
Accord relatif au contrat de travail à durée indéterminée intérimaire (IDDC 2378)

PREAMBULE

Par accord du 10 juillet 2020, les partenaires sociaux de la branche du Travail Temporaire se sont engagés à ouvrir, en 2021, une négociation portant sur le CDI intérimaire, rappelant l'engagement de la branche à conforter et à défendre le statut social des salariés intérimaires, principalement au regard d'autres formes de mise à disposition moins protectrices, en particulier les formes de mise à disposition qui s'affranchissent des règles protectrices du salariat.

Dans ce cadre, ils ont engagé la présente négociation en vue de consolider le statut social des salariés intérimaires en CDI, dans le prolongement des actions de la branche en faveur de la sécurisation des parcours professionnels, l'allongement de la durée d'emploi ainsi que le développement des compétences des salariés intérimaires.

Rappel du contexte

Par accord de branche du 10 juillet 2013 « portant sur la sécurisation des parcours professionnels des salariés intérimaires », les partenaires sociaux de la branche avaient négocié la mise en œuvre et les contours d'un contrat à durée indéterminée pour les salariés intérimaires.

Cet accord avait été étendu par arrêté ministériel du 22 février 2014, lequel arrêté a été annulé par le Conseil d'Etat dans une décision du 28 novembre 2018.

L'encadrement législatif du CDI intérimaire est intervenu, dans un premier temps à titre expérimental, en application de la loi du 17 août 2015 « relative au dialogue social et à l'emploi » (article 56). Dans un second temps, la loi du 5 septembre 2018 « pour la liberté de choisir son avenir professionnel » (article 116) a introduit le « Contrat de travail à durée indéterminée intérimaire » dans le Code du travail, pérennisant la faculté pour les entreprises de travail temporaire (ETT) de conclure un CDI avec un salarié intérimaire et précisant le régime applicable aux articles L.1251-58-1 à L.1251-58-8.

Objet du présent accord

Les partenaires sociaux de la branche souhaitent tenir compte des enseignements de la mise en place du CDI intérimaire et de son déploiement depuis le second semestre 2014, suite à l'extension de l'accord du 10 juillet 2013, puis de son développement fin 2018, suite à son encadrement législatif issu de la loi du 5 septembre 2018.

Initialement, les partenaires sociaux avaient fixé un objectif de 20 000 CDI intérimaires sur trois ans (préambule de l'accord du 10 juillet 2013). En décembre 2021, le CDI Intérimaire représente presque 46 000 ETP, correspondant à 6,4% des effectifs des agences d'emploi (*Baromètre Prism'emploi décembre 2021*).

L'évolution du nombre de CDI intérimaire a connu un ralentissement en 2020 par l'effet de la crise sanitaire et économique, qui a mis en exergue la nécessité de mettre en place une démarche de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC) de branche destinée à outiller les ETT dans l'analyse et l'anticipation des besoins en compétences des secteurs utilisateurs de personnel intérimaire ainsi que les salariés dans la construction et la sécurisation de leur parcours professionnel.

L'accord de branche du 10 juillet 2020 a confié le pilotage de cette démarche de GPEC à la Commission Paritaire Nationale pour l'Emploi (CPNE) de la branche, et a confié à l'Observatoire de l'intérim et du recrutement (OIR) le soin d'analyser les évolutions des emplois, des qualifications et des compétences. Ces travaux d'analyse doivent permettre aux entreprises de disposer d'une vision actualisée des mutations de l'emploi et des besoins en compétences au plus près des réalités sectorielles et territoriales.

Dans ce contexte, les parties signataires du présent accord souhaitent prendre appui sur les dispositions conventionnelles issues de l'accord du 10 juillet 2013 portant sur le CDI intérimaire, sur celles de l'accord du 10 juillet 2020 portant sur les mesures urgentes pour faire face aux conséquences économiques de la pandémie, ainsi que sur les dispositions législatives issues de la loi du 5 septembre 2018 légalisant le CDI intérimaire.

Article 1 – Champ d'application

Article 1.1 – Cadre légal

Le contrat de travail à durée indéterminée pour l'exécution de missions successives est régi par les dispositions des articles L.1251-58-1 à L.1251-58-8 du Code du travail.

