

Brochure n° 3212

Accords nationaux

ENTREPRISES DE TRAVAIL TEMPORAIRE

Personnels intérimaires

Personnels permanents

ACCORD DU 29 JANVIER 2010

RELATIF AUX CONTRATS SPÉCIFIQUES

NOR : ASET1050926M

Les partenaires sociaux ont signé le 8 juillet 2004, révisé par avenants des 28 février 2006, 10 juillet 2009 et 23 octobre 2009, un accord relatif à la mise en place de contrats spécifiques dans le cadre de l'article L. 981-4 du code du travail, devenu articles L. 6325-23 et L. 6325-24 du code du travail.

Au cours de l'année 2009, les partenaires sociaux se sont rencontrés à plusieurs reprises afin d'anticiper les impacts de la réforme en cours de la formation professionnelle sur la politique de formation de la branche, et étudier comment accompagner les mutations d'emploi en cours.

Les partenaires sociaux ont notamment constaté que le volume d'actions menées dans le cadre du CIPI (contrat d'insertion professionnelle intérimaire) et du CDPI (contrat de développement professionnel intérimaires) avait fortement augmenté au cours des 5 dernières années et que les entreprises de travail temporaire s'étaient désormais appropriées les nouveaux dispositifs créés. Ils ont également relevé que des parcours professionnels cohérents, de la remise à l'emploi au travers le dispositif CIPI à la qualification des bénéficiaires au travers d'actions menées *via* un ou plusieurs CDPI, étaient mis en place.

Après avoir dressé un bilan positif des actions menées par le biais des contrats spécifiques depuis 2005, ils ont décidé d'en faire évoluer certaines

dispositions, afin d'améliorer les conditions d'accès de certains publics, les conditions de réalisation de certaines actions, et d'assurer une meilleure coordination de l'ensemble des dispositifs existants (CIPI, CDPI, contrat de professionnalisation intérimaires, période de professionnalisation intérimaires).

Les contrats spécifiques ci-après exposés s'articulent autour :

- d'action(s) de formation(s) réalisée(s) sous contrat de mission-formation conformément à l'article L. 1251-57 du code du travail ;
- de la mise en application de la formation, réalisée sous contrat de travail temporaire.

Des actions de bilan mises en œuvre par un organisme extérieur pourront être mises en place au préalable à ces actions.

Le présent accord, conclu conformément à l'article L. 6325-24 du code du travail, modifie deux dispositifs de formation conclus dans ce cadre en permettant d'améliorer l'insertion sur le marché du travail des salariés intérimaires, et remplace dans toutes ses dispositions l'accord du 8 juillet 2004 relatif à la mise en place de contrats spécifiques et ses avenants mentionnés ci-dessus, en complétant les dispositions précédentes au regard du retour d'expérience des 5 années passées.

TITRE I^{ER}

CONTRAT D'INSERTION PROFESSIONNELLE INTÉRIMAIRE (CIPI)

Pour permettre l'insertion ou la réinsertion de certains demandeurs d'emploi, il est nécessaire de leur donner un premier ensemble de compétences suffisantes pour leur permettre de s'insérer dans un métier et les aider à reprendre contact avec le milieu du travail.

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

Article 1^{er}

Bénéficiaires

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

- les jeunes sortant du système éducatif sans expérience de l'entreprise et les salariés âgés de plus de 45 ans, quel que soit leur niveau de formation ;

- les bénéficiaires de l'obligation d'emploi tels que visés à l'article L. 5212-13 du code du travail, dont les travailleurs handicapés ;
- les bénéficiaires de dispositifs spécifiques tels que notamment le RSA, ou l'ASS ;
- les demandeurs d'emploi de longue durée ;
- les personnes ayant interrompu leur activité professionnelle pour s'occuper de leurs enfants ou de leur conjoint ou ascendants en situation de dépendance ;
- les publics agréés par Pôle emploi pour être accompagnés dans leur mise à l'emploi par les entreprises de travail temporaire d'insertion ;
- les intérimaires ayant travaillé moins de 210 heures sur les 6 derniers mois.

Article 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 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.

TITRE II

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 1^{er}

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.

Article 2

Bénéficiaires

Le CDPI est ouvert aux bénéficiaires définis aux articles ci-après.

Article 2.1

Cas général

A. – Dispositions permanentes

Ce contrat peut être proposé à un salarié intérimaire remplissant les deux conditions suivantes :

- ne pas être titulaire d'un titre professionnel ou d'un diplôme d'un niveau supérieur au niveau V. Toutefois, les salariés intérimaires titulaires d'un titre ou d'un diplôme de niveau IV pourront se voir proposer un contrat de développement professionnel intérimaire dans la mesure où ce titre ou ce diplôme n'offre pas de débouchés dans le bassin d'emploi ;
- avoir une pratique de l'entreprise acquise dans le cadre de missions de travail temporaire d'au moins 450 heures travaillées au cours des 12 mois précédant la signature du contrat.

