

Brochure n° 3212

Accords nationaux

ENTREPRISES DE TRAVAIL TEMPORAIRE
Personnels intérimaires
Personnels permanents

AVENANT N° 1 DU 1^{ER} JUILLET 2016
À L'ACCORD DU 26 SEPTEMBRE 2014 RELATIF À LA FORMATION
PROFESSIONNELLE TOUT AU LONG DE LA VIE

NOR : ASET1650944M

Entre

PRISM' emploi

D'une part, et

CGT-FO

FNECS CFE-CGC

CFTC CSFV

FS CFDT

USI CGT

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Dans le cadre de l'accord formation du 26 septembre 2014, les partenaires sociaux de la branche ont intégré le compte personnel de formation (CPF) qui constitue l'une des mesures phares de la réforme de la formation professionnelle.

Actuellement, l'accord de branche prévoit la mobilisation du CPF par les salariés intérimaires :

- soit en dehors du temps de travail à leur initiative ;
- soit en tout ou partie pendant le temps de travail avec l'accord de l'employeur.

Compte tenu des particularités du statut du salarié intérimaire qui alterne des périodes de mission et des périodes d'intermission, les partenaires sociaux de la branche souhaitent favoriser la construction des parcours professionnels des salariés intérimaires.

En conséquence les parties signataires conviennent des stipulations suivantes :

Article 1^{er}

Modification de l'article 28 de l'accord

Le texte de l'article 28 de l'accord relatif aux « Modalités de mise en œuvre du CPF » est modifié comme suit :

« 1. Le salarié mobilise à son initiative et en dehors du temps de travail, les heures acquises sur son compte personnel de formation.

2. Le salarié mobilise les heures acquises sur son compte personnel de formation, avec l'accord de l'employeur, en tout ou partie pendant le temps de travail, selon les modalités suivantes.

a) Le salarié permanent formule sa demande auprès de son employeur.

b) Le salarié intérimaire formule sa demande pendant une mission ou dans un délai de 1 mois à compter de la fin de celle-ci, auprès de l'entreprise de travail temporaire au sein de laquelle il l'a effectuée. Cette demande est effectuée dans les mêmes conditions qu'un salarié intérimaire titulaire d'un contrat de mission.

Le salarié doit à cette occasion solliciter l'accord de l'employeur sur le contenu et le calendrier de la formation au minimum :

- 60 jours avant le début de la formation si celle-ci dure moins de 6 mois ;
- 120 jours avant le début de la formation si celle-ci dure au moins 6 mois.

L'autorisation préalable de l'employeur porte uniquement sur le calendrier de la formation lorsque celle-ci :

- vise l'acquisition du socle de connaissances et de compétence défini conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur ou un accompagnement à la validation des acquis de l'expérience ;
- est suivie dans le cadre de l'abondement de 100 heures supplémentaires, ou de 130 heures pour les salariés à temps partiel, mis en œuvre au terme de l'état des lieux récapitulatif du parcours professionnel du salarié » visé à l'article 44.2 du présent accord.

A compter de la réception de la demande, l'employeur dispose d'un délai de 30 jours calendaires pour notifier sa réponse au salarié. L'absence de réponse de l'employeur dans ce délai vaut acceptation de la demande. »

Article 2

Modification de l'article 28.2 de l'accord

Le texte de l'article 28.2 de l'accord relatif au « Cas particulier des salariés intérimaires » est modifié comme suit :

« Lorsque le salarié intérimaire adresse, selon les modalités visées à l'article 28 du présent accord, une demande d'action de formation à son employeur, qui l'accepte, cette action peut se dérouler soit pendant une mission, soit en dehors d'une mission.

Si l'action de formation se déroule pendant une mission les stipulations de l'article 15.1 du présent accord s'appliquent.

Si l'action de formation se déroule entre deux missions les stipulations de l'article 15.2 du présent accord devront être respectées. »

Article 3

Entrée en vigueur. – Durée

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée et entre en vigueur dès sa signature.

Article 4

Dénonciation

Le présent avenant pourra faire l'objet d'une dénonciation conformément aux dispositions légales en vigueur.

Article 5

Sécurisation de l'accord

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 6

Dépôt et extension

Le présent accord fera l'objet des formalités de dépôt et extension dans les conditions prévues aux articles L. 2231-6 et L. 2231-7 du code du travail.

Fait à Paris, le 1^{er} juillet 2016.

(Suivent les signatures.)