Une ETT peut conclure avec le salarié intérimaire un contrat à durée indéterminée pour l'exécution de missions successives. Chaque mission donne lieu à :

1. La conclusion d'un contrat de mise à disposition entre l'ETT et le client utilisateur, dit « entreprise utilisatrice » ;
2. L'établissement, par l'ETT, d'une lettre de mission, destinée à préciser les éléments spécifiques à la mission confiée.

Article 1.2 – Textes conventionnels applicables

Les salariés intérimaires, bénéficiaires d'un CDI, sont mis à disposition d'entreprises utilisatrices et relèvent à ce titre du champ d'application des accords nationaux professionnels concernant le personnel intérimaire des entreprises de travail temporaire (IDCC n°2378) avec, le cas échéant, des aménagements conventionnels spécifiques liés au contrat à durée indéterminée intérimaire.

Ils ne relèvent pas du champ d'application des accords nationaux professionnels concernant le personnel permanent des ETT (IDCC n°1413), lesquels ne sont pas mis à disposition d'entreprises utilisatrices.

Il n'est pas créé de champ conventionnel nouveau, les salariés intérimaires en CDI ne constituant pas une troisième catégorie de salariés des ETT.

Article 2 – Organisation du contrat de travail à durée indéterminée

La conclusion d'un CDI intérimaire ne s'impose ni à l'ETT, ni au candidat à un emploi, ni au salarié intérimaire déjà bénéficiaire d'un contrat de mission. Le CDI intérimaire participe à la construction d'un parcours professionnel et ne peut résulter que d'un accord entre l'ETT et le salarié intérimaire.

Lors de la proposition d'un CDI intérimaire, le candidat doit être informé par l'ETT des spécificités du contrat, de son fonctionnement, en particulier des droits et des obligations en découlant, par des informations claires et compréhensibles. Pour lire et comprendre le contrat avant sa signature, il bénéficie du temps nécessaire dans un délai maximum de 48 heures.

Les offres d'emploi en CDI intérimaire sont accessibles par tout moyen à tout salarié intérimaire ou à tout candidat à une embauche, sans distinction.

Une attention particulière sera accordée à la candidature des salariés intérimaires ayant une ancienneté dans l'ETT de 2400 heures dans les 24 derniers mois précédant la proposition d'un CDI intérimaire.

Article 2.1 – Organisation générale du contrat – Délai de prévenance

Le CDI conclu avec un salarié intérimaire comporte des périodes d'exécution des missions et peut comporter des périodes sans exécution de missions appelées périodes d'intermission.

Pendant les périodes d'intermission, le salarié intérimaire en CDI n'est pas à la disposition permanente et immédiate de l'ETT, mais il doit être joignable aux horaires d'ouverture de l'agence ou de l'entité afin que celle-ci puisse lui confier une nouvelle mission dans une entreprise utilisatrice dans le respect d'un délai de prévenance convenu entre les parties lors de la conclusion du contrat. Le respect d'un délai de prévenance est essentiel afin de préserver la vie personnelle et familiale du salarié intérimaire ainsi que son droit à la déconnexion.

En tout état de cause, ce délai de prévenance ne peut être inférieur à une demi-journée, soit un temps estimé de 4 heures. De plus, en cas de notification d'une mission à partir de 17 heures, ce délai de prévenance ne commence à courir qu'à partir de 8 heures le lendemain. Par conséquent, pour toute mission confiée à partir de 17 heures, la prise de poste ne sera possible qu'à partir du lendemain 12 heures, le délai de 4 heures étant comptabilisé à partir de 8 heures.

Il est également précisé que bien que ne constituant pas du temps de travail effectif, ces temps d'intermission sont assimilés à du temps de travail effectif pour la détermination des droits à congés payés et pour l'ancienneté.

Pendant les périodes d'intermission, le salarié intérimaire peut être amené à réaliser des actions de formation professionnelle visant à augmenter son employabilité et sa montée en compétences.

Article 2.2 – Période d'essai

Les parties signataires du présent accord rappellent que la période d'essai est une clause facultative du contrat de travail. La période d'essai et la possibilité de la renouveler ne se présument pas. Elles doivent être expressément stipulées dans le CDI intérimaire.