Afin d'améliorer la construction des parcours professionnels des salariés intérimaires, un « équivalent temps » de l'indemnité compensatrice de congés payés au sens de l'article L. 1251-19 du code du travail, évalué à 10 % des heures rémunérées, est pris en compte pour l'appréciation de l'ancienneté.

B. – Dispositions transitoires

Compte tenu du contexte économique actuel, pour une durée déterminée, pour tous les contrats débutés avant le 1^{er} janvier 2011, et par dérogation aux conditions prévues à l'article II.2.1.A du titre II, le contrat peut être proposé à un salarié intérimaire remplissant les conditions suivantes :

- ne pas être titulaire d'un titre professionnel ou d'un diplôme d'un niveau supérieur au niveau V. Toutefois, les salariés intérimaires titulaires d'un titre ou d'un diplôme de niveau IV pourront se voir proposer un contrat de développement professionnel intérimaire dans la mesure où ce titre ou ce diplôme n'offre pas de débouchés dans le bassin d'emploi ;
- et avoir une pratique de l'entreprise acquise dans le cadre de missions de travail temporaire d'au moins 450 heures travaillées au cours des 18 mois précédant la signature du contrat.

Article 2.2

Salariés titulaires d'une reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH) ou bénéficiaires d'une obligation d'emploi, visés à l'article L. 5212-13 du code du travail

Ce contrat peut être proposé à tout candidat titulaire d'une reconnaissance de travailleur handicapé ou bénéficiaire d'une obligation d'emploi conformément à l'article L. 5212-13 du code du travail, sans condition

d'ancienneté professionnelle dans la branche du travail temporaire, quels que soient les titres professionnels ou diplômes obtenus.

Article 2.3

Salariés âgés de plus de 45 ans

Ce contrat peut être proposé à un salarié intérimaire âgé de plus de 45 ans, quel que soit le titre ou dernier diplôme obtenu, si le CDPI vise à maintenir et/ou insérer dans l'emploi un salarié sur un métier sans lien avec la formation ou expérience précédemment acquise.

En fonction des orientations de la politique de formation et des priorités définies dans la branche, la CPNE pourra proposer des conditions d'ancienneté professionnelle acquise dans la branche du travail temporaire spécifiques pour les salariés de plus de 45 ans.

Article 2.4

Parcours « Maîtrise des savoirs de base ou français langue étrangère (FLE) »

Les partenaires sociaux de la branche du travail temporaire se sont engagés depuis plusieurs années contre l'illettrisme et la CPNE et l'OPCA ont développé de nombreuses actions et modules de formation afin de détecter ces situations.

Afin de poursuivre ces actions, de permettre une meilleure intégration et insertion dans l'emploi des salariés intérimaires, de permettre à un salarié pouvant connaître des difficultés de maîtrise des savoirs de base, tels que la langue, la lecture, l'écriture, les calculs, le respect des règles d'hygiène et sécurité ou de comportement en entreprise, un CDPI spécifique Savoirs de base ou FLE associant l'acquisition de ces connaissances et de compétences professionnelles sera mis en œuvre.

En fonction des orientations de la politique de formation et des priorités définies dans la branche, la CPNE pourra proposer des conditions d'ancienneté professionnelle acquise dans la branche du travail temporaire spécifiques pour les salariés suivant ce dispositif particulier.

Article 2.5

Parcours « Insertion et qualification »

Les salariés intérimaires ayant suivi et achevé un CIPI peuvent bénéficier d'un CDPI, quel que soit l'ancienneté professionnelle acquise dans la branche, lorsque le CDPI débute au plus tard dans les 6 mois suivant la fin du CIPI (fin de la dernière mission).

Article 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 4

Parcours professionnels

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

TITRE III

DISPOSITIONS COMMUNES AUX CONTRATS SPÉCIFIQUES

Article 1^{er}

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 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 3

Bilan

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

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

Article 4

Sécurisation juridique du présent accord

Les entreprises n'ont pas la possibilité, par accord d'entreprise ou par accord d'établissement, de déroger aux dispositions du présent accord.

Article 5

Durée de l'accord et révision

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il peut être révisé ou dénoncé conformément aux dispositions légales en vigueur.

Article 6

Entrée en application et formalités de dépôt

Le présent accord est conclu dans le cadre de l'article L. 6325-24 du code du travail. Il entre en application concomitamment à l'accord avec l'Etat prévu audit article et au plus tôt au 1^{er} avril 2010.

Les contrats en cours au moment de l'entrée en application du présent accord se poursuivent jusqu'à leur date prévue de fin.

Le présent accord fera l'objet des formalités de dépôt légales et réglementaires conformément aux dispositions en vigueur.

Fait à Paris, le 29 janvier 2010.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

PRISME.

Syndicats de salariés :

CGT-FO ;

FS CFTD.