

Accord relatif à la période de reconversion pour les salariés de la branche du travail temporaire (IDCC 1413 et IDCC 2378)

Préambule

Contexte

Dans une période d'accélération des mutations économiques, technologiques et des transitions écologiques, les mobilités professionnelles constituent un enjeu majeur pour renforcer l'employabilité des salariés, sécuriser leurs parcours et prévenir les situations de chômage durable.

Les évolutions démographiques et les nouveaux besoins en compétences et en qualifications qu'engendrent ces mutations appellent la mobilisation d'outils adaptés, permettant d'accompagner efficacement les transitions professionnelles des salariés de la branche.

Qu'il s'agisse d'une évolution de poste, d'un changement d'emploi ou d'une reconversion plus profonde, faciliter et sécuriser ces transitions représente une préoccupation partagée par les entreprises de la branche.

La période de reconversion, instaurée par la loi n° 2025-989 du 24 octobre 2025, est un nouveau dispositif destiné à accompagner les mobilités professionnelles, qu'elles soient internes ou externes à l'entreprise, et à favoriser la promotion sociale et professionnelle des salariés.

Objet de l'accord

Par le présent accord, les parties signataires entendent s'approprier ce nouveau dispositif afin d'en faire un levier au service des mobilités professionnelles des salariés intérimaires et permanents de la branche.

À cet effet, le présent accord a pour objet de définir les modalités de mise en œuvre de la période de reconversion interne réalisée au sein de l'entreprise. S'agissant de la période de reconversion externe, ses modalités relèvent d'une négociation d'un accord collectif d'entreprise, conformément à la législation en vigueur. Dans ce cadre, les parties signataires du présent accord incitent les partenaires sociaux à négocier un tel accord dans leurs entreprises.

En conséquence, les parties signataires conviennent des stipulations suivantes :

Article 1 – Finalités de la période de reconversion interne

Conformément à la législation en vigueur, la période de reconversion permet d'accompagner les mobilités professionnelles des salariés dans un cadre sécurisé et peut être mise en œuvre afin :

- De renforcer et d'accroître l'employabilité des salariés intérimaires en contrat de mission ou titulaire d'un contrat à durée indéterminée (CDI) et de favoriser ainsi leur évolution professionnelle ;
- De favoriser l'évolution professionnelle ou la promotion professionnelle des salariés permanents.

Article 2 – Parcours de formation éligibles à la période de reconversion interne

Conformément à la législation en vigueur, la période de reconversion permet l'acquisition d'une des certifications suivantes :

- Une certification professionnelle enregistrée dans le Répertoire National des Certifications Professionnelles (RNCP),
- Un certificat de qualification professionnelle de branche ou interbranches (CQP/CQPI) inscrit ou non au RNCP,
- Un ou plusieurs « blocs de compétences » d'une certification professionnelle inscrite au RNCP,
- Le socle de connaissances et de compétences CléA.

La période de reconversion peut comprendre :

- Des actions de formation, d'une durée comprise entre 150 heures et 450 heures sur une période de 12 mois,
- Des actions de validation des acquis de l'expérience (VAE),
- Des périodes d'acquisition de savoir-faire en situation professionnelle.

Article 3 – Mise en œuvre de la période de reconversion interne

Article 3-1 – Principes

La mise en place de la période de reconversion fait l'objet d'un accord écrit entre l'entreprise et le salarié, à la demande de l'une ou l'autre des parties. Cet accord écrit prend la forme d'un formulaire CERFA qui doit être déposé auprès de l'OPCO dans les conditions légales en vigueur.

Durant la période de reconversion, le contrat de travail est maintenu et le salarié perçoit sa rémunération sans modification.

Le refus de l'employeur de faire droit à une demande de période de reconversion doit être motivé par écrit dans un délai raisonnable qui ne peut excéder 6 mois.

En cas d'échec à la certification ou si la mobilité interne ne se concrétise pas, le salarié permanent réintègre son poste antérieur ou un poste équivalent sans diminution de sa classification ni de sa rémunération et sans augmentation du nombre de kilomètres ni du temps de trajet.

Article 3-2 – Spécificités des salariés intérimaires

Pour les salariés intérimaires, la période de reconversion réalisée durant une mission ou entre deux missions donne lieu à l'établissement d'un contrat de mission-formation établi dans les conditions visées à l'article L.1251-57 du code du travail.

Durant la période de reconversion, le salarié intérimaire en contrat de mission-formation perçoit une rémunération qui correspond :

- Au salaire de la mission en cours, lorsqu'elle est réalisée durant une mission ;
- Au salaire de la dernière mission ou au moins égale au salaire minimum de croissance (SMIC) à défaut de mission dans les douze derniers mois, lorsqu'elle est réalisée entre deux missions, en application de l'article 63 B) de l'accord du 29 novembre 2019 en faveur du développement des compétences et des qualifications des salariés de la branche du travail temporaire tout au long de leur vie professionnelle.