Lorsque le CDI intérimaire prévoit une période d'essai, sa durée maximale est de :

- 2 mois pour les ouvriers et les employés ;
- 3 mois pour les agents de maîtrise et les techniciens ;
- 4 mois pour les cadres.

Les parties signataires du présent accord conviennent d'adapter la durée de la période d'essai, en tenant compte de la nature spécifique du CDI intérimaire, reposant sur l'exécution de missions successives au sein d'entreprises utilisatrices diverses et dans un environnement par essence multi-sectoriel.

Par conséquent, lorsqu'une ETT embauche en CDI intérimaire un salarié intérimaire et qu'il est mis à disposition, dans le cadre de sa première lettre de mission, dans la même entreprise utilisatrice que celle dans laquelle il a réalisé sa dernière mission pour le compte de cette même ETT et sur un emploi similaire, l'ETT et le salarié peuvent convenir que la durée de la période d'essai stipulée au contrat est réduite de la durée de la mission ou des missions accomplies dans ces conditions, au sein de cette entreprise utilisatrice, au cours des 12 mois précédant l'embauche en CDI intérimaire. Si la durée de la mission ou des missions antérieures répondant à ces conditions est supérieure à la durée maximale de la période d'essai, les parties peuvent convenir de ne pas stipuler de période d'essai au CDI intérimaire.

Enfin, la période d'essai peut être renouvelée une fois, par accord écrit des deux parties intervenu au cours de la période initiale, cet accord ne pouvant résulter de la seule poursuite du travail du salarié intérimaire. La durée maximale de renouvellement est de :

- 2 mois pour les ouvriers et les employés ;
- 3 mois pour les agents de maîtrise et les techniciens ;
- 4 mois pour les cadres.

Pour le calcul de la période d'essai, il est tenu compte des périodes de mission du CDI et des périodes d'intermission du CDI.

Article 2.3 – Contenu du contrat de travail à durée indéterminée intérimaire

Le CDI intérimaire doit reprendre l'ensemble des clauses prévues à l'article L.1251-58-2 du Code du travail et notamment :

- L'identité des parties ;
- Les conditions relatives à la durée du travail acceptées par le salarié intérimaire en CDI, notamment le travail de nuit, en horaires décalés, en continu ou discontinu, en équipes, le samedi ou le dimanche ;
- Les horaires pendant lesquels le salarié intérimaire doit être joignable pendant les périodes d'intermission ;
- Le périmètre de mobilité dans lequel s'effectuent les missions, qui tient compte de la spécificité des emplois et de la nature des tâches à accomplir, dans le respect de la vie personnelle et familiale du salarié intérimaire ;
- La description des emplois correspondant aux qualifications du salarié intérimaire ;
- Le statut du salarié intérimaire (ouvrier, employé, agent de maîtrise, technicien ou cadre)
- Le cas échéant, la durée de la période d'essai et la possibilité de la renouveler ;
- Le montant de la rémunération mensuelle minimale garantie ;
- L'obligation de remise au salarié intérimaire d'une lettre de mission pour chacune des missions qu'il effectue ;
- Une clause relative à la période probatoire telle que visée à l'article 2.5.1 du présent accord.

Le CDI intérimaire mentionne également le délai de prévenance avant le début des missions convenu entre les parties, qui ne peut, en aucun cas, être inférieur au délai de prévenance tel que mentionné à l'article 2.1 du présent accord.

Article 2.3.1 – Descriptions des emplois

Lors de sa conclusion, le CDI intérimaire comporte la description des emplois, dans la limite de trois, correspondant aux qualifications du salarié, et en lien avec sa compétence professionnelle.

A l'initiative du salarié intérimaire, afin de tenir compte de son parcours de formation professionnelle au cours du contrat, la description des emplois peut être modifiée d'un commun accord entre les parties au contrat par avenant.

La détermination des emplois correspond à celle utilisée par l'administration (INSEE, Ministère) pour identifier les libellés des emplois, c'est-à-dire le codes Profession et catégorie socio-professionnelle des emplois salariés, code PCS-ESE.

