En vigueur non étendu

Il est formé entre les signataires de l'accord cadre 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 (FAS - TT), une association régie par la loi du 1er juillet 1901.

##### **Article 2**

En vigueur non étendu

*Modifié par Avenant du 14 juin 1995 art. 1er BO conventions collectives 95-31.*  
Domiciliation du FASTT.

Le siège social est domicilié à Paris, alternativement au PROMATT (les années paires), et à l'UNETT (les années impaires), qui en assurent le secrétariat.

Article 2

Frais de fonctionnement

Dans le cadre des frais de fonctionnement du FASTT tels que prévus à l'article 10 des statuts et afin de permettre aux organisations syndicales de salariés et professionnelles d'employeurs d'assurer la communication, l'information et le suivi sur les actions du FASTT, une allocation forfaitaire annuelle est allouée à chacune des organisations composant le comité paritaire de gestion du FASTT.

Le montant de cette allocation est déterminé par le comité paritaire de gestion. Il sera ensuite réévalué une fois par an, au mois de juillet, en fonction de l'évolution annuelle du SMIC.

##### **Article 3**

En vigueur non étendu

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 Ier 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 social ;
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. Etablir 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**  
En vigueur non étendu

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**  
En vigueur non étendu

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 24 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**  
En vigueur non étendu

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 Ier 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'APB ;
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. Etablir annuellement un bilan à destination de la CPPN - TT ;

10. Etablir le règlement intérieur de l'association et, le cas échéant, y apporter les modifications nécessaires ;

11. Mandater l'APB 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'IREPS la cotisation due au titre de la prévoyance ;
- répartir la contribution de 0,1 p. 100 entre les différents opérateurs sur instruction du FAS - TT ;
- 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**  
En vigueur non étendu

Le conseil paritaire de gestion élit pour un an parmi le 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**  
En vigueur non étendu

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 : GESTION**

**Article 9**  
En vigueur non étendu

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**  
En vigueur 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**  
En vigueur non étendu

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**  
En vigueur non étendu

Les présents statuts peuvent être modifiés par les signataires de l'accord du 24 juin 1992.

**Article 13**  
En vigueur non étendu

En cas de dissolution de l'association, l'actif sera dévolu à une association ou à un organisme à vocation sociale.

**Avenant relatif aux statuts du fonds d'action sociale du travail temporaire (F.A.S.T.T.) Avenant du 14 juin 1995**

**Frais de fonctionnement**

**Article 2**  
En vigueur étendu

Dans le cadre des frais de fonctionnement du F.A.S.T.T. tels que prévus à l'article 10 des statuts et afin de permettre aux organisations syndicales de salariés et professionnelles d'employeurs d'assurer la communication, l'information et le suivi sur les actions du F.A.S.T.T., une allocation forfaitaire annuelle est allouée à chacune des organisations composant le comité paritaire de gestion du F.A.S.T.T.

Le montant de cette allocation est déterminé par le comité paritaire de gestion. Il sera ensuite réévalué une fois par an, au mois de juillet, en fonction de l'évolution annuelle du S.M.I.C.

**Préoccupations sociales des travailleurs temporaires Avenant du 17 mars 1993**

Promatt ;  
U.N.E.T.T.

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

En vigueur non étendu

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.

## Textes Extensions

### **Arrêté portant extension de l'accord national professionnel sur les préoccupations sociales des salariés temporaires. JORF 3 décembre 1992.**

Le ministre du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle ;  
Vu les articles L.133-1 et suivants du code du travail ;  
Vu l'accord national professionnel du 24 juin 1992 sur les préoccupations sociales des salariés temporaires (deux annexes) ;  
Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;  
Vu l'avis publié au journal officiel du 19 septembre 1992 ;  
Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;  
Vu l'avis motivé de la commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords).

#### **Article 1** **En vigueur**

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans son champ d'application, les dispositions de l'accord national professionnel du 24 juin 1992 sur les préoccupations sociales des salariés temporaires (deux annexes).

# Accord national du 26 février 1985 d'orientation en vue de faciliter l'élaboration et la lecture des bulletins de paie des salariés temporaires.

## Texte de base

### Accord d'orientation en vue de faciliter l'élaboration et la lecture des bulletins de paie des salariés temporaires

P.R.O.M.A.T.T. ;  
U.N.E.T.T..

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

#### En vigueur non étendu

Aux termes de l'article R. 143-2 du code du travail, le bulletin de paie, remis aux salariés en justification du paiement 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 paie 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 paie 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 paie (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 libellé en regard de toute mention chiffrée ou codifiée, l'entreprise de travail temporaire remettra aux salariés temporaires un guide de lecture du bulletin de paie élaboré sur la base du modèle annexé ;
- c) Lorsque le bulletin de paie, établi pour une période de paie, 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.

#### Guide de lecture du bulletin de paie d'un travailleur temporaire.

#### En vigueur non étendu

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.

Eventuellement, le nom de la caisse de retraite complémentaire à laquelle l'ETT affine ses salariés ainsi que son numéro d'adhérent (cf. engagement du 18 janvier 1984).

La paie

La période de travail et la date de paiement de la rémunération ainsi qu'éventuellement le mode paiement (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 13e 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 ;
- 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 ;
- l'indemnité de congés payés (minimum 10 %) également versée en fin de mission et dont l'assiette est composée de la rémunération brute, y compris l'IPE.

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'APEC.

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.



# **Accord national du 26 février 1992 relatif au prélèvement conservatoire de la contribution due par les entreprises de travail temporaire en vertu de l'article 45 de l'accord national interprofessionnel du 24 mars 1990. En vigueur le 19 juin 1992. Etendu par arrêté du 25 mai 1992 JORF 17 juin 1992.**

## **Texte de base**

### **Prélèvement conservatoire de la contribution due par les entreprises de travail temporaire en vertu de l'article 45 de l'accord national**

Promatt ;  
Unett.

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

#### **En vigueur étendu**

Dans l'attente de la conclusion d'un accord de branche déterminant l'affectation et le contrôle de la contribution due par les entreprises de travail temporaire en vertu de l'article 45 de l'accord interprofessionnel du 24 mars 1990, étendu par arrêté du 14 octobre 1990, les parties signataires du présent accord conviennent de prélever la contribution au titre des exercices 1990 et 1991.

A cet effet, sans préjudice de l'affectation ultérieure des fonds, les parties signataires mandatent l'A.P.B. (Association de prévoyance Bayard) afin d'effectuer pour leur compte, auprès des entreprises de travail temporaire, un appel de contribution de 0,30 p. 100 de la masse salariale des contrats de travail temporaire conclus ou renouvelés depuis le 1er novembre 1990, ainsi que pour toute action judiciaire nécessaire, le cas échéant, au recouvrement.

L'Association de prévoyance Bayard procédera au recouvrement des sommes dans le mois suivant l'entrée en application du présent accord. Les sommes non acquittées dans un délai de trente jours feront l'objet d'une majoration de 1,5 p. 100 par mois de retard, sans préjudice du remboursement par l'entreprise des frais de contentieux engagés.

Une convention de gestion sera conclue entre les signataires du présent accord et l'Association de prévoyance Bayard.

Les parties signataires du présent accord conviennent, en outre, que dans l'attente de l'accord de branche précité, les contributions perçues seront affectées à un compte nominatif provisoire pour chaque entreprise.

Dans le cas de défaillance de l'entreprise de travail temporaire, la contribution perçue sera affectée aux actions de communication visées ci-après.

Les produits financiers engendrés par le placement des sommes collectées seront mutualisés. Ils pourront être affectés, pour tout ou partie, à des actions de communication sur les garanties sociales dont bénéficient les salariés temporaires, ainsi qu'au financement d'enquêtes portant sur la situation des salariés temporaires. Les conditions de réalisation de ces actions seront déterminées dans l'accord de branche prévu au premier alinéa du présent accord, à l'exception de l'enquête C.S.A. déjà réalisée, dont le remboursement sera effectué dans les conditions prévues par la convention de gestion avec l'A.P.B.

#### **Champ d'application**

#### **En vigueur étendu**

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.

## Textes Extensions

### **Arrêté portant extension d'un accord professionnel dans les entreprises de travail temporaire. JORF 17 juin 1992.**

Le ministre du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle,

Vu les articles L.133-1 et suivants du code du travail ;

Vu l'accord national professionnel du 26 février 1992 relatif au prélèvement conservatoire de la contribution due par les entreprises de travail temporaire en vertu de l'article 45 de l'accord du 24 mars 1990 ;

Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;

Vu l'avis publié au Journal officiel du 2 avril 1992 ;

Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords).

#### **Article 1**

**En vigueur**

Article 1er.

Sont rendues obligatoires pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans son champ d'application, les dispositions de l'accord national professionnel du 26 février 1992 relatif au prélèvement conservatoire de la contribution due par les entreprises de travail temporaire.

# Accord national du 27 octobre 1988 relatif à la représentation du personnel des entreprises de travail temporaire. En vigueur le 1er avril 1989. Etendu par arrêté du 22 février 1989 JORF 5 mars 1989.

