

# ACCORD NATIONAL INTERPROFESSIONNEL DU 24 MARS 1990 RELATIF AUX CONTRATS DE TRAVAIL À DURÉE DÉTERMINÉE ET AU TRAVAIL TEMPORAIRE

## PRÉAMBULE

Le contrat à durée indéterminée est la forme normale et générale du contrat de travail. Il doit être utilisé chaque fois que l'emploi proposé peut être stable.

Le contrat de travail à durée déterminée et le contrat de travail temporaire constituent des moyens de faire face à des besoins momentanés de main-d'œuvre auxquels il ne peut être répondu par une modification immédiate de l'organisation du travail ou par du personnel permanent. Ils ne doivent pas avoir pour but ou pour effet d'entraîner une transformation d'emplois permanents en emplois non permanents ou d'éluder des dispositions législatives, réglementaires ou conventionnelles. Les partenaires sociaux rappellent la priorité qu'ils accordent à la gestion prévisionnelle de l'emploi et au développement de l'emploi stable.

Ainsi conçus, le contrat de travail à durée déterminée et le contrat de travail temporaire remplissent une fonction de complémentarité dont l'utilité économique, dans un environnement en perpétuelles fluctuations et un contexte de concurrence mondiale, est indéniable.

Le respect d'une telle conception conduit notamment à :

- ne recourir à ces formes d'emplois que pour faire face à des besoins momentanés de renfort, de transition et de remplacement objectivement identifiables, notamment par le comité d'entreprise, ou, à défaut, par les délégués du personnel, dans le cadre de leurs attributions respectives concernant l'évolution de la situation de l'emploi dans l'entreprise,

- s'interdire d'y recourir pour remplacer des salariés dont le contrat serait suspendu par suite d'un conflit collectif,

- faire en sorte que, soit par leur durée, soit par leur succession pour un même salarié ou sur un même poste, des contrats de travail à durée déterminée ou des missions de travail temporaire ne se substituent pas à des emplois permanents, ou n'aient pas pour objet de maintenir un volume permanent d'emplois non permanents.

En outre, le contrat de travail à durée déterminée et le contrat de travail temporaire ne doivent pas être un facteur de discrimination sociale à l'égard des salariés qui, soit par choix, soit par nécessité, occupent ces formes particulières d'emploi. A cette condition, elles peuvent, au contraire, constituer l'un des moyens permettant de contribuer à l'insertion ou à la réinsertion professionnelle de personnes privées d'emploi.

La mise en oeuvre d'un tel principe requiert l'adoption de solutions pratiques, destinées à permettre aux salariés sous contrat de travail à durée déterminée ou sous contrat de travail temporaire de bénéficier d'un niveau de garanties et de protection sociale au moins égal, compte tenu de leur spécificité respective, à celui dont bénéficient en général les salariés permanents.

De ce point de vue, il convient notamment de reconnaître un rôle majeur à la formation professionnelle dans le processus d'insertion ou de réinsertion de ces salariés dans des emplois durables. Le développement de la formation au bénéfice des intéressés, qu'appelle la reconnaissance de ce rôle, requiert des moyens financiers adaptés. Pour les salariés sous contrat de travail à durée déterminée, il nécessite, en outre, la mise en place, compte tenu des caractéristiques de leur contrat de travail, d'un dispositif spécifique et différencié, destiné tant à leur permettre d'accéder effectivement à la formation professionnelle suivant

des modalités propres, que d'en bénéficier à égalité de possibilités avec les salariés occupés dans des emplois permanents.

En conséquence, les parties signataires du présent accord ont adopté les dispositions ci-après, destinées à constituer un ensemble cohérent, équilibré et stable de règles visant à assurer la mise en oeuvre et le respect des principes directeurs énoncés ci-dessus.

## **TITRE I - DISPOSITIONS GÉNÉRALES**

### **Article 1**

Les contrats de travail à durée déterminée et les missions de travail temporaire ne peuvent avoir ni pour objet, ni pour effet, de pourvoir durablement des emplois liés à l'activité normale et permanente de l'entreprise. Il ne peut y être fait appel, en dehors des dispositions prévues à l'article L. 122-2 du code du Travail, que pour l'exécution d'une tâche précise et temporaire, dans les seuls cas énumérés aux articles 2 à 4 ci-après.

### **Article 2**

L'entreprise peut avoir recours à des salariés sous contrat de travail à durée déterminée ou sous contrat de travail temporaire pour faire face à des remplacements de salariés dans les cas suivants :

1°) absence ou suspension temporaire du contrat de travail d'un salarié ne résultant pas d'un conflit collectif du travail ;

2°) attente, dans la limite d'une durée de 9 mois, de l'embauche définitive d'un salarié sous contrat à durée indéterminée, lorsque le candidat pressenti pour occuper le poste à pourvoir n'est pas immédiatement disponible ;

3°) remplacement d'un salarié sous contrat à durée indéterminée ayant définitivement quitté son poste de travail et ne pouvant être remplacé par un autre salarié sous contrat à durée indéterminée, en raison d'arrêts d'activité ou de changements de techniques de production ou de matériels expressément prévus, ayant fait l'objet d'une saisine du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel, s'il en existe, et devant, dans un délai maximum de 24 mois, aboutir à des suppressions d'emplois dans l'entreprise.

### **Article 3**

L'entreprise peut, par ailleurs, avoir recours à des salariés sous contrat de travail à durée déterminée ou sous contrat de travail temporaire pour faire face à des variations d'activité dans les cas suivants :

1°) accroissement temporaire d'activité ;

2°) exécution d'une tâche occasionnelle, précisément définie et non durable, ne relevant pas de l'activité normale de l'entreprise ;

3°) survenance dans l'entreprise d'une commande exceptionnelle, notamment à l'exportation, dont l'importance nécessite la mise en oeuvre de moyens quantitativement ou qualitativement exorbitants de ceux qu'elle utilise ordinairement ;

4°) sans préjudice des dispositions du 4°) de l'article 17 ci-après, travaux urgents dont l'exécution immédiate est nécessaire pour prévenir les accidents imminents, organiser les mesures de sauvetage ou réparer les insuffisances du matériel, des installations ou des bâtiments présentant un danger pour les personnes.