Article 2.3.2 – Périmètre de mobilité pour l'exécution de missions successives

La mise à disposition auprès d'entreprises utilisatrices différentes dans des lieux de travail différents, suppose par nature des distances variables entre le lieu de résidence du salarié intérimaire ou l'agence, et les lieux de travail.

Le CDI intérimaire indique le périmètre de mobilité dans lequel s'effectuent les missions réalisées dans les entreprises utilisatrices.

Le périmètre de mobilité et son point de départ sont convenus entre les parties au moment de la conclusion du CDI intérimaire, en tenant compte de la spécificité des emplois, de la nature des tâches à accomplir, des moyens de transport et de la zone géographique des missions.

L'ETT veille à ce que le périmètre de mobilité soit fixé dans le respect de la vie personnelle et familiale du salarié intérimaire.

A défaut d'accord différent intervenu entre les parties au contrat de travail, le CDI intérimaire prévoit un périmètre de mobilité à partir du lieu de résidence du salarié intérimaire, tel qu'il est mentionné dans le contrat, correspondant à :

- Un rayon de 40 km (trajet aller) ;
- Ou une durée maximale de 1h15 en cas d'utilisation de transports en commun (trajet aller).

En tout état de cause, l'indemnisation éventuelle des frais de déplacement inhérents à cette mobilité s'apprécie par analogie avec les règles prévues par l'entreprise utilisatrice pour ses propres salariés et sera précisée, le cas échéant, dans la lettre de mission.

Par ailleurs, en cas de déménagement du salarié intérimaire en cours de contrat et sous réserve que l'ETT en soit préalablement informée, les parties échangeront sur la compatibilité du périmètre de mobilité initialement prévu au contrat avec le nouveau lieu de domicile du salarié intérimaire et envisageront les aménagements au périmètre de mobilité. Le cas échéant, un avenant au contrat de travail sera conclu.

Article 2.3.3 – Contraintes particulières d'organisation du temps de travail

Le CDI intérimaire prévoit les contraintes particulières en matière d'organisation du temps de travail acceptées par le salarié intérimaire, telles que le travail de nuit, en horaires décalés, en continu ou discontinu, en équipes, le samedi ou le dimanche.

A défaut de mention de ces contraintes dans le CDI intérimaire, la mission confiée par l'ETT, qui comporte de telles contraintes, peut être refusée par le salarié intérimaire et son refus ne peut constituer une faute.

Article 2.4 – Congés payés

Les parties signataires du présent accord rappellent aux ETT que l'ensemble des dispositions légales relatives aux congés payés applicables au CDI de droit commun, notamment le délai de prévenance, doivent être respectées dans le cadre du CDI intérimaire.

Les congés payés sont pris dans une période qui comprend dans tous les cas la période du 1^{er} mai au 31 octobre de chaque année. Ils peuvent être pris pendant les périodes d'intermission, en tenant compte de l'équilibre entre la vie professionnelle et la vie personnelle et familiale du salarié intérimaire.

Lorsque le congé principal est d'une durée supérieure à 12 jours ouvrables, il peut être fractionné avec l'accord du salarié intérimaire. Cet accord n'est pas nécessaire lorsque le congé a lieu pendant la période de fermeture de l'établissement utilisateur.

Une des fractions est au moins égale à 12 jours ouvrables continus compris entre deux jours de repos hebdomadaire.

Cette fraction continue d'au moins 12 jours ouvrables est attribuée pendant la période du 1^{er} mai au 31 octobre de chaque année.

Les périodes d'intermission sont assimilées à du temps de travail effectif pour la détermination des droits à congés payés du salarié intérimaire en CDI.

L'indemnité de congés payés est égale :

- À 1/10^{ème} de la rémunération brute totale perçue par le salarié intérimaire au cours de la période de référence ;
- Sans pouvoir être inférieure au montant de la rémunération qui aurait été perçue pendant la période de congés si le salarié intérimaire avait été en mission.

Article 2.5 – Conditions de réalisation des missions et des actions de formation

Article 2.5.1 – Conditions de réalisation des missions

La mission est la période pendant laquelle le salarié intérimaire est mis à disposition d'une entreprise utilisatrice en vue d'y travailler de manière temporaire sous le contrôle et la direction de ladite entreprise.

