

Brochure n° 3212

Accords nationaux
ENTREPRISES DE TRAVAIL TEMPORAIRE
(Personnel intérimaire)
(Personnel permanent)

ACCORD DU 21 SEPTEMBRE 2012
RELATIF À LA FORMATION PROFESSIONNELLE
TOUT AU LONG DE LA VIE

NOR : ASET1350018M

PRÉAMBULE

Depuis plus de 25 ans les partenaires sociaux de la branche du travail temporaire ont construit une politique de formation professionnelle qui a permis aux salariés intérimaires et permanents de bénéficier de dispositifs de formation professionnelle innovants.

A la faveur de l'adoption de la loi du 24 novembre 2009, le PRISME et les organisations syndicales de salariés ont entrepris d'ouvrir un nouveau cycle de réflexion. En effet, si l'accord national interprofessionnel (ANI) du 5 octobre 2009, qui a présidé à l'adoption de la loi de 2009, prévoyait un soutien aux publics les plus fragiles, notamment à ceux (salariés et demandeurs d'emploi) qui alternent fréquemment des périodes de travail et des périodes de chômage, la loi de 2009 repose sur un principe d'universalité, d'égal accès à la formation qui ne permet pas la prise en compte de la spécificité de certains publics tels que les salariés de la branche du travail temporaire.

Aussi, dans le cadre d'un dialogue social permanent, le PRISME et les organisations syndicales de salariés se sont attachés, par la refonte dans un accord unique de l'ensemble des accords de branche relatifs à la formation, à rendre plus accessible la connaissance de l'ensemble des dispositifs légaux et conventionnels de formation professionnelle tout au long de la vie afin de favoriser les conditions d'une sécurisation des parcours et contribuer au renforcement de la compétitivité des entreprises.

Les parties signataires du présent accord se sont donc entendues sur les objectifs suivants :

- développer la professionnalisation pour l'insertion professionnelle sur le marché du travail par l'adaptation des dispositifs de droit commun, la création des dispositifs spécifiques, et la mobilisation des dispositifs déployés pour les publics spécifiques que sont les demandeurs d'emploi, les personnes en situation de handicap et celles en situation d'illettrisme ;
- favoriser l'évolution et le maintien dans l'emploi par la qualification et la requalification des salariés tout au long de leur vie professionnelle, notamment par l'organisation d'un mécanisme de portabilité conventionnelle du droit individuel à la formation des salariés intérimaires et la valorisation de la démarche d'acquisition de certificats de qualification professionnelle interbranches (CQPI) ;
- permettre l'accès à l'information et à l'orientation tout au long de la vie professionnelle, garantes d'une juste appréciation par le salarié de ses perspectives d'évolution ;

- accompagner la branche par une mobilisation efficiente des dispositifs et une veille prospective qui passe par une confiance accrue dans la gouvernance paritaire : consolidation du rôle de la commission paritaire nationale de l'emploi (CPNE), renouvellement de la confiance accordée à l'OPCA de branche, le FAF-TT, et affirmation d'une gestion paritaire de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications.

TITRE I^{ER}

DÉVELOPPER LA PROFESSIONNALISATION POUR L'INSERTION PROFESSIONNELLE DES JEUNES, DES SENIORS ET DES DEMANDEURS D'EMPLOI SUR LE MARCHÉ DU TRAVAIL

CHAPITRE I^{ER}

INSÉRER PAR L'ADAPTATION DES DISPOSITIFS DE DROIT COMMUN

Section 1

Contrat de professionnalisation

Article 1^{er}

Objectifs et principes du contrat de professionnalisation

Article 1.1

Objectif du contrat de professionnalisation

Tout contrat de professionnalisation doit permettre l'acquisition d'une des qualifications prévues à l'article L. 6314-1 du code du travail :

- soit un diplôme ou titre à finalité professionnelle enregistré dans le répertoire national des certifications professionnelles prévu à l'article L. 335-6 du code de l'éducation ;
- soit une qualification professionnelle reconnue :
 - dans les accords collectifs, relatifs à la classification, de branche ou d'entreprise conclus dans la branche de travail temporaire, si le salarié considéré est permanent ;
 - dans les accords de branche ou conventions collectives de branche, ou en l'absence, dans un accord ou une convention d'entreprise, applicables dans la ou les entreprises utilisatrices dans la ou lesquelles sont réalisées les périodes d'emploi, si le salarié considéré est intérimaire ;
- soit ouvrant droit à un certificat de qualification professionnelle de branche ou interbranches :
 - validé par la commission nationale pour l'emploi de la branche du travail temporaire ;
 - et/ou validé par la commission nationale pour l'emploi de la branche à laquelle appartient la ou les entreprises utilisatrices dans la ou lesquelles sont réalisées les périodes d'emploi ;
- sa finalité étant de favoriser l'insertion ou la réinsertion professionnelle.

Article 1.2

Formes et renouvellement du contrat de professionnalisation

Le contrat de professionnalisation permanent prend la forme d'un contrat à durée indéterminée (CDI) ou d'un contrat à durée déterminée (CDD).

Le contrat de professionnalisation intérimaire se compose d'un ou des contrats de mission formation pour les périodes de formation et d'un ou plusieurs contrats de mission pour les périodes d'emploi, en application de l'article 2.2 du présent accord.

Le contrat de professionnalisation peut être renouvelé si le bénéficiaire ayant obtenu la qualification visée, prépare une qualification supérieure ou complémentaire, ou n'a pu obtenir la qualification envisagée pour cause :

- d'échec aux épreuves d'évaluation de la formation suivie ;

- ou de maternité ;
- ou de maladie ;
- ou d'accident du travail ou maladie professionnelle ;
- ou de défaillance de l'organisme de formation.

Article 1.3

Contenu du contrat de professionnalisation

Le contrat de professionnalisation se compose :

- d'actions de professionnalisation.

Comme énoncé dans l'article L. 6325-13 du code du travail, les actions de professionnalisation se composent d'actions de formation, d'évaluation et d'accompagnement. Ces actions sont réalisées par un organisme de formation externe ou par l'entreprise lorsqu'elle dispose d'un service de formation interne répondant aux critères fixés par l'OPCA de branche.

Les actions de professionnalisation intérimaires comportent seulement des actions de formation réalisées uniquement par un organisme de formation externe à l'entreprise ;

- d'actions d'application en entreprise appelées « périodes d'emploi ».

Article 2

Spécificités des contrats de professionnalisation intérimaire

Article 2.1

Actions de professionnalisation intérimaires

a) Bilan

Avant ou au démarrage du contrat de professionnalisation, un bilan peut, en tant que de besoin, être réalisé par un organisme externe.

Ces heures s'ajoutent à la durée des enseignements généraux, professionnels et technologiques prévus au contrat de professionnalisation. Elles donnent lieu à une prise en charge financière par l'OPCA de branche sur la base d'un forfait horaire et dans les limites définies par l'OPCA sur proposition de la CPNE.

b) Actions de formation pratique en entreprise utilisatrice

L'action de professionnalisation peut comporter une formation pratique en entreprise utilisatrice dans la limite de 70 heures. Cette formation pratique doit permettre l'application des acquis de la formation externe par une mise en situation et favoriser l'acquisition de compétences.

Pour la période de formation pratique, l'entreprise utilisatrice est signataire de la convention passée avec l'organisme de formation externe assurant les enseignements généraux, professionnels et technologiques prévus au contrat de professionnalisation.

Les heures de formation pratique en entreprise utilisatrice, s'ajoutent à la durée de la formation en organisme de formation externe. Elles peuvent donner lieu à une prise en charge financière par l'OPCA de branche sur la base d'un forfait horaire défini par l'OPCA sur proposition de la CPNE.

Article 2.2

Articulation entre la formation et les missions

Le contrat de professionnalisation intérimaire repose sur les principes suivants :

- une personnalisation des parcours de formation, en fonction des connaissances et des expériences de chacun des bénéficiaires ;

- une alternance alliant des séquences de formation professionnelle et l'exercice d'une ou plusieurs missions dont les activités sont en lien avec les objectifs du contrat de professionnalisation et la ou les qualifications visées ;
- pendant les périodes d'emploi dans la ou les entreprises utilisatrices la qualification professionnelle correspondant à l'emploi occupé doit obligatoirement être mentionnée au contrat de mission. Cette qualification peut être différente de la qualification professionnelle pour laquelle le contrat de professionnalisation a été conclu mais doit être en cohérence avec la qualification visée.

Compte tenu de la relation triangulaire existante dans le cas d'un contrat de professionnalisation intérimaire, l'entreprise de travail temporaire doit conclure différents contrats :

- un contrat de professionnalisation avec le salarié intérimaire qui couvre l'intégralité des périodes de formation et des périodes de mission. Ce contrat est conclu dans le cadre de l'article L. 6325-23 du code du travail. Le contrat de professionnalisation peut comporter une période d'essai pouvant aller jusqu'à 1 mois ;
- un ou des contrats de mise à disposition avec la ou les entreprises utilisatrices dans laquelle ou lesquelles sont réalisées les missions. Pendant ces missions, les cas de recours prévus sont définis aux articles L. 1251-6 et L. 1251-7 du code du travail. Toutes les périodes de mission sont précisées au contrat si elles ne sont pas continues ;
- un ou des contrats de mission avec le salarié intérimaire correspondant au(x) contrat(s) de mise à disposition ;
- un ou des contrats de mission-formation avec le salarié intérimaire correspondant aux périodes de formation.

Pendant la durée du contrat, l'employeur s'engage à fournir une ou des missions au salarié intérimaire en relation avec l'objectif de professionnalisation visé au contrat, conformément aux dispositions de l'article L. 1251-26 du code du travail.

Le salarié intérimaire s'engage à travailler pour le compte de l'entreprise de travail temporaire dans une ou des entreprises utilisatrices, à suivre la formation prévue au contrat et à se présenter aux évaluations et aux épreuves de validation. Ces engagements figurent au contrat de professionnalisation.

Article 2.3

Fonction tutorale

Pour chaque salarié intérimaire titulaire d'un contrat de professionnalisation, l'entreprise de travail temporaire désigne un tuteur parmi les salariés permanents. Chaque tuteur peut suivre 10 salariés intérimaires au plus.

Le tuteur de l'entreprise de travail temporaire a notamment pour rôle :

- d'aider, d'informer et de guider le salarié intérimaire pendant toute la durée du contrat ;
- de veiller au respect du planning des formations ;
- de s'assurer que le salarié intérimaire se présente aux épreuves qui permettent la délivrance de la certification prévue au contrat ;
- d'assurer la liaison avec le ou les organismes de formation et le ou les tuteurs de l'entreprise utilisatrice ;
- de veiller à la bonne adéquation entre les fonctions exercées et les objectifs de qualification recherchés.

Pour favoriser l'exercice de cette fonction tutorale, le salarié permanent doit avoir bénéficié au préalable d'une préparation et si nécessaire d'une formation spécifique. L'entreprise prend les mesures d'organisation et d'aménagement de la charge de travail nécessaires à l'accomplissement de la mission du tuteur.

Les entreprises de travail temporaire sont incitées à proposer, tout particulièrement aux salariés permanents en fin de carrière professionnelle, de mettre à profit leur expérience en exerçant la fonction de tuteur.

La fonction tutorale ne pourra être prise en charge par l'OPCA de branche que dans le cas où la formation du tuteur a été effectuée.

Conformément aux dispositions réglementaires applicables, un tuteur est désigné dans l'entreprise utilisatrice pour chaque salarié intérimaire titulaire d'un contrat de professionnalisation. Il est rappelé que conformément aux dispositions réglementaires en vigueur le tuteur de l'entreprise utilisatrice ne peut suivre que 3 salariés.

En outre, les parties signataires rappellent qu'un accord portant mise en œuvre du tutorat intérimaire daté du 13 juin 2012 autorise la désignation d'un salarié intérimaire en qualité de tuteur dans l'entreprise utilisatrice dans le cadre d'un contrat de professionnalisation.

Article 2.4

Mise en place du contrat de professionnalisation

Lors de la conclusion du contrat de professionnalisation, l'employeur détermine avec le salarié intérimaire, au cours d'un entretien auquel participe le tuteur de l'entreprise de travail temporaire et en liaison avec l'organisme formation, les objectifs, le programme ainsi que les conditions d'évaluation et de validation de la formation.

Avant l'exécution du contrat, le tuteur de l'entreprise de travail temporaire fait le point sur les acquis préprofessionnels et professionnels du salarié avec le salarié intérimaire et l'organisme de formation.

Le tuteur de l'entreprise de travail temporaire et celui de la ou des entreprises utilisatrices (salarié permanent ou salarié intérimaire dans l'entreprise utilisatrice en vertu de l'accord du 13 juin 2012) ainsi que l'organisme de formation se rencontrent, au démarrage du contrat, pour que chacun ait une vision claire et précise de son rôle, du contenu de la formation et du calendrier de sa réalisation.

Il appartient au tuteur désigné par l'entreprise de travail temporaire et à l'organisme de formation de s'assurer périodiquement que les enseignements reçus et les activités exercées par le salarié intérimaire se déroulent dans les conditions prévues par le contrat de professionnalisation.

Article 3

Rémunération du salarié

Article 3.1

Rémunération des périodes de formation

Les parties signataires conviennent de fixer la rémunération des salariés de moins de 21 ans au même niveau que la rémunération des salariés âgés de moins de 26 ans, soit :

- une rémunération égale à 70 % du Smic ;
- ou une rémunération majorée de 10 points, qui ne peut donc être inférieure à 80 % du Smic, lorsque le salarié est titulaire d'un bac professionnel ou titre équivalent.

Les titulaires du contrat de professionnalisation âgés de 26 ans et plus perçoivent pendant l'action de professionnalisation une rémunération au moins égale à 85 % du minimum conventionnel correspondant au niveau de l'emploi visé et sans être inférieure au Smic.

Article 3.2

Rémunération des périodes d'emploi

Pour les salariés permanents, les règles de rémunération des périodes d'emploi sont identiques à celles des périodes de formation.

- Pour les salariés intérimaires, les règles de rémunération doivent respecter les principes suivants :
- en application de l'article L. 1251-18 du code du travail, le salarié perçoit une rémunération afférant à l'emploi occupé et l'indemnité de fin de mission correspondante ;
 - sur l'ensemble de la période couverte par le contrat de professionnalisation, le salarié ne peut percevoir, en fonction de son âge et de la durée de son contrat, une rémunération totale inférieure à 70 % du salaire de référence moyen correspondant aux périodes de mission. A la fin du contrat de professionnalisation l'entreprise de travail temporaire doit s'assurer du respect de ces dispositions ;
 - en tout état de cause, la rémunération mensuelle allouée au salarié intérimaire ne peut être inférieure aux minima définis pour les périodes de formation.