#### **Article 4**

L'entreprise peut également avoir recours à des salariés sous contrat de travail à durée déterminée ou sous contrat de travail temporaire pour faire face aux variations inhérentes à la nature de ses activités :

1°) pour les emplois à caractère saisonnier (1) ;

2°) pour les emplois pour lesquels, dans certains secteurs d'activité, il est d'usage constant de ne pas recourir au contrat à durée indéterminée en raison de la nature de l'activité exercée et du caractère par nature temporaire de ces emplois ; la liste de ces secteurs figure en annexe ; elle peut être modifiée par voie de convention ou d'accord collectif étendu.

#### **Article 5**

1°) Le contrat de travail à durée déterminée et la mission de travail temporaire doivent comporter un terme fixé avec précision. Ce terme doit être fixé dès la conclusion du contrat de travail à durée déterminée ou dès la conclusion du contrat de mise à disposition qui lie l'entreprise utilisatrice à l'entreprise de travail temporaire.

Le contrat de travail à durée déterminée et le contrat de travail temporaire peuvent être renouvelés une fois pour une durée qui, ajoutée à la durée du contrat initial, ne peut excéder la durée maximale découlant du 2°) du présent article. Les conditions de renouvellement sont stipulées dans le contrat ou font l'objet d'un avenant soumis au salarié avant le terme initialement prévu.

2°) La durée totale de ces contrats, compte tenu, le cas échéant, du renouvellement, ne peut excéder 18 mois. Cette durée est ramenée à 9 mois dans les cas prévus au 2°) de l'article 2 (attente de l'embauche définitive d'un salarié sous contrat à durée indéterminée) et au 4°) de l'article 3 (travaux urgents). Elle est portée à 24 mois lorsque le contrat est exécuté à l'étranger, et dans les cas prévus au 3°) de l'article 2 (départ définitif d'un salarié précédant la suppression de son poste de travail) et au 3°) de l'article 3 (commande exceptionnelle). Dans ce dernier cas, cette durée ne peut être inférieure à 6 mois.

3°) Lorsque le contrat de travail est conclu au titre des 1°) et 2°) de l'article 2 (absence temporaire et attente de l'embauche définitive d'un salarié sous contrat à durée indéterminée) ou au titre de l'article 4 (variations inhérentes à la nature de l'activité), il peut ne pas comporter un terme précis ; il doit alors être conclu pour une durée minimale et il a pour terme la fin de l'absence du salarié remplacé ou la réalisation de l'objet pour lequel il a été conclu.

#### **Article 6**

La possibilité pour l'entreprise de faire usage des cas de recours visés au 3°) de l'article 2 (départ définitif d'un salarié précédant la suppression de son poste de travail) et au 3°) de l'article 3 (commande exceptionnelle) est subordonnée à la consultation préalable du comité d'entreprise, ou, à défaut, des délégués du personnel, s'il en existe.

#### **Article 7**

Il ne peut être fait appel à des salariés sous contrat de travail à durée déterminée ou sous contrat de travail temporaire par les établissements ayant procédé à un licenciement économique dans les 6 mois précédant l'entrée en fonction des intéressés, en vue de pourvoir des postes concernés par ledit licenciement, pour les motifs prévus aux 1°) et 2°) de l'article 3 (accroissement temporaire d'activité et tâche occasionnelle).

Toutefois, sans préjudice des dispositions relatives à la priorité de réembauchage, ces dispositions ne font pas obstacle au recours à des salariés sous contrat de travail à durée déterminée ou sous contrat de travail temporaire en vue de pourvoir les postes précités, pour les motifs prévus aux 1°) et 2°) de

---

(1) Le caractère saisonnier concerne des tâches normalement appelées à se répéter chaque année à dates à peu près fixes, en fonction du rythme des saisons ou des modes de vie collectifs.

l'article 3, lorsque la durée du contrat ou de la mission, non susceptible de renouvellement, n'excède pas 3 mois.

Cette possibilité est subordonnée à l'information et à la consultation préalable du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel, s'il en existe.

## **Article 8**

1°) Chaque trimestre, dans les entreprises d'au moins 300 salariés et chaque semestre dans les autres, le chef d'entreprise informe le comité d'entreprise de la situation de l'emploi qui est analysée en retraçant, mois par mois, l'évolution des effectifs suivant une ventilation par catégorie professionnelle faisant apparaître le nombre de salariés sous contrat de travail à durée indéterminée, le nombre de salariés sous contrat de travail à durée déterminée, le nombre de salariés sous contrat de travail temporaire, le nombre de salariés appartenant à une entreprise extérieure. Le chef d'entreprise doit également présenter au comité les motifs l'ayant amené à recourir aux trois dernières catégories de personnel susmentionnées. Il lui communique, enfin, le nombre des journées de travail effectuées par les salariés sous contrat de travail à durée déterminée et sous contrat de travail temporaire. A cette occasion, le comité peut prendre connaissance des contrats passés avec les entreprises de travail temporaire pour la mise à disposition des salariés sous contrat de travail temporaire ainsi qu'avec les établissements de travail protégé lorsque les contrats passés avec ces établissements prévoient la formation et l'embauche par l'entreprise de travailleurs handicapés.

2°) Si, dans la période comprise entre deux des réunions du comité prévues au 1°) ci-dessus, le nombre des salariés occupés dans l'entreprise sous contrat de travail à durée déterminée et sous contrat de travail temporaire connaît un accroissement important par rapport à la situation existant lors de la dernière réunion précitée du comité, l'examen de cette question est inscrit de plein droit, à la demande de la majorité des membres du comité, à l'ordre du jour de la première réunion ordinaire du comité à venir.