Pour les salariés intérimaires titulaires d'un contrat à durée indéterminée (CDI), la période de reconversion se déroule dans le cadre d'une lettre de mission-formation établie dans les conditions visées à l'article L.1251-57 du code du travail.

Durant la période de reconversion, le salarié intérimaire en CDI perçoit une rémunération correspondant au salaire de la mission en cours ou de la dernière mission sans pouvoir être inférieure à la rémunération mensuelle minimale garantie.

Pour la détermination du salaire de la dernière mission ou de la mission en cours, il est fait application des dispositions mentionnées à l'article 63 D) de l'accord du 29 novembre 2019 en faveur du développement des compétences et des qualifications des salariés de la branche du travail temporaire tout au long de leur vie professionnelle.

Article 4 – Bénéficiaires de la période de reconversion interne

Les parties signataires souhaitent en priorité favoriser la mobilisation de la période de reconversion au bénéfice des salariés suivants :

- Les salariés intérimaires justifiant sur le même emploi d'une ancienneté de 414 heures, sur les 12 derniers mois précédant le démarrage de la période de reconversion, au sein de l'ETT/ETTI/EATT dans laquelle est mise en œuvre la période de reconversion ;
- Les salariés intérimaires en CDI, justifiant dans le cadre de leur contrat de travail, d'une ancienneté de 414 heures, sur les 12 derniers mois précédant le démarrage de la période de reconversion, au sein de l'ETT/ETTI/EATT dans laquelle est mise en œuvre la période de reconversion ;
- Les salariés intérimaires ou ceux en CDI en arrêt de travail consécutif à un accident du travail ou une maladie professionnelle, au cours des 12 derniers mois précédant le démarrage de la période de reconversion ;
- Les salariés intérimaires en CDI en arrêt de travail consécutif à une maladie d'origine non professionnelle, d'une durée de 6 mois sur les 18 derniers mois précédant le démarrage de la période de reconversion ;
- Les salariés permanents des entreprises de la branche en arrêt de travail consécutif à un accident du travail ou une maladie professionnelle, au cours des 12 derniers mois précédant le démarrage de la période de reconversion ;
- Les salariés permanents des entreprises de la branche dont les emplois en transformation, en déclin ou en tension entraînent un changement d'emploi, une évolution professionnelle ou une promotion professionnelle au sein de l'entreprise.
 - La qualification d'un emploi en transformation, en déclin ou en tension donne lieu à une consultation préalable du CSE lorsqu'il existe. Afin de disposer d'une cartographie actualisée des emplois des salariés permanents identifiés comme étant en transformation, en déclin ou en tension, la CPNE pourra solliciter l'OIR en vue de mettre à jour, le cas échéant, l'étude sur les évolutions des métiers des salariés permanents réalisée en 2022.

Article 5 – Financement de la période de reconversion interne

Article 5-1 – Conditions de prise en charge

Conformément à la législation en vigueur, les actions de formation et les actions de validation des acquis de l'expérience réalisées dans le cadre de la période de reconversion interne peuvent bénéficier d'un financement assuré par l'OPCO. Sont exclues du financement de l'OPCO, les périodes d'acquisition de savoir-faire en situation professionnelle.

L'OPCO prend ainsi en charge les coûts pédagogiques de ces actions sur la base des montants forfaitaires de prise en charge fixés par les partenaires sociaux de la branche.

Dans ce cadre, les parties signataires conviennent des montants forfaitaires de prise en charge suivants, applicables aux périodes de reconversion mobilisées en faveur des publics prioritaires fixés à l'article 4 du présent accord :

- **Forfait de 15€/heure** pour les actions de formation visant :
 - Les salariés intérimaires justifiant sur le même emploi d'une ancienneté de 414 heures, sur les 12 derniers mois précédant le démarrage de la période de reconversion, au sein de l'ETT/ETTI/EATT dans laquelle est mise en œuvre la période de reconversion ;
 - Les salariés intérimaires en CDI, justifiant dans le cadre de leur contrat de travail, d'une ancienneté de 414 heures, sur les 12 derniers mois précédant le démarrage de la période de reconversion, au sein de l'ETT/ETTI/EATT dans laquelle est mise en œuvre la période de reconversion ;
 - Les salariés intérimaires ou ceux en CDI en arrêt de travail consécutif à un accident du travail ou une maladie professionnelle, au cours des 12 derniers mois précédant le démarrage de la période de reconversion ;
 - Les salariés intérimaires en CDI en arrêt de travail consécutif à une maladie d'origine non professionnelle, d'une durée de 6 mois sur les 18 derniers mois précédant le démarrage de la période de reconversion.
- **Forfait de 20€/heure** pour les actions de formation visant :
 - Les salariés permanents des entreprises de la branche en arrêt de travail consécutif à un accident du travail ou une maladie professionnelle, au cours des 12 derniers mois précédant le démarrage de la période de reconversion ;
 - Les salariés permanents des entreprises de la branche dont les emplois en transformation, en déclin ou en tension entraînent un changement d'emploi, une évolution professionnelle ou une promotion professionnelle au sein de l'entreprise.