## Texte de base

### Représentation du personnel des entreprises de travail temporaire

P.R.O.M.A.T.T. ;  
U.N.E.T.T..

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

### Préambule

#### En vigueur étendu

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, entendent 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.

### Délégués du personnel.

#### Article 1 En vigueur étendu

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 (1).

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.

*NB : (1) Alinéa étendu sous réserve de l'application de l'article L. 424-4 (3e alinéa) du code du travail.*

## **Comités d'entreprise.**

### **Article 2** En vigueur étendu

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.

## **Elections.**

### **Article 3** En vigueur étendu

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 1 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 2 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 3 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 collègues.

La négociation devra porter sur le nombre des collègues, la répartition du personnel entre les collègues 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 collègue au personnel permanent ou que celui-ci pourra être appelé, pour élire ses représentants à constituer un ou plusieurs collèges(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 (1).

### 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 3 mois et de 6 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 12 ou 18 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 collègue 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 collègue.

### 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.

(1) *Ainéa étendu sous le service de l'application des articles L. 423-13 et L. 433-9 du code du travail.*

## **Exercice du mandat.**

### **Article 4**

#### **En vigueur étendu**

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 élu titulaire et rémunérées, en tout état de cause, comme des heures supplémentaires majorées au taux de 25 % 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 soit 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, 2<sup>e</sup> 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 18 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 CPPNTT.

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 CPPNTT 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 les dites 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 relative 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 disposition modifiant le code du travail 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 3 mois pour les délégués du personnel et de 6 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.

## **Activités sociales et culturelles.**

### **Article 5**

#### **En vigueur étendu**

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 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 6 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 24 mois à compter de la signature du présent accord, pour faire le bilan de ces négociations.

### **Date d'application.**

#### **Article 6**

#### **En vigueur étendu**

Le présent accord, concernant les entreprises relevant du code APE 77-13, entrera en application le premier jour du mois suivant celui de la publication au Journal officiel de l'arrêté d'extension.

## Textes Extensions

**Arrêté portant extension d'un accord national professionnel sur la représentation du personnel dans les entreprises de travail temporaire. JORF 5 mars 1989.**

**Article 1, 2, 3**

En vigueur

Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans son champ d'application, les dispositions de l'accord national professionnel du 27 octobre 1988 sur la représentation du personnel dans les entreprises de travail temporaire.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

Article 3

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

# Accord national du 8 novembre 1984 sur le droit syndical dans le travail temporaire. En vigueur le 15 août 1985. Etendu par arrêté du 6 août 1985 JORF 15 août 1985

## Texte de base

### Droit syndical dans le travail temporaire

P.R.O.M.A.T.T. ;  
U.N.E.T.T..

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

#### En vigueur étendu

*Modifié par Avenant du 14 juin 1995 art. 1 en vigueur au jour de la publication de l'arrêté d'extension, BO conventions collectives 95-31, étendu par arrêté du 15 février 1996 JORF 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.

### En vigueur étendu

*Modifié par Avenant du 14 juin 1995 art. 2 en vigueur au jour de la publication de l'arrêté d'extension, BO conventions collectives 95-31, étendu par arrêté du 15 février 1996 JORF 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.

### En vigueur étendu

*Modifié par Avenant du 14 juin 1995 art. 3 en vigueur au jour de la publication de l'arrêté d'extension, BO conventions collectives 95-31, étendu par arrêté du 15 février 1996 JORF 27 février 1996.*

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

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 ; 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.

- 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. 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.

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.

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 ;
- 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.

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.

### En vigueur non étendu

*Modifié par Avenant du 14 juin 1995 art. 3 en vigueur au jour de la publication de l'arrêté d'extension, BO conventions collectives 95-31, \*étendu avec exclusions par arrêté du 15 février 1996 JORF 27 février 1996\*.*

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

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 ; 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.
- 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. 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.

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. A 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\* (1).

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 ;
- 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.

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.

*NOTA : (1) = alinéa exclu de l'extension par arrêté du 15 février 1996.*

## 3. Délégués syndicaux.

### En vigueur étendu

*Modifié par Avenant du 14 juin 1995 art. 4, art. 5, art. 6, art. 7, art. 8 en vigueur au jour de la publication de l'arrêté d'extension, BO conventions collectives 95-31, étendu par arrêté du 15 février 1996 JORF 27 février 1996.*

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

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 (1) ((1) La C.P.P.N.-T.T. sera invitée à définir la notion d'urgence), l'information de l'employeur doit 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.

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'établissement, 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

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

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. 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.

#### 3-2-5. Formation économique, sociale et syndicale.

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.

#### 3-2-6. Formation spécifique des délégués syndicaux.

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.

#### 3-2-7. Déroulement de carrière.

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.

#### 3-2-8. Déplacements des délégués syndicaux.

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.

### **4. Difficultés d'application et conflits.**

*En vigueur étendu*

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.**

*En vigueur étendu*

*Modifié par Avenant du 14 juin 1995 art. 9 en vigueur au jour de la publication de l'arrêté d'extension, BO conventions collectives 95-31, étendu par arrêté du 15 février 1996 JORF 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.

.....

Le deuxième alinéa de l'article 3 g de l'annexe est remplacé par la phrase suivante : " En outre, la commission paritaire professionnelle nationale assure aux organisations signataires d'employeurs et de salariés une indemnité forfaitaire annuelle leur 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. "

Le troisième alinéa de l'article 3 g de l'annexe est remplacé par les dispositions suivantes : " h Contribution des entreprises. - 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 : " (le reste sans changement).

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

[En vigueur étendu](#)

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**

[En vigueur étendu](#)

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, 3e alinéa du code du travail exerçant leur activité sur le territoire métropolitain et dans les départements d'outre-mer.

## Textes Attachés

### Annexe : Attributions et modalités de fonctionnement des commissions paritaires professionnelles ACCORD NATIONAL du 8 novembre 1984

#### 1. Commission paritaire nationale professionnelle.

##### En vigueur étendu

*Modifié par Avenant du 14 juin 1995 art. 11 en vigueur au jour de la publication de l'arrêté d'extension, BO conventions collectives 95-31, étendu par arrêté du 15 février 1996 JORF 27 février 1996.*

##### a) Attributions

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.

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.

##### En vigueur étendu

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.

#### En vigueur étendu

*Modifié par Avenant du 14 juin 1995 art. 9, art. 10 en vigueur au jour de la publication de l'arrêté d'extension, BO conventions collectives 95-31, étendu par arrêté du 15 février 1996 JORF 27 février 1996.*

#### 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.

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.

Etant 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 notifiée, 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

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 leur 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.

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 vigueur non étendu

*Modifié par avenant du 28 novembre 1990.*

#### 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.

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.

Etant 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

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.

Le secrétariat de la commission nationale assure, d'autre part, aux organisations signataires d'employeurs et de salariés participant aux travaux des commissions, une indemnité forfaitaire annuelle pour la couverture des frais engagés au titre du fonctionnement des commissions.

Pour permettre au secrétariat de la commission nationale de couvrir les frais engagés par les entreprises de travail temporaire et par les organisations syndicales signataires d'employeurs ou de salariés, chaque entreprise de travail temporaire alloue à la commission nationale, pour le fonctionnement de l'ensemble des commissions, une contribution déterminée dans les conditions ci-après.

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.

#### h) Clause attributive de compétence territoriale (1)

En cas de litige sur le recouvrement des contributions dues par les entreprises de travail temporaire, les tribunaux compétents sont ceux dans le ressort duquel se trouve le siège de la commission paritaire professionnelle nationale du travail temporaire.

(1) *Paragraphe h) ajouté par avenant du 28 novembre 1990 non étendu (3<sup>e</sup> édition 1994).*

#### En vigueur non étendu

*Modifié par Avenant du 14 juin 1995 art. 9, art. 10 en vigueur au jour de la publication de l'arrêté d'extension, BO conventions collectives 95-31, \*étendu avec exclusions par arrêté du 15 février 1996 JORF 27 février 1996\*.*

#### 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.

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.

Etant 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 des 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

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 leur

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.

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\* (1) (2)

(1) Ancien Paragraphe h) ajouté par avenant du 28 novembre 1990 étendu (3è édition 1994), modifié par avenant du 14 juin 1995 (BO conventions collectives 95-31). NOTA : (2) Alinéa exclu de l'extension par arrêté du 15 février 1996.

## **Indemnisation des délégués des syndicats de salariés à l'occasion des réunions de la commission mixte Accord national du 16 novembre 1982**

### **Nombre de délégués.**

#### **Article 1**

En vigueur étendu

Modifié par Accord national du 8 novembre 1984 en vigueur le 15 août 1985 étendu par arrêté du 6 août 1985 JORF 15 août 1985.

Le nombre de délégués, convoqués à la commission mixte, pouvant être indemnisés, est de 2 délégués au maximum par délégation, le nombre pouvant être porté à 3 par délégation, dans la limite de 12 délégués indemnisés au total.

### **Compensation de perte de salaire.**

#### **Article 2**

En vigueur étendu

Modifié par Accord national du 8 novembre 1984 en vigueur le 15 août 1985 étendu par arrêté du 6 août 1985 JORF 15 août 1985

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.

