

**Convention collective
pour les travailleurs intérimaires
des entreprises de travail
intérimaire**

conclu entre

Fedil Employment Services - FES,

d'une part, et

OGBL et LCGB

d'autre part.



1. But du contrat collectif

- 1.1. La présente convention collective de travail a pour but d'assurer les conditions de travail coordonnées, la sauvegarde de la paix sociale au niveau des entreprises et de la profession, ainsi que d'assurer la lutte de la part des partenaires sociaux contre la concurrence déloyale et le travail clandestin, sous condition, que le contrat collectif soit déclaré d'obligation générale suivant les dispositions légales y relatives. Si la déclaration d'obligation générale ne peut être faite, la convention pourra être résiliée avant terme en observant un préavis de résiliation de trois (3) mois.

2. Champ d'application

- 2.1. La présente convention est applicable à toutes les entreprises luxembourgeoises ou étrangères de travail intérimaire travaillant au Grand-Duché de Luxembourg.
- 2.2. La présente convention est applicable aux travailleurs intérimaires travaillant sur le territoire du Grand-Duché de Luxembourg. Il s'applique également aux travailleurs intérimaires détachés à l'étranger.
- 2.3. Le principe de l'égalité de rémunération exclusive de toute discrimination de sexe doit être appliqué.
- 2.4. Toute modalité en la matière, non stipulée ou énoncée dans cette convention est régie par le Code du travail.

3. L'embauchage

- 3.1. Le contrat de mission liant l'entrepreneur de travail intérimaire à chacun des salariés mis à la disposition d'un utilisateur doit être établi par écrit et adressé au salarié au plus tard dans les deux jours ouvrables suivant sa mise à disposition.

Sans préjudice des dispositions de l'article L. 121-4 du Code du travail, le contrat de mission doit comporter:

- 1° la mention du motif pour lequel il est fait appel au salarié intérimaire; dans le cas du remplacement d'un salarié absent, le nom du salarié absent;
- 2° la durée de la mission;
- 3° les caractéristiques particulières du poste de travail à pourvoir, la qualification professionnelle exigée, le lieu de la mission et l'horaire normal;
- 4° l'indication de la rémunération touchée dans l'entreprise utilisatrice par un salarié ayant la même qualification ou une qualification équivalente embauché par elle dans les mêmes conditions comme travailleur permanent;
- 5° lorsqu'il est conclu pour une durée précise, la date d'échéance du terme;
- 6° lorsqu'il ne comporte pas de date d'échéance du terme, la durée minimale pour laquelle il est conclu;
- 7° lorsqu'il est conclu pour le remplacement d'un salarié absent, le nom du salarié absent;



- 8° la durée de la période d'essai éventuellement prévue;
- 9° le cas échéant, la clause de renouvellement visée à l'article 6, alinéa 2 de la présente convention.

Le contrat de mission doit mentionner que l'embauche du salarié par l'utilisateur à l'issue de la mission n'est pas interdite. Est nulle et ne produit pas d'effets, la clause du contrat de mission interdisant au travailleur intérimaire de s'engager dans les liens d'un contrat de travail avec l'utilisateur après cessation du contrat de mission.

- 3.2. A défaut d'écrit ou d'écrit spécifiant que le contrat de mission est conclu pour une durée déterminée, le salarié a droit à l'indemnité compensatoire de préavis de la part de l'entrepreneur de travail intérimaire.

4. Période d'essai

- 4.1. Le contrat de mission peut comporter une période d'essai conforme aux dispositions du présent article. La clause d'essai ne peut être renouvelée à l'intérieur d'un même contrat de mission.

Le contrat de mission du travailleur intérimaire réembauché par l'entrepreneur de travail intérimaire pour l'accomplissement d'une tâche identique auprès d'un même utilisateur ne peut comporter une clause d'essai.

- 4.2. La durée de la période d'essai ne peut excéder trois jours travaillés si le contrat est conclu pour une période inférieure ou égale à un mois, cinq jours travaillés si le contrat est conclu pour une période supérieure à un mois et huit jours travaillés si le contrat est conclu pour une période supérieure à deux mois.

Lorsque le contrat de mission ne comporte pas de terme précis, la période d'essai est calculée par rapport à la durée minimale du contrat.

- 4.3. Jusqu'à l'expiration de la période d'essai, chacune des parties peut mettre fin au contrat par lettre recommandée à la poste, sans préavis ni indemnité.

Toutefois, la signature apposée par le salarié sur le double de la lettre vaut accusé de réception de la notification de la résiliation.

5. Durée de la mission

- 5.1. Le contrat de mission doit comporter un terme fixé avec précision dès sa conclusion. Il peut toutefois ne pas comporter un terme fixé avec précision, lorsqu'il est conclu dans les cas suivants:

- 1° pour remplacer un salarié absent ou dont le contrat de travail est suspendu pour un motif autre qu'un conflit collectif de travail ou pour remplacer un salarié dont le poste est devenu vacant avant l'entrée en service de son successeur;
- 2° pour les emplois à caractère saisonnier;
- 3° 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 ou du caractère par nature temporaire de cet emploi, à savoir: secteur audiovisuel (présentateurs, rédacteurs, animateurs, producteurs, régisseurs, réalisateurs, etc...), secteur bancaire (spécialistes, conseillers, etc...), secteur de l'information et de l'enseignement (chargés de cours, etc...), sport professionnel (sportifs et entraîneurs), BTP (salariés recrutés pour les chantiers à l'étranger), activités de coopération, d'assistance technique, d'ingénierie et de recherche, foires, congrès, séminaires, personnel des forains, travailleurs forestiers, enquêteurs, artistes de spectacles ou musiciens, mannequins, hôtesses et employés chargés d'inventaire.