Lors de cette réunion, le chef d'entreprise est alors tenu de communiquer au comité d'entreprise le nombre de salariés sous contrat de travail à durée déterminée ou sous contrat de travail temporaire, les motifs l'ayant amené à y recourir ainsi que le nombre des journées de travail effectuées par les intéressés.

## **Article 9**

1°) A l'occasion de la négociation annuelle de branche, les parties examineront, en fonction des données disponibles, l'évolution du nombre des contrats de travail à durée déterminée et des missions de travail temporaire dans la branche, lors de l'examen de la situation de l'emploi prévu par l'article L. 132-12 du code du Travail sur la base du rapport remis à cet effet par la partie patronale en application dudit article.

Au plus tard lors de la première négociation annuelle suivant l'entrée en vigueur du présent accord, les parties examineront si les caractéristiques de la branche nécessitent l'adoption de mesures particulières pour l'application du présent accord, notamment pour les emplois à caractère saisonnier.

2°) A l'occasion de la négociation annuelle d'entreprise, les parties examineront l'évolution du nombre des contrats à durée déterminée et des missions de travail temporaire dans l'entreprise ainsi que celle du nombre des journées de travail effectuées par les intéressés, lors de l'examen de la situation de l'emploi prévu par l'article L. 132-27 du code du Travail.

## **Article 10**

Le contrat de travail à durée déterminée doit être établi par écrit et comporter la définition précise de son motif ; à défaut, il est réputé conclu pour une durée indéterminée.

Il doit, par ailleurs, expressément mentionner :

- le nom et la qualification du salarié remplacé lorsqu'il est conclu en application de l'article 2 ;

- la date d'échéance du terme et, le cas échéant, une clause de renouvellement lorsqu'il comporte un terme précis ;
- la durée minimale pour laquelle il est conclu lorsqu'il ne comporte pas de terme précis ;
- la désignation, sans préjudice des dispositions du 2°) de l'article 17 ci-après, du poste de travail ou de l'emploi occupé ou, lorsqu'il est conclu au titre du 2°) de l'article L. 122-2 du code du Travail, de la nature des activités auxquelles participe l'intéressé durant son séjour dans l'entreprise ;
- l'intitulé de la convention collective applicable ;
- la durée de la période d'essai éventuellement prévue ;
- le montant de la rémunération et de ses différentes composantes (y compris, s'il en existe, les primes et accessoires de salaire) ;
- le nom et l'adresse de la caisse de retraite complémentaire, ainsi que, le cas échéant, ceux de l'organisme de prévoyance.

### **Article 11**

Outre les mentions déjà prévues par l'article L. 124-4 du code du Travail, le contrat de travail qui lie l'entrepreneur de travail temporaire à chacun des salariés mis à la disposition provisoire d'un utilisateur, doit comporter le nom et l'adresse de la caisse de retraite complémentaire et de l'organisme de prévoyance dont relève l'entreprise de travail temporaire.

### **Article 12**

1°) Le salarié sous contrat de travail à durée déterminée ou sous contrat de travail temporaire ne peut percevoir une rémunération inférieure au montant de la rémunération que percevrait dans l'entreprise où il travaille, après période d'essai, un salarié sous contrat à durée indéterminée de qualification équivalente occupant les mêmes fonctions.

2°) Dans le cas du travail temporaire, le montant de la rémunération de référence visée au 1°) du présent article, en deçà de laquelle le titulaire d'un contrat de travail temporaire ne peut être rémunéré, doit figurer dans le contrat de mise à disposition qui lie l'entreprise utilisatrice à l'entreprise de travail temporaire, avec ses différentes composantes (y compris, s'il en existe, les primes et accessoires de salaire).

### **Article 13**

Par dérogation aux dispositions de l'article L. 223-2 du code du Travail, le salarié lié par un contrat de travail à durée déterminée a droit à une indemnité compensatrice de congés payés au titre du travail effectivement accompli durant ce contrat qu'elle qu'ait été sa durée, dès lors que le régime de prise des congés applicable dans l'entreprise ne lui permet pas une prise effective de son congé.

Le montant de l'indemnité, calculé en fonction de cette durée, ne peut être inférieur au dixième de la rémunération totale brute due au salarié. L'indemnité est versée à la fin du contrat, sauf si les relations contractuelles se poursuivent par un contrat à durée indéterminée.

### **Article 14**

Lorsqu'à l'issue d'un contrat de travail à durée déterminée, les relations contractuelles de travail ne se poursuivent pas par un contrat de travail à durée indéterminée, le salarié a droit à une indemnité de fin de contrat qui constitue un complément de salaire.

Cette indemnité est calculée en fonction de la rémunération du salarié et de la durée du contrat. Elle est égale à 6 % du montant de la rémunération totale brute due au salarié pendant la durée du contrat et s'ajoute à celle-ci.

Elle est versée au salarié à l'issue de son contrat de travail à durée déterminée, avec son dernier salaire, et son montant doit figurer sur le bulletin de salaire correspondant.

Elle n'est pas due :

- dans le cas de contrats de travail à durée déterminée au titre de l'article 4 ci-dessus (variations inhérentes à la nature de l'activité) ou au titre de l'article L. 122-2 du code du Travail, sauf dispositions conventionnelles plus favorables ;

- dans le cas de contrats de travail à durée déterminée conclus avec des jeunes pour la durée de tout ou partie de leurs vacances scolaires ou universitaires ;

- en cas de refus par le salarié d'accepter la conclusion d'un contrat à durée indéterminée pour occuper le même emploi ou un emploi similaire, assorti d'une rémunération au moins équivalente ;

- en cas de rupture anticipée du contrat due à l'initiative du salarié, à sa faute grave ou à un cas de force majeure.

## **Article 15**

Lorsqu'à l'issue d'une mission, le salarié sous contrat de travail temporaire ne bénéficie pas immédiatement d'un contrat à durée indéterminée avec l'entreprise dans laquelle il était détaché, il a droit à une indemnité de fin de mission (1) qui constitue un complément de salaire.