Le contrat de professionnalisation peut comporter une période de suspension, correspondant à une période de fermeture de l'entreprise utilisatrice, sans que celle-ci ait pour conséquence que la durée effective du contrat soit inférieure à 6 mois. Dans ce cas, l'entreprise de travail temporaire s'engage à rechercher une ou des missions qui couvrent la période : le salarié concerné étant prioritaire sur les missions disponibles. Sur sa demande, elle peut verser au salarié intérimaire l'indemnité compensatrice de congés payés correspondant aux droits acquis par le salarié.

Article 4

Contrat de professionnalisation de 6 à 12 mois

Lorsque le contrat de professionnalisation est à durée déterminée ou lorsqu'il s'agit d'un contrat de professionnalisation intérimaire, ce contrat est conclu pour une durée de 6 à 12 mois.

Ces dispositions régissent également le recrutement d'un salarié dans le cadre d'un contrat de professionnalisation à durée indéterminée dont l'action de professionnalisation de 6 et 12 mois se situe obligatoirement au début du contrat.

a) Publics concernés

Comme énoncé à l'article L. 6325-1 du code du travail, un contrat de professionnalisation peut être proposé lors de l'embauche :

- aux jeunes de moins de 26 ans avec une qualification insuffisante ou qui veulent compléter leur formation initiale ;
- aux demandeurs d'emploi âgés de 26 ans et plus ;
- aux bénéficiaires du RSA, de l'ASS ou de l'allocation aux adultes handicapés ou aux personnes ayant bénéficié d'un contrat conclu en application de l'article L. 5134-19-1 (CUI) ;
- dans les DOM, aux bénéficiaires du RMI et de l'allocation parent isolé.

Ce contrat peut être mis en œuvre pour tout type de validation.

b) Durée des actions de formation

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

Toutefois, conformément à l'article L. 6325-14 du code du travail, ces actions de formation peuvent être portées jusqu'à 50 % de la durée totale du contrat, lorsque l'action de formation est destinée :

- à l'obtention d'un diplôme ou un titre professionnel enregistré au répertoire national des certifications professionnelles ;
- aux demandeurs d'emploi :
 - ayant 20 ans d'activité professionnelle ;
 - ou plus de 45 ans sans qualification reconnue ou dont la qualification ne leur permet plus d'accéder à un emploi ;
 - ou titulaires d'un titre ou d'un diplôme qui n'offre pas de débouchés sur le bassin d'emploi.

Article 5

Contrat de professionnalisation d'une durée supérieure à 12 mois

Lorsque le contrat de professionnalisation est à durée déterminée ou lorsqu'il s'agit d'un contrat de professionnalisation intérimaire, ce contrat peut être conclu pour une durée supérieure à 12 mois dans la limite de 24 mois.

Ces dispositions régissent également le recrutement d'un salarié dans le cadre d'un contrat de professionnalisation à durée indéterminée dont l'action de professionnalisation se situe obligatoirement au début du contrat, d'une durée supérieure de 12 mois dans la limite de 24 mois.

a) Publics concernés

En application de l'article L. 6325-12 du code du travail, la durée du contrat de professionnalisation peut être supérieure à 12 mois dans la limite de 24 mois pour les publics suivants :

- les publics définis aux articles L. 6325-11 et L. 6325-1-1 du code du travail ;
- les demandeurs d'emploi :
 - n'ayant pas achevé un second cycle de l'enseignement secondaire et non titulaire d'un diplôme de l'enseignement technologique ou professionnel ;
 - ou titulaires d'un titre ou d'un diplôme qui n'offre pas de débouchés sur le bassin d'emploi ;
- les bénéficiaires de l'obligation d'emploi tels que prévus à l'article L. 5212-13 du code du travail dont les travailleurs handicapés ;
- les personnes ayant interrompu leur activité professionnelle pour s'occuper de leurs enfants ou de leur conjoint ou ascendants en situation de dépendance ;
- les personnes reconnus inaptes, par le médecin du travail, à occuper un emploi correspondant à leur qualification antérieure ;
- les personnes de plus de 45 ans sans qualification reconnue ou dont la qualification ne leur permet plus d'accéder à un emploi.

De plus, lorsque le contrat de professionnalisation est conclu pour le recrutement d'un salarié permanent, il pourra être supérieur à 12 mois dans la limite de 24 mois pour :

- les jeunes de moins de 26 ans avec une qualification insuffisante ou qui veulent compléter leur formation initiale quel que soit le niveau ;
- les demandeurs d'emploi ayant 20 ans d'activité professionnelle.

b) Durée des actions de formation

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

Toutefois, conformément à l'article L. 6325-14 du code du travail, les actions de formation peuvent être portées jusqu'à 50 % de la durée totale de l'action de professionnalisation lorsque l'action de formation professionnalisation mène à une qualification professionnelle sanctionnée par un diplôme ou un titre à finalité professionnelle enregistré au répertoire national des certifications professionnelles. Le diplôme ou le titre doit alors être en lien direct avec l'emploi visé.

Article 6

Formations relevant de secteurs professionnels particuliers

Dans le cas de contrats de professionnalisation intérimaires, les entreprises de travail temporaire peuvent solliciter les instances paritaires de l'OPCA de la branche pour déroger aux règles de durée des contrats et des formations des articles 4 et 5 relatifs aux contrats de professionnalisation des salariés intérimaires, lorsque des règles dérogatoires sont fixées par une branche professionnelle, en accord avec la DGEFP. Néanmoins, les partenaires signataires confient à l'OPCA le soin d'examiner l'opportunité d'aménager la mise en œuvre de ces règles.

Section 2

Contrat d'apprentissage

Aux termes de l'article L. 6226-1 du code du travail, les entreprises de travail temporaire peuvent conclure des contrats d'apprentissage dans les conditions fixées aux articles R. 6226-1 à R. 6226-6 du code du travail.

Ces contrats assurent à l'apprenti une formation professionnelle dispensée pour partie en entreprise dans le cadre des missions de travail temporaire et pour partie en centre de formation d'apprentis (CFA) ou section d'apprentissage.

La durée minimale de chaque mission en apprentissage, alternant enseignements en CFA ou section d'apprentissage et formation en entreprise, est de 6 mois.

La fonction tutorale est assurée par un maître d'apprentissage dans l'entreprise de travail temporaire et par un maître d'apprentissage dans l'entreprise utilisatrice dans les conditions suivantes :

- le maître d'apprentissage désigné au sein de l'entreprise de travail temporaire assure le suivi de l'apprenti tout au long de sa formation et veille à sa progression, en liaison avec le centre de formation des apprentis et les maîtres d'apprentissage nommés dans les entreprises utilisatrices. Il doit justifier d'une expérience professionnelle minimale de 2 années dans ce type d'entreprise ; le nombre maximal d'apprentis pouvant être accueillis simultanément dans une entreprise de travail temporaire ne peut excéder 5 par maître d'apprentissage ;
- le maître d'apprentissage nommé au sein de l'entreprise utilisatrice contribue à l'acquisition par l'apprenti dans cette entreprise des compétences correspondant à la qualification recherchée et au titre ou diplôme préparé, en liaison avec le maître d'apprentissage désigné au sein de l'entreprise de travail temporaire et avec le centre de formation d'apprentis. L'apprenti mis à disposition par une entreprise de travail temporaire est pris en compte dans le calcul du nombre maximal d'apprentis par maître d'apprentissage chez l'entreprise utilisatrice ; soit 2 apprentis maximum.

Un bilan final sera réalisé par l'entreprise de travail temporaire à la fin du contrat d'apprentissage.

La CPNE engagera en 2013 une réflexion en vue d'organiser le rôle et la place des tuteurs « intérimaires » visés par l'accord de branche du 13 juin 2012 dans le cadre de la mise en œuvre de l'apprentissage par les entreprises de travail temporaire.

En outre, les parties signataires lui confient le soin d'examiner les modalités d'accès au contrat d'apprentissage pour des publics rencontrant des difficultés de maîtrise des savoirs de base.

La branche du travail temporaire a développé des services d'accompagnement social vers l'emploi pour les personnes qui font le choix du travail temporaire : apporter des solutions de mobilité, rendre possible l'accès au logement, offrir une couverture des frais de santé ; autant d'actions majeures pour faciliter l'accès et le maintien dans l'emploi dont elle souhaite faire bénéficier les apprentis intérimaires.

Aussi, les parties signataires demandent à ce que les dispositifs conventionnels déployés par le fonds d'action sociale du travail temporaire (FAS-TT) soient rendus accessibles aux apprentis intérimaires.

CHAPITRE II

INSÉRER PAR LA CRÉATION DE DISPOSITIFS SPÉCIFIQUES

Section 1

CIPI et CDPI

Pour permettre l'insertion ou la réinsertion de certains demandeurs d'emploi ou aux salariés intérimaires d'accéder à un premier niveau de qualification, il est nécessaire de leur donner un premier ensemble de compétences.

Article 7

Contrat d'insertion professionnelle intérimaire (CIPI)

Le contrat d'insertion professionnelle intérimaire (CIPI) est conclu en vue de permettre l'insertion ou la réinsertion dans l'emploi de ces demandeurs d'emploi en leur proposant une alternance entre des périodes de formation théorique et pratique et des périodes de mission.

Article 7.1

Bénéficiaires

Ce contrat peut être proposé à tout demandeur d'emploi éloigné du marché du travail rencontrant des difficultés d'insertion ou de réinsertion, du fait de son âge, son handicap, sa situation professionnelle, sociale ou familiale, notamment :

- les jeunes sortant du système éducatif sans expérience de l'entreprise et les salariés âgés de plus de 45 ans, quel que soit leur niveau de formation ;
- les bénéficiaires de l'obligation d'emploi tels que visés à l'article L. 5212-13 du code du travail, dont les travailleurs handicapés ;
- les personnes reconnues définitivement inaptes par le médecin du travail à occuper un emploi correspondant à leur qualification antérieure ;
- les bénéficiaires de dispositifs spécifiques tels que notamment le RSA ou l'ASS ;
- les demandeurs d'emploi de longue durée ;
- les personnes ayant interrompu leur activité professionnelle pour s'occuper de leurs enfants ou de leur conjoint ou ascendants en situation de dépendance ;
- les publics agréés par Pôle emploi pour être accompagnés dans leur mise à l'emploi par les entreprises de travail temporaire d'insertion ;
- les intérimaires ayant travaillé moins de 210 heures sur les 6 derniers mois.

Article 7.2

Durée du contrat

Le contrat est conclu pour une durée comprise entre 210 heures et 420 heures.

Pour un contrat de 210 heures, 70 heures sont consacrées à la formation théorique dans un organisme de formation, 35 heures à la formation pratique réalisées dans une ou des entreprises utilisatrices et encadrées par l'organisme de formation, et 105 heures en mission dans une ou des entreprises utilisatrices.

Pour les contrats d'une durée supérieure à 210 heures, la formation théorique en organisme de formation est d'une durée comprise entre 70 heures et 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 7.3

Parcours professionnels

Dans le cadre de la construction d'un parcours qualifiant, après un contrat d'insertion professionnelle intérimaire, un salarié intérimaire peut se voir proposer d'autres actions dont notamment un contrat de développement professionnel intérimaire et/ou un contrat de professionnalisation et/ou une période de professionnalisation intérimaires.

Article 8

Contrat de développement professionnel intérimaire

Le contrat de développement professionnel intérimaire (CDPI) doit permettre à un salarié intérimaire, peu ou pas qualifié, d'accéder à un premier niveau de qualification ou à une qualification différente, voire complémentaire, permettant de développer ses opportunités d'emploi.

Le CDPI a un objectif de qualification et d'insertion dans l'emploi similaire au contrat de professionnalisation, adapté aux spécificités du contrat de travail temporaire.

Article 8.1

Actions de formation

Le salarié intérimaire suit des enseignements théoriques généraux, professionnels et technologiques dans un organisme de formation externe. Lorsque l'action de formation ne peut se réaliser, en tout ou partie, dans un organisme de formation externe, l'organisme peut réaliser cette action dans les locaux de l'entreprise utilisatrice à condition de respecter un cahier des charges mis au point par l'OPCA de la branche.

La formation doit être sanctionnée par des unités capitalisables, des certificats de compétences professionnelles, un diplôme ou un titre à finalité professionnelle enregistré au répertoire national des certifications professionnelles ou une reconnaissance de la qualification dans une convention collective de branche ou une qualification figurant sur la liste établie par une CPNE de branche pour les besoins du contrat de professionnalisation.

A l'issue de la formation, il est remis au salarié intérimaire une attestation ou tout autre document validant ladite formation par l'organisme de formation, en deux exemplaires originaux destinés au salarié intérimaire et à son employeur.

Article 8.2

Bénéficiaires

Le CDPI peut être proposé à un salarié intérimaire remplissant les conditions suivantes :

- salarié intérimaire remplissant les deux conditions suivantes :
 - ne pas être titulaire d'un titre professionnel ou d'un diplôme d'un niveau supérieur au niveau V. Toutefois, les salariés intérimaires titulaires d'un titre ou d'un diplôme de niveau IV pourront se voir proposer un contrat de développement professionnel intérimaire dans la mesure où ce titre ou ce diplôme n'offre pas de débouchés dans le bassin d'emploi ;
 - avoir une pratique de l'entreprise acquise dans le cadre de missions de travail temporaire d'au moins 450 heures travaillées au cours des 12 mois précédant la signature du contrat. Compte tenu du contexte économique actuel, pour une durée déterminée, la pratique de l'entreprise acquise dans le cadre de missions de travail temporaire est appréciée au cours des 18 mois précédant la signature du contrat ;
- tout candidat titulaire d'une reconnaissance de travailleur handicapé ou bénéficiaire d'une obligation d'emploi conformément à l'article L. 5212-13 du code du travail, sans condition d'ancienneté professionnelle dans la branche du travail temporaire, quel que soit les titres professionnels ou diplômes obtenus ;

- salarié intérimaire âgé de plus de 45 ans, quel que soit le titre ou dernier diplôme obtenu, si le CDPI vise à maintenir et/ou insérer dans l'emploi un salarié sur un métier sans lien avec la formation ou expérience précédemment acquise. En fonction des orientations de la politique de formation et des priorités définies dans la branche, la CPNE du travail temporaire pourra proposer à l'OPCA des conditions d'ancienneté professionnelle acquise dans la branche spécifiques pour les salariés de plus de 45 ans ;
- salarié intérimaire pouvant connaître des difficultés de maîtrise des savoirs de base, tels que la langue française, la lecture, l'écriture, les calculs, le respect des règles d'hygiène et sécurité ou de comportement en entreprise, suivant un CDPI spécifique savoirs de base ou FLE (français langue étrangère) associant l'acquisition de ces connaissances et de compétences professionnelles sera mis en œuvre. En fonction des orientations de la politique de formation et des priorités définies dans la branche, la CPNE du travail temporaire pourra proposer à l'OPCA des conditions d'ancienneté professionnelle acquise dans la branche du travail temporaire spécifiques pour les salariés suivant ce dispositif particulier ;
- salarié intérimaire ayant suivi et achevé un CIPI dans les 6 mois suivants la fin du CIPI (fin de la dernière mission).