Les dispositions relatives aux conditions d'exécution du travail et aux conditions d'organisation du travail sont ainsi déterminées par les règles applicables dans l'entreprise utilisatrice auprès de laquelle le salarié intérimaire est mis à disposition.

Le salarié intérimaire est tenu d'accepter les missions qui lui sont confiées par l'ETT dans le respect du délai de prévenance, dès lors :

- qu'elles sont conformes aux clauses du CDI intérimaire et en particulier au périmètre de mobilité, aux emplois et aux conditions particulières d'organisation du temps de travail telles que mentionnées à l'article 2.3.3 du présent accord,
- et que la rémunération horaire n'est pas inférieure à 70% du taux horaire de la mission précédente, et au moins égale au SMIC en vigueur.

Le salarié intérimaire peut légitimement et, sans encourir aucune sanction, refuser une mission ne correspondant pas aux critères fixés ci-dessus. Dans ce cas, le refus du salarié d'exécuter la mission ne peut être assimilé à une absence injustifiée.

Le CDI intérimaire prévoit que, dans le cas où les parties dérogent d'un commun accord au périmètre de mobilité et/ou aux emplois tels que prévus dans le contrat, une période probatoire, durant laquelle le salarié peut interrompre sa mission, s'applique automatiquement.

La durée de cette période sera de :

- 2 jours si la durée de la mission est inférieure à un mois ;
- 3 jours si la durée de la mission est supérieure à un mois et inférieure ou égale à 2 mois ;
- 5 jours si la durée de la mission est supérieure à 2 mois.

Article 2.5.2 – Contenu de la lettre de mission

A l'occasion de chaque mise à disposition, l'ETT transmet au salarié intérimaire une lettre de mission, au plus tard dans les deux jours ouvrables suivant la mise à disposition.

Conformément à l'article L.1251-58-5 du Code du travail, la lettre de mission est établie par écrit et reprend l'ensemble des clauses prévues à l'article L. 1251-16 du Code du travail et notamment :

- Le motif pour lequel il est fait appel au salarié intérimaire ;
- La qualification professionnelle du salarié intérimaire en rapport avec le poste de travail occupé dans l'entreprise utilisatrice dans laquelle il est mis à disposition ;
- Le terme de la mission et la possibilité de modifier le terme de la mission ou de la renouveler ;
- Le lieu de la mission ;
- Les horaires de travail ;
- Les caractéristiques particulières du poste de travail à pourvoir et, notamment si celui-ci figure sur la liste des postes présentant des risques particuliers pour la santé ou la sécurité des salariés prévue à l'article L. 4154-2 du Code du travail ;
- La nature des équipements de protection individuelle que le salarié intérimaire utilise et précise, le cas échéant, si ceux-ci sont fournis par l'ETT ;
- Le montant de la rémunération de la mission avec ses différentes composantes, y compris, s'il en existe, les primes et accessoires de salaire que percevrait dans l'entreprise

utilisatrice, après période d'essai, un salarié de qualification professionnelle équivalente occupant le même poste de travail ;

- La clause de rapatriement à la charge de l'ETT lorsque la mission s'effectue hors du territoire métropolitain ;
- La mention selon laquelle l'embauche du salarié intérimaire par l'entreprise utilisatrice à l'issue de la mission n'est pas interdite.

Article 2.5.3 – Conditions de réalisation des périodes de formation

Le salarié intérimaire est tenu d'accepter les actions de formation professionnelle à l'initiative de l'ETT, que celles-ci se situent pendant les missions ou en dehors des missions, dans le périmètre de mobilité ou au-delà de ce périmètre. Les frais de déplacement, les dépenses de restauration et d'hébergement sont le cas échéant, pris en charge par l'ETT selon les conditions de financement des frais annexes afférents à l'action de formation concernée.

Durant l'action de formation, le salarié intérimaire en CDI perçoit une rémunération conformément aux dispositions conventionnelles en vigueur (au jour de la signature du présent accord, l'article 63 de l'accord de branche formation du 29 novembre 2019).

Le choix des actions de formation mises en place pour le salarié intérimaire en CDI prend en considération les besoins de développement de ses compétences avec une attention particulière pour le salarié dont le temps en intermission est plus élevé que la moyenne dans l'entreprise.