Cette indemnité est calculée en fonction de la rémunération du salarié et de la durée de la mission. Elle est égale à 10 % du montant de la rémunération totale brute due au salarié pendant la durée de son contrat et s'ajoute à celle-ci.

Elle est versée au salarié par l'entreprise de travail temporaire à l'issue de chaque mission effectivement accomplie, avec le dernier salaire dû au titre de celle-ci, et doit figurer sur le bulletin de salaire correspondant.

Elle n'est pas due :

1°) dans le cas de contrats de travail temporaire conclus au titre de l'article 4 ci-dessus (variations inhérentes à la nature de l'activité) ;

2°) dans le cas de contrats de travail temporaire conclus dans le cadre de l'article L. 124-21 du code du Travail ;

3°) si le contrat est rompu à l'initiative du salarié, pour faute grave de celui-ci ou en cas de force majeure.

L'exclusion visée au 1°) du présent article est subordonnée à la conclusion d'un accord collectif étendu entre les organisations professionnelles d'employeurs et de salariés de la branche du travail temporaire.

## **TITRE II - DISPOSITIONS SPÉCIFIQUES**

### **CHAPITRE I - PRÉVENTION DES RISQUES PROFESSIONNELS**

#### **Article 16**

1°) Pendant toute la durée de leur contrat de travail ou de leur mission, les salariés sous contrat de travail à durée déterminée et les salariés sous contrat de travail temporaire doivent se voir appliquer, dans l'établissement où ils sont occupés, les mêmes règles d'hygiène et de sécurité que les salariés sous contrat à durée indéterminée du même établissement.

---

(1) Cette dénomination se substitue à la dénomination d'«indemnité de précarité d'emploi» qui était jusqu'à présent retenue.

2°) Le chef de l'entreprise utilisatrice précise la nature des équipements de protection individuelle que le salarié sous contrat de travail temporaire doit utiliser, eu égard aux caractéristiques du poste de travail auquel il doit être affecté. Le contrat de mise à disposition du salarié fait mention de ces indications.

Les équipements de protection individuelle sont fournis par l'entreprise utilisatrice. Toutefois, certains équipements de protection individuelle personnalisés (casques et chaussures de sécurité) peuvent être fournis par l'entreprise de travail temporaire ; il en est fait alors expressément mention dans le contrat de mise à disposition.

Les salariés concernés ne doivent pas supporter la charge financière des équipements de protection individuelle.

Le chef de l'entreprise utilisatrice, dans le cadre des dispositions de l'article L. 124-4-6 du code du Travail, veille particulièrement à ce que les salariés sous contrat de travail temporaire fassent un usage effectif des équipements de protection collective et individuelle.

3°) En ce qui concerne les salariés sous contrat de travail à durée déterminée, l'employeur prend toutes mesures utiles pour qu'ils aient à disposition et utilisent effectivement les mêmes équipements de protection que ceux dont bénéficient les salariés sous contrat à durée indéterminée lorsqu'ils sont occupés sur les mêmes postes de travail.

## **Article 17**

1°) Quelle que soit la nature de leur contrat de travail, les salariés doivent bénéficier des dispositions légales, réglementaires et conventionnelles relatives à la formation à la sécurité.

S'agissant des salariés sous contrat de travail temporaire, cette formation est organisée par l'entreprise utilisatrice.

2°) Les salariés sous contrat de travail à durée déterminée et les salariés sous contrat de travail temporaire affectés à des postes de travail présentant des risques particuliers pour leur santé ou leur sécurité eu égard à la spécificité de leur contrat de travail, bénéficient d'une formation renforcée à la sécurité en application du 5<sup>ème</sup> alinéa de l'article L. 231-3-1 du code du Travail, ainsi que d'un accueil et d'une information adaptés, dans l'entreprise dans laquelle ils sont occupés.

A cet effet, le chef d'entreprise ou d'établissement établit, après avis du médecin du travail et du CHSCT de l'entreprise ou de l'établissement dans lequel seront occupés les salariés concernés ou, à défaut, des délégués du personnel, s'il en existe, la liste des postes de travail de l'établissement présentant des risques particuliers au sens de l'alinéa précédent. Cette liste est tenue à la disposition de l'inspecteur du travail.

Il consulte également à cette occasion le CHSCT sur le programme et les modalités pratiques de cette formation renforcée à la sécurité et sur les conditions d'accueil desdits salariés affectés aux postes ainsi définis.

3°) Lorsqu'un salarié sous contrat de travail temporaire doit être occupé dans l'entreprise utilisatrice sur un poste présentant des risques particuliers au sens du 2°) ci-dessus, il doit être fait expressément mention, sur la base des indications fournies par l'entreprise utilisatrice, de cet élément au titre des caractéristiques particulières du poste de travail à pourvoir figurant dans le contrat de mise à disposition.

4°) Lorsqu'il est fait appel à des salariés sous contrat de travail à durée déterminée ou sous contrat de travail temporaire au titre du 4°) de l'article 3 du présent accord (travaux urgents pour la prévention d'accidents), l'employeur ou le chef de l'entreprise utilisatrice donne aux salariés concernés toutes informations nécessaires sur les spécificités de l'entreprise et de son environnement susceptibles d'avoir une incidence sur leur sécurité.

## **Article 18**

Pour améliorer la prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles dont pourraient être victimes les salariés sous contrat de travail temporaire, la valeur du risque correspondant aux accidents du travail ayant entraîné une incapacité permanente égale ou supérieure à 10 %, ou un décès, est affectée,

par les caisses régionales d'assurance maladie, à raison d'un tiers au compte de l'entreprise utilisatrice et de deux tiers au compte de l'entreprise de travail temporaire, sans préjudice du droit de chacune, à fin de répartition différente, en fonction de leurs responsabilités respectives (1).

Cette disposition ne modifie pas les modalités de tarification, selon la taille et le numéro de risque, des entreprises utilisatrices.