Article 8.3

Durée du contrat et engagements des parties

Le contrat de mission-formation est conclu pour la durée d'une action de formation comprise entre 175 et 910 heures.

La formation peut être réalisée en continu ou en discontinu. L'OPCA pourra définir, sur proposition de la CPNE, des durées maximales de prise en charge des actions de formation.

L'entreprise de travail temporaire qui a conclu un CDPI s'engage à proposer au salarié intérimaire, dans les 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 8.4

Parcours professionnels

Dans le cadre de la construction d'un parcours qualifiant, après un contrat de développement professionnel intérimaire, un salarié peut se voir proposer d'autres actions de formation dont notamment un autre contrat de développement professionnel intérimaire et/ou un contrat de professionnalisation et/ou une période de professionnalisation intérimaires.

Article 9

Dispositions communes aux contrats spécifiques

Article 9.1

Rémunération du salarié intérimaire durant un contrat spécifique

Pendant la formation théorique et/ou la formation pratique en entreprise ou en organisme de formation, le salarié intérimaire est titulaire d'un contrat de mission-formation tel que prévu à

l'article L. 1251-57 du code du travail. La rémunération est fixée comme pour une action de formation réalisée dans le cadre du plan de formation, ou au moins égale au Smic. L'IFM n'est pas due.

Pendant les périodes de mission, le salarié intérimaire est titulaire d'un contrat de mission tel que prévu à l'article L. 1251-16 du code du travail. La rémunération du salarié est établie conformément aux dispositions de l'article L. 1251-18 du code du travail.

Article 9.2

Dispositions financières concernant les contrats spécifiques

Le financement de ces deux contrats spécifiques est assuré par l'OPCA de branche sur les fonds collectés au titre de la section professionnalisation.

La CPNE peut proposer à l'OPCA une enveloppe maximale établie en pourcentage de la collecte effectuée au titre de la professionnalisation dédiée au financement de ces contrats.

Sont pris en charge en tout ou partie :

- les actions de bilan mises en œuvre par un organisme extérieur ;
- les coûts pédagogiques, les salaires et les frais annexes du salarié intérimaire pendant les périodes de formation pratique et théorique, dont :
 - les actions de formation mises en œuvre par un organisme de formation externe ;
 - les actions de formation pratique en entreprise utilisatrice.

Les dépenses de formation non couvertes par ces forfaits sont imputables sur le plan de formation de l'entreprise de travail temporaire dans la limite des règles fiscales en vigueur.

Sur proposition de la CPNE, l'OPCA de la branche déterminera et pourra revoir les montants des forfaits de prise en charge des coûts de formation afférents.

Article 9.3

Bilan

L'OPCA de branche réalisera un bilan annuel du présent accord présenté à la CPNE de la branche. Ce bilan comportera des éléments statistiques et des éléments qualitatifs portant notamment sur l'insertion professionnelle des bénéficiaires de ces contrats. Au vu de ce bilan, la CPNE pourra proposer aux partenaires sociaux de la branche les aménagements nécessaires.

L'OPCA pourra, en tant que de besoin, faire réaliser des enquêtes auprès des salariés intérimaires bénéficiaires.

CHAPITRE III

INSÉRER PAR LA MOBILISATION DES DISPOSITIFS DÉPLOYÉS POUR LES PUBLICS SPÉCIFIQUES

Section 1

Demandeurs d'emploi

Dès 2004, dans le cadre du renouveau du fonds professionnel pour l'emploi dans le travail temporaire (FPE-TT), les partenaires sociaux de la branche ont choisi de financer des actions de qualification, individuelles ou collectives, des demandeurs d'emploi sur des besoins de recrutement identifiés par les entreprises de travail temporaire au plus près des bassins d'emploi. Ces actions sont menées principalement dans le cadre de la mobilisation d'un dispositif efficace proposé par Pôle emploi, l'action de formation préalable au recrutement (AFPR), ou de tout autre partenariat de ce type conclu avec les acteurs institutionnels locaux : les entreprises de travail temporaire s'engagent

pour l'AFPR à faire travailler le demandeur d'emploi au moins 6 mois dans les 9 mois qui suivent la fin de la mesure. Les parties signataires entendent rappeler dans le cadre de ce présent accord leur attachement à la poursuite de ces partenariats, se traduisant, le cas échéant, par la formalisation de conventions de partenariat dans le respect des missions et attributions de chacun.

Aussi, les parties signataires conviennent-elles d'amplifier les actions au bénéfice des demandeurs d'emploi dont le déficit de formation fragilise leur entrée sur le marché du travail par la mobilisation, en sus des actions menées par le FPE-TT, des moyens disponibles au sein de l'OPCA de branche.

Les entreprises de travail temporaire contribuent au financement de ces actions par le versement d'une partie des contributions formation au profit du FPSP, dans le respect du cadre légal et réglementaire en vigueur, et selon un accord de branche spécifique.

Par ailleurs, pour permettre l'accès à la formation de ces publics dans les dispositifs de la branche et favoriser la sécurisation des parcours professionnels, un bilan de positionnement pourra être réalisé en amont des dispositifs. Il aura notamment pour objectif de valider leurs capacités à suivre la formation proposée ainsi que leur projet professionnel. Il sera systématiquement pris en charge par l'OPCA de branche dans les conditions fixées par ses instances paritaires.

Section 2

Personnes en situation de handicap

Dans le cadre de l'obligation d'emploi, visée aux articles L. 5212-1 et suivants du code du travail, les entreprises de travail temporaire participent au développement de l'emploi des personnes en situation de handicap. Pour certaines d'entre elles, une remise à niveau ou l'acquisition de nouvelles compétences est une nécessité avant toute mise à disposition. A ce titre les entreprises de travail temporaire mettent en œuvre des actions dans le cadre, notamment, des moyens déployés par le FPE-TT et bénéficient des financements octroyés par l'AGEFIPH en matière d'évaluation, d'accompagnement et de formation des travailleurs handicapés.

En outre, depuis 2007, l'OPCA de branche a conclu une convention de partenariat pour développer l'accès à l'emploi des personnes handicapées par le biais des dispositifs de la professionnalisation et afin de sensibiliser, informer et accompagner les entreprises de travail temporaire sur toutes les questions relatives au handicap et à la formation professionnelle des personnes handicapées.

Les parties signataires entendent souligner leur pleine adhésion et soutien à la politique menée par les organismes paritaires de la branche et les agences d'emploi sur les territoires.

Section 3

Personnes en situation d'illettrisme

Depuis 2007, l'OPCA de branche s'engage aux côtés de l'agence nationale de lutte contre l'illettrisme (ANLCI) pour mettre en commun leurs savoir-faire et leurs expériences au service des agences d'emploi et de leurs salariés. Le partenariat vise notamment à déployer leurs moyens pour répondre aux attentes des entreprises de travail temporaire qui souhaitent agir face aux besoins de leurs salariés intérimaires en matière de compétences clés et s'investir dans leur formation.

Conscients que les difficultés à lire, écrire et compter peuvent freiner l'accès à l'emploi, à la professionnalisation ou limiter la mobilité des salariés, les parties signataires entendent rappeler leur attachement à ce partenariat afin que le degré de mobilisation de la branche du travail temporaire dans le domaine de la lutte contre l'illettrisme ne s'affaiblisse pas.

TITRE II

FAVORISER L'ÉVOLUTION ET LE MAINTIEN DANS L'EMPLOI PAR LA QUALIFICATION ET LA REQUALIFICATION DES SALARIÉS TOUT AU LONG DE LEUR VIE PROFESSIONNELLE

CHAPITRE I^{ER}

ACTIONS AU TITRE DU PLAN DE FORMATION

Section 1

Généralités

Arrêté par l'employeur après consultation des instances représentatives du personnel visées à l'article 10 le plan de formation est un outil stratégique pour le développement de l'entreprise et des salariés. Il permet de développer les compétences des salariés pour faire face aux évolutions technologiques, organisationnelles ou socio-économiques.

Le plan de formation est la traduction opérationnelle de la politique de formation de l'entreprise, il regroupe l'ensemble des actions de formation décidées par l'employeur et organisées au bénéfice des salariés, établi conformément aux textes légaux en vigueur.

Les formations entrant dans le plan de formation sont décidées unilatéralement et encadrées par l'entreprise et sont obligatoires pour les salariés, elles contribuent à côté des dispositifs de formation qui sont, eux, à l'initiative du salarié (DIF, CIF) à la sécurisation des parcours.

Néanmoins, l'employeur doit tenir compte des objectifs et des priorités définies au niveau de la branche, dans le cadre du présent accord, et recueillir formellement l'avis des représentants du personnel sur le plan de formation après les avoir consultés sur les orientations de la formation dans l'entreprise.

Article 10

Information et consultation des instances représentatives du personnel

Conformément aux articles L. 2323-34 et suivants du code du travail, le comité d'entreprise, ou à défaut, les délégués du personnel, émet chaque année un avis sur l'exécution du plan de formation de l'année précédente et de l'année en cours, et sur le projet de plan de formation de l'entreprise de l'année à venir, au cours de deux réunions spécifiques.

La première réunion doit avoir lieu avant le 1^{er} octobre et la seconde avant le 31 décembre. Au moins 3 semaines avant chaque réunion, un certain nombre de documents visés aux articles D. 323-5 et D. 2323-5 du code du travail doivent être communiqués aux élus, c'est-à-dire respectivement avant le 10 septembre et avant le 10 décembre de chaque année.

Ces documents doivent également être communiqués aux délégués syndicaux et, le cas échéant, aux membres de la commission formation constituée dans les conditions prévues à l'article L. 2325-26 du code du travail.

Par ailleurs, en application de l'article 9 de l'accord du 13 juin 2012, portant mise en œuvre du tutorat, une information sur le tutorat et sa mise en œuvre par l'entreprise de travail temporaire est faite annuellement au comité d'entreprise ou d'établissement (CE) dans le cadre de la commission formation.

Article 11

Prise en charge des frais annexes des actions du plan de formation

Les frais de transport, d'hébergement et de repas, engagés lors d'actions de formation conduites dans le cadre du plan de formation de l'entreprise de travail temporaire sont à la charge de l'entreprise, sous réserve de dispositions conventionnelles plus favorables, à hauteur du barème ACOSS et

dans la limite des frais réels exposés. Ces frais sont imputables sur sa participation au développement de la formation professionnelle continue conformément aux règles sociales et fiscales en vigueur.

Section 2

Plan de formation des salariés permanents

Article 12

Contenu du plan de formation

Lors de la consultation du comité d'entreprise sur le projet de plan de formation pour l'année à venir visée à l'article 10 du présent accord, l'employeur précise dans un document d'information la nature des actions de formation proposées en distinguant :

- les actions d'adaptation du salarié au poste de travail ou liées à l'évolution ou au maintien dans l'emploi dans l'entreprise ; ces actions constituent un temps de travail effectif et donnent lieu pendant leur réalisation au maintien de la rémunération ;
- les actions de développement des compétences du salarié ; ces actions, avec l'accord écrit du salarié peuvent se dérouler en dehors du temps de travail, dans la limite de 80 heures par an et par salarié et donner lieu au versement de l'allocation de formation prévue à l'article L. 6321-10 du code du travail ;
- dans le cadre de cette consultation, l'entreprise peut positionner une même action sur plusieurs catégories afin de prendre en compte le parcours professionnel individuel, les exigences du poste et les demandes du salarié.

En tout état de cause, l'action de formation dans le cadre du plan de formation ne saurait entraîner une baisse de la rémunération usuelle.

Article 13

Programme pluriannuel de formation

Conscients des évolutions récentes et à venir de la profession et de l'impact prévisible des évolutions démographiques, les parties signataires du présent accord rappellent l'importance d'une gestion anticipée des qualifications.

Dans ce cadre, les parties signataires incitent les entreprises à élaborer et à actualiser chaque année un programme pluriannuel de formation en fonction de leurs spécificités et de leurs perspectives économiques, et prenant en compte des objectifs et priorités de la formation professionnelle définies dans le présent accord. Ce programme définit les perspectives d'actions de formation et celles de leur mise en œuvre.

Conformément à l'article L. 2323-40 du code du travail, lorsque ce programme est élaboré par l'employeur, le comité d'entreprise, ou à défaut, les délégués du personnel, doit être consulté au cours du trimestre précédant la période couverte par le programme, lors de l'une des réunions prévues par le plan de formation visées à l'article 10 du présent accord.

Un bilan de la mise en œuvre de ce programme pluriannuel est présenté pour avis aux institutions représentatives du personnel avant la fin du premier semestre suivant la période pluriannuelle.

Section 3

Plan de formation des salariés intérimaires

Article 14

Contenu du plan de formation

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 aux articles L. 6321-2

et L. 6321-6 du code du travail selon les modalités définies ci-dessous en vue de l'adaptation de ces catégories à la situation spécifique des intérimaires :

- les actions d'adaptation au poste de travail ou liées à l'évolution ou au maintien dans l'emploi ; ces actions constituent un temps de travail effectif et donnent lieu à rémunération.

Les actions d'adaptation au poste de travail doivent permettre aux salariés intérimaires d'acquérir des compétences et des savoir-faire transférables. Ainsi, les capacités acquises pendant la formation doivent pouvoir être réutilisées par le salarié dans un emploi de même type.

Les parties signataires souhaitent préciser que les actions d'information ou de transmissions de consignes sur les conditions d'ergonomie, de sécurité, les directives transmises à travers, notamment, les chaînes hiérarchiques, fonctionnelles ou organisationnelles, ne sont pas imputables au titre de la formation professionnelle.

Les actions liées à l'évolution ou au maintien dans l'emploi doivent permettre aux salariés intérimaires d'acquérir un complément de compétences et de savoir-faire en lien avec un emploi qu'ils occupent déjà.

Ces actions d'adaptation au poste de travail ou liées à l'évolution ou au maintien dans l'emploi répondent à l'obligation de l'employeur de veiller au maintien de la capacité à occuper un emploi ;

- les actions qui participent au développement des compétences ; ces actions peuvent se dérouler en dehors du temps de travail, avec l'accord écrit du salarié dans la limite de 80 heures par an et par salarié et donnent lieu au versement de l'allocation de formation prévue à l'article L. 6321-10 du code du travail.