Article 3 – Rémunération mensuelle minimale garantie

Sans déroger au principe selon lequel le salaire est versé en contrepartie d'un travail, les parties signataires du présent accord réaffirment leur souhait d'assurer au salarié intérimaire en CDI un revenu couvrant les périodes pendant lesquelles des missions ne sont pas confiées.

Il s'agit d'une rémunération mensuelle minimale qui est garantie au salarié intérimaire en CDI englobant à la fois les temps de travail effectif des missions et les périodes non travaillées des intermissions.

Cette rémunération mensuelle minimale garantie est fixée par accord entre les parties au moment de la conclusion du CDI et son montant ne peut être inférieur à celui fixé par l'article L.1251-58-3 du Code du travail.

Pour déterminer le montant de la rémunération mensuelle minimale garantie versée au salarié intérimaire en CDI, il n'est pas tenu compte :

- de la rémunération des heures supplémentaires versées pendant les périodes de mission ainsi que la majoration de ces heures supplémentaires ;
- des primes exceptionnelles ;
- des primes liées aux conditions particulières du poste de travail telles que :
 - Les primes d'insalubrité
 - Les primes de travaux dangereux
 - Les primes de travaux pénibles
 - Les primes de froid
- des sommes versées à titre de remboursement de frais.

Pendant les missions, en application du principe d'égalité de traitement, le salarié intérimaire en CDI perçoit une rémunération qui ne peut être inférieure à celle que percevrait dans l'entreprise utilisatrice, après période d'essai, un salarié de qualification professionnelle équivalente occupant le même poste de travail.

Article 3.1 – Agents de maîtrise et cadres

Pour les salariés intérimaires agents de maîtrise et les techniciens, eu égard à leur qualification, leur autonomie et la responsabilité inhérentes à leurs fonctions, la rémunération mensuelle minimale garantie ne peut être inférieure au montant minimal fixé à l'article L.1251-58-3 du Code du travail, majoré de 15 %.

Pour les salariés intérimaires cadres, eu égard à leur qualification, leur autonomie et la responsabilité inhérente à leurs fonctions, la rémunération mensuelle minimale garantie ne peut être inférieure au montant minimal fixé à l'article L.1251-58-3 du Code du travail, majoré de 25 %.

Article 4 – Santé et sécurité

Article 4.1 – Suivi de la santé

Les obligations relatives au suivi de la santé des salariés intérimaires en CDI par les services de santé au travail relèvent des mêmes dispositions légales et réglementaires que celles relatives au suivi de la santé des salariés intérimaires en CTT.

Article 4.2 – Suivi de la sécurité

La commission paritaire nationale santé et sécurité au travail (CPNSST) a développé, en lien avec le FASTT, des outils de prévention des accidents du travail et maladies professionnelles, lesquels sont mis à la disposition des entreprises de la branche. Elle est également chargée de suivre et analyser l'évolution du taux de fréquence et de la gravité des AT/MP. A ce titre, elle est chargée de porter une attention particulière au suivi de l'accidentalité des salariés intérimaires en CDI.

Les salariés intérimaires en CDI feront l'objet d'un suivi particulier de la part des comités sociaux et économiques (CSE). Le nombre et la fréquence des accidents du travail devront pouvoir être identifiés pour cette catégorie de salariés.

L'ETT fournit au CSE une fois par an, le taux de gravité et le taux de fréquence des accidents du travail des salariés intérimaires en CDI.

L'ETT informe le CSE des accidents graves et lui communique une analyse de ces accidents.

Article 5 – Cessation du CDI intérimaire

Article 5.1 – Démission

Après la période d'essai, la démission donne lieu à un préavis d'une durée correspondant à la mission restant à courir dans la limite des délais maximum suivants :

- 1 mois pour les ouvriers et les employés ;
- 2 mois pour les agents de maîtrise et les techniciens ;
- 3 mois pour les cadres.

Le préavis est exécuté par le salarié intérimaire sauf dispense totale ou partielle accordée par l'ETT.

Il n'y a pas de préavis à respecter en période d'intermission.