### **Frais de déplacements.**

#### **Article 3**

En vigueur non étendu

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 kilomètres « 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, etc.) 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 correspondante 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 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.

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 SNCF et RATP, en 2e 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 kilomètres « 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, etc.) 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'une 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 remboursement 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 € à un repas.

## Justification.

### Article 4

En vigueur étendu

*Modifié par Accord national du 8 novembre 1984 en vigueur le 15 août 1985 étendu par arrêté du 6 août 1985 JORF 15 août 1985.*

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.

## Durée.

### Article 5

En vigueur étendu

*Modifié par Accord national du 8 novembre 1984 en vigueur le 15 août 1985 étendu par arrêté du 6 août 1985 JORF 15 août 1985.*

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

## Révision.

### Article 6

En vigueur non étendu

A compter du 1er juillet 2008, les indemnités prévues à l'article 3.2 feront l'objet d'une révision annuelle et seront majorées au 1er juillet de chaque année, d'un pourcentage égal à celui de l'évolution du « minimum garanti » valeur au 1er juillet de chaque année (référence publiée par l'INSEE).

## **Indemnisation des délégués des syndicats de salariés à l'occasion des réunions de la commission mixte Avenant du 18 décembre 1990**

P.R.O.M.A.T.T. ;  
U.N.E.T.T..

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

### **Révision.**

[En vigueur étendu](#)

Les dispositions de l'accord du 16 novembre 1982 modifié et complété par avenant du 26 janvier 1984 et du 13 mai 1987 s'appliquent aux délégués des syndicats de salariés à l'occasion des réunions de groupes de travail créés par la commission mixte.

## **Institution de la commission technique paritaire d'interprétation Accord national du 18 janvier 1984**

### **Préambule**

[En vigueur étendu](#)

A 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**

[En vigueur étendu](#)

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**

[En vigueur étendu](#)

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**

[En vigueur étendu](#)

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**

[En vigueur étendu](#)

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**  
En vigueur étendu

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**  
En vigueur étendu

La commission établit annuellement un bilan de son activité.

## **Avis d'interprétation relatif aux jours fériés Accord professionnel du 4 avril 1990**

P.R.O.M.A.T.T. ;  
U.N.E.T.T..

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

En vigueur non étendu

Aux termes de l'article L. 124-4-2, deuxième alinéa, les salariés des entreprises de travail temporaire en mission ont droit au paiement 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.

## **Droit syndical Avenant du 20 septembre 1988**

P.R.O.M.A.T.T. ;  
U.N.E.T.T..

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

**Préambule**  
En vigueur étendu

L'article 2-1 de l'accord du 8 novembre 1984, étendu par arrêté du 6 août 1985, prévoit que, en l'absence de section syndicale dans l'entreprise ou l'établissement, l'employeur diffuse aux salariés temporaires, à l'occasion de la première mission et au moins une fois par année civile, un document comportant :

- la liste des accords collectifs professionnels dont l'entreprise doit tenir un exemplaire à la disposition des salariés ;
- les moyens de saisine de la commission paritaire professionnelle compétente et les coordonnés des organisations qui la composent.

Le document établi en février 1987 par la commission paritaire professionnelle nationale du travail temporaire (C.P.P.N.T.T.) est actuellement à la disposition des entreprises et disponible au secrétariat de la C.P.P.N.T.T..

La C.P.P.N.T.T.T a été amenée à constater que, en dépit de son caractère obligatoire, cette diffusion ne s'effectuait pas ou s'effectuait mal.

Au vu des problèmes matériels posés par cette diffusion, les parties au présent avenant sont convenues, sans vouloir réviser l'accord de référence, de considérer le dispositif suivant comme étant de nature à constituer l'un des moyens d'assurer la bonne application de l'alinéa concerné.

**Article 1**  
**En vigueur étendu**

Les parties signataires du présent avenant sont convenues de réaliser pendant une durée d'un an une expérience d'homogénéisation des règles de diffusion dans les entreprises dépourvues de présence syndicale.

La diffusion du document s'effectue exclusivement au moyen du présentoir agréé par la C.P.P.N.T.T..

Celui-ci est obligatoirement placé de façon visible dans les locaux de passage et d'accueil des intérimaires. Il doit être constamment approvisionné.

Les entreprises ayant plusieurs agences sont invitées à faire connaître au secrétariat de la C.P.P.N.T.T. le nombre de présentoirs nécessaire, afin que chaque agence en soit dotée. L'envoi leur sera effectué sans frais.

En cas de création d'une section syndicale dans l'entreprise ou l'établissement, l'employeur, assujéti à l'obligation de diffuser la note d'information comportant le nom et les coordonnées des délégués syndicaux, est alors dispensé de l'obligation de diffusion du document au moyen du présentoir dans le champ d'application de la désignation.

**Article 2**  
**En vigueur étendu**

Le présent avenant trouvera application dans les entreprises de travail temporaire le premier jour du mois suivant celui de la publication au Journal officiel de son arrêté d'extension.

**Article 3**  
**En vigueur étendu**

Le présent avenant s'appliquera pendant une durée d'un an, à compter de la même date, et cessera de produire ses effets à la survenance de ce terme.

**Article 4**  
**En vigueur étendu**

Dans les trois mois précédant la survenance de ce terme, les parties conviennent de procéder à un bilan d'évaluation d'efficacité du système mis en place et, le cas échéant, d'en prolonger l'application.

## **Indemnisation des délégués des syndicats de salariés à l'occasion des réunions de la commission mixte. Accord du 20 avril 1993**

PROMATT ;

UNETT.

CFDT ;

CFTC ;

CGT-FO ;

CFE-CGC-FNECS.

**En vigueur étendu**

En l'application des articles 3.2 et 6 de l'avenant n° 2 à l'accord du 16 novembre 1982, 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 à compter du 1er janvier 1993.

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 est assurée, sur justificatifs, par le versement d'une

indemnité au plus égale à 72 F à compter du 1er janvier 1993.

## **Droit syndical, accord d'interprétation relatif à l'article 3-2-7 du 8 novembre 1984 complété par l'avenant du 14 juin 1995 Accord d'interprétation du 15 janvier 1997**

P.R.O.M.A.T.T. ;  
U.N.E.T.T.

C.F.D.T. ;  
F.E.C.T.A.M.-C.F.T.C. ;  
F.N.E.C.S.-C.F.E.-C.G.C. ;  
C.G.T.-F.O.

### **Préambule**

En vigueur non étendu

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**

En vigueur non étendu

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**

En vigueur non étendu

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

### **Article 3**

En vigueur non étendu

La négociation d'un accord pré-électoral entre dans le cadre des obligations légales ou conventionnelles visées à l'article 3-2-7.

### **Article 4**

En vigueur non étendu

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 quinze jours suivant la remise de justificatifs de frais.

## **DÉLÉGUÉS SYNDICAUX SALARIÉS PERMANENTS D'UNE ETT Avis d'interprétation du 18 mars 1998**

PROMATT ;  
UNETT.

Fédération des services CFDT ;  
FNECS CFE-CGC ;  
FECTAM CFTC ;  
CGT-FO.

En vigueur non étendu

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.

## Dispositions relatives à l'organisation du travail.

### Article 1

En vigueur non étendu

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.

## Déroulement de carrière.

### Article 2

En vigueur non étendu

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 de temps de formation (1) 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 FONGECIF, 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.

*NOTA: (1) Le capital de temps de formation n'est pas applicable dans le travail temporaire à la date de signature du présent accord.*

## Avenant n° 4 du 6 juillet 2007 à l'accord du 16 novembre 1982 relatif à l'indemnisation des délégués

PRISME.

Fédération des services CFTD ;

CGT-FO ;

USI-CGT.

En vigueur non étendu

Les articles 3 et 6 de l'accord du 16 novembre 1982 relatif à l'indemnisation des délégués des syndicats de salariés à l'occasion de la commission mixte ainsi que ses avenants du 26 janvier 1984, du 13 mai 1987 et du 28 novembre 2005 sont modifiés dans les termes suivants :

Article 3

Frais de déplacement

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 kilomètres « 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, etc.) 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 correspondante 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 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.

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 SNCF et RATP, en 2e 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 kilomètres « 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, etc.) 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'une 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 remboursement 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 € à un repas.

Article 6

Révision

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

## Textes Extensions

### **Arrêté portant extension de plusieurs accords relatifs au droit syndical. JORF 15 août 1985.**

#### **Article 1, 2, 3**

En vigueur

Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans son champ d'application, les dispositions de l'accord national professionnel du 8 novembre 1984 sur le droit syndical dans les entreprises de travail temporaire (une annexe et deux accords annexés des 16 novembre 1982 et 18 janvier 1984).

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté, pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par la convention collective précitée.

Article 3

Le directeur des relations du travail est chargé de l'extension du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

### **Arrêté portant extension d'un avenant à l'accord national professionnel sur le droit syndical dans les entreprises de travail temporaire. JORF 18 janvier 1989.**

#### **Article 1**

En vigueur

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de l'accord national professionnel sur le droit syndical dans les entreprises de travail temporaire du 8 novembre 1984, les dispositions de l'avenant du 20 septembre 1988 à l'accord national susvisé.