Ces actions permettent aux salariés intérimaires d'acquérir un complément de compétences et de savoir-faire dans leur qualification ou d'acquérir une nouvelle qualification leur permettant l'accès à d'autres types d'emploi.

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, remise par l'organisme de formation en deux exemplaires originaux destinés au salarié intérimaire et à son employeur. Toute autre action fait l'objet de la délivrance d'une attestation écrite dans des modalités identiques.

Article 15

Déroulement des actions de formation

Article 15.1

Dans le cadre d'une mission

Le salarié intérimaire 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.

Lorsque l'action de formation est réalisée pendant le temps de travail, elle se déroule dans le cadre d'un contrat de mission-formation ; la mission est suspendue. L'intérimaire perçoit une rémunération identique à celle visée à l'article 15.3 du présent accord.

Lorsque l'action de formation est réalisée en dehors du temps de travail avec l'accord du salarié intérimaire conformément à l'article L. 6321-6, ce dernier perçoit pendant la durée de l'action l'allocation de formation prévue à l'article L. 6321-10 du code du travail correspondant à 50 % de la rémunération nette, en référence aux modalités de l'article 15.3 du présent accord. Aucune autre rémunération n'est due.

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 régularité la formation et satisfait aux évaluations prévues. Cet engagement porte sur les possibilités de mission mettant en œuvre les compétences acquises lors de la formation.

Ces éléments seront formalisés dans un document type élaboré par la CPNE.

Pendant la durée de la formation, l'intérimaire bénéficie de la législation de la sécurité sociale relative à la protection en matière d'accidents du travail et de maladies professionnelles comme prévu à l'article L. 6321-11 du code du travail.

Article 15.2

En dehors d'une mission

Lorsque l'action de formation s'insère entre des missions, l'intérimaire est titulaire d'un contrat de mission-formation tel que prévu à l'article L. 1251-57 du code du travail. Cette action donne lieu à rémunération prenant en compte le salaire de la dernière mission dans les conditions prévues à l'article 15.3 du présent accord.

A défaut de mission au cours des 12 mois précédents, la rémunération de l'intérimaire ne peut être inférieure au Smic en vigueur.

Article 15.3

Rémunération de l'intérimaire en contrat de mission-formation

Les actions de formation mises en place dans le cadre d'un contrat de mission-formation se déroulent soit pendant un contrat de mission suspendu, soit en dehors de toute mission.

Pour déterminer le salaire de la dernière mission ou de la mission en cours, il y a lieu de prendre en compte le salaire brut horaire de base, les primes présentant un caractère de généralité, de constance et de fixité (par exemple : 13^e mois) ainsi que, le cas échéant, les primes et indemnités liées à la réduction du temps de travail.

Ne sont pas pris en compte :

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

L'ICCP est versée à la fin du contrat de mission-formation dans les conditions prévues à l'article L. 1251-19 du code du travail. L'IFM n'est pas due en application de l'article L. 1251-57 du code du travail.

Article 16

Clause de partenariat formation

Dans le cadre du plan de formation, les entreprises de travail temporaire s'attacheront à développer et financer des actions de formation permettant de répondre aux évolutions du marché de l'emploi, de développer l'employabilité des intérimaires et assurer une continuité professionnelle.

Pour les formations d'une durée supérieure ou égale à 4 semaines, l'entreprise de travail temporaire peut proposer à l'intérimaire un partenariat-formation dans lequel figurent des engagements réciproques portant :

- en ce qui concerne l'entreprise de travail temporaire, sur les propositions de missions mettant en œuvre les compétences acquises lors de la formation ;
- en ce qui concerne l'intérimaire, sur la priorité donnée aux missions proposées par l'entreprise de travail temporaire ayant financé la formation.

Un modèle type reprenant le contenu des engagements réciproques susvisés sera élaboré par la CPNE.

Article 17

Actions de formation en entreprise utilisatrice

Article 17.1

Cadre d'intervention de la formation

Dans le cadre de la mobilisation du plan de formation d'une entreprise de travail temporaire l'entreprise utilisatrice peut, à cet égard, être lieu de formation, et les salariés intérimaires participer à des actions de formation en entreprise utilisatrice ouvertes aux salariés permanents de ces entreprises.

Les parties signataires rappellent que les actions de formation relatives à la sécurité exposées aux articles L. 4141-2 et L. 4142-2 du code du travail sont à la charge des entreprises utilisatrices.

L'action de formation en entreprise utilisatrice doit respecter les conditions prévues aux articles L. 6313-1, L. 6313-11, L. 6353-1 et L. 6353-2 du code du travail.

Les signataires du présent accord rappellent que les actions de formation doivent être animées par un ou des formateurs salariés d'un organisme de formation, qui doivent disposer d'une formation et de compétences techniques en rapport avec le domaine d'activité concerné et être présents pendant toute la durée de l'action de formation.

Pour le secteur médical, le prestataire de formation pourra s'appuyer sur des salariés de l'établissement utilisateur pour animer la formation. Le prestataire établira le programme de formation, validera les conditions de déroulement de la formation et en assurera l'évaluation. L'OPCA de branche établira la liste des métiers du secteur médical concernés par cette disposition ainsi que leurs conditions de mise en œuvre (durée maximale et ratio théorique pratique).

Article 17.2

Modalités et contenu de la formation

Les objectifs de la formation doivent être clairement définis en termes d'acquisition de connaissances et de savoir-faire transférables. Il en est de même en matière de formation pratique à la sécurité telle que prévue à l'article L. 4141-2 du code du travail. L'action de formation suivie par l'intérimaire dans ce cadre constitue un temps de travail effectif.

Ces actions de formation ne peuvent concerner les intérimaires ayant déjà suivi ce même type de formation sous quelque statut que ce soit dans la même entreprise utilisatrice.

L'action de formation doit être réalisée dans des locaux distincts des lieux de production.

Toutefois, lorsqu'elle comporte des enseignements pratiques, ces derniers peuvent être donnés sur les lieux de production aux conditions suivantes :

- le salarié doit être mis dans une situation pédagogique vérifiable avec des objectifs de progression définis, un programme de formation et une évaluation ;
- le salarié n'est soumis à aucune contrainte liée à la productivité.

L'action de formation doit se dérouler selon un programme préalablement établi par l'organisme de formation dont un exemplaire est remis à l'intérimaire en même temps que le contrat de mission formation.

Conformément aux dispositions du livre VI du code du travail, sont, notamment, exclus de ce type d'action de formation :

- la découverte de l'environnement de travail (visite des locaux, modalités de contrôle des horaires, etc.) ;
- la sécurité, dont celle au poste de travail ;
- la présentation de l'entreprise ;
- la montée en cadence ;
- les modes opératoires propres au poste de travail.

Une évaluation est conduite, à la fin de la formation, par le formateur auprès de chaque stagiaire et donne lieu à l'établissement d'un écrit remis à l'entreprise de travail temporaire, au salarié intérimaire et à l'OPCA de la branche à sa demande.

L'intérimaire a la possibilité de faire connaître, à l'entreprise de travail temporaire, son appréciation sur le déroulement de la formation en dehors de la présence du formateur.

Article 17.3

Rôle et responsabilité de l'organisme de formation

L'organisme de formation a l'entière responsabilité de l'action de formation qui se déroule dans les locaux de l'entreprise utilisatrice. Il lui appartient, notamment, de s'assurer que les conditions d'hygiène et de sécurité sur les lieux de formation ne font pas courir de risques aux stagiaires. Dans tous les cas, les intérimaires doivent disposer des équipements de protection collectifs et individuels adaptés et requis remis par l'entreprise utilisatrice et/ou par l'organisme de formation.

Lorsque l'activité à laquelle prépare la formation nécessite une surveillance médicale renforcée au sens de la réglementation relative à la santé au travail, les obligations correspondantes sont à la charge de l'entreprise utilisatrice, conformément à l'article L. 1251-22 du code du travail.

En cas d'accident du travail pendant la formation, il appartient à l'organisme de formation, conformément aux articles R. 6342-3 du code du travail et R. 412-5 du code de la sécurité sociale, de faire les déclarations nécessaires auprès des services compétents. L'entreprise de travail temporaire doit être immédiatement informée de tout accident du travail quelle qu'en soit la gravité ; il lui incombe de procéder aux démarches nécessaires auprès de l'organisme assurant la couverture prévoyance complémentaire des salariés intérimaires.

CHAPITRE II

PÉRIODE DE PROFESSIONNALISATION

Section 1

Période de professionnalisation pour les salariés permanents

Les périodes de professionnalisation ont pour objet de favoriser par des actions de formation le maintien dans l'emploi de salariés permanents titulaires d'un contrat à durée indéterminée.

Ces périodes de professionnalisation peuvent être mises en place d'un commun accord, soit à l'initiative de l'employeur, soit à l'initiative du salarié, dans le cadre de l'utilisation de son droit individuel à la formation et/ou de l'utilisation de son compte épargne-temps.

Article 18

Objet des périodes de professionnalisation

Les périodes de professionnalisation ont pour objet :

- soit de permettre l’acquisition d’une des qualifications prévues à l’article L. 6314-1 du code du travail :
 - soit un diplôme ou titre à finalité professionnelle enregistré dans le répertoire national des certifications professionnelles prévu à l’article L. 335-6 du code de l’éducation ;
 - soit une qualification reconnue dans les accords de branche relatifs à la classification des salariés permanents du travail temporaire ou accords d’entreprise conclus dans le cadre de l’accord de branche ;
 - soit ouvrant droit à un certificat de qualification professionnelle ;
- 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.

Article 19

Salariés permanents concernés

Les périodes de professionnalisation sont ouvertes :

- aux salariés 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 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 qui sont reconnus définitivement inaptes par le médecin du travail à occuper un emploi correspondant à leur qualification antérieure ;
- aux salariés titulaires d’un contrat conclu en application de l’article L. 5134-19-1 du code du travail ;
- aux salariés ayant au moins 1 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 ;
 - ou qui envisagent la création ou la reprise d’une entreprise ;
 - ou ayant interrompu leur activité professionnelle pour s’occuper de leurs enfants ou de leur conjoint ou ascendants en situation de dépendance ;
 - ou accédant à une qualification différente ou supérieure.

Article 20

Durée 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 permanent ; elle doit être cohérente avec l’objectif de professionnalisation défini.

En application de l’article L. 6324-5-1 du code du travail, la durée minimale des périodes de professionnalisation s’élève, sur 12 mois calendaires et pour chaque salarié en bénéficiant, à 35 heures pour les entreprises d’au moins 50 salariés.

La période de professionnalisation doit comporter au minimum 70 heures de formation, pour les entreprises de plus de 250 salariés.

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 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 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 21

Rédaction d'un document

Les modalités de mise en place de cette période de professionnalisation font l'objet d'un accord formalisé.

Sont précisés 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 2

Période de professionnalisation des salariés intérimaires

Les périodes de professionnalisation ont pour objet de favoriser par des actions de formation le maintien et/ou l'évolution dans l'emploi de salariés intérimaires.

Ces périodes de professionnalisation peuvent être mises en place d'un commun accord, soit à l'initiative de l'employeur, soit à l'initiative du salarié intérimaire, 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 œuvre hors temps de travail selon les règles légales et conventionnelles en vigueur.

Article 22

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 ;
 - ouvrant droit à un certificat de qualification professionnelle inscrit sur une liste établie par la CPNE de la branche à laquelle appartient la ou les entreprises utilisatrices dans laquelle ou lesquelles sont réalisées les périodes d'emploi.

La CPNE examine annuellement les actions menées et les modalités de mise en place au bénéfice des intérimaires de la branche.

Article 23

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 24

Déroulement et contenu de la période de professionnalisation

La durée de la période de professionnalisation est définie d'un commun accord entre l'employeur et le salarié intérimaire, en cohérence avec l'objectif de professionnalisation défini.

En application de l'article L. 6324-5-1 du code du travail, la durée minimale des périodes de professionnalisation s'élève, sur 12 mois calendaires et pour chaque salarié en bénéficiant, à 35 heures pour les entreprises d'au moins 50 salariés et à 70 heures pour les entreprises d'au moins 250 salariés. Cette durée minimale ne s'applique pas aux périodes de professionnalisation des salariés âgés d'au moins 45 ans.

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 25

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 26

Tutorat dans le cadre de période de professionnalisation

Les signataires du présent accord recommandent l'accompagnement du salarié intérimaire par un tuteur.

Le tuteur peut être choisi parmi les salariés, permanents ou intérimaires, de l'entreprise de travail temporaire reconnus pour leur expertise et capacité à accompagner les salariés intérimaires durant la période de professionnalisation.

Le tuteur assure, notamment, les missions suivantes :

- accueillir, aider, informer et guider les bénéficiaires des périodes de professionnalisation ;
- organiser avec les salariés intéressés l'activité de ces bénéficiaires dans l'entreprise et contribuer à l'acquisition des savoir-faire professionnels ;
- veiller au respect de l'emploi du temps du bénéficiaire ;
- assurer la liaison avec l'organisme ou le service chargé des actions d'évaluation, de formation et d'accompagnement des bénéficiaires à l'extérieur de l'entreprise ;
- participer à l'évaluation du suivi de la formation. Les signataires du présent accord ayant à cœur de sécuriser les parcours professionnels et d'accompagner les parcours de carrière des seniors, les fonctions tutorales pourront être confiées en priorité aux salariés seniors âgés de plus de 45 ans.

En outre, dans l'hypothèse d'un tutorat réalisé par un salarié intérimaire, les modalités de mise en œuvre de l'accord du 13 juin 2012 doivent être respectées.

Article 27

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 28

Modalités de rémunération

Pendant la durée de la formation, le salarié intérimaire est titulaire d'un contrat de mission-formation tel que prévu à l'article L. 1251-57 du code du travail. Sa rémunération est fixée comme pour une action de formation réalisée dans le cadre du plan de formation. L'IFM n'est pas due.

CHAPITRE III

INITIATIVE DU SALARIÉ

Section 1

Droit individuel à la formation (DIF)

Article 29

DIF des salariés permanents titulaire d'un CDI

Les modalités d'attribution et d'utilisation du droit individuel à la formation pour les salariés titulaires d'un CDI sont établies conformément aux dispositions de l'accord national interprofessionnel du 5 octobre 2009 et aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Les salariés permanents titulaires d'un CDI, travaillant à temps plein ayant 1 an d'ancienneté, bénéficient d'un droit individuel à la formation d'une durée de 20 heures. Ce droit est proratisé pour les salariés à temps partiel.

