

Brochure n° 3212

**Accords nationaux**

**ENTREPRISES DE TRAVAIL TEMPORAIRE**

**Personnels intérimaires**

**Personnels permanents**

**(7<sup>e</sup> édition. – Novembre 2003)**

AVENANT DU 28 FÉVRIER 2006

À L'ACCORD DU 8 JUILLET 2004

RELATIF À LA FORMATION PROFESSIONNELLE

NOR : ASET0650514M

PRÉAMBULE

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 œuvre 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.

**Article 1<sup>er</sup>**

*Modification de l'article 1<sup>er</sup>*

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 :

#### 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 œuvre pour tout type de validation et comporte des actions de formation ainsi que des actions d'évaluation et d'accompagnement d'une durée comprise entre 15 % et 25 %.

Les actions de formation ainsi que les actions d'évaluation et d'accompagnement prévues au contrat sont d'une durée comprise entre 15 % et 25 % de la durée totale du contrat, sans pouvoir être inférieure à 150 heures.

Toutes ces différentes 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.

#### Article 2

##### *Modification de l'article 1.2*

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 :

#### 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

œuvre par un prestataire de formation externe et, le cas échéant, par l'entreprise lorsqu'elle dispose d'un service de formation interne répondant aux critères fixés par l'OPCA de branche dans la limite de 150 heures, sont d'une durée supérieure à 25 % sans pouvoir dépasser 50 % de la durée totale du contrat.

En tout état de cause les entreprises sont incitées à recourir, pour les 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 3**

#### *Ajouts des articles 1.2.1 et 1.2.2*

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 :

#### 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 4**

### *Modification de l'article 1.3*

L'article 1.3 « La rémunération du salarié » est supprimé et remplacé par l'article 1.3 rédigé comme suit :

#### 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 5**

### *Modification de l'article 2.1*

L'article 2.1 « L'objet des périodes de professionnalisation » est supprimé et remplacé par l'article 2.1 rédigé comme suit :

#### 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 6

### *Modification de l'article 2.2*

L'article 2.2 « Les salariés permanents concernés » est supprimé et remplacé par l'article 2.2 rédigé comme suit :

#### 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 7

### *Modification de l'article 2.3*

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 :

#### 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.

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 8**

### *Modification des articles 13 et suivants*

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 :

## **Article 13**

### *Définition de l'objet du contrat de professionnalisation*

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 9**

### *Modification de l'article 14 et suivants*

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 « Forma-

tions 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 :

## Article 14

### *Le contrat de professionnalisation*

#### 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 œuvre par un organisme de formation externe et des périodes de mission.

Il peut être mis en œuvre pour tout type de validation.

Les actions de formation prévues au contrat de professionnalisation sont d'une durée comprise entre 15 % et 25 % de la durée totale du contrat sans pouvoir être inférieure à 150 heures.

#### 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 œuvre 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

##### *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 10**

##### *Modification de l'article 15*

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 de 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 :

#### Article 15

##### *Dispositions communes*

#### 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 œuvre des dispositions de l'article L. 124-2-1-1 du code du travail. Toutes les périodes de mission sont précisées au contrat si elles ne sont pas continues ;
- un ou des contrat(s) de mission avec le salarié intérimaire correspondant au(x) contrat(s) de mise à disposition ;
- un ou des contrats de mission-formation avec le salarié intérimaire correspondant aux périodes de formation.

Pendant la durée du contrat, l'employeur s'engage à fournir une ou des missions au salarié intérimaire en relation avec l'objectif de professionnalisation visé au contrat. Le salarié intérimaire s'engage à travailler pour le compte de l'entreprise de travail temporaire dans une ou des entreprises utilisatrices, à suivre la formation prévue au contrat et à se présenter aux évaluations et aux épreuves de validation. Ces engagements figurent au contrat de professionnalisation.

## Article 15.2

### *La mise en place du contrat de professionnalisation*

Lors de la conclusion du contrat de professionnalisation, l'employeur détermine avec le salarié intérimaire, au cours d'un entretien auquel participe le tuteur de l'entreprise de travail temporaire et en liaison avec l'organisme 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

### *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.

### **Article 11**

#### *Modification de la section 2 du titre III*

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 :

#### *Section 2*

### **La période de professionnalisation des salariés intérimaires**

Les signataires du présent accord, constatant que le législateur a réservé l'usage de la période de professionnalisation aux salariés travaillant dans le cadre d'un contrat à durée indéterminée, demandent à la CPNE de la branche du travail temporaire de leur proposer un dispositif ouvrant la période de professionnalisation aux salariés intérimaires notamment afin de permettre, par des actions de formation, leur maintien dans l'emploi.

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 :

### **Article 12**

#### *Ajout d'une section 3 au titre III*

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.

#### *Section 3*

### **Le plan de formation de l'entreprise**

Le contenu de cette section est identique au contenu de la section 2 du titre III de l'accord initial.

### **Article 13**

#### *Modification de l'article 20.2*

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 :

#### *Article 20.2*

#### *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 45<sup>e</sup> 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 œuvre 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 14**

### *Modification de l'article 20.3*

L'article 20.3 « le congé de bilan de compétences » est supprimé et remplacé par l'article 20.3 rédigé comme suit :

#### **Article 20.3**

##### *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 15**

### *Modification de l'article 22.1*

L'article 22.1 « les conditions d'ouverture des droits » est supprimé et remplacé par l'article 22.1 rédigé comme suit :

#### **Article 22.1**

##### *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 16**

### *Modification de l'article 34*

L'article 34 « le CIF reconversion » est supprimé et remplacé par l'article 34 rédigé comme suit :

## **Article 34**

### *Le CIF reconversion*

Les salariés intérimaires qui, à la suite d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle ou d'un accident de trajet survenu au cours d'une mission, sont reconnus définitivement inaptes à occuper un emploi correspondant à leur qualification antérieure ont droit, sans condition d'ancienneté, à un congé individuel de formation reconversion en vue d'acquérir une nouvelle qualification compatible avec leur aptitude.

La demande doit être effectuée, au plus tard, dans les 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 17**

### *Modification du chapitre III du titre III*

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 :

## **CHAPITRE III**

### ***Congé de formation économique, sociale et syndicale***

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.

## **Article 18**

### *Modification du titre VI*

Le titre VI « L'observatoire prospectif des métiers et des qualifications » est supprimé et remplacé par le titre VI rédigé comme suit :

## TITRE VI

### **L'OBSERVATOIRE PROSPECTIF DES MÉTIERS ET DES QUALIFICATIONS**

Pour accompagner les entreprises de travail temporaire dans la définition de leurs politiques de formation ainsi que les salariés permanents et les salariés intérimaires dans l'élaboration de leurs projets professionnels, les 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.

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.

## **Article 19**

### *Modification de la section 2 du titre VII*

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 :

#### *Section 2*

### **Les entreprises employant moins de 10 salariés**

La participation des entreprises employant moins de 10 salariés est égale à :

0,40 % de la masse salariale à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2004 ;

0,55 % de la masse salariale à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2005.



## **Article 20**

### *Entrée en application*

Le présent avenant est applicable à compter du 1<sup>er</sup> 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.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

#### **Organisation patronale :**

Syndicat des entreprises de travail temporaire.

#### **Syndicats de salariés :**

Fédération des services CFDT ;

CFTC-CSFV ;

CFE-CGC FNECS ;

CGT-FO ;

USI-CGT.