### **Arrêté portant extension d'accords conclus dans le cadre de l'accord national professionnel relatif à l'indemnisation des délégués de salariés participant aux réunions de commission mixte de la branche des entreprises de travail temporaire. JORF 8 mai 1991.**

Le ministre du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle,

Vu les articles L133-1 et suivants du code du travail,

Vu l'arrêté du 6 août 1985 portant extension de l'accord national professionnel du 16 décembre 1982 relatif à l'indemnisation des délégués de salariés participant aux réunions de commission mixte de la branche des entreprises de travail temporaire ;

Vu l'avenant n° 2 du 13 mai 1987 à l'accord national susvisé ;

Vu l'accord du 2 janvier 1990 conclu dans le cadre de l'accord national susvisé ;

Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires,

Vu les avis publiés au journal officiel des 23 janvier et 13 mars 1991 ;

Vu les avis recueillis au cours de l'enquête,

Vu l'avis motivé de la commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords)

#### **Article 1**

En vigueur

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de l'accord national professionnel du 16 décembre 1982 relatif à l'indemnisation des délégués de salariés participant aux réunions de commission mixte de la branche des entreprises de travail temporaire, les dispositions de :

- l'avenant n° 2 du 13 mai 1987 à l'accord national susvisé ;

- l'accord du 2 janvier 1990 à l'accord national susvisé.

### **Arrêté portant extension d'un accord conclu dans le cadre de l'accord national professionnel relatif à l'indemnisation des délégués de salariés participant aux réunions de commission mixte de la branche des entreprises de travail temporaire. JORF 17 juillet 1991.**



Le ministre du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle,  
Vu les articles L133-1 et suivants du code du travail,  
Vu l'arrêté du 6 août 1985 portant extension de l'accord national professionnel du 16 décembre 1982 relatif à l'indemnisation des délégués de salariés participant aux réunions de commission mixte de la branche des entreprises de travail temporaire ;  
Vu l'accord du 18 décembre 1990 conclu dans le cadre de l'accord national susvisé ;  
Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires,  
Vu l'avis publié au journal officiel du 30 mai 1991 ;  
Vu les avis recueillis au cours de l'enquête,  
Vu l'avis motivé de la commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords)

**Article 1**  
En vigueur

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de l'accord national professionnel du 16 décembre 1982 relatif à l'indemnisation des délégués de salariés participant aux réunions de commission mixte de la branche des entreprises de travail temporaire, les dispositions de l'accord du 18 décembre 1990 conclu dans le cadre de l'accord national susvisé ;

**Arrêté portant extension d'un accord conclu dans le cadre de l'accord national professionnel relatif à l'indemnisation des délégués de salariés participant aux réunions de commission mixte de la branche des entreprises de travail temporaire. JORF 9 novembre 1993.**

Le ministre du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle,  
Vu les articles L133-1 et suivants du code du travail,  
Vu les arrêtés des 6 août 1985 et 25 avril 1991 portant extension de l'accord national professionnel du 16 novembre 1982 relatif à l'indemnisation des délégués de salariés participant aux réunions de commission mixte de la branche des entreprises de travail temporaire et de textes le complétant ou le modifiant ;  
Vu l'accord du 20 avril 1993 conclu dans le cadre de l'accord national susvisé ;  
Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires,  
Vu l'avis publié au journal officiel du 7 août 1993 ;  
Vu les avis recueillis au cours de l'enquête,  
Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords)

**Article 1**  
En vigueur

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de l'accord national professionnel du 16 novembre 1982 relatif à l'indemnisation des délégués de salariés participant aux réunions de commission mixte de la branche des entreprises de travail temporaire, les dispositions de l'accord du 20 avril 1993 conclu dans le cadre de l'accord national susvisé.

**Arrêté portant extension d'un avenant à l'accord national professionnel relatif au droit syndical dans les entreprises de travail temporaire. JORF 27 février 1996.**

Le ministre du travail et des affaires sociales,  
Vu les articles L. 133-1 et suivants du code du travail ;  
Vu les arrêtés des 6 août 1985 et 5 janvier 1989 portant extension de l'accord national professionnel sur le droit syndical dans les entreprises de travail temporaire du 8 novembre 1984 et d'un avenant le complétant et le modifiant ;  
Vu l'avenant du 14 juin 1995 à l'accord national susvisé ;  
Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;  
Vu l'avis publié au Journal officiel du 12 août 1995 ;  
Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;  
Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords),

**Article 1**  
En vigueur

Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de l'accord national professionnel sur le droit syndical dans les entreprises de travail temporaire du 8 novembre 1984, tel que modifié par l'avenant du 14 juin 1995, les dispositions de l'avenant du 14 juin 1995 à l'accord national susvisé, à l'exclusion :

- du troisième alinéa de l'article 3 ;
- de l'article 10.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule Conventions collectives n° 95-31 en date du 22 septembre 1995.

# Accord professionnel du 16 mars 2007 relatif à la non-discrimination, à l'égalité de traitement et à la diversité des salariés permanents

## Texte de base

### Non-discrimination, égalité de traitement et diversité des salariés permanents

PRISME.

Fédération des services CFDT ;

FNECS CFE-CGC ;

CGT-FO.

### Préambule

#### En vigueur étendu

La lutte contre les discriminations et la promotion de l'égalité de traitement et de la diversité sont autant de sujets de société qui appellent l'implication de l'ensemble des acteurs privés et publics par leurs contributions à des actions qu'il est indispensable de mener.

La profession du travail temporaire de par sa spécificité est particulièrement sensibilisée aux problématiques d'accès au monde du travail et doit être exemplaire dans l'ensemble de ses processus de recrutement, et notamment ceux mis en oeuvre pour leurs salariés permanents.

Dans la lutte contre les discriminations directes ou indirectes, conscientes ou inconscientes, relevant des origines réelles ou supposées, les parties signataires considèrent que cet accord constitue une contribution réelle et efficace, ainsi qu'une volonté affichée de confirmer que la diversité est une réalité qu'il convient de prendre en compte et de valoriser au niveau de la branche du travail temporaire.

Les organisations signataires sont convaincues que l'attitude volontaire des entreprises qui oeuvrent beaucoup à l'intégration dans le monde du travail doit se renforcer et offrir à tous, à compétences et capacités égales, les mêmes possibilités dans l'accès à l'emploi et en matière de déroulement de carrière et de parcours professionnel.

Qu'il s'agisse de recrutement, de rémunération, 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 oeuvre 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.

En effet, l'évolution démographique de la population active fait apparaître des tensions prévisibles sur le marché du travail : la population en âge de travailler va 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.

La signature du présent accord sera pour la branche un important facteur d'engagement économique et humain et une avancée sociale considérable pour les salariés des entreprises de travail temporaire, notamment leurs salariés permanents.

Les signataires du présent accord prévoient en outre d'étendre ce thème de négociation du présent accord aux salariés intérimaires pour lesquels la problématique se situe dans la relation tripartite entre les entreprises de travail temporaire, les salariés intérimaires et les entreprises clientes.

Ils ont 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 des salariés permanents.

### Chapitre Ier Principes directeurs

#### Article 1

#### En vigueur étendu

Le présent accord constitue l'engagement de développer l'accès à l'emploi de tous les profils de salariés permanents, quels que soient leur origine, leur sexe, leur âge, leur situation de famille ou de grossesse, leurs caractéristiques génétiques, leur appartenance ou non, vraie 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 (art. L. 122-45 du code du travail).

Il vise notamment, dans le domaine de l'emploi, à garantir aux salariés la non-discrimination et l'égalité de traitement en matière de recrutement, d'affectation, de rémunération, de formation professionnelle et de déroulement de carrière sans distinction des éléments exposés au paragraphe précédent ni de leur lieu de résidence.

Il vise également la mise en oeuvre de mesures tendant à assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes salariés permanents des entreprises de travail temporaire ainsi qu'un accord visant à l'insertion professionnelle et au maintien dans l'emploi des salariés permanents travailleurs handicapés au sens de l'article L. 132-12 du code du travail.

Les dispositions du présent accord s'appliquent aux entreprises de travail temporaire (ETT) visées aux articles L. 124-1 et suivants du code du travail ainsi qu'aux entreprises de travail temporaire d'insertion (ETTI) visées à l'article L. 322-1-16 dudit code, dénommées ci-après les ETT.

## **Article 2**

### **En vigueur étendu**

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 pratiques de management.

L'engagement personnel du chef d'entreprise et de l'équipe de direction est un préalable essentiel à la réussite d'une telle politique dans les ETT. 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.

La mise en oeuvre 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**

### **En vigueur étendu**

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.

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.

## **Article 4**

### **En vigueur étendu**

Les chefs d'entreprise de travail temporaire devront, quelle que soit la taille de celle-ci, se saisir de cette problématique et mettre en oeuvre une politique interne cohérente visant à la promotion de la diversité et à la lutte contre les discriminations.