Article 29.1

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 d'accompagnement, de préparation et 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.

La CPNE de la branche peut proposer à l'OPCA des axes prioritaires complémentaires en fonction des métiers ou des publics.

Article 29.2

Modalités pratiques de mise en œuvre du DIF

La mise en œuvre relève de l'initiative du salarié, en accord avec son employeur.

Le choix de l'action envisagée est arrêté après accord formalisé entre l'employeur et le salarié, en tenant compte, le cas échéant, des conclusions de l'entretien professionnel prévu au chapitre I^{er} du titre III et des priorités de branche définies à l'article 29.1 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.

L'employeur dispose d'un délai de 1 mois pour formaliser sa réponse au salarié. L'absence de réponse dans ce délai vaudra acceptation.

Article 30

DIF des salariés permanents titulaires d'un CDD

Les modalités d'attribution et d'utilisation du droit individuel à la formation pour les salariés titulaires d'un CDD sont établies conformément aux dispositions de l'accord national interprofessionnel du 5 octobre 2009 et aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Les salariés permanents titulaires d'un contrat à durée déterminée peuvent, pendant la réalisation de ce contrat, demander à suivre une action de formation dans le cadre d'un DIF financé par l'OPCA de branche sur les fonds collectés au titre de la contribution CIF 1 % CDD.

Leur droit est ouvert après 4 mois, consécutifs ou non, en CDD dans l'entreprise au cours des 12 derniers mois précédant la demande, calculé *pro rata temporis* de la durée du contrat en cours et de la durée du travail pour les salariés à temps partiel.

Les salariés en CDD bénéficient des dispositions relatives à la portabilité du DIF en cas d'échéance à terme du contrat ouvrant droit à une prise en charge par le régime d'assurance chômage.

Les priorités de branche et les modalités pratiques de mise en œuvre sont les mêmes que pour le DIF des permanents titulaires d'un CDI.

L'OPCA de branche prend en charge, dans la limite de fonds disponibles, l'allocation de formation, les coûts de réalisation de l'action et les éventuels frais de transport et de repas.

Article 31

DIF des salariés intérimaires

Les parties signataires conviennent d'organiser un mécanisme de portabilité des droits acquis au sein de la branche du travail temporaire afin de permettre aux salariés intérimaires de jouir d'une portabilité conventionnelle qui s'apparente au dispositif prévu pour les salariés en CDI et en CDD par le législateur.

Article 31.1

Conditions d'acquisition du droit

L'intérimaire justifiant de 1 800 heures dans la profession du travail temporaire acquiert un droit à une action de formation d'une durée de 30 heures par tranche de 1 800 heures travaillées, dans la limite de 120 heures.

Le nombre d'heures travaillées s'apprécie sur une période de 24 mois consécutifs.

Les heures correspondant aux contrats de professionnalisation et aux contrats de formation spécifiques financés par le 0,5 % et le 0,15 % ne sont pas pris 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 Pôle emploi correspondant à la période de référence.

Article 31.2

Conditions d'utilisation du droit

L'intérimaire doit justifier de 600 heures, acquises dans l'entreprise de travail temporaire dans laquelle il fait sa demande, sur les 1 800 heures dans la profession du travail temporaire.

Le nombre d'heures travaillées s'apprécie sur une période de 24 mois consécutifs, conformément à l'article 31.1.

Le salarié intérimaire, qui souhaite utiliser son droit individuel à la formation, doit en faire la demande par écrit, par envoi recommandé avec avis de réception ou lettre remise en mains propres contre décharge, au plus tard dans les 2 mois qui suivent la dernière mission réalisée pour cette entreprise et au moins 1 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.

Le salarié intérimaire ne doit pas être titulaire d'un CDD ou d'un CDI à la date présumée de début de l'action ; à défaut, la demande n'est plus valable, sauf application des dispositions du dernier paragraphe de l'article 31.5 du présent accord.

Article 31.3

Actions éligibles

L'entreprise de travail temporaire pourra refuser les demandes dont l'objectif professionnel et d'emploi ne serait pas avéré ou démontré par le candidat.

A ce titre, sont considérées comme prioritaires :

- les actions permettant le perfectionnement et le développement des compétences ;
- les actions de bilan de compétences ;
- les actions liées à la validation des acquis de l'expérience.

La CPNE de la branche peut proposer à l'OPCA des axes prioritaires complémentaires, en fonction des travaux de l'observatoire prospectif des métiers ou des évolutions des métiers.

Article 31.4

Réponse de l'entreprise de travail temporaire

L'entreprise de travail temporaire 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'entreprise de travail temporaire procède à l'inscription du salarié intérimaire à l'action demandée. En cas de non-réponse dans le délai susvisé, la demande est réputée acceptée.

L'entreprise de travail temporaire peut, le cas échéant, proposer un autre organisme de formation permettant de répondre à la demande du salarié intérimaire. Dans ce cas, l'accord des parties est formalisé par écrit.

En cas de réponse négative, à la même demande formulée par le salarié intérimaire lors de deux exercices civils consécutifs, l'OPCA de la branche assure par priorité la prise en charge financière de l'action dans le cadre d'un congé individuel de formation, sous réserve que cette action corresponde aux priorités et aux critères définis.

Dans ce cas, l'employeur verse à l'organisme collecteur le montant de l'allocation de formation correspondant aux droits acquis par l'intéressé au titre du droit individuel à la formation et les frais de formation calculés selon les dispositions conventionnelles et légales en vigueur (9,15 € par heure acquise). La durée de la formation ainsi réalisée se déduit du contingent d'heures de formation acquis au titre du droit individuel à la formation.

Article 31.5

Déroulement des actions et portabilité des droits acquis

Les actions réalisées se déroulent en dehors des périodes de mission.

Elles peuvent, le cas échéant, se réaliser en dehors du temps de travail et donner lieu au versement de l'allocation de formation prévue à l'article L. 6321-10 du code du travail.

La prise en charge de l'entreprise porte sur les frais de transport, d'hébergement et de repas engagés, selon les dispositions conventionnelles ou légales en vigueur, ainsi que sur les frais pédagogiques et la rémunération ou l'allocation de formation prévue à l'article L. 6321-10 du code du travail.

Lorsqu'une action de formation est réalisée, la durée de l'action est déduite du droit acquis. Le solde ainsi existant peut se cumuler, à hauteur de 120 heures maximum, avec les heures nouvellement acquises conformément aux dispositions de l'article 1^{er} du présent accord.

Ainsi, le salarié qui change d'entreprise de travail temporaire pourra solliciter auprès du nouvel employeur l'utilisation du solde des droits acquis dans l'entreprise de travail temporaire précédent

dès lors qu'il justifie, conformément aux articles 31.1 et 31.2, de 1 800 heures dans la profession dont 600 heures dans l'entreprise dans laquelle il fait sa demande.

Enfin, les parties signataires s'engagent à se rapprocher des branches professionnelles dont les entreprises recourent traditionnellement au travail temporaire afin d'étudier les modalités d'une prise en compte des droits acquis des salariés intérimaires quittant la branche du travail temporaire pour un recrutement en CDD ou en CDI.

Article 31.6

Information sur les droits acquis

Les entreprises de travail temporaire et l'OPCA, dans le cadre de ses missions de conseil et de proximité, informeront les salariés intérimaires de l'existence du droit individuel à la formation, par tous moyens, une fois par an.

En outre, l'OPCA de branche proposera les modalités d'information des salariés intérimaires et des entreprises de travail temporaire sur les droits acquis disponibles.

Le comité d'entreprise, ou à défaut les délégués du personnel, est également informé dans le cadre de la consultation annuelle sur le plan de formation prévue à l'article L. 2323-34 du code du travail, des actions menées dans le cadre du droit individuel à la formation prévu par le présent accord.

Enfin, chaque année, un bilan quantitatif et qualitatif des actions d'information menées par les entreprises de travail temporaire sera réalisé en CPNE.

Article 31.7

Financement et ordre de prise en compte des demandes

Les entreprises versent chaque année à l'OPCA de branche 3 % du montant de leur contribution au plan de formation, indépendamment de l'obligation minimale de versement, pour financer les demandes de leurs salariés intérimaires entrant dans le cadre du droit individuel à la formation prévu par le présent accord.

Les demandes des salariés intérimaires sont prises en compte, dans la limite des fonds disponibles, selon les modalités définies par l'entreprise et/ou par l'OPCA.

Lorsque ce budget est épuisé le salarié intérimaire peut renouveler sa demande ultérieurement en respectant les dispositions du présent accord.

Lorsqu'il subsiste un reliquat, les fonds non utilisés et non engagés au 31 décembre de l'année au titre de la contribution de 3 % versée au FAF-TT pour le financement des droits individuels à la formation des intérimaires de chaque année sont mutualisés.

Les parties signataires conviennent d'affecter l'enveloppe mutualisée au titre de l'article 31.7 du présent accord au financement de la portabilité des droits précédemment acquis en application de l'article L. 6323-18 :

- lorsque le salarié acquiert le statut d'intérimaire et qu'il ne peut justifier des conditions prévues aux alinéas 1 et 2 de l'article 31.2 ;
- lorsque l'ancien salarié intérimaire en fait la demande, en qualité de demandeur d'emploi ;
- lorsque cette enveloppe mutualisée est épuisée, ce financement s'impute sur la fraction de la section professionnalisation arrêtée par le conseil d'administration de l'OPCA de branche.

Section 2

CIF

Article 32

CIF des salariés permanents titulaires d'un CDI

Le congé individuel de formation a pour objet de permettre à tout salarié permanent de suivre, à son initiative et à titre individuel, des actions de formation de son choix indépendamment de sa

participation aux actions comprises dans le plan de formation de l'entreprise ou mises en œuvre au titre du 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 national interprofessionnel du 5 octobre 2009 relatives au CIF.

Article 32.1

Durée de la prise en charge

La durée de la prise en charge est limitée à 1 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 32.2

Gestion des CIF

Conformément aux dispositions de l'article L. 6331-9 du code du travail, la collecte correspondant aux CIF des salariés permanents est versée à l'OPCA de la branche. Celui-ci définit les priorités d'utilisation, les critères et l'échéancier au regard duquel il examine les demandes de prise en charge. Ces éléments sont portés à la connaissance des salariés. La CPNE de la branche peut proposer des priorités professionnelles ou territoriales et les communiquer à l'OPCA de branche.

Conformément aux articles L. 6322-64 et D. 6322-79 du code du travail, le salarié qui dispose de 1 an d'ancienneté dans l'entreprise, et à sa demande, peut bénéficier d'un CIF se déroulant hors temps de travail. L'OPCA définit les modalités de prise en charge des frais afférents.

De plus, conformément à l'article L. 6322-2 du code du travail, les actions de formations du CIF peuvent s'accomplir en partie hors du temps de travail.

Article 33

CIF des salariés permanents titulaires d'un CDD

L'objectif du CIF-CDD est de permettre aux salariés permanents d'accéder à un niveau supérieur de qualification, de changer d'activité ou de profession ou d'entretenir leurs connaissances.

Afin de renforcer la cohérence des actions de formation des salariés de la branche, les salariés permanents titulaires d'un CDD peuvent demander à bénéficier d'un CIF financé par l'OPCA de branche lorsque le dernier CDD leur permettant l'accès au dispositif a été effectué dans une entreprise de travail temporaire.

L'OPCA de branche définit les priorités, les critères et l'échéancier d'examen des demandes de prise en charge au titre des CIF-CDD et des congés de bilan de compétences. Ces éléments sont portés à la connaissance du salarié.

L'ancien titulaire du contrat de travail à durée déterminée, qui a obtenu la prise en charge de tout ou partie des dépenses afférentes au CIF-CDD ou à un congé de bilan de compétences, bénéficie du statut particulier défini à l'article 83 de l'accord national interprofessionnel du 5 octobre 2009.

Article 33.1

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, 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.

Article 34

CIF des salariés intérimaires

Article 34.1

Conditions d'ouverture des droits

L'ancienneté requise pour bénéficier d'un congé individuel de formation est fixée à 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 des articles L. 2331-1 à L. 2331-4 et L. 2331-6 ou de l'article L. 2322-4 du code du travail) dans laquelle est déposée la demande d'autorisation d'absence. Ces heures s'apprécient toutes missions confondues, sur une période de référence de 18 mois précédant cette date de dépôt.

Les heures à prendre en compte pour l'appréciation des seuils requis sont les heures de travail effectif, au cours de la période de référence, auxquelles sont assimilées limitativement et dans le cadre des missions effectuées :

- les heures chômées payées à l'occasion des jours fériés, congés pour événements familiaux, congés de maternité et d'adoption, d'intempéries et de chômage partiel ;
- les heures chômées du fait de maladie ou d'accident ayant donné lieu à la délivrance d'un arrêt de travail, indemnisées ou non au titre du régime de prévoyance des intérimaires ;
- les heures restant à courir jusqu'au terme initialement prévu, en cas d'interruption de mission avant l'échéance du contrat du fait de l'entreprise utilisatrice, lorsque l'entreprise de travail temporaire n'a pas été en mesure de proposer une nouvelle mission au sens de l'article L. 1251-26 du code du travail ;
- les heures correspondant à des contrats de mission-formation dans les conditions réglementaires et conventionnelles relatives à la formation professionnelle continue ;
- les heures correspondant à des congés de formation syndicale, économique et sociale, de formation prud'homale, de formation de cadres et d'animateurs pour la jeunesse ;
- les heures d'absence au poste de travail pour l'exercice de mandat de délégué syndical, délégué du personnel, représentant syndical, représentant du personnel au comité d'entreprise, membre du CHSCT, ainsi que pour les commissions paritaires et les commissions mixtes de la profession.

Pour permettre aux salariés intérimaires titulaires d'un mandat de maintenir leur employabilité, les heures de délégation prises en dehors de toute mission sont prises en compte pour calculer le nombre d'heures requis pour bénéficier d'un CIF.

Article 34.2

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. 1251-57 du code du travail et verse à titre d'avance la rémunération et les charges assises sur cette rémunération dans les limites de la prise en charge de l'OPCA de la branche.

Du fait des conditions particulières d'emploi des salariés intérimaires, ceux-ci ne sont pas soumis aux dispositions des articles L. 6322-7 à L. 6322-9 du code du travail relatives au pourcentage d'absences simultanées et de l'article L. 6322-6 du code du travail relatives aux conditions de report de la demande de congé.