Il n'est pas tenu compte, pour le calcul du taux collectif de l'activité dont relève l'entreprise utilisatrice, des prestations servies à des salariés sous contrat de travail temporaire au titre d'accidents survenus ou de maladies professionnelles contractées dans des entreprises utilisatrices soumises au taux mixte ou au taux réel.

L'entreprise de travail temporaire adresse à l'entreprise utilisatrice, à la demande de cette dernière, les justificatifs de dépenses et les éléments de procédure suivants : déclaration d'accident faite par l'entreprise de travail temporaire, attestations de salaires, doubles des décisions de prise en charge ou de refus de prise en charge au titre des accidents du travail, notifications attributives de rentes.

L'entreprise utilisatrice adresse à l'entreprise de travail temporaire, à la demande de cette dernière, la copie et la déclaration faite au service de prévention de la caisse régionale et à l'inspection du travail.

En cas d'action en reconnaissance de faute inexcusable de l'employeur, engagée par un salarié intérimaire contre l'entreprise de travail temporaire, sans qu'il y ait eu mise en cause de l'entreprise utilisatrice, l'entreprise de travail temporaire est tenue d'appeler en la cause l'entreprise utilisatrice pour qu'il soit statué dans la même instance sur la demande du salarié intérimaire et sur la garantie des conséquences financières d'une reconnaissance éventuelle de faute inexcusable.

## **CHAPITRE II - CHÔMAGE**

### **AMÉLIORATION DE LA PROTECTION DES SALARIÉS SOUS CONTRAT DE TRAVAIL À DURÉE DÉTERMINÉE OU SOUS CONTRAT DE TRAVAIL TEMPORAIRE AU REGARD DE LEURS DROITS À L'ASSURANCE CHÔMAGE**

#### **Article 19**

Le délai de deux ans visé au 2<sup>ème</sup> alinéa du paragraphe 1 de l'article 9 du Règlement annexé à la convention du 22 décembre 1989 relative à l'assurance chômage sera ramené à 6 mois.

Lors de la présentation éventuelle d'une deuxième demande d'indemnisation au titre de l'allocation de base exceptionnelle (ABE), le montant de celle-ci sera porté au niveau de l'allocation de base (AB).

#### **Article 20**

Les conditions d'indemnisation par le régime d'assurance chômage des salariés intermittents et intérimaires relevant de l'annexe IV du règlement annexé à la convention d'assurance chômage seront modifiées comme suit :

Les allocations journalières d'assurance chômage dues aux salariés intermittents et intérimaires sont attribuées à partir du jour où les bénéficiaires remplissent les conditions d'ouverture des droits, sous réserve de l'application d'un nombre de jours de décalage calculé selon les modalités ci-dessous.

---

(1) Les parties signataires conviennent de demander à la CNAMTS d'établir un bilan de l'application des dispositions du présent alinéa à l'expiration de la première période triennale de référence consécutive à l'entrée en vigueur du présent accord.

Les allocations du régime d'assurance chômage ne sont dues qu'à l'expiration du nombre de jours correspondant aux indemnités compensatrices de congés payés versées au titre de l'article L. 124-4-3 du code du Travail au cours des 12 mois précédents.

Ultérieurement, pour toute période d'un mois de recherche d'emploi durant laquelle l'intéressé a travaillé, le nombre de jours indemnisables est diminué du nombre de jour de travail augmenté d'un nombre de jours de décalage calculé en divisant le montant des indemnités de congés payés au titre d'une ou plusieurs périodes de travail temporaire réalisées au cours de la période écoulée depuis le versement des précédentes allocations, par le salaire de référence retenu pour le calcul des allocations, sans que ce nombre de jours de décalage puisse être inférieur à 2.

En tout état de cause, le nombre de jours de décalage cumulé sur une période de 12 mois consécutifs ne peut être supérieur à 30.

## **Article 21**

1°) La Commission paritaire nationale du régime d'assurance chômage recherchera les modalités d'amélioration de l'information des salariés sur les nouvelles dispositions arrêtées par les partenaires sociaux, ainsi que les modalités d'amélioration du contrôle du respect de la réglementation en matière de non-cumul d'une activité professionnelle et du versement d'une allocation d'assurance chômage.

2°) La Commission paritaire nationale du régime d'assurance chômage réexaminera la définition du chômage saisonnier qui fait l'objet de la délibération n° 6 d'interprétation de l'article 3 e) du règlement annexé à la convention d'assurance chômage.

3°) La Commission paritaire nationale du régime d'assurance chômage examinera les modalités d'harmonisation des dispositions de sa délibération n° 38 avec celle du présent chapitre.

## **Article 22**

Les dispositions des articles 19 et 20 précités ci-dessus seront appliquées à titre expérimental pour la durée de la convention du 22 décembre 1989 relative à l'assurance chômage, dans laquelle elles seront intégrées. L'UNEDIC effectuera pour le 30 juin 1992 un bilan de leur application destiné à permettre de préciser les suites à leur donner après leur date d'expiration.

# **CHAPITRE III - FORMATION PROFESSIONNELLE**

## **Article 23**

La formation professionnelle continue constitue un moyen privilégié pour valoriser au maximum les périodes de travail effectuées sous contrat de travail à durée déterminée ou sous contrat de travail temporaire dans la perspective de l'insertion ou de la réinsertion dans un emploi durable des salariés concernés.

Ces salariés bénéficient de l'ensemble des droits à la formation professionnelle définis par l'Accord national interprofessionnel du 9 juillet 1970 modifié.

Ils peuvent donc notamment suivre une formation dans le cadre du plan de formation de l'entreprise à laquelle ils sont liés par leur contrat de travail ou en application des dispositions relatives au congé individuel de formation.

Compte tenu de la spécificité de leur contrat, le dispositif du congé individuel de formation constitue un cadre juridique particulièrement adapté au cas des salariés sous contrat de travail à durée déterminée ou sous contrat de travail temporaire.

## SECTION I

### FORMATION PROFESSIONNELLE ET CONTRAT DE TRAVAIL À DURÉE DÉTERMINÉE

#### Article 24

Tout salarié sous contrat de travail à durée déterminée peut demander à bénéficier des actions comprises dans le plan de formation de l'entreprise ou d'un congé individuel de formation.