Les actions qu'ils mettront en oeuvre 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 ces sujets.

Dans les entreprises de travail temporaire d'au moins 100 salariés permanents, 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.

Il participe à la définition et à la mise en oeuvre de la politique de l'entreprise en matière de promotion de la diversité et de lutte contre les discriminations, 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**

### **En vigueur étendu**

Dans le cadre de leur politique de recrutement, les entreprises de la branche veilleront à intégrer des profils variés en termes d'expérience professionnelle, de formation initiale, de culture, d'origine, de sexe, d'âge et de situation vis-à-vis du handicap.

Soucieuses de diversifier les candidatures, les organisations signataires du présent accord incitent les ETT à varier le plus possible leurs canaux et leurs moyens de recrutement.

## **Article 5**

### **En vigueur étendu**

Compte tenu des différents métiers existants dans les ETT, les embauches effectuées dans les entreprises de la branche sont réalisées sur la base de compétences diverses et d'une variété de formations initiales.

Sur ce point, les organisations signataires du présent accord rappellent l'importance de développer les formations en alternance au sein des ETT, et ce qu'il s'agisse d'apprentissage ou de professionnalisation, de postes situés aux sièges ou dans les réseaux.

C'est pourquoi, les organisations signataires incitent les entreprises de travail temporaire à diversifier le profil des candidats sur les postes de salariés permanents en termes d'âge, d'expérience professionnelle et de sexe. Cette action pourra s'accompagner d'une diversification des canaux de recrutement réalisée dans le cadre d'une politique de partenariats avec des acteurs associatifs représentant un ou des publics visés par le présent accord.

Par ailleurs, elles réaffirment leur volonté de favoriser le recrutement des personnes handicapées en adéquation avec leurs besoins en emploi, quel que soit le niveau de qualification requis.

#### **Article 6**

##### **En vigueur étendu**

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 mettra en place, après information des représentants élus du personnel 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 cabinets spécialisés, soient réalisés dans le cadre de dispositifs de sélection exempts de toutes formes de discrimination et visant à une diversification des sources de recrutement.

Par ailleurs, lorsque cela est possible, les ETT veilleront à ce que la validation de la décision de recrutement implique au moins 2 personnes, par exemple 1 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 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 aux candidats un accès 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'entreprise concernée, sauf si la conservation de ces informations résulte d'une obligation légale.

#### **Article 7**

##### **En vigueur étendu**

Il est important que les personnes en charge de la sélection des candidatures et du recrutement des salariés permanents 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 de sensibilisation visent à garantir l'objectivité des recruteurs et à lutter contre les préjugés ou les interprétations erronées lors des entretiens de présélection et de recrutement.

Les personnes en charge de la sélection et du recrutement des salariés permanents ont également un rôle d'information au sein de leur entreprise.

### **Chapitre III Egalité de rémunération**

#### **Article 8**

##### **En vigueur étendu**

Les signataires rappellent le principe selon lequel l'employeur « est tenu d'assurer l'égalité de la rémunération entre les hommes et les femmes pour un travail de valeur égale ». Le respect de ce principe constitue un élément essentiel de la dynamique de l'égalité professionnelle et de la mixité des emplois.

Sont considérés comme ayant une valeur égale les travaux qui exigent des salariés permanents placés dans une même situation un ensemble comparable de connaissances professionnelles, de capacités ou de compétences découlant de l'expérience acquise et / ou des responsabilités exercées.

Les différences de rémunération ne peuvent donc être justifiées que par des « raisons objectives et matériellement vérifiables ».

Par rémunération, au sens de l'article L. 140-2 du code du travail, il faut entendre le salaire ou traitement ordinaire de base ou minimum et tous les autres avantages et accessoires payés, directement ou indirectement, en espèces ou en nature, par l'employeur au travailleur en raison de l'emploi de ce dernier.

Les éléments composant la rémunération sont établis sur des normes identiques pour les hommes et les femmes.

Les catégories et les critères de promotion professionnelle ainsi que toutes les autres bases de calcul de la rémunération doivent être les mêmes pour l'ensemble des salariés et ne doivent pas être discriminants pour les salariés ayant bénéficié d'un congé maternité ou d'un congé parental d'éducation.

Les organisations signataires du présent accord confirment leur souhait que les écarts de rémunération non objectivables entre les femmes et les hommes, qui pourraient être constatés à l'occasion de l'analyse du rapport présentant la situation comparée des femmes et des hommes prévu au 4<sup>e</sup> alinéa de l'article L. 132-12 du code du travail, soient supprimés.

A cet effet, les organisations signataires demandent aux ETT de mesurer ces écarts, d'en déterminer les origines et de mettre en place des actions adaptées en vue de les supprimer d'ici au 31 décembre 2010.

*(1) Article étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 132-12-3 du code du travail.*

*(Arrêté du 12 décembre 2007, art. 1er)*

#### **Article 9**

##### **En vigueur étendu**

Les organisations signataires rappellent également que les personnes qui ont été absentes en raison d'un congé maternité ou d'un congé d'adoption, ou bien d'un accident survenu à l'occasion du travail, bénéficient à leur retour dans l'ETT des augmentations générales ainsi que de la moyenne des augmentations individuelles perçues durant la période des congés par les salariés relevant de la même catégorie professionnelle.

Par ailleurs, au retour d'un congé de solidarité familiale, le salarié peut demander un entretien en vue de faire le point concernant son traitement salarial.

## Chapitre IV Formation professionnelle

### Article 10

#### En vigueur étendu

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.

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 différentes mesures en faveur des publics faisant l'objet du présent accord, notamment dans le cadre des contrats et des périodes de professionnalisation.

Afin de permettre aux salariés permanents d'assurer leur maintien dans l'emploi ou le développement de leurs compétences, les signataires du présent accord demandent aux ETT que leur « politique formation » des salariés permanents soit mise en oeuvre de façon équitable et respecte les principes de non-discrimination et d'égalité de traitement.

*En matière de calcul des droits ouverts au titre du DIF, la période d'absence des salariés permanents pour un congé de maternité, d'adoption, de présence parentale ou pour un congé parental d'éducation est intégralement prise en compte. (1)*

Il est rappelé que les salariés à temps partiel bénéficient du même accès à la formation professionnelle que les salariés à temps plein.

Sauf à ce que les contraintes de la formation les rendent impossible, les séances de formation sont dispensées dans des conditions de planning compatibles avec le temps partiel des salariés permanents concernés.

*(1) Alinéa étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 933-1 du code du travail, dans sa rédaction issue de l'article 125-II de la loi n° 2006-1640 du 21 décembre 2006 de financement de la sécurité sociale pour 2007, aux termes desquelles le congé de soutien familial est également pris en compte pour le calcul des droits ouverts au titre du droit individuel à la formation.*

*(Arrêté du 12 décembre 2007, art. 1er)*

### Article 11

#### En vigueur étendu

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'évolution des qualifications.

Il convient de développer l'accès des femmes à des niveaux supérieurs de classification, 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 dans le cadre d'un entretien formalisé. Cette remise à niveau peut se faire notamment à l'initiative de l'employeur dans le cadre d'une période de professionnalisation.

### Article 12

#### En vigueur étendu

Les travailleurs handicapés ont accès à la formation professionnelle dans les mêmes conditions que l'ensemble des salariés. Dans le cadre de leur entretien professionnel, leurs parcours et leurs besoins en formation seront examinés en vue de faciliter leur bon déroulement de carrière.

Les ETT s'engagent à développer l'insertion professionnelle et le maintien dans l'emploi des salariés permanents 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 DIF.

Sauf à ce que les contraintes de la formation les rendent impossibles, les séances de formation sont dispensées dans des conditions matérielles compatibles avec le ou les handicaps des salariés permanents concernés.

### Article 13

#### En vigueur étendu

Concernant les salariés expérimentés, les organisations signataires du présent accord rappellent les dispositifs spécifiques existants pour les salariés de plus de 45 ans.

Outre l'entretien professionnel dont bénéficient l'ensemble des salariés permanents tous les 2 ans, les salariés âgés de plus de 45 ans bénéficient tous les 5 ans d'un entretien de 2e partie de carrière. Cet entretien est destiné à faire le point au regard de l'évolution des métiers et des perspectives d'emplois dans l'entreprise, sur ses compétences, ses besoins en formation, sa situation et sur son évolution professionnelle. Il a notamment pour objet d'examiner les perspectives de déroulement de carrière du salarié en fonction de ses souhaits, de ses compétences, et au regard des possibilités de l'ETT. Dans le cas où l'organisation ou la taille de l'entreprise de travail temporaire ne permet pas de réaliser cet entretien en interne, les organisations signataires du présent accord rappellent qu'il peut être fait appel à un conseil extérieur pour réaliser cet entretien.

Cet entretien, distinct des entretiens d'évaluation éventuellement mis en place par l'entreprise, a lieu à l'initiative du salarié, de l'employeur ou de son représentant, conformément aux dispositions d'un accord d'entreprise ou, à défaut, dans les conditions définies par le chef d'entreprise.