Ces montants forfaitaires de prise en charge s'appliquent également aux actions de formation complémentaires à la validation des acquis de l'expérience visant l'obtention d'une des certifications visées à l'article 2 du présent accord.

Les dépenses de formation (surcoût du coût pédagogique, rémunération et frais annexes) non couvertes par le forfait de prise en charge appliqué par l'OPCO, seront financées par les financements conventionnels pilotés par le FPETT et par l'investissement formation des entreprises de la branche.

Lorsque la période de reconversion comprend des actions de validation de l'expérience, les frais liés à l'accompagnement du salarié (dans la limite légale de 48 heures), à la constitution du dossier et au jury, sont pris en charge dans la limite d'un montant forfaitaire de 3 000€.

Article 5-2 – Révision des conditions de prise en charge

Les parties signataires donnent mandat à la CPNE de la branche pour procéder, le cas échéant, à la révision des montants forfaitaires de prise en charge visés dans le présent accord, au moins une fois par an.

Article 6 – Champ d’application de l’accord

Article 6-1 – Champ d’application géographique

Le présent accord est applicable à l’ensemble des entreprises, relevant du champ d’application professionnel du présent accord, situées sur le territoire national et dans les départements et régions d’outre-mer et collectivités d’outre-mer (DROM-COM), à l’exception de Wallis-et-Futuna et de la Polynésie Française.

Article 6-2 – Champ d’application professionnel

Les dispositions du présent accord s’appliquent à l’ensemble des ETT/ETTI/EATT ainsi qu’aux entreprises suivantes qui relèvent du champ professionnel de l’accord du 9 janvier 2026, dès lors qu’elles ne sont pas soumises à titre obligatoire à une autre convention collective de branche étendue :

- Les sociétés de holding (activité relevant du code APE 64.20Z (NAF 2025 : 64.21Y) : sont ici visées les sociétés détenant des participations dans des filiales de travail temporaire pour un montant supérieur à la moitié de la valeur de leur portefeuille et dont la majorité des salariés travaille exclusivement pour les filiales de travail temporaire établies en France. Ce montant et cette valeur sont retenus tels qu’ils figurent au poste « immobilisations » du bilan arrêté à la fin du dernier exercice clos.
- Les sièges sociaux (activité relevant du code APE 70.10Z (NAF 2025 : 70.10Y)) : sont ici visés les sièges sociaux des entreprises dont la majorité des salariés est occupée dans des établissements dont l’activité relève du secteur du travail temporaire.
- Les autres entreprises concourant à la réalisation de l’activité de travail temporaire (relevant principalement des codes APE suivants : 82.11Z (NAF 2025 : 82.10Y), 70.22Z (NAF 2025 : 70.20Y) et 82.20Z (NAF 2025 : 82.20Y)) : sont à ce titre incluses, dans le champ d’application du présent accord, les entreprises appartenant à un groupe d’entreprises de travail temporaire dont la majorité de l’effectif des salariés sont affectés à des activités de gestion ou de support concourant à la réalisation de l’activité des entreprises de travail temporaire du groupe, qu’elles soient de nature administrative, comptable, juridique, informatique, commerciale, de ressources humaines.

Article 7 – Durée de l’accord et entrée en vigueur

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée et entre en vigueur à sa date de signature.

Article 8 – Suivi de l’accord

Les parties signataires confient à la CPNE le soin de suivre l’application du présent accord et de faire un point annuel sur le suivi de cet accord.

Article 9 – 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 avenant ne justifie pas de prévoir les stipulations spécifiques aux entreprises de moins de cinquante salariés, visées à l'article L.2232-10-1 du Code du travail.

Article 10 – Dépôt et extension

Le présent accord 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 29 mai 2026 en un exemplaire original signé électroniquement.

CGT INTERIM	CFDT – Fédération des services
UNSA – Fédération commerce et services	FORCE OUVRIERE
CFTC/CSF	CFE – CGC – FNECS
PRISM'EMPLOI	