Toutefois, lorsque la demande d'autorisation d'absence introduite dans les conditions de l'article R. 6322-3 du code du travail et la date prévue de début de stage interviennent au cours d'une même mission, l'entreprise de travail temporaire peut différer la date de départ, sauf dans les cas de :

- congés individuels sanctionnés par un diplôme professionnel ou titre inscrit au répertoire national des qualifications professionnelles ayant pour but de permettre à l'intérimaire d'accéder à un niveau supérieur de qualification ou d'acquérir une qualification dans un secteur d'activité différent ;
- congés individuels dont la durée est supérieure à 1 200 heures.

Article 34.3

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 34.4

Rémunération du salarié intérimaire en CIF

Le calcul de la rémunération de référence du salarié intérimaire en congé individuel de formation s'effectue sur la base du salaire brut moyen perçu par le salarié intérimaire au cours des 600 dernières heures de mission précédant la date de dépôt de la demande d'autorisation d'absence effectuées pour le compte de l'entreprise de travail temporaire ayant accordé l'autorisation d'absence.

Pour le calcul du salaire brut moyen perçu, il convient de prendre en compte le salaire de base, les heures complémentaires ou supplémentaires, les primes de toute nature (soumises à cotisations sociales) versées au cours de la période (éventuellement *pro rata temporis* de la période prise en compte), à l'exception de l'indemnité de fin de mission, de l'indemnité compensatrice de congés payés et des remboursements de frais professionnels.

Le congé individuel de formation ouvre droit à congés payés. Le remboursement de la rémunération avancée par l'employeur, y compris l'indemnité compensatrice de congés payés, sera effectué sur la base de l'engagement retenu par l'OPCA, que ce dernier notifiera à l'employeur et au salarié intérimaire.

Le conseil d'administration de l'OPCA détermine les documents nécessaires à la détermination de la rémunération de référence.

Lorsque le congé individuel de formation comporte des séquences discontinues ou à temps partiel, seules les périodes de formation ouvrent droit à rémunération selon les dispositions qui précèdent.

Les conditions de prise en charge de tout ou partie des frais annexes (formation, transport, hébergement...) sont déterminées par l'OPCA de branche.

Article 35

CIF déroulement de carrière

Les salariés intérimaires, justifiant de l'ancienneté requise à l'article 34.1 ci-dessus et de 4 500 heures travaillées, continues ou non, au cours des 36 derniers mois dans la branche du travail temporaire, bénéficient d'une priorité dans l'attribution des congés individuels de formation lorsque la formation choisie par l'intérimaire lui permet d'acquérir une qualification supérieure à celle qu'il possède déjà lui assurant une promotion professionnelle ou de se reconverter.

L'OPCA de branche peut prévoir d'affecter à cet usage jusqu'à 40 % des fonds collectés au titre du congé individuel de formation auprès des entreprises de travail temporaire.

Article 36

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 (fin de l'arrêt maladie). 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 FAS-TT et l'AGEFIPH.

Section 3

VAE

Article 37

Validation des acquis de l'expérience pour un salarié permanent

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

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.

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.

L'OPCA de branche proposera les actions nécessaires au développement et à l'accompagnement de la VAE de salariés permanents dans les métiers de la branche du travail temporaire.

Article 38

Actions financées au titre du DIF

Un salarié permanent peut demander à utiliser son DIF dans le cadre d'une démarche de validation des acquis de l'expérience.

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

Article 39

Congé VAE

Un salarié permanent peut demander à bénéficier d'un congé de validation de l'expérience, selon les modalités prévues aux articles L. 6422-1 et suivants du code du travail. La durée du congé correspond à la durée des épreuves de validation et de préparation dans la limite fixée par le code du travail.

L'OPCA de branche prend en charge les demandes de congé selon les modalités définies aux articles L. 6422-6 et suivants du code du travail.

L'OPCA établit annuellement des priorités, communiquées aux demandeurs et aux entreprises, lorsque l'ensemble des demandes reçues simultanément ne peuvent être satisfaites.

En tout état de cause, après 20 ans d'activité professionnelle ou à compter de son 45^e anniversaire, tout salarié permanent bénéficie, sous réserve d'une ancienneté minimum 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.

Article 40

Validation des acquis de l'expérience pour un salarié intérimaire

Tout salarié intérimaire, justifiant de l'expérience requise, peut faire valider les acquis de son expérience en vue d'obtenir 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.

L'OPCA de branche proposera les actions nécessaires au développement et à l'accompagnement de la VAE de salariés intérimaires.

Article 41

Actions financées au titre du DIF

Les salariés intérimaires peuvent demander à utiliser les droits acquis au titre du DIF pour suivre une action de VAE.

Le détail de la prise en charge financière par l'entreprise de travail temporaire est précisé par écrit avant le début de l'action.

Article 42

Congé VAE

Le congé pour validation des acquis de l'expérience a pour but de permettre à tout intérimaire, désirant faire valider son expérience, de participer à des épreuves de validation organisées par un organisme habilité à délivrer un diplôme, un titre à finalité professionnelle ou un certificat de qualification.

La durée du congé VAE est celle fixée par le code du travail.

Article 42.1

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 42.2

Modalités d'obtention du congé VAE

La demande doit être faite par écrit auprès de l'entreprise de travail temporaire au plus tard 60 jours avant le début des actions de validation ou de préparation de cette validation.

La demande doit préciser le diplôme, le titre, ou le certificat de qualification demandé et indiquer les dates, la nature et la durée des actions de validation ou de préparation de cette validation ainsi que la dénomination de l'autorité ou de l'organisme qui délivre la certification.

La réponse de l'employeur, auprès duquel la demande a été faite, doit intervenir dans un délai maximum de 30 jours suivant la réception de la demande et doit être faite par écrit au salarié.

L'entreprise de travail temporaire, qui répond favorablement à cette demande, signe une autorisation d'absence. Par ailleurs, l'entreprise de travail temporaire signe avec le bénéficiaire du congé VAE, un contrat de mission-formation tel que prévu à l'article L. 1251-57 du code du travail pour la durée des épreuves de validation ou de préparation de cette validation.

Article 42.3

Prise en charge par l'OPCA de branche

Le financement des congés de validation de l'expérience est assuré par l'OPCA de branche sur les fonds collectés au titre du CIF. Une ligne budgétaire est affectée aux financements des congés VAE des salariés expérimentés (permanents et intérimaires) dans la limite de 1 % des fonds collectés.

Lorsque l'ensemble des demandes ne peuvent être satisfaites simultanément, après 20 ans d'activité professionnelle et, en tout état de cause, à compter de son 45^e anniversaire, tout salarié intérimaire bénéficie, sous réserve d'une ancienneté minimum de 1 600 heures travaillées sur les 18 derniers mois dans la branche dont 600 heures dans l'entreprise de travail temporaire auprès de laquelle est formulée la demande, d'une priorité d'accès au congé VAE.

La prise en charge de tout ou partie des dépenses afférentes à ce congé est accordée dès lors que l'ensemble des demandes reçues peuvent être simultanément satisfaites, compte tenu des priorités, critères et échéancier définis par l'OPCA de branche.

Pour compléter la prise en charge de l'OPCA de branche, l'intérimaire peut utiliser les droits ouverts au titre du DIF ou les jours épargnés dans un CET.

CHAPITRE IV

CERTIFICATIONS DE QUALIFICATION PROFESSIONNELLE (CQP)

Aux termes des dispositions de l'ANI du 5 octobre 2009, les certifications professionnelles ont pour objectif de valider une maîtrise professionnelle à la suite d'un processus de vérification de cette maîtrise. Elles constituent des indicateurs de qualification et participent à la sécurisation des parcours professionnels. Ainsi les parties signataires de cet ANI ont-elles demandé aux branches professionnelles et à leurs CPNE de préciser les modalités d'élaboration et de validation des certificats de qualification professionnelle et, le cas échéant, des autres certifications professionnelles, ainsi que les conditions propres à favoriser l'accès des salariés, dans un cadre collectif ou individuel, incluant la validation des acquis de l'expérience, à ces certifications professionnelles.

Dès le début des années 2000, la branche du travail temporaire a œuvré en collaboration avec les branches professionnelles partenaires de la profession afin de permettre aux salariés intérimaires d'accéder à leurs certificats de qualification professionnelle :

- un accord paritaire du 21 décembre 2000 autorise la délivrance des CQP dans la métallurgie (dénommés CQPM) ;
- un accord paritaire du 16 décembre 2003 autorise la délivrance de CQP du BTP ;
- un accord relatif à l'obtention des CQP est signé le 8 juillet 2004 avec diverses branches de l'industrie agroalimentaire.

Ce processus s'est accentué par l'association de la branche du travail temporaire à la démarche d'élaboration de certificats de qualification professionnelle interbranches (CQPI) mise en place par deux ou plusieurs branches professionnelles : certification professionnelle qui valide des capacités ou compétences professionnelles mises en œuvre dans l'entreprise et qui sont communes à deux ou plusieurs branches professionnelles.

Cette reconnaissance peut permettre aux salariés intérimaires de développer des voies d'accès à des missions dans plusieurs secteurs d'activité sans systématiquement devoir valider un nouveau CQP : un premier accord est signé le 17 septembre 2008 avec l'industrie du textile, et le dernier accord en date est signé le 15 février 2012 avec l'intersecteur papiers-cartons.

Les parties signataires entendent souligner leur pleine adhésion à la reconnaissance par les branches professionnelles qui font appel aux salariés intérimaires de la maîtrise professionnelle développée par ces derniers au moyen de la délivrance d'un certificat de qualification professionnelle : CQP ou CQPI.

En outre, dans la continuité du contrat d'études prospective validé en juin 2011, elles confient à la CPNE l'opportunité d'étudier la mise en place d'un CQP sur un socle commun aux salariés, intérimaires ou permanents, de la branche du travail temporaire, en évaluant, au préalable, les effets de la politique de contractualisation mise en œuvre depuis 2000 sur la sécurisation des parcours professionnels.

TITRE III
**PERMETTRE L'ACCÈS À L'INFORMATION ET À L'ORIENTATION
TOUT AU LONG DE LA VIE PROFESSIONNELLE**

CHAPITRE I^{ER}

ENTRETIEN PROFESSIONNEL ET DE DEUXIÈME PARTIE DE CARRIÈRE

Section 1

Entretien professionnel

Article 43

Bénéficiaires

Tout salarié ayant 2 ans d'ancienneté ou justifiant d'au moins 3 200 heures dans une même entreprise de travail temporaire peut bénéficier, 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.

Pour le salarié intérimaire, l'ancienneté s'apprécie toutes missions confondues sur les 36 mois précédant la date de l'entretien. A chaque entretien, il doit justifier de cette condition d'ancienneté.

Article 44

Objectif de l'entretien professionnel

La finalité de l'entretien professionnel sera de permettre à chaque salarié d'élaborer et de mettre en œuvre un projet professionnel à partir de ses souhaits et de ses aptitudes, et en fonction des perspectives d'évolution économique de l'entreprise.

Article 45

Organisation de l'entretien professionnel

Article 45.1

Contenu de l'entretien professionnel

Au cours de l'entretien professionnel seront notamment abordés :

- l'identification des objectifs de professionnalisation qui pourraient être définis au bénéfice du salarié pour lui permettre d'améliorer ses compétences et/ou renforcer sa qualification ;
- l'identification du ou des dispositifs de formation auxquels il pourrait être fait appel en fonction des objectifs retenus ;
- les moyens d'accès à l'information sur les dispositifs relatifs à l'orientation et à la formation des salariés ;
- les conditions de réalisation des actions de formation dans l'entreprise

Article 45.2

Mise en œuvre de l'entretien professionnel

L'entretien professionnel aura lieu, au minimum tous les 2 ans, à l'initiative du salarié, de l'employeur ou de son représentant et, si l'employeur le souhaite, avec un concours technique extérieur.

La périodicité de l'entretien professionnel sera réduite à 1 an pour le salarié intérimaire qui s'est porté volontaire pour exercer des fonctions de tuteur, en application de l'accord sur le tutorat intérimaire du 13 juin 2012.

L'entretien professionnel donnera lieu à une restitution écrite.

L'OPCA de branche mettra en place les moyens nécessaires afin de proposer aux entreprises des outils pour en faciliter la mise en œuvre.

La CPNE examinera les conditions de mise en œuvre de l'entretien professionnel dans la branche du travail temporaire au moyen d'un bilan qualitatif et quantitatif.

Article 45.3

Cas particulier de l'entretien professionnel des salariés intérimaires

L'entretien professionnel proposé à un salarié intérimaire pourra se dérouler, au choix de l'entreprise de travail temporaire, pendant une mission, ou à l'issue de cette dernière.

Il donnera lieu au maintien de la rémunération lorsqu'il est réalisé durant la mission.

Afin de favoriser l'accès à l'entretien professionnel en dehors de la mission, l'entreprise de travail temporaire versera à l'intérimaire une indemnisation forfaitaire globale égale à 1 heure du salaire de base, calculé sur le salaire de la dernière mission. Cette indemnisation sera soumise aux charges sociales.

Section 2

Entretien professionnel de deuxième partie de carrière

Tous les 5 ans au plus, un entretien de deuxième partie de carrière doit être proposé à l'occasion de l'entretien professionnel aux salariés ayant atteint l'âge de 45 ans et justifiant, pour les salariés intérimaires, de 1 600 heures d'ancienneté dans une même 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.

Au cours de cet entretien, seront identifiés les besoins en matière d'actions de formation et d'adaptation personnalisées contribuant à la poursuite de la carrière professionnelle du salarié et favorisant, le cas échéant, la perspective d'évolution vers un autre emploi.

Les dispositions prévues à l'article 45.3 du présent accord s'appliquent.

Par ailleurs, les parties signataires rappellent que l'accord portant mise en œuvre du tutorat intérimaire du 13 juin 2012 prévoit la tenue d'un entretien organisé entre l'entreprise utilisatrice, l'entreprise de travail et le tuteur afin de définir les attentes de chacun et de fixer les objectifs du tutorat, dans les conditions prévues par ledit accord.

CHAPITRE II

BILAN DE COMPÉTENCES

Section 1

Bilan de compétences des salariés permanents

Le bilan de compétences a pour objet de permettre aux salariés d'analyser leurs compétences professionnelles et individuelles ainsi que leurs aptitudes et leurs souhaits d'évolution.

Ces actions de bilan contribuent à l'élaboration, par le salarié concerné, d'un projet professionnel.

Article 46

Bilans de compétences à l'initiative de l'employeur

L'employeur peut proposer à un salarié permanent, sous réserve de son accord, de bénéficier d'une action de bilan de compétences. Cette action relevant du développement des compétences, se déroule pendant le temps de travail.

Les entreprises de travail temporaire prennent en charge les coûts afférents au bilan de compétences (rémunération, coût du bilan, remboursement de frais) sur leur plan de formation.