Les organisations signataires rappellent également que les salariés expérimentés peuvent bénéficier, sous réserve d'une ancienneté de 1 an dans l'ETT qui les emploie, d'un bilan de compétences mis en oeuvre en dehors du temps de travail après 20 ans d'activité professionnelle et, en tout état de cause, à compter de leur 45e anniversaire.

Enfin, les organisations signataires incitent les salariés expérimentés ne disposant d'aucun titre, diplôme ou validation, à faire valider leurs expériences professionnelles dans le cadre d'un parcours de VAE.

Elles rappellent également que la période de professionnalisation contribue au maintien dans l'emploi.

## Chapitre V Promotion, mobilité et déroulement de carrière

### Article 14 En vigueur étendu

Les organisations signataires rappellent que l'évolution professionnelle des salariés repose exclusivement sur des critères objectifs. Le déroulement de carrière doit par conséquent correspondre aux compétences professionnelles mise en oeuvre ainsi qu'à l'expérience professionnelle acquise et, le cas échéant, validée. Tous les salariés de l'entreprise, à compétences égales, doivent être en mesure d'avoir les mêmes chances en termes de parcours professionnel 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 un profil de salariés de leur accès, les ETT s'engagent à les supprimer. Les ETT informeront les managers et les responsables des ressources humaines des spécificités de gestion de la diversité afin que tout traitement discriminatoire soit évité. Elles veilleront 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 entreprises de travail temporaire s'emploieront à ce que, dans la mesure du possible, les modalités de mise en oeuvre de cette mobilité soient compatibles avec les contraintes de la parentalité. *Par ailleurs, à l'issue d'un congé maternité, d'un congé d'adoption ou d'un congé de solidarité familiale, les personnes qui reprennent leur emploi peuvent bénéficier d'un entretien en vue de leur orientation professionnelle.* (1)

*(1) Alinéa étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 225-26 du code du travail, qui prévoient également un entretien de droit relatif à l'orientation professionnelle à l'issue d'un congé de soutien familial.*  
*(Arrêté du 12 décembre 2007, art. 1er)*

### Article 15 En vigueur étendu

Les travailleurs handicapés bénéficient d'une évolution de carrière dans les mêmes conditions que les autres salariés, eu égard à leurs compétences et leurs aptitudes. A ce titre, ils peuvent saisir leur responsable hiérarchique ou le service en charge des ressources humaines pour que soit examiné leur parcours professionnel et les postes sur lesquels leur évolution peut être envisagée. Les organisations signataires rappellent que pour faciliter le changement de poste de travailleurs handicapés, il peut être sollicité auprès des organismes compétents des aides nécessaires pour compenser tout ou partie des dépenses supportées par l'employeur pour l'adapter.

## Chapitre VI Conciliation vie professionnelle - vie privée

### Article 16 En vigueur étendu

En ce qui concerne les travailleurs handicapés, les organisations signataires demandent à ce que, dans le respect du secret médical, le médecin du travail examine les contraintes que connaît la personne en situation de handicap et transmette à l'employeur ses propositions pour un aménagement d'horaires. 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 aux personnes handicapées à mobilité réduite à compter de 2015. Un premier état des lieux sera présenté lors de la 1<sup>re</sup> réunion du comité paritaire de suivi de l'accord. Les organisations signataires rappellent que les dépenses de l'entreprise liées à l'adaptation du poste travail au salarié travailleur handicapé peuvent faire l'objet d'une demande de subvention auprès de l'AGEFIPH.

### Article 17 En vigueur étendu

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 familiale, afin que ces derniers 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, 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.

## Chapitre VII Information des partenaires sociaux

### Article 18 En vigueur étendu

Soucieux de la situation comparée des femmes et des hommes dans la branche du travail temporaire, les signataires du présent accord décident de rendre annuelle l'obligation de fournir le rapport présentant la situation comparée des femmes et des hommes prévue au 4<sup>e</sup> alinéa de l'article L. 132-12 du code du travail. Cette présentation aura lieu en commission paritaire nationale de l'emploi du travail temporaire (CPNE) et tous les 3 ans en commission mixte paritaire du travail temporaire (CMP). Ce rapport permettra d'assurer un suivi régulier de ces éléments et de pouvoir travailler sur les points d'améliorations constatés lors de l'analyse des éléments présentés dans le cadre de ce rapport, et notamment des points suivants :

- la répartition des effectifs par type de contrat ;
- la pyramide des âges de l'ensemble de la population par catégorie professionnelle ;
- le positionnement dans l'entreprise par niveau ;
- la durée et l'organisation du travail ;
- les congés ;

- les embauches et les départs ;
- les promotions ;
- la rémunération par niveau ;
- l'accès à la formation professionnelle.

**Article 19**  
En vigueur étendu

Concernant le rapport présentant la situation de l'emploi des travailleurs handicapés, les organisations signataires conviennent que, malgré l'importance de cette question, 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.

**Article 20**  
En vigueur étendu

A 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, 1 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, la possibilité pour les entreprises de travail temporaire de plus de 200 salariés de la mise en place au sein du comité d'entreprise d'une commission de l'égalité professionnelle, et les incitent à la mettre en place dès l'entrée en application du présent accord. (1)*

*(1) Alinéa étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 434-7 du code du travail, aux termes desquelles la constitution d'une commission de l'égalité professionnelle au sein du comité d'entreprise est obligatoire pour les entreprises d'au moins 200 salariés.  
(Arrêté du 12 décembre 2007, art. 1er)*

## Chapitre VIII Dispositions finales

**Article 21**  
En vigueur étendu

Un comité paritaire de suivi, composé de 2 représentants de chaque organisation syndicale de salariés représentative au sein de la branche et d'un nombre équivalent de membres désignés par le PRISME, est constitué. Les autres modalités de fonctionnement de ce comité sont les mêmes que celles définies pour la commission mixte.

La 1<sup>re</sup> réunion se tiendra à l'issue d'une période de 1 an à compter de l'entrée en application du présent accord. Les réunions suivantes se tiendront tous les 2 ans. Les points portés à l'ordre du jour de ce comité concerneront le suivi de l'application du présent accord, et notamment l'état des lieux prévu à son article 16. Il pourra également être mis à l'ordre du jour de ce comité le suivi et l'évolution des outils développés par la branche du travail temporaire pour promouvoir la diversité et lutter contre les discriminations.

**Article 22**  
En vigueur étendu

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 23**  
En vigueur étendu

Les dispositions du présent accord sont applicables à compter du 1<sup>er</sup> jour du mois suivant la publication au Journal officiel de l'arrêté portant extension du présent accord.

**Article 24**  
En vigueur étendu

Il 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.



## Textes Attachés

### Accord professionnel 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 entreprises de travail temporaire

PRISME.

CGT-FO ;

FNECS ;

CFDT.

#### Préambule

##### En vigueur étendu

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 oeuvre 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 oeuvrent 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 oeuvre 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 Ier : Principes directeurs

##### Article 1

##### En vigueur étendu

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 oeuvre 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 moeurs, 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 (art. L. 122-45 du code du travail).

Il constitue également un accord mettant en oeuvre 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 suivants 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**

### **En vigueur étendu**

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 oeuvre auprès des salariés permanents en charge des relations commerciales avec les entreprises clientes.

La mise en oeuvre 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**

### **En vigueur étendu**

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 temporaire 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**

### **En vigueur étendu**

Les chefs d'entreprises de travail temporaire devront quelle que soit la taille de celles-ci se saisir de cette problématique et mettre en oeuvre une politique interne cohérente visant à la promotion de la diversité et la lutte contre les discriminations.

Les actions qu'ils mettront en oeuvre 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 spécialement 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 oeuvre 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**

### **En vigueur étendu**

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 termes 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 des salariés intérimaires travailleurs handicapés. Elles pourront, le cas échéant, adresser leurs offres d'emploi à des organismes spécialisés notamment dans la mise à l'emploi des travailleurs handicapés.

## **Article 5**

### **En vigueur étendu**

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**

### **En vigueur étendu**

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.

A 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**

### **En vigueur étendu**

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 termes de qualifications professionnelles afin de pouvoir postuler à des emplois plus qualifiés.

## **Article 8**

### **En vigueur étendu**

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**

### **En vigueur étendu**

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** En vigueur étendu

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** En vigueur étendu

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** En vigueur étendu

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. A 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 réalisées 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 recensées 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** En vigueur étendu

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** En vigueur étendu

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 relatif aux priorités et moyens de la formation professionnelle dans le travail temporaire (modifié le 28 février 2006) 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 oeuvre 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**

En vigueur étendu

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**

En vigueur étendu

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**

En vigueur étendu

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 oeuvre 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 oeuvre d'un entretien professionnel de deuxième partie de carrière à l'occasion de l'entretien professionnel qui suit leur 45e 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 leurs compétences, leurs besoins en formation, leur situation et leur évolution professionnelle.