S'agissant du droit au congé individuel de formation, il convient pour en rendre le bénéfice effectif de la spécificité de son contrat, de prévoir pour le salarié sous contrat de travail à durée déterminée les conditions particulières d'accès et d'exercice ci-après qui se substituent aux dispositions des articles L. 931-1 (2<sup>ème</sup> et 3<sup>ème</sup> alinéas), L. 931-2 (4<sup>ème</sup> alinéa) à L. 931-9 du code du Travail, aux dispositions des articles 20 à 22 et 24 à 28 de l'Accord national interprofessionnel du 9 juillet 1970 modifié et aux dispositions des articles 1 à 3, 6, 7, 10, 12 à 15 de l'Accord national interprofessionnel du 29 mai 1989.

#### Article 25

Sans préjudice des dispositions des 2<sup>ème</sup> et 3<sup>ème</sup> alinéas de l'article L. 931-2 du code du Travail, l'ouverture du droit au congé individuel de formation est subordonnée, pour le salarié concerné, aux deux conditions d'ancienneté suivantes :

- 24 mois, consécutifs ou non, en qualité de salarié, quelle qu'ait été la nature de ses contrats successifs, au cours des cinq dernières années,

- dont 4 mois, consécutifs ou non, sous contrat de travail à durée déterminée, au cours des 12 derniers mois civils.

Pour les salariés visés au 3<sup>ème</sup> alinéa de l'article L. 931-2 du code du Travail, les durées ci-dessus sont portées à 36 mois au cours des sept dernières années dont 8 mois au cours des 24 derniers mois civils.

#### Article 26

Pour l'appréciation de l'ancienneté dans la branche professionnelle, requise par les 2<sup>ème</sup> et 3<sup>ème</sup> alinéas de l'article L. 931-2 du code du Travail pour l'ouverture du droit au congé individuel de formation, la durée des contrats de travail à durée déterminée est prise en compte, quelles que soient les branches professionnelles dans lesquelles ils ont été exécutés par le salarié.

#### Article 27

Compte tenu de la spécificité de son contrat, la formation choisie par le bénéficiaire du droit au congé individuel de formation ouvert au titre des dispositions de l'article 25 ci-dessus est suivie, dans tous les cas, au-delà du terme du contrat de travail à durée déterminée et en dehors de toute période d'exécution d'un contrat de travail.

Cette disposition ne fait pas obstacle à ce que, à la demande du salarié, la formation soit suivie, après accord de l'employeur, en tout ou partie, avant le terme dudit contrat de travail à durée déterminée.

Dans ce dernier cas, l'employeur remet au salarié, par dérogation aux dispositions du 1<sup>er</sup> alinéa de l'article 28 ci-après, à la date de son acceptation de la demande de l'intéressé, le bordereau individuel d'accès à la formation établi tel qu'il devrait l'être en application de l'article 28 précité s'il lui était normalement remis au terme de son contrat de travail à durée déterminée.

## **Article 28**

A l'expiration du contrat de travail à durée déterminée et à l'exception des cas visés au 6<sup>ème</sup> alinéa du présent article, l'employeur remet au salarié concerné un bordereau individuel d'accès à la formation (BIAF), joint à son dernier bulletin de salaire.

Le bordereau individuel d'accès à la formation comptabilise l'ancienneté acquise par l'intéressé, au regard des dispositions des articles 25 et 26 ci-dessus, au titre du contrat de travail à durée déterminée au terme duquel il est remis. Il a pour objet de lui permettre de faire prendre en compte ces droits par l'organisme paritaire visé à l'article 2 de l'Accord national interprofessionnel du 29 mai 1989 auprès duquel il présente sa demande de prise en charge des dépenses afférentes à son congé individuel de formation.

Le bordereau individuel d'accès à la formation est rempli par l'employeur. Il comporte les mentions énumérées ci-après :

- l'identification du salarié,
- la raison sociale de l'entreprise,
- les dates de début et de fin du contrat de travail à durée déterminée, ainsi que sa durée,
- le montant total des sommes soumises à cotisations de sécurité sociale versées à l'intéressé au titre de son contrat de travail à durée déterminée,
- l'adresse de l'organisme paritaire visé à l'article 29 ci-après,
- le rappel des conditions d'exercice par l'intéressé de son droit au congé individuel de formation.

Le bordereau est établi sur la base d'un modèle type arrêté par le COPACIF. Il peut être mis à la disposition des entreprises par les organismes paritaires visés à l'article 33 ci-après.

Une copie du bordereau rempli par l'employeur est transmise, simultanément à sa remise au salarié, à l'organisme paritaire visé à l'article 2 de l'Accord national interprofessionnel du 29 mai 1989, auprès duquel l'entreprise verse la participation financière prévue à l'article 33 ci-après.

Les exceptions visées au premier alinéa du présent article ne peuvent concerner que 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 au titre des dispositions relatives aux contrats d'insertion en alternance (contrat d'adaptation et contrat de qualification) ;
- contrat de travail à durée déterminée conclus avec des jeunes au cours de leur cursus scolaire ou universitaire.

## **Article 29**

L'intéressé, remplissant les conditions d'ancienneté visées à l'article 25 ci-dessus, doit présenter sa demande de prise en charge des dépenses afférentes à son congé individuel de formation à l'organisme paritaire dont relève l'entreprise dans laquelle a été exécuté le contrat de travail à durée déterminée lui ayant permis d'achever d'acquérir les droits visés audit article.

Pour que cette demande soit recevable par l'organisme paritaire, la formation doit débuter au plus tard 12 mois après la fin dudit contrat de travail à durée déterminée.