Article 47

Bilans de compétences à l'initiative du salarié

Article 47.1

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 47.2

Bilans de compétences des salariés expérimentés

Après 20 ans d'activité professionnelle et, en tout état de cause, à compter de son 45^e anniversaire, un salarié permanent en CDI peut bénéficier, sous réserve d'une ancienneté minimum de 1 an de présence dans l'entreprise de travail temporaire qui l'emploie, d'un bilan de compétences mis en œuvre en dehors du temps de travail. Les conditions d'ancienneté prévues pour le CIF et le congé de bilan de compétences ne s'appliquent pas.

La prise en charge financière du bilan de compétences est assurée, en priorité et à la demande du salarié, par le dispositif du congé de bilan de compétences prévu à l'article 47.3 de la présente section ou par celui du droit individuel à la formation prévu à la section 1 du chapitre III du titre II.

S'il est pris en charge dans le cadre du congé de bilan de compétences, il est financé par l'OPCA de branche sous réserve que l'ensemble des congés de bilan de compétences des salariés expérimentés (permanents et intérimaires) n'excède pas 1 % des fonds collectés par l'OPCA de branche au titre des congés individuels de formation.

L'OPCA de la branche, dans le cadre de ses missions de conseil et proximité, diffusera l'information nécessaire au développement de ce dispositif auprès des salariés et des entreprises. Les entreprises sont incitées à présenter ce dispositif, notamment lors de l'entretien professionnel de deuxième partie de carrière.

Article 47.3

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 bilan de compétences.

Tout salarié permanent titulaire d'un CDD doit justifier d'une ancienneté professionnelle déterminée conformément aux articles R. 6322-20 et D. 6322-21 du code du travail.

Le salarié permanent titulaire d'un CDI ou d'un CDD présente sa demande de prise en charge des dépenses afférentes à ce congé, à l'OPCA de branche.

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

- l'organisme chargé de l'exécution de ce bilan de compétences figure sur une liste établie par l'OPCA de branche. Cette liste est tenue à disposition des salariés et des entreprises ;
- l'ensemble des demandes reçues peuvent être simultanément satisfaites.

L'OPCA établit annuellement des priorités communiquées aux demandeurs et aux entreprises, lorsque l'ensemble des demandes reçues simultanément ne peuvent être satisfaites.

La prise en charge financière de l'OPCA de branche porte sur les coûts de réalisation de l'action. 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.

Section 2

Bilan de compétences des salariés intérimaires

Le bilan de compétences a pour objet de permettre aux salariés intérimaires d'analyser leurs compétences professionnelles et individuelles ainsi que leurs aptitudes et leurs souhaits d'évolution.

Ces actions de bilan contribuent à l'élaboration, par le salarié intérimaire concerné, d'un projet professionnel pouvant conduire, le cas échéant, à l'émergence d'un besoin de formation.

Article 48

Bilans de compétences à l'initiative de l'employeur

L'employeur peut proposer à un salarié intérimaire, sous réserve de son accord, de bénéficier d'un bilan de compétences, ce bilan relevant des actions de développement des compétences se déroulant 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 49

Bilans de compétences à l'initiative du salarié

Article 49.1

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 49.2

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^e 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 49.3 ci-dessous ou par celui du droit individuel à la formation prévu à la section 1 du chapitre III du titre II.

S'il est pris en charge dans le cadre du congé de bilan de compétences, il est financé par l'OPCA de branche sous réserve que l'ensemble des congés de bilan de compétences des salariés expérimentés (permanents et intérimaires) n'excède pas 1 % des fonds collectés par l'OPCA de branche au titre des congés individuels de formation.

L'OPCA de la branche, dans le cadre de ses missions de conseil et proximité, diffusera l'information nécessaire au développement de ce dispositif auprès des salariés et des entreprises. Les

entreprises sont incitées à présenter ce dispositif, notamment lors de l'entretien professionnel de deuxième partie de carrière.

Article 49.3

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 de 1 600 heures travaillées sur les 18 mois précédant le dépôt de sa demande dans la branche, dont 600 heures dans l'entreprise de travail temporaire auprès de laquelle est formulée la demande.

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.

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.

Prise en charge par l'OPCA de branche

Le salarié intérimaire présente sa demande de prise en charge, des dépenses afférentes à ce congé, à l'OPCA de branche.

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

- l'organisme chargé de l'exécution de ce bilan de compétences figure sur une liste établie par l'OPCA de branche. Cette liste est tenue à disposition des salariés et des entreprises ;
- l'ensemble des demandes reçues peuvent être simultanément satisfaites.

L'OPCA établit annuellement des priorités communiquées aux demandeurs et aux entreprises lorsque l'ensemble des demandes reçues simultanément ne peuvent être satisfaites.

La prise en charge financière de l'OPCA de branche porte sur les coûts de réalisation de l'action dans les limites prévues par le code du travail. 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 compte épargne-temps.

CHAPITRE III

PASSEPORT FORMATION

Le passeport formation est un document personnel et facultatif contenant des déclarations rédigées par son titulaire.

Ce passeport formation peut recenser notamment :

- les diplômes et les titres obtenus au cours du cursus de formation initiale ;
- les expériences professionnelles acquises lors des périodes de stage ou de formation en entreprise ;
- les certifications à finalité professionnelle délivrées sous forme de diplôme, de titre ou de certificat de qualification, obtenus dans le cadre de la formation continue ou de la validation des acquis de l'expérience ;
- la nature et la durée des actions de formation suivies au titre de la formation professionnelle, y compris celles suivies en période d'inactivité professionnelle ;
- les activités tutorales exercées ;
- le ou les emplois tenus dans une même entreprise dans le cadre d'un contrat de travail, et les connaissances, les compétences et les aptitudes professionnelles mises en œuvre dans le cadre de ces emplois ;
- dans une annexe et avec l'accord du salarié, les décisions en matière de formation qui ont été prises lors ou à l'issue des entretiens professionnels et de bilans de compétences dont il aurait bénéficié ;
- tout ou partie des informations recueillies à l'occasion de l'entretien professionnel, du bilan de compétences, ou encore du bilan d'étape professionnel ;
- les habilitations de personnes.

Les signataires du présent accord favoriseront son utilisation et son développement, notamment afin d'améliorer la lisibilité des parcours professionnels et des compétences transversales acquises par les salariés intérimaires.

L'OPCA de branche mettra en place tout moyen, en lien avec le FPSPP, pour en assurer une large promotion.

Les actions de formation réalisées dans le cadre des dispositifs de branche pourront y être mentionnées en priorité, attestées par les organismes de formation ayant organisé lesdites actions.

CHAPITRE IV

CONGÉ DE FORMATION ÉCONOMIQUE, SOCIALE ET SYNDICALE

Section 1

Congé de formation économique, sociale et syndicale des salariés permanents

Lorsque le salarié permanent participe à une action de formation dans le cadre du congé de formation économique, sociale et syndicale pendant une période de suspension de son contrat de travail, financée conformément à l'article L. 3142-8 du code du travail, sa rémunération est maintenue dans les limites prévues à cet article.

Section 2

Congé de formation économique, sociale et syndicale des salariés intérimaires

Lorsque le salarié intérimaire participe à une action de formation dans le cadre du congé de formation économique, sociale et syndicale pendant une période de suspension de son contrat de tra-

vail, financée conformément à l'article L. 3142-7 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. 3142-11 du code du travail s'appliquent.

TITRE IV

ACCOMPAGNER LA BRANCHE PAR UNE MOBILISATION EFFICIENTE DES DISPOSITIFS ET UNE VEILLE PROSPECTIVE

CHAPITRE I^{ER}

COMMISSION PARITAIRE NATIONALE POUR L'EMPLOI (CPNE)

Section 1

Missions de la CPNE

Aux termes des dispositions de l'accord national interprofessionnel (ANI) du 10 février 1969, réaffirmées par l'ANI du 5 octobre 2009, la CPNE a une attribution générale de promotion de la formation professionnelle dans son champ de compétence en liaison avec l'évolution de l'emploi dans la branche professionnelle.

Article 50

En matière d'emploi

La CPNE a un rôle d'information et d'étude sur l'évolution de l'emploi :

- l'examen de la situation de l'emploi et son évolution, en termes quantitatifs et qualitatifs, notamment dans leurs incidences sur la structure des qualifications et des besoins de formation, ceci afin de permettre l'information réciproque des partenaires sociaux ;
- l'étude et l'analyse de l'emploi et des déséquilibres entre l'offre et la demande et des raisons qui concourent à cette situation durable ;
- l'établissement d'un rapport annuel sur la situation de l'emploi.

La CPNE a également un rôle d'aide et de conseil.

En cas de licenciement collectif d'ordre économique portant sur plus de 10 salariés appartenant au même établissement, la commission peut être saisie dans les conditions suivantes :

D'un commun accord entre le chef d'entreprise et le comité d'entreprise, ou comité central d'entreprise s'il y a lieu, si des difficultés surviennent au sein du comité d'entreprise ou comité central d'entreprise au sujet des mesures sociales d'accompagnement d'un projet de licenciement collectif d'ordre économique, la commission est saisie conjointement par le président et le secrétaire.

La commission reçoit les informations suivantes :

- le nombre de salariés concernés et la nature des emplois supprimés ;
- le calendrier des licenciements ;
- les mesures examinées et décidées pour réduire les conséquences de ces décisions sur l'emploi ;
- le compte rendu ou le procès-verbal de la réunion de comité d'entreprise ayant pris la décision de saisir la commission.

La commission peut concourir à l'établissement du plan social, sans que cette intervention puisse avoir pour effet de prolonger des délais de procédure visés à l'article L. 1233-30 du code du travail.

A cet effet, elle se réunit dans un délai compatible avec le respect de ces exigences et dans tous les cas avant la 3^e réunion du comité d'entreprise.

Les avis, propositions ou recommandations de la CPNE dans ce domaine, sont adoptés à la majorité des membres présents ou représentés.

Article 51

En matière de formation professionnelle

La CPNE a une attribution générale de promotion de la formation professionnelle en évolution avec l'emploi dans la branche. Les missions de la CPNE sont les suivantes :

En ce qui concerne tous les salariés de la branche :

- examiner l'évolution quantitative et qualitative des emplois et des qualifications en tenant compte des travaux réalisés par l'observatoire des métiers et des qualifications de la branche. Les résultats de cet examen et les conclusions qu'elle en tire en matière de formation professionnelle sont mis à la disposition des entreprises, des IRP et de l'OPCA de branche et du FPE-TT ;
- élaborer des recommandations sur l'accès à la formation des salariés âgés de plus de 45 ans et pour les salariés titulaires d'une obligation d'emploi au titre de l'article L. 5212-13 du code du travail.

En ce qui concerne les salariés permanents :

- élaborer des recommandations sur l'égalité professionnelle des hommes et des femmes dans l'accès à la formation professionnelle ;
- déterminer les actions de formation ayant un objectif de professionnalisation ;
- élaborer des certificats de qualification professionnelle ;
- formuler des propositions et donner un avis, dans les conditions fixées par le CPNFP, sur les objectifs et les modalités de mise en œuvre des actions cofinancées par le fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels qui donneront lieu à contractualisation.

En ce qui concerne les salariés intérimaires :

- examiner le bilan des formations spécifiques mises en place dans le cadre d'une convention avec l'Etat comme prévu à l'article L. 6325-24 du code du travail ;
- rechercher les moyens de développer l'accueil, l'information et l'orientation des intérimaires en vue de la définition de parcours leur permettant d'évoluer professionnellement et d'intégrer le marché du travail dans de meilleures conditions ;
- proposer des recommandations et actions afin de lutter contre l'illettrisme et promouvoir la diffusion de modules de formation aux savoirs de base (français, langues étrangères, calcul, orientation...)

En ce qui concerne l'OPCA de branche :

- examiner le rapport annuel d'activité de l'OPCA de branche ;
- examiner les conditions dans lesquelles sont assurées les actions d'information et de conseil des PME sur les dispositifs de formation ;
- définir des priorités, professionnelles ou territoriales pour les CIF visant un perfectionnement professionnel ou l'accession à un niveau supérieur de qualification ;
- établir la liste des qualifications professionnelles déterminée par les partenaires sociaux dans le cadre de la négociation triennale et pour lesquels les actions de professionnalisation donnent lieu en priorité à une participation financière de l'OPCA de branche ;
- définir les priorités, les critères et l'échéancier au regard desquels l'OPCA de branche examine les demandes de financement présentées par les entreprises dans le cadre des périodes de professionnalisation.

La CPNE peut demander à l'OPCA de branche de diligenter toute étude pour préparer ses décisions.

En ce qui concerne la politique de branche :

- suivre l'application des accords conclus à l'issue de la négociation triennale de branche sur les objectifs, les priorités et les moyens de formation et, le cas échéant, mettre en œuvre les actions d'accompagnement au développement de la politique conventionnelle ;

- définir chaque année ou de façon pluriannuelle des objectifs qualitatifs et quantitatifs qui pourront être réajustés en fonction des évolutions du marché de l'emploi et des tensions sur des qualifications ;
- proposer, le cas échéant, des modifications du montant des forfaits horaires des contrats de professionnalisation ou autres dispositifs de professionnalisation ;
- rendre un avis consultatif préalable à la conclusion de contrats d'études sur les perspectives d'évolution des emplois et des qualifications (CEP) dès lors que sont sollicités des concours financiers de l'Etat ;
- rendre un avis consultatif préalable à la contractualisation entre les pouvoirs publics et la profession relative aux actions de développement de l'emploi et des compétences (ADEC).

Les organismes paritaires de branche (l'OPCA de branche, le FAS-TT...) communiquent tous les éléments de nature statistique dont ils disposent et que la CPNE considère comme nécessaires pour alimenter sa réflexion.

Section 2

Fonctionnement de la CPNE

La commission paritaire professionnelle nationale du travail temporaire (CPPN-TT) exerce, pour ce qui concerne la branche d'activité, les fonctions dévolues aux commissions paritaires nationales de l'emploi par les accords interprofessionnels du 10 février 1969 et du 5 octobre 2009.

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.

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 des problèmes de formation professionnelle ou de l'emploi. La délégation patronale peut désigner jusqu'à cinq experts.

Les remboursements de frais de transport et des pertes de salaires relatifs à la participation des représentants des organisations syndicales de salariés aux réunions de la CPNE seront effectués sur le budget de fonctionnement de la CPPN-TT, dans les conditions prévues par l'accord du 8 novembre 1984 relatif à l'indemnisation des délégués des syndicats de salariés à l'occasion des réunions de la commission paritaire professionnelle nationale du travail temporaire.