Les organisations signataires du présent accord décident de mettre en oeuvre cet entretien pour les salariés intérimaires à l'occasion de l'entretien défini dans la section 1 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 45e 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 leurs compétences, leurs besoins en formation, leur situation et leur 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**

En vigueur étendu

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

### Chapitre IV : Information des partenaires sociaux

#### **Article 19**

En vigueur étendu

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**  
En vigueur étendu

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 salariés hommes prévue au quatrième 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 3 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**  
En vigueur étendu

A 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. (1)*

*(1) Alinéa étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 434-7 du code du travail, aux termes desquelles la constitution d'une commission de l'égalité professionnelle au sein du comité d'entreprise est obligatoire pour les entreprises d'au moins 200 salariés.*

*(Arrêté du 22 février 2008, art. 1er)*

## Chapitre V : Dispositions finales

**Article 22**  
En vigueur étendu

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 bornes 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**  
En vigueur étendu

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**  
En vigueur étendu

Les dispositions du présent accord sont applicables à compter du 1er jour du mois suivant la publication au Journal officiel de l'arrêté portant extension du présent accord.

**Article 25**  
En vigueur étendu

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 relatif à la contribution due par les entreprises de travail temporaire en vertu de l'article 45 de l'accord interprofessionnel du 24 mars 1990. Etendu par arrêté du 29 janvier 1991 JORF 9 février 1991.**

**Texte de base**

**ACCORD du 30 octobre 1990**

P.R.O.M.A.T.T. ;  
U.N.E.T.T. ;

C.F.D.T. ;

C.F.T.C. ;

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

C.G.T. ;

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

F.E.C.-O.S.D.D.

**En vigueur étendu**

Les organisations d'employeurs et de salariés réunis en commission mixte, le 30 octobre 1990, sont convenues de rappeler à toutes les entreprises de travail temporaire qu'à compter du 1er novembre 1990, elles sont redevables d'une contribution de 0,30 p.100 de la masse salariale des contrats conclus ou renouvelés au 1er novembre 1990 pour répondre à certaines préoccupations sociales exprimées par les salariés temporaires en vertu de l'article 45 de l'accord du 24 mars 1990, rendu obligatoire par l'arrêté du 14 octobre 1990.

Elles demandent aux entreprises de travail temporaire de provisionner et bloquer ces sommes dans leurs comptes jusqu'à la conclusion d'un accord, la destination et le contrôle de ces fonds devant être déterminés au niveau de la branche professionnelle.



## Textes Extensions

### **Arrêté portant extension d'un accord national professionnel dans les entreprises de travail temporaire. JORF 9 février 1991.**

Le ministre du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle ;

Vu les articles L. 133-1 et suivants du code du travail ;

Vu l'accord national professionnel du 30 octobre 1990 relatif à la contribution due par les entreprises de travail temporaire en vertu de l'article 45 de l'accord interprofessionnel du 24 mars 1990 ;

Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;

Vu l'avis publié au Journal officiel du 27 décembre 1990 ;

Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;

Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords),

#### **Article 1, 2, 3**

**En vigueur**

Article 1er.

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans son champ d'application, les dispositions de l'accord national professionnel du 30 octobre 1990 relatif à la contribution due par les entreprises de travail temporaire en vertu de l'article 45 de l'accord interprofessionnel du 24 mars 1990.

Article 2.

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

Article 3.

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

# Accord relatif à la désignation de la caisse de retraite complémentaire du travail temporaire.

## Texte de base

### ACCORD du 9 janvier 1991

P.R.O.M.A.T.T. ;  
U.N.E.T.T. ;

C.F.D.T. ;

C.F.T.C. ;

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

C.G.T.-F.O.

### Préambule

#### En vigueur non étendu

Les particularités du travail temporaire, brièveté du passage dans la profession, mobilité interentreprise 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 (article 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 unique 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 - simplifier la mission 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**  
En vigueur non étendu

Elles décident de désigner une caisse unique de retraite complémentaire, à vocation professionnelle dans le cadre des dispositions de l'article 2.

**Article 2**  
En vigueur non étendu

*Modifié par Avenant n° 1 du 31 janvier 1991*

Elles désignent, dans le cadre du régime ARRCO, l'institution de retraite et de prévoyance des salariés (IRREPS) pour l'application de l'accord du 8 décembre 1961, et dans le cadre du régime AGIRC la caisse interprofessionnelle de retraite des cadres et assimilés (CIRCA institution n° 14), pour l'application de la convention du 14 mars 1947.

**Article 3**  
En vigueur non étendu

Dans le cadre du présent accord les salariés permanents et temporaires des entreprises de travail temporaire ainsi que les salariés permanents des organisations professionnelles de la branche ou des organismes issus des accords conventionnels de branche seront affiliés à l'une ou/et à l'autre de ces caisses, en fonction de leur statut.

**Article 4**  
En vigueur non étendu

Les organisations professionnelles d'employeurs et les organisations syndicales de salariés signataires rechercheront avec les instances compétentes des caisses précitées, 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'AGIRC et l'ARCCO ; 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 ou 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**  
En vigueur non étendu

Les parties conviennent de demander aux instances compétentes de l'IREPS 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 nationales de salariés. Par ailleurs elles conviennent de demander aux instances compétentes de l'IREPS et de la CIRCA de prendre en compte pour le calcul de l'ancienneté requise des salariés temporaire, pour être délégué, 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 18 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**  
En vigueur non étendu

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 défini à l'article 4.2 de l'accord du 27 décembre 1988, relatif à la représentation du personnel des entreprises de travail temporaire.

**Article 7**  
En vigueur non étendu

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'ARRCO, l'AGIRC et les dispositions du code de la sécurité sociale.

**Article 8**  
En vigueur non étendu

Les parties signataires conviennent que la CIRCA ou l'IREPS, établissent 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 intermédiaires ;

- l'effectivité des moyens d'information mis en place.

Ce bilan annuel est transmis à la commission paritaire 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.

#### **Article 9**

En vigueur non étendu

L'application de l'accord est subordonnée à l'acceptation par les caisses CIRCA et IREPS, chacune pour ce qui la concerne des clauses qu'il comporte.

#### **Article 10**

En vigueur non étendu

Cet accord peut être révisé conformément à l'article L. 132-7 du code du travail, à la demande de l'une ou de 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 6 mois suivant la saisine.

#### **Article 11**

En vigueur non étendu

Un bilan de l'application du présent accord sera effectué par les organisations professionnelles d'employeurs et de salariés signataires avant le 31 décembre 1993.

#### **Article 12**

En vigueur non étendu

*Modifié par Avenant n° 1 du 31 janvier 1991.*

Le présent accord prend effet conformément aux dispositions de l'article L. 132-10 du code du travail.

# Avenant du 11 décembre 2006 relatif aux modalités de versement des contributions des entreprises

## Texte de base

### Modalités de versement des contributions des entreprises

PRISME.

Fédération des services CFDT ;  
FNECS CFE-CGC ;  
CSFV-CFTC ;  
CGT-FO ;  
USI-CGT.

[En vigueur non étendu](#)

Les organisations signataires de l'avenant du 24 novembre 2004 à la convention du 9 juin 1983 portant création du fonds d'assurance formation du travail temporaire (FAF-TT) décident de la modifier comme suit :

### Modification de l'article 7.

#### Article 1

[En vigueur non étendu](#)

L'article 7 " Modalités de versement des contributions des entreprises " est supprimé et remplacé par l'article 7 rédigé comme suit :

" Article 7

Modalités de versement des contributions des entreprises

Les entreprises de travail temporaire occupant 10 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 :

Options 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 10 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 ".

**Entrée en application.**

**Article 2**

En vigueur non étendu

Le présent avenant entre en application au 1er janvier 2007 et concerne toutes les collectes qui seront réalisées par le FAF-TT à partir de cette date.

Il fera l'objet des formalités de dépôt prévues au code du travail.

Fait à Paris, le 11 décembre 2006.

# Protocole d'accord sur les orientations de la négociation relative à la formation professionnelle.

## Texte de base

### PROTOCOLE D'ACCORD du 19 avril 1991

Promatt ;  
U.N.E.T.T..

C.F.D.T. ;

C.F.T.C. ;

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

[En vigueur non étendu](#)

#### I. - FINALITES DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE

La politique générale de formation doit concourir, simultanément, à accroître le niveau de qualification du personnel permanent et à enrichir la capacité d'emploi des salariés temporaires.

##### A. - Accroître le niveau de qualification du personnel permanent

Sont visés ici, comme dans toute autre profession, la compétence et l'épanouissement personnel du salarié dans l'exercice de ses fonctions, ainsi que son déroulement de carrière, mais aussi, la prise en compte dans la qualification du fait que le métier de l'entreprise de travail temporaire s'inscrit dans un environnement juridique et social qui lui est propre.

De la qualité de son personnel permanent dépend, en particulier, la capacité de l'entreprise de travail temporaire à réaliser, en permanence, un ajustement entre les emplois qu'elle propose et les itinéraires professionnels des salariés temporaires.

##### B. - Enrichir la capacité d'emploi du personnel temporaire

Depuis les accords du 9 juin 1983, du 16 juin 1986 et la création du F.A.F. - T.T., les besoins de formation ont évolué.