## **Article 30**

Les organismes paritaires visés à l'article 33 ci-après définissent, compte tenu de l'objectif énoncé au premier alinéa de l'article 23 ci-dessus, les priorités, les critères et l'échéancier d'examen des demandes de prise en charge, tels que prévus à l'article 3 de l'Accord national interprofessionnel du 29 mai 1989, afin de privilégier les formations permettant aux intéressés d'accéder à un niveau supérieur de qualification, de changer d'activité ou de profession ou d'entretenir leurs connaissances.

### **Article 31**

Sans préjudice des dispositions de l'article 8 de l'Accord national interprofessionnel du 29 mai 1989, la prise en charge de tout ou partie des dépenses afférentes à un congé individuel de formation peut être refusée par l'organisme paritaire visé à l'article 33 ci-après, lorsque l'intéressé ne peut justifier de l'ouverture de son droit à un congé individuel de formation, conformément aux dispositions de l'article 25 visé ci-dessus, par la production de bordereau(x) individuel(s) d'accès à la formation.

### **Article 32**

L'ancien titulaire du contrat de travail à durée déterminée qui a obtenu de l'organisme paritaire visé à l'article 33 ci-dessous, une prise en charge de tout ou partie des dépenses afférentes à ce congé individuel de formation, bénéficie, pendant la durée de cette prise en charge, d'un statut particulier de titulaire d'un droit personnalisé au congé individuel de formation.

Ce statut lui permet :

- d'être considéré comme stagiaire de la formation professionnelle,
- de percevoir, à ce titre, de l'organisme paritaire qui a donné un accord de prise en charge de tout ou partie des dépenses afférentes au congé individuel de formation, une rémunération telle que définie à l'article 9 de l'Accord national interprofessionnel du 29 mai 1989 et calculée sur la base du salaire moyen perçu au titre du ou des contrats de travail à durée déterminée lui ayant permis de justifier de la condition d'ancienneté de 4 mois ou 8 mois visée à l'article 25 ci-dessus.

L'ancien titulaire d'un contrat de travail à durée déterminée ayant obtenu une prise en charge de tout ou partie des dépenses afférentes à son congé individuel de formation par un organisme paritaire, bénéficie du maintien de la protection sociale en matière de sécurité sociale, d'assurance chômage et de retraite complémentaire AGIRC et ARRCO.

En contrepartie, l'organisme paritaire verse aux régimes concernés, les cotisations sociales permettant de couvrir les garanties offertes par ces différents régimes.

### **Article 33**

La prise en charge de tout ou partie des dépenses afférentes au congé individuel de formation des intéressés est assurée par le versement, par les entreprises ou établissements, d'une participation financière égale à 1 % du montant de la rémunération totale brute due au salarié bénéficiaire du bordereau d'accès à la formation.

Elle est distincte de tous les autres versements pour la formation auxquels les entreprises sont tenues par un texte législatif, réglementaire ou contractuel.

Chaque entreprise ou établissement effectue, avant le 1<sup>er</sup> mars de l'année suivant celle au cours de laquelle les contrats de travail à durée déterminée ont pris fin, la totalité du versement prescrit en application du présent article à l'un des organismes visés à l'article 2 de l'Accord national interprofessionnel du 29 mai 1989.

### **Article 34**

Les sommes versées aux organismes paritaires par les entreprises ou établissements dans le cadre des dispositions de l'article 33 ci-dessus sont mutualisées, dès leur réception, au sein d'une section particulière mise en place par chacun d'eux et dans laquelle ils les gèrent.

### **Article 35**

Les dispositions de l'article 23 de l'Accord national interprofessionnel du 9 juillet 1970 modifié, relatives au délai de franchise, ainsi que celles de l'article 9 de l'Accord national interprofessionnel du 29 mai 1989, relatives à la prise en charge par les organismes paritaires de tout ou partie des dépenses

afférentes à ce congé, sont applicables aux anciens titulaires d'un contrat de travail à durée déterminée bénéficiaires d'un congé individuel de formation.

### **Article 36**

L'ancienneté acquise au titre d'un contrat de travail à durée déterminée est prise en compte pour l'application des dispositions de la présente section lorsqu'elle résulte d'un contrat de travail à durée déterminée conclu ou renouvelé après la date d'entrée en vigueur du présent accord.

### **Article 37**

Dans le cadre des dispositions de l'article 43 de l'Accord national interprofessionnel du 9 juillet 1970 modifié, le comité d'entreprise sera informé et consulté chaque année, sur les actions de formation accordées, réalisées et prévues au bénéfice des salariés sous contrat de travail à durée déterminée.

## *SECTION II*

### *FORMATION PROFESSIONNELLE ET TRAVAIL TEMPORAIRE*

### **Article 38**

Sans préjudice du bilan à établir, avant le 31 décembre 1990, sur le fonctionnement des accords de branche du 9 juin 1983 et du 16 juin 1986, la volonté d'améliorer les possibilités de formation des salariés temporaires conduit à compléter le système existant par les dispositions spécifiques suivantes, sans préjudice des dispositions de l'avenant du 21 février 1990 à l'Accord national interprofessionnel du 29 mai 1989.

### **Article 39**

La contribution des entreprises de travail temporaire au titre de la participation des employeurs à la formation continue est portée de 1,2 % à 2 % de la masse des salaires de l'année de référence.

### **Article 40**

La contribution des entreprises de travail temporaire au financement des congés individuels de formation est portée de 0,15 % à 0,30 % de la masse des salaires.

Toutefois, une fraction de cette contribution supplémentaire, correspondant à 0,05 %, est subordonnée aux résultats des démarches qu'entreprendront les organisations professionnelles d'employeurs et de salariés de la branche du travail temporaire en vue d'obtenir un abondement financier de l'Etat en faveur du développement des congés individuels de formation des salariés temporaires, et notamment pour les moins qualifiés d'entre eux.

### **Article 41**

Des conditions particulières d'accès au congé individuel de formation devront être fixées dans la profession du travail temporaire en faveur :

- des salariés temporaires qui, ayant une ancienneté importante dans la profession, souhaitent bénéficier d'une formation afin d'accéder à un emploi permanent ;

- des victimes d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle survenu à l'occasion d'une mission de travail temporaire et ne pouvant plus exercer leur qualification initiale du fait de cet accident ou de cette maladie.