Le secrétariat de la CPNE est assuré par le secrétariat de la CPPN-TT. Le secrétariat adresse les convocations aux membres de la CPNE selon la même procédure que celle mise en place pour la CPPN-TT avec l'ordre du jour de la réunion, tel qu'il aura pu être défini à l'occasion de la réunion précédente.

L'ordre du jour est établi par la CPNE pour la séance suivante. Il est complété de la liste des affaires qui lui ont été soumises en temps utile et qui sont en état d'être examinées.

CHAPITRE II

OPCA DE BRANCHE

L'OPCA de branche est le FAF-TT créé par l'accord du 22 juin 2011 qui annule et remplace les dispositions prévues par la convention du 9 juin 1983 et ses avenants.

Le FAF-TT est investi des missions suivantes :

- développer une politique incitative d’insertion et de réinsertion professionnelle par les contrats et les périodes de professionnalisation ;
- informer et conseiller les entreprises et les salariés de la branche, et notamment les PME sur la formation professionnelle tout au long de la vie. A ce titre, il répond aux demandes présentées conjointement par le chef d’entreprise et le comité d’entreprise ;
- informer les salariés sur les dispositifs de formation, de validation des acquis de l’expérience et de bilan de compétences, leur proposer un appui à l’élaboration de leur projet et un accompagnement dans le choix de leur orientation professionnelle ;
- procéder aux évaluations, bilans, études et recherches sur la formation professionnelle, nécessaires à la réalisation de ses missions, notamment en vue d’adapter et de développer les moyens de formation aux besoins des salariés des entreprises de travail temporaire ;
- promouvoir des initiatives en vue de développer la formation des salariés les plus fragiles et des demandeurs d’emploi et des dispositions réglementaires ;
- concourir à la réalisation d’interventions expérimentales ou exemplaires intéressant l’emploi et la formation, notamment au niveau des bassins d’emploi et auprès des PME de la branche ;
- collecter les fonds des entreprises ;
- proposer des services de proximité aux entreprises et aux salariés adaptés aux spécificités de la branche et en recherchant une synergie avec les autres institutions de la branche ;
- développer des actions innovantes pour aider les entreprises à optimiser leurs budgets formation ;
- assurer une présence auprès des instances territoriales et nationales en charge des questions relatives à la formation professionnelle et à l’apprentissage ;
- optimiser les fonds de la formation de la branche, notamment par la recherche de partenariats financiers.

CHAPITRE III

OBSERVATOIRE PROSPECTIF DES MÉTIERS ET DES QUALIFICATIONS

Pour accompagner les entreprises de travail temporaire dans la définition de leurs politiques de formation ainsi que les salariés permanents et les salariés intérimaires dans l’élaboration de leurs projets professionnels, les parties signataires du présent accord décident de confier la mission d’observatoire prospectif des métiers et des qualifications à un observatoire paritaire de la branche du travail temporaire.

Aussi, conviennent-elles de se réunir afin de négocier dans le cadre d’un accord spécifique, les modalités de mise en place de l’observatoire susvisé. Durant la période transitoire nécessaire au bon déroulement du dialogue social, les dispositions ci-après s’appliquent.

Article 52

Objectifs

L’observatoire des métiers et de l’emploi 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 concourt :

En ce qui concerne les salariés permanents de la branche :

- à avoir une meilleure connaissance des métiers et des qualifications des salariés de la branche ;
- à assurer un suivi de leur évolution ;
- et à travailler sur les prévisions et les besoins à court, moyen ou long terme.

En ce qui concerne les salariés mis à disposition :

- à avoir une meilleure connaissance des évolutions des métiers et des qualifications dans les branches les plus significatives où ils sont mis à disposition ;
- à assurer un suivi de l'évolution des métiers et pratiques, selon les secteurs, les territoires... ;
- et à travailler sur les prévisions et les besoins à court, moyen ou long terme.

En ce qui concerne les missions générales :

- à avoir une meilleure connaissance des évolutions des métiers et activités de la branche par rapport et dans les autres branches (évolution du volume des emplois, évolution des typologies d'emploi... ;
- à avoir une meilleure connaissance des attentes et perceptions des entreprises et salariés vis-à-vis des activités du travail temporaire (suivi d'une cohorte d'intérimaires...).

Pour mener ses études, l'observatoire s'appuie sur les données disponibles relatives aux métiers et qualifications des salariés intérimaires et des salariés permanents, et mène ses propres études afin d'affiner les données disponibles.

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.

Article 53

Modalités de fonctionnement

L'observatoire des métiers et de l'emploi est régi dans le cadre d'une association loi 1901.

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 des métiers et de l'emploi. 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.

Chaque année, l'observatoire présente à la CPNE, réunie en formation de comité de pilotage, sur la base d'un programme de travail annuel un état détaillé de ses besoins de financement pour fonctionner qu'il fait connaître à l'OPCA de branche. En tout état de cause les frais de fonctionnement non utilisés sont reportés l'année suivante et intégrés au besoin de financement de l'année suivante.

Les frais de fonctionnement de l'observatoire sont financés conformément aux dispositions légales en vigueur. Le montant des frais de fonctionnement est déterminé sur proposition de la CPNE par le conseil d'administration de l'OPCA.

L'observatoire recherchera par ailleurs des financements complémentaires notamment auprès des services du ministère de l'emploi, du FPSPP, des régions et au niveau européen.

Des partenariats avec d'autres observatoires de branche nationaux ou régionaux pourront être développés.

Les avis et les recommandations du comité de pilotage paritaire de l'observatoire sont adoptés conformément au fonctionnement habituel de la CPNE. Ces avis et recommandations peuvent être adressés à l'OPCA de branche et aux entreprises.

TITRE V
DISPOSITIONS FINANCIÈRES

CHAPITRE I^{ER}

CONTRIBUTION DES ENTREPRISES DE TRAVAIL TEMPORAIRE
À LA FORMATION PROFESSIONNELLE

Article 54

Entreprises employant au minimum 10 salariés

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 branche :

- 0,30 % de leur masse salariale au titre du congé individuel de formation pour assurer les prises en charge suivantes :
 - le coût pédagogique des CIF des salariés intérimaires et des salariés permanents titulaires d'un CDI dans le respect de l'accord de branche et de la réglementation en vigueur ; ainsi que les salaires et les charges sociales ;
 - tout ou partie des frais de transport, d'hébergement et de repas, suivant les règles fixées par l'OPCA de branche ;
- 0,50 % de leur masse salariale pour assurer le financement des priorités de branche définies au présent accord, notamment :
 - les contrats et les périodes de professionnalisation des salariés permanents et des salariés intérimaires sur la base des forfaits fixés par la CPNE de la branche. Ceux-ci sont destinés à couvrir en tout ou partie les frais pédagogiques, les salaires, les charges sociales et les frais annexes ;
 - les contrats spécifiques pour les salariés intérimaires prévus à l'article L. 6325-24 du code du travail sur la base des forfaits fixés par la CPNE de la branche en application de la convention passée avec l'Etat ;
 - les actions de formation et d'exercice de la fonction tutorale selon les modalités fixées par la réglementation, et, le cas échéant, conventionnelles d'éligibilité ;
 - les frais de formation (frais pédagogiques et, le cas échéant, les frais de transport et d'hébergement) liés à la réalisation d'actions de formation prioritaires pour l'exercice du droit individuel à la formation des salariés de la branche professionnelle sous réserve des dispositions réglementaires et, le cas échéant, conventionnelles d'éligibilité ;
 - les frais de formation liés à la réalisation d'actions de formation prioritaires pour l'exercice de la portabilité du droit individuel à la formation des salariés de la branche professionnelle sous réserve des dispositions réglementaires et, le cas échéant, conventionnelles d'éligibilité ;
- s'agissant du solde (1,2 %), 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 ; ainsi que 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.

En outre, les entreprises de travail temporaire versent chaque année à l'OPCA de branche 3 % du montant de leur contribution au plan de formation, indépendamment de l'obligation minimale de versement susvisée, pour financer les demandes de leurs salariés intérimaires entrant dans le cadre du droit individuel à la formation prévu par le présent accord. Lorsqu'il subsiste un reliquat, les fonds non utilisés et non engagés au 31 décembre de l'année au titre de la contribution de 3 %

versée au FAF-TT pour le financement des droits individuels à la formation des intérimaires de chaque année, sont mutualisés ;

- 1 % des salaires versés aux titulaires d'un contrat de travail à durée déterminée au titre CIF CDD.

L'OPCA de branche procède à la répartition des fonds collectés des entreprises de 10 à 49 salariés et de celles qui emploient plus de 50 salariés.

Les dispositions du présent article ne font pas obstacle à l'application des dispositions de l'article L. 6331-14 du code du travail relatives aux entreprises employant de 10 à moins de 20 salariés, ni de celles des articles L. 6331-15 à L. 6331-18 du code du travail, relatives à la prise en compte d'un accroissement d'effectif.

Article 55

Entreprises employant moins de 10 salariés

La participation des entreprises employant moins de 10 salariés est égale à 0,55 % de la masse salariale.

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 contrats et les périodes de professionnalisation des salariés permanents et des salariés intérimaires sur la base des forfaits fixés par la CPNE de la branche relatifs à ce thème. Ceux-ci sont destinés à couvrir en tout ou partie les frais pédagogiques, les salaires, les charges sociales et les frais annexes ;
 - les contrats spécifiques pour les salariés intérimaires prévus à l'article L. 6325-24 du code du travail sur la base des forfaits fixés par la CPNE de la branche en application de la convention passée avec l'Etat ;
 - les actions de formation et d'exercice de la fonction tutorale selon les modalités fixées par la réglementation, et, le cas échéant, conventionnelles d'éligibilité ;
 - les frais de formation (frais pédagogiques et, le cas échéant, les frais de transport et d'hébergement) liés à la réalisation d'actions de formation prioritaires pour l'exercice du droit individuel à la formation des salariés de la branche professionnelle sous réserve des dispositions réglementaires et, le cas échéant, conventionnelles d'éligibilité ;
 - les frais de formation liés à la réalisation d'actions de formation prioritaires pour l'exercice de la portabilité du droit individuel à la formation des salariés de la branche professionnelle sous réserve des dispositions réglementaires et, le cas échéant, conventionnelles d'éligibilité ;
- le solde des versements (0,4 %) 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 œuvre d'actions de formation réalisées en dehors du temps de travail ;
 - des actions et moyens visés à l'article 2.2 de l'accord interprofessionnel du 5 décembre 2003 ;
 - de l'aide financière au remplacement de salariés permanents partis en formation selon des modalités définies par la CPNE ;
- 1 % des salaires versés aux titulaires d'un contrat de travail à durée déterminée au titre CIF CDD.

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 sont assurées la mutualisation et la gestion de ces contributions.

TITRE VI
DISPOSITIONS FINALES

Article 56

Champ d'application

Le présent accord national concerne les entreprises de travail temporaire situées sur le territoire métropolitain et dans les départements d'outre-mer.

Article 57

Durée

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Article 58

Entrée en vigueur

Le présent accord entrera en vigueur à compter de la date d'extension.

Les dispositions des articles 29 à 31 relatives au droit individuel à la formation (DIF) s'appliqueront au 1^{er} janvier 2014.

Article 59

Dispositions abrogées

Sont abrogées à partir de la date d'entrée en vigueur fixée à l'article 58 du présent accord :

- l'accord du 8 juin 2000 relatif à la mise en place d'actions de formation professionnelle dans les entreprises utilisatrices ;
- l'accord du 8 juillet 2004 relatif aux priorités et aux moyens de la formation professionnelle dans le travail temporaire, modifié par avenants du 28 février 2006, du 12 juin 2008 et du 29 janvier 2010 ;
- l'avenant n° 4 du 10 juillet 2009 à l'accord du 8 juillet 2004 relatif aux priorités et aux moyens de la formation professionnelle dans le travail temporaire, modifié par avenants du 28 février 2006, du 12 juin 2008 et du 22 janvier 2009 ;
- l'accord du 29 janvier 2010 relatif aux contrats spécifiques conclus dans le cadre de l'article L. 6325-24 du code du travail ;
- l'avenant n° 5 du 27 août 2010 à l'accord du 8 juillet 2004 relatif aux priorités et aux moyens de la formation professionnelle dans le travail temporaire, révisé par avenants du 28 février 2006, du 12 juin 2008 et du 22 janvier 2009.

Article 60

Sécurisation

Les parties signataires conviennent que le présent accord a une valeur impérative. Il ne peut y être dérogé dans un sens défavorable au salarié par accord d'entreprise, en application de l'article L. 2253-3, dernier alinéa, du code du travail.

Article 61

Modalités de révision de l'accord

Le présent accord peut être révisé ou dénoncé conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Il fera l'objet des formalités de dépôt et d'extension conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Fait à Paris, le 21 septembre 2012.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

PRISME.

Syndicats de salariés :

FS CFDT ;

FNECS CFE-CGC ;

CSFV CFTC ;

CGT-FO.

ANNEXE

LISTE DES TRAVAUX CONFIS À LA CPNE ET À L'OPCA DE BRANCHE

CPNE

Contrat d'apprentissage :

- examen des modalités d'accès au contrat d'apprentissage pour les publics rencontrant des difficultés de maîtrise des savoirs de base ;
- engagement en 2013 d'une réflexion en vue d'organiser le rôle et la place des tuteurs « intérimaires » visés par l'accord de branche du 13 juin 2012 dans le cadre de la mise en œuvre de l'apprentissage par les entreprises de travail temporaire ;

Plan de formation des salariés intérimaires :

- formalisation d'un document type sur les conditions de déroulement de l'action de développement des compétences ;
- élaboration d'un modèle type de clause de partenariat formation.

Périodes de professionnalisation des salariés intérimaires :

- examen annuel des actions menées et des modalités de mise en place au bénéfice des intérimaires de la branche ;

DIF des salariés intérimaires :

- établissement chaque année d'un bilan quantitatif et qualitatif des actions d'information menées par les entreprises de travail temporaire ;

Entretien professionnel :

- établissement d'un bilan qualitatif et quantitatif sur les conditions de mise en œuvre de l'entretien professionnel dans la branche.

OPCA de branche

Contrat de développement professionnel intérimaire (CDPI) :

- présentation d'éléments statistiques et qualitatifs sur l'insertion professionnelle des bénéficiaires de ces contrats lors du bilan annuel de l'accord ;

DIF des salariés intérimaires :

- mise en place de modalités d'information des salariés intérimaires et des entreprises de travail temporaire sur les droits acquis disponibles ;

VAE des salariés permanents et intérimaires :

- mise en place d'actions nécessaires au développement et à l'accompagnement de la VAE ;

Bilan de compétences des salariés permanents et intérimaires :

- diffusion d'information sur le dispositif ;

Passeport formation :

- promotion du dispositif en lien avec le FPSPP.