Confrontées à une pénurie de personnel, les entreprises de travail temporaire sont aujourd'hui plus nombreuses à avoir intégré la formation dans leurs moyens de gestion. Dans le même temps, la demande des salariés temporaires s'est développée et diversifiée en raison, notamment, de la composition de cette population : intérimaires plus qualifiés demeurant plus longtemps dans cette forme d'emploi, davantage de salariés peu qualifiés intégrant ou réintégrant le marché du travail, jeunes en quête du premier emploi, chômeurs de longue durée ou travailleurs handicapés en voie d'insertion, intérimaires se retrouvant en nombre sur le marché du travail pour fin de chantier, fin de chaîne, etc.

Qu'elles résultent du choix des salariés ou constituent pour eux un " passage obligé ", ces différentes situations induisent, en termes de formation professionnelle, des modes opératoires différents. Cependant, dans tous les cas, la finalité est la même : il s'agit, pour les intéressés, d'enrichir leur capacité d'emploi. On observe, en outre, que cette finalité n'est pas différente selon que la formation procède de l'initiative de l'employeur ou de celle du salarié. Les deux démarches peuvent donc converger.

#### II. - OBJECTIFS DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE

Les organisations d'employeurs et de salariés étudieront les objectifs ci-après :

##### A. - Personnel permanent

Les partenaires sociaux du travail temporaire sont d'accord pour considérer que le niveau de qualification du personnel permanent passe par la formation initiale, l'entretien des compétences et le développement de carrière.

Dans le cadre des actions de formation destinées à accroître le niveau de qualification du personnel permanent, on devra prendre davantage en compte les contraintes propres à la profession. A ce titre, les programmes de formation mettront l'accent sur les objectifs suivants :

- rappeler le contexte historique et institutionnel dans lequel s'inscrivent les contraintes législatives et réglementaires en sorte que, mieux comprises, elles soient mieux appliquées ;
- intégrer dans la formation les accords conventionnels intéressant les salariés intérimaires afin de favoriser l'information de ces derniers ;
- former à la prévention des accidents du travail, notamment dans le cadre des contrats conclus avec les C.R.A.M., en application de la convention d'objectifs signée par la profession.

#### B. - Personnel temporaire

Les partenaires sociaux sont d'accord pour considérer que, compte tenu de l'hétérogénéité de la population des intérimaires, divers objectifs peuvent être assignés à la formation professionnelle.

##### 1. Permettre un déroulement de carrière pour les salariés qui choisissent de rester dans la profession et souhaitent une amélioration de leur qualification.

Si l'entretien des connaissances de ces salariés, sauf modifications technologiques ou réglementaires (modifications des règles de sécurité par exemple), ne soulève pas de problèmes particuliers, leur promotion professionnelle, en revanche, peut se heurter à des difficultés compte tenu de l'activité des entreprises de travail temporaire : l'intérimaire n'est plus disponible pour répondre à une demande de détachement dans sa qualification initiale, cependant que le détachement dans la qualification acquise, sans expérience pratique suffisante, se révèle plus difficile que dans la qualification première ; la formation représente, pour l'entreprise de travail temporaire, un investissement aléatoire, compte tenu de la mobilité des salariés, plus grande que dans les autres secteurs d'activité.

- s'agissant des intérimaires qualifiés, il conviendra, notamment, de s'interroger, sur le rôle respectif du plan, du C.I.F., de la formation en alternance ainsi que sur les conditions de mise en oeuvre de ces différentes procédures ;
- avec les intérimaires peu qualifiés, on est en présence d'une population vulnérable à l'évolution de la conjoncture économique, et dont les possibilités de stabilisation sont plus limitées.

On se penchera plus particulièrement, à leur égard, sur les préoccupations suivantes :

- assurer une bonne orientation de la formation ;
- définir ce que l'on doit entendre par formation " qualifiante " ;
- assurer le " suivi " du salarié, pendant et au terme de sa période de formation, en vue de son intégration dans sa nouvelle qualification.

##### 2. Faciliter l'accès à l'emploi permanent des salariés temporaires de longue durée

Pour les salariés temporaires ayant une ancienneté importante dans la profession, et qui souhaitent bénéficier d'une formation afin d'accéder à un emploi permanent, des conditions particulières d'accès au congé individuel de formation devront être recherchées.

##### 3. Améliorer l'insertion ou la réinsertion dans le marché du travail

On constate que :

- le travail temporaire est souvent, pour les jeunes entrant dans la vie active, le moyen de trouver leur premier emploi ;
- les entreprises de travail temporaire puisent dans le (1) Selon des enquêtes effectuées en 1989, 70 p. 100 des intérimaires en mission étaient issus du chômage. chômage une grande partie de leur personnel temporaire (1) ;
- le travail temporaire peut aussi contribuer à la réinsertion de certaines catégories de demandeurs d'emploi en difficulté.

Il convient donc de s'interroger, public par public, sur les besoins de formation qu'implique l'intégration des uns, la réintégration des autres, dans le marché du travail.

###### a) Jeunes.

Il s'agit, ici, de traiter les difficultés résultant soit de l'inadéquation de la formation initiale, soit de l'inexpérience, et de voir comment la profession peut jouer un rôle accru pour l'insertion dans le milieu de travail.

On examinera notamment :

- le rôle du plan de formation et ses limites par rapport à la mise à niveau des candidats ;
- l'adéquation des mécanismes de la formation en alternance : on note, à cet égard, que si cette dernière monte en puissance dans la profession, un certain nombre de contrats ne sont pas menés à leur terme, faute d'une bonne orientation préalable. On constate, dans certains cas, notamment pour les contrats de qualification, que le montant forfaitaire du remboursement, indexé sur le nombre d'heures de formation, est aujourd'hui trop faible par rapport aux frais engagés.

###### b) Demandeurs d'emploi candidats à une mission d'intérim.

On analysera les conditions dans lesquelles les candidats à un emploi temporaire, au chômage, peuvent bénéficier, par l'intermédiaire d'une entreprise de travail



temporaire, d'une remise à niveau de leur qualification et quelles seraient les mesures d'accompagnement nécessaires pour éviter les échecs professionnels (bilan professionnel...).

c) Intérimaires arrivant en fin de mission sur un même site.

On procèdera, sous ce titre, à une évaluation des expériences en cours (Rennes...), et à une analyse des demandes formulées au F.A.F. - T.T. (jeux Olympiques).

d) Intérimaires victimes d'un accident du travail.

Il s'agit de salariés temporaires qui, à la suite d'un accident de travail survenu au cours d'une mission, ne peuvent plus être employés dans la même qualification.

e) Demandeurs d'emploi présentant des difficultés particulières d'insertion.

Dans leur rôle de formation et d'insertion dans le marché du travail, les entreprises de travail temporaire peuvent aider à la reconversion de certaines catégories défavorisées telles que :

- chômeurs de longue durée ;

- jeunes en voie de marginalisation.

On tirera, ici, les enseignements d'expériences en cours (Marseille...).

4. Recycler la qualification des intérimaires en fonction de l'évolution des normes de sécurité

La qualification des intérimaires peut être remise en question par une modification des normes de sécurité, résultant de l'évolution de la législation française ou européenne.

Dès lors qu'il s'agit de remettre à niveau une qualification au regard des exigences de sécurité - et non de former à la sécurité sur les postes de travail - il conviendra de définir les conditions d'imputation des coûts de formation sur la contribution obligatoire des employeurs à la formation professionnelle.

5. Participer à l'insertion des handicapés

Dans le même esprit que précédemment, on recherchera comment les entreprises de travail temporaire, peuvent, en liaison avec l'A.G.E.F.I.P.H., faciliter l'accès des travailleurs handicapés à l'entreprise.

### III. - MOYENS DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE

Pour permettre la mise en oeuvre des objectifs énumérés ci-dessus, les partenaires sociaux sont d'accord pour développer les moyens nécessaires, tant quantitatifs que qualitatifs. Seront, notamment examinés, les points suivants :

a) Financement :

- répartition et affectation de la contribution obligatoire des entreprises de travail temporaire à la formation professionnelle ;

- développement de partenariats, et/ou de co-financement entre la profession et les pouvoirs publics, Etat et Région (engagement de développement, convention F.N.E...).

b) Adéquation des mécanismes de la formation professionnelle au regard de la spécificité du travail temporaire.

c) Bilan, évaluation, orientation des salariés.

d) Modalités de partenariat entre les entreprises de travail temporaire, les intérimaires et les entreprises utilisatrices, au développement de la formation.

e) Liens entre l'offre et la demande de formation.

f) Information des entreprises et des salariés sur l'offre de formation.

g) Rôle de la négociation et de la consultation des instances représentatives du personnel.

### IV. - RÔLE RESPECTIF DES INSTANCES PROFESSIONNELLES

On vise sous ce chapitre, la commission mixte, la commission paritaire professionnelle nationale du travail temporaire (C.P.P.N.T.T.) et le fonds d'assurance formation du travail temporaire (F.A.F. - T.T.).

Cette convention collective est issue de la base KALI des journaux officiels.

En cas de litige, consultez la version du Journal Officiel.

©JuriTravail.Com 2006-2011