## **Article 42**

Les organisations professionnelles d'employeurs de la branche du travail temporaire s'engagent à rechercher, par la conclusion de conventions du type des engagements de développement de la formation, les moyens nécessaires à la formation des salariés sous contrat de travail temporaire remis à disposition des entreprises de travail temporaire par les entreprises utilisatrices à la suite de fins de chaîne ou de chantier, retournement brutal de conjoncture, etc., dans les bassins d'emploi présentant des difficultés de réinsertion dans leur qualification.

## **TITRE III - DISPOSITIONS DIVERSES**

## **Article 43**

Les entreprises ainsi que les organisations professionnelles représentant les entreprises utilisatrices et celles représentant les entreprises de travail temporaire rechercheront avec l'AGEFIPH (Association nationale de gestion du fonds pour l'insertion professionnelle des handicapés) les possibilités d'une intervention conjointe dans le but, notamment, de faciliter l'accès à l'entreprise des travailleurs handicapés et d'aménager les postes de travail qui pourraient leur être proposés dans une perspective d'insertion dans un emploi durable.

Dans ce cadre, seront étudiés les moyens de formation à mettre en oeuvre pour permettre la reconversion des salariés qui sont dans l'incapacité de poursuivre l'exercice de leur qualification à la suite d'un accident de travail survenu lors d'un contrat de travail à durée déterminée ou d'une mission de travail temporaire.

## **Article 44**

Les employeurs de salariés sous contrat de travail à durée déterminée affecteront au financement d'avantages complémentaires de protection sociale une contribution égale à 0,5 % de la rémunération totale brute versée aux intéressés au titre de leur contrat.

Les modalités pratiques de mise en oeuvre de cette disposition seront déterminées par les signataires du présent accord au sein d'un groupe de travail paritaire constitué à cet effet.

## **Article 45**

Les organisations professionnelles d'employeurs et de salariés du travail temporaire conviennent d'affecter 0,3 % de la masse salariale des entreprises de travail temporaire pour répondre à certaines préoccupations sociales exprimées par les salariés temporaires. Cette contribution est à la charge des employeurs.

La destination et le contrôle de l'utilisation de ces fonds seront déterminés paritairement au niveau de la branche du travail temporaire.

## **Article 46**

Dans le cadre de l'article 45 ci-dessus, en matière d'accès au logement et au crédit à la consommation, les organisations professionnelles d'employeurs du travail temporaire s'engagent à présenter aux organisations professionnelles de salariés du travail temporaire, avant le 1<sup>er</sup> janvier 1991, un projet de convention avec un ou plusieurs organismes bancaires ou établissements de crédit.

Elles présenteront régulièrement un bilan du fonctionnement du dispositif à la Commission paritaire professionnelle nationale du travail temporaire.

**TITRE IV**  
**DISPOSITIONS FINALES**

**Article 47**

La validité du présent accord est subordonnée à l'adoption de l'ensemble des dispositions législatives et réglementaires nécessaires à son application, à l'exclusion de toutes autres modifications du régime du contrat de travail à durée déterminée et du travail temporaire actuellement en vigueur que les parties signataires considèrent comme faisant partie intégrante de leur accord.

**Article 48**

Sans préjudice des dispositions de l'article 47 ci-dessus, le présent accord entrera en vigueur le premier jour du 4<sup>ème</sup> mois civil suivant la publication du *Journal officiel* des dispositions législatives susvisées. Il s'appliquera aux contrats conclus ou renouvelés après la date de son entrée en application.

**Extrait de procès verbal  
à l'Accord national interprofessionnel  
du 24 mars 1990  
relatif aux contrats de travail à durée déterminée  
et au travail temporaire**

---

1°) Les parties signataires de l'Accord national interprofessionnel du 24 mars 1990 relatif aux contrats de travail à durée déterminée et au travail temporaire conviennent de se réunir avant le terme du délai prévu à l'article 48 dudit accord.

Elles examineront notamment, en tant que de besoin, les mesures à prendre, d'une part, pour intégrer celles des dispositions du présent accord qui le nécessitent dans les accords interprofessionnels existants qui les concernent et, d'autre part, pour assurer un suivi par les signataires des dispositions qui le requièrent.

2°) Les organisations professionnelles d'employeurs et de salariés du travail temporaire rechercheront, avant le 31 décembre 1990, les conditions dans lesquelles les entreprises de travail temporaire pourront participer, dans le cadre des dispositions légales prévues à cet effet, à l'insertion de certaines catégories de demandeurs d'emploi.

**ANNEXE À L'ACCORD NATIONAL INTERPROFESSIONNEL  
DU 24 MARS 1990  
RELATIF AUX CONTRATS DE TRAVAIL À DURÉE DÉTERMINÉE  
ET AU TRAVAIL TEMPORAIRE**

---

La liste des secteurs d'activité dans lesquels des contrats de travail à durée déterminée peuvent être conclus pour les emplois pour lesquels il est d'usage constant de ne pas recourir au contrat à durée indéterminée est la suivante :

- les exploitations forestières ;
- la réparation navale ;
- le déménagement ;
- l'hôtellerie et la restauration ;
- les spectacles ;
- l'action culturelle ;
- l'audiovisuel ;
- l'information ;
- la production cinématographique ;
- l'enseignement ;
- les activités d'enquête et de sondage ;
- l'édition phonographique ;
- les centres de loisirs et de vacances ;
- l'entreposage et le stockage de la viande ;
- le sport professionnel ;
- le bâtiment et les travaux publics pour les chantiers à l'étranger ;
- les activités de coopération, d'assistance technique, d'ingénierie et de recherche à l'étranger ;
- les activités mentionnées à l'article L. 128-1 du code du Travail ;
- la recherche scientifique réalisée dans le cadre d'une convention internationale, d'un arrangement administratif international pris en application d'une telle convention, ou par des chercheurs étrangers résidant temporairement en France.