

Accord relatif à la mise en place de Contrats spécifiques dans le cadre de l'article L 981-4 du code du travail

L'article L 981-4 du code du travail prévoit qu'une partie des fonds recueillis dans les conditions prévues au quatrième alinéa de l'article L 951-1 et au troisième alinéa de l'article L 952-1 est affectée au financement d'actions de formation réalisées dans le cadre de l'article L 124-21 et ayant pour objet la professionnalisation des salariés intérimaires ou l'amélioration de leur insertion professionnelle.

Le présent accord conclu conformément à l'article L 981-4 définit deux nouveaux contrats de formation permettant d'améliorer l'insertion sur le marché du travail des salariés intérimaires.

Titre I : Le Contrat d'Insertion Professionnelle Intérimaire

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 : Les 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 prévus à l'article L 323-3 du code du travail, dont les travailleurs handicapés,
- les bénéficiaires de dispositifs spécifiques tels que notamment le RMI, ou l'ASS,
- les demandeurs d'emploi de longue durée,
- les personnes ayant interrompu leur activité professionnelle pour s'occuper de leurs enfants ou de leur conjoint ou ascendants en situation de dépendance,
- les intérimaires ayant travaillé moins de 210 heures sur les six derniers mois.

Article 2 : La 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, ces heures sont encadrées par l'organisme de formation, dans une ou des entreprises utilisatrices et 105 heures en mission dans une ou des entreprises utilisatrices.

Pour les contrats d'une durée supérieure à 210 heures, la formation théorique en organisme de formation est d'une durée comprise entre 70 heures et le tiers de la durée du contrat, et la formation pratique dans l'entreprise utilisatrice ne peut être supérieure à 35 heures. Le différentiel correspond aux missions dans une ou des entreprises utilisatrices.

Les différentes périodes peuvent s'organiser successivement selon des schémas variables en fonction du contexte dans laquelle l'action se déroule.

En tout état de cause, la formation théorique doit se dérouler en dehors des locaux de l'entreprise utilisatrice.

Pendant les périodes de formation pratique l'entreprise utilisatrice est partie prenante à la convention passée avec l'organisme externe assurant la formation théorique.

A l'issue de la formation, il est remis à l'intérimaire une attestation ou tout autre document validant ladite formation.

Dans le cadre de la construction d'un parcours qualifiant, après un Contrat d'Insertion Professionnelle Intérimaire, un salarié peut se voir proposer d'autres actions dont notamment un Contrat de Développement Professionnel Intérimaire et/ou un contrat de professionnalisation.

Article 3 : La rémunération du salarié intérimaire

Pendant la formation pratique en entreprise et la formation théorique en organisme de formation le salarié intérimaire est titulaire d'un contrat de mission-formation tel que prévu à l'article L 124-21 du code du travail. La rémunération de l'intérimaire est au moins égale au SMIC. L'IFM n'est pas due.

Pendant les périodes de mission, le salarié intérimaire est titulaire d'un contrat de mission tel que prévu à l'article L 124-3 du code du travail. La rémunération du salarié est établie conformément aux dispositions de l'article L 124-4-2 du code du travail.

Titre II : Le Contrat de Développement Professionnel Intérimaire

Le Contrat de Développement Professionnel Intérimaire (CDPI) doit permettre à un salarié intérimaire, peu ou pas qualifié, d'accéder à un premier niveau de qualification ou à une qualification différente, voire complémentaire, permettant de multiplier ses opportunités d'emploi.

Dans un souci d'égalité de traitement avec les salariés permanents et afin d'optimiser la construction des parcours professionnels des intérimaires, en valorisant le travail effectué au cours des missions, un "équivalent temps" de l'indemnité compensatrice de congés payés au sens de l'article L. 124-4-3 du code du travail, évalué à 10 % des heures rémunérées, sera pris en compte pour l'appréciation des seuils d'ancienneté des salariés intérimaires en ce qui concerne l'accès au CDPI.

Article 4 : Les bénéficiaires

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

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

Article 5 : La durée du contrat

Le contrat est conclu pour la durée d'une action de formation comprise entre 175 heures et 450 heures. Cette formation peut être réalisée en continu ou en discontinu.

Dans le cadre de la construction d'un parcours qualifiant, après un Contrat de Développement Professionnel Intérimaire, un salarié peut se voir proposer d'autres actions dont notamment un autre Contrat de Développement Professionnel Intérimaire et/ou un contrat de professionnalisation.

Article 6 : Les actions de formation

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

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

A l'issue de la formation, il est remis à l'intérimaire une attestation ou tout autre document validant ladite formation.

Article 7 : La rémunération du salarié intérimaire

Pendant le contrat, le salarié intérimaire est titulaire d'un contrat de mission-formation tel que prévu à l'article L 124-21 du code du travail. Sa rémunération est fixée comme pour une action de formation réalisée dans le cadre du plan de formation. L'IFM n'est pas due.

Article 8 : les engagements des parties

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

- proposer au salarié intérimaire, dans les trois mois qui suivent la fin de la formation, une ou plusieurs missions de travail temporaire, pour une durée totale au minimum égale au tiers de la durée de la formation, et permettant de mettre en pratique les acquis de cette formation,
- accepter que l'OPCA de branche rencontre, à sa demande, l'organisme de formation et les stagiaires pour réaliser un bilan qualitatif de l'action de formation, ainsi que l'entreprise de travail temporaire pour un bilan des situations professionnelles des intérimaires à la suite du contrat.

Le salarié intérimaire s'engage à suivre la formation prévue au contrat et à accepter les missions qui lui seront proposées à l'issue du contrat.

Titre III : Dispositions diverses

Article 9 : Dispositions financières

Le financement de ces deux contrats spécifiques est assuré, par l'OPCA de branche sur les fonds collectés au titre du 0,5% et du 0,15 % dans la limite de 70 % des fonds collectés.

Sont pris en charge sur les bases définies par le présent accord :

- les actions de bilan mises en œuvre par un organisme extérieur. L'OPCA de branche appliquera le forfait suivant : 12 Euros de l'heure dans la limite de 14h,
- tout ou partie des coûts pédagogiques, des salaires et des frais annexes du salarié intérimaire pendant les périodes de formation pratique et théorique, sur la base des forfaits horaires suivants :
 - les actions de formation mises en œuvre par un organisme de formation externe : l'OPCA de branche appliquera le forfait suivant : 18 Euros,
 - les actions de formation pratique en entreprise utilisatrice : l'OPCA de branche appliquera le forfait suivant : 6 Euros.

Les dépenses non couvertes par ces forfaits sont imputables sur le plan de formation de l'entreprise de travail temporaire.

Article 10 : 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 intérimaires bénéficiaires.

Article 11 : 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 12 : Entrée en application

Le présent accord est conclu dans le cadre de l'article L 981-4 du code du travail. Il entre en application à la signature de l'accord avec l'Etat prévu audit article et au plus tôt au 1^{er} janvier 2005.

Le présent accord se substituera alors aux dispositifs antérieurs (le contrat de mission-formation insertion et le contrat de mission-formation jeunes intérimaires) tels qu'ils résultent de l'accord du 20 octobre 2000. Les contrats en cours au moment de l'entrée en application du présent accord se poursuivent jusqu'à leur date prévue de fin.

Article 13 : Durée de l'accord et révision

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

Fait à Paris, le 8 juillet 2004

Signataires

CFDT
Fédération des services

CFTC
CSFV

CFE-CGC
FNECS

CGT-FO

SETT