Article 5.2 – Rupture du CDI intérimaire

La rupture du CDI intérimaire est réalisée selon les dispositions de droit commun applicables au CDI.

En cas de licenciement, sauf pour faute grave ou lourde, le salarié intérimaire a droit :

- à un préavis d'un mois si son ancienneté, depuis la conclusion du CDI intérimaire, est comprise entre six mois et moins de deux ans ;
- à un préavis de deux mois si son ancienneté, depuis la conclusion du CDI intérimaire, est d'au moins deux ans.

Article 6 – Parcours professionnel du salarié intérimaire en CDI

Conformément aux dispositions de l'accord du 10 juillet 2020 relatif aux mesures urgentes et structurelles permettant la reprise de l'emploi intérimaire et la sécurisation des parcours pour faire face aux conséquences économiques et sociales de l'épidémie de covid-19 dans la branche du travail temporaire, les parties signataires du présent accord s'accordent sur la nécessité d'accorder une attention particulière à la sécurisation des parcours professionnels des salariés intérimaires en CDI.

Article 6.1 – Sécurisation des compétences et des parcours professionnels des salariés intérimaires en CDI

Article 6.1.1 – Déploiement de la démarche de GPEC de branche

La démarche de GPEC initiée par la branche, en application de l'accord du 10 juillet 2020, a pour finalité d'outiller les ETT dans la préservation des compétences et des emplois de leurs salariés intérimaires en CDI.

Les parties signataires du présent accord souhaitent que les travaux confiés à l'OIR, portant sur les diagnostics territoriaux et l'étude identifiant 30 métiers à enjeu ainsi que sur les impacts induits par la crise sanitaire, permettent aux ETT de disposer d'une analyse à court et moyen terme des évolutions des emplois et des compétences des salariés intérimaires en CDI afin notamment :

- De mesurer les écarts constatés ou prévisibles entre ces évolutions et les compétences détenues par leurs salariés ;
- De s'appuyer sur ces analyses lors de l'élaboration de leur plan de développement des compétences en vue de mettre en place des actions de formation et/ou d'accompagnement destinées à renforcer leur employabilité ;
- Sur certains territoires particulièrement touchés par la crise, de s'appuyer sur une analyse fine du marché du travail et des acteurs de l'accompagnement au niveau local.
- Les ETT pourront également s'appuyer sur le référentiel des compétences transversales des salariés intérimaires réalisé par l'OIR pour sécuriser les compétences et les emplois de leurs salariés intérimaires en CDI.

Article 6.1.2 – L'entretien professionnel des salariés intérimaires en CDI

L'entretien professionnel constitue l'un des outils RH permettant à l'ETT de faire le point sur la situation de leurs salariés intérimaires en CDI et des emplois qu'ils occupent.

Conformément aux dispositions de l'accord de branche formation du 29 novembre 2019, les salariés intérimaires en CDI bénéficient, tous les deux ans, d'un entretien professionnel, sans perte de rémunération, consacré à leurs perspectives d'évolution professionnelle. Cet entretien donne lieu à la rédaction d'un document dont une copie transmise par tout moyen au salarié intérimaire.

Au cours de cet entretien professionnel, le salarié intérimaire doit *a minima* recevoir des informations relatives :

- A la validation des acquis de l'expérience ;
- A l'activation par le salarié de son compte personnel de formation ;
- Aux abondements de ce compte que l'employeur est susceptible de financer ;
- Au conseil en évolution professionnelle.

Tous les six ans, l'entretien professionnel dresse un état des lieux récapitulatif du parcours professionnel du salarié intérimaire en CDI. Cette durée s'apprécie en référence à la date de signature du CDI Intérimaire dans l'entreprise.

Cet état des lieux, qui donne lieu à la rédaction d'un document dont une copie est transmise par tout moyen au salarié intérimaire en CDI, permet de vérifier que ce dernier a bénéficié au cours des six dernières années des entretiens professionnels tous les deux ans et d'apprécier s'il a :

- Suivi au moins une action de formation ;
- Acquis des éléments de certification par la formation ou par une validation des acquis de son expérience ;
- Bénéficié d'une progression salariale ou d'une progression professionnelle.

Les parties signataires du présent accord rappellent que, dans les ETT d'au moins cinquante salariés, lorsque, au cours de ces six dernières années, le salarié intérimaire en CDI n'a pas bénéficié des entretiens prévus et d'au moins une action de formation autre que celle conditionnant l'exercice de son activité, son compte personnel de formation est abondé dans les conditions prévues par la réglementation en vigueur.

Article 6.1.3 – La mobilisation du dispositif » Pro-A »

Afin de renforcer l'employabilité des salariés intérimaires en CDI et de sécuriser leur maintien dans l'emploi, les ETT sont incitées à mobiliser la période de reconversion ou de promotion sociale par alternance, dite « Pro-A ».

Ce dispositif a pour objet de permettre à un salarié intérimaire en CDI, dont le niveau de qualification n'atteint pas le grade de la Licence (niveau 6) de changer de métier ou de profession, ou de bénéficier d'une promotion sociale ou professionnelle par des actions de formation certifiantes réalisées en alternance ou par des actions permettant de faire valider les acquis de l'expérience.

Pour ce faire, elles pourront se reporter à la liste des certifications professionnelles en vigueur issue de l'accord de branche du 22 janvier 2021.

Article 6.2 – Suivi des contrats des intérimaires en CDI

L'OIR réalise et publie une étude tous les deux ans sur le niveau de connaissance du CDI intérimaire, les éléments déterminants du choix d'y recourir ou non, les profils des salariés ainsi que les caractéristiques des entreprises utilisatrices.

Cette étude donne également des informations sur l'accompagnement des parcours des salariés intérimaires en CDI, ainsi que sur les besoins en compétences des agences d'emploi.

Article 7 – Mesures d'accompagnement des salariés permanents affectés au suivi et à l'accompagnement des salariés intérimaires en CDI

La proposition d'un CDI aux salariés intérimaires nécessite un accompagnement spécifique des salariés permanents des ETT.

Les salariés permanents en charge de la gestion et du suivi des salariés intérimaires en CDI bénéficient d'un accompagnement spécifique et le cas échéant d'une formation.

Article 8 – Dispositions relatives aux entreprises de moins de 50 salariés

En application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les parties signataires conviennent que le contenu du présent accord ne justifie pas de prévoir des stipulations spécifiques aux entreprises de moins de cinquante salariés, visées à l'article L.2232-10-1 du code du travail.

Article 9 – Clause de rendez-vous

Les partenaires sociaux de la branche conviennent de se réunir en CPPNI :

- Un an après la date d'entrée en vigueur du présent accord, pour réaliser un bilan d'application de l'accord et en assurer le suivi sur la base des résultats de l'étude de l'OIR relative au CDI intérimaire telle que prévue à l'article 6.2 du présent accord ;
- Puis au moins tous les trois ans. Sur la base de ces résultats, ils ouvriront, le cas échéant, une nouvelle négociation sur le CDI intérimaire.

Article 10 – Durée, révision et dénonciation de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il peut être révisé conformément aux dispositions des articles L.2261-7 et suivants du code du travail.

Il peut être dénoncé dans les conditions prévues aux articles L.2261-9 et suivants du code du travail.

Article 11 – Entrée en vigueur

Le présent accord entrera en vigueur le 1^{er} jour du 6^{ème} mois suivant la date de son arrêté d'extension.

Il s'applique aux CDI intérimaire conclus à compter de son entrée en vigueur, ainsi qu'aux CDI intérimaire en cours à cette date sous réserve des clauses contractuelles contraires existantes, qui ne peuvent être modifiées que par accord des parties au contrat.

Les parties signataires du présent accord conviennent de se réunir, en groupes de travail paritaires, pour élaborer un guide de présentation du présent accord, en vue de faciliter la compréhension du CDI intérimaire et de son fonctionnement par les candidats auxquels il est proposé.

Il fera l'objet des formalités de dépôt dans les conditions prévues aux articles L.2231-6, L.2261-1 et D.2231-2 du code du travail ainsi que des formalités nécessaires à son extension.

Fait à Paris, le 11 mars 2022 en un exemplaire unique signé électroniquement

	CFDT – Fédération des services
CFTC – INTERIM	CFE–CGC SNES
PRISM'EMPLOI	