Lorsque dans ces cas le contrat de mission ne comporte pas de terme précis, il doit être conclu pour une durée minimale et il a pour terme la fin de l'empêchement du salarié absent ou la réalisation de l'objet pour lequel il est conclu.

Le contrat de mission expire de plein droit à l'échéance du terme. La suspension du contrat de mission ne fait pas d'obstacle à l'échéance du contrat, notamment en cas de maladie et de maternité.

- 5.2. A l'exception du contrat à caractère saisonnier, la durée du contrat de mission ne peut excéder 12 mois, pour un même salarié et pour un même poste de travail, renouvellements compris.

Le ministre du travail peut exceptionnellement autoriser le relèvement de la période maximale visée à l'alinéa qui précède dans l'intérêt de salariés exerçant des activités dont le contenu requiert des connaissances hautement spécialisées et une expérience professionnelle confirmée dans la spécialisation.

- 5.3. Le contrat de mission conclu en violation des dispositions du présent article est réputé à durée indéterminée.

6. Renouvellement des missions

Dans le cadre de la même mission, le contrat de mission peut être renouvelé deux fois pour une durée déterminée, sans pouvoir excéder les limites visées au paragraphe (2) de l'article 5.

Le principe du renouvellement et/ou les conditions du renouvellement doivent faire l'objet d'une clause du contrat initial ou d'un avenant ultérieur à ce contrat.

7. Succession des missions

- 7.1. Lorsque après la fin d'une mission l'utilisateur continue à faire travailler le salarié intérimaire sans avoir conclu avec lui un contrat de travail ou sans nouveau contrat de mise à disposition avec l'entrepreneur de travail intérimaire, ce salarié est réputé lié à l'utilisateur par un contrat de travail à durée indéterminée.

Dans ce cas, l'ancienneté de service du salarié est mise en compte à partir du premier jour de sa mission auprès de l'utilisateur; le cas échéant, elle est déduite de la période d'essai éventuellement prévue.

- 7.2. A l'expiration du contrat de mission, il ne peut être recouru, pour pourvoir le poste du salarié dont le contrat de mission a pris fin, au même salarié ou à un autre salarié embauché sur la base d'un contrat à durée déterminée ou d'un contrat de mise à disposition par un entrepreneur de travail intérimaire avant l'expiration d'une période égale au tiers de la durée de ce contrat, renouvellements compris.

Les dispositions du présent article ne sont pas applicables:

- 1° en cas de nouvelle absence du salarié remplacé;
- 2° en cas d'exécution de travaux urgents;
- 3° en cas de contrat saisonnier;
- 4° en cas de contrat destiné à pourvoir à un emploi pour lequel il est d'usage constant de ne pas recourir au contrat à durée indéterminée;
- 5° en cas de rupture anticipée du fait du salarié sous contrat de mission;
- 6° en cas de refus du salarié de renouveler son contrat, lorsque ce dernier comporte une clause de renouvellement pour la durée du contrat non renouvelé restant à courir.

8. Droits des travailleurs intérimaires

Pendant la durée de la mission des travailleurs intérimaires, l'utilisateur est seul responsable du respect des conditions de sécurité, d'hygiène et de santé au travail et de l'application à ces travailleurs des dispositions légales, réglementaires, administratives et conventionnelles relatives aux conditions de travail et à la protection des travailleurs salariés dans l'exercice de leur profession. (Art. L. 131-12 du Code du travail)

L'entrepreneur de travail intérimaire est seul responsable du paiement de la rémunération du salarié intérimaire ainsi que des charges sociales et fiscales s'y rapportant.

Les travailleurs intérimaires ont accès dans l'entreprise utilisatrice dans les mêmes conditions que les salariés permanents de cette entreprise aux installations collectives notamment de restauration et aux moyens de transport dont peuvent bénéficier ces salariés.

Les travailleurs intérimaires ont droit au même équipement de travail, de sécurité et de protection que les salariés permanents occupés dans l'entreprise utilisatrice.

La société utilisatrice est tenue de mettre à la disposition du travailleur intérimaire tout l'équipement adéquat, nécessaire à l'exercice de sa fonction. Si le travailleur intérimaire devait utiliser son outillage ou équipement personnel, une indemnité (à définir entre les deux partenaires) serait à payer au travailleur.

Le travailleur intérimaire ne peut faire valoir le droit d'électorat ou d'éligibilité aux fonctions de délégué du personnel ou de représentant travailleur au comité mixte d'entreprise et au conseil d'administration de l'entreprise utilisatrice.

Toutefois, le travailleur intérimaire peut exercer dans l'entreprise utilisatrice le droit de réclamer, le droit de consulter les délégués du personnel ainsi que le droit d'accéder aux dossiers personnels qui le concernent conformément aux dispositions de l'article L. 414-6 du Code du travail.



9. Congé

- 9.1. Le travailleur intérimaire peut faire valoir le droit au congé annuel de récréation pour chaque mission indépendamment de la durée de celle-ci. Il peut prétendre à l'octroi du congé en nature auprès de l'utilisateur au prorata de la durée de sa mission auprès de ce dernier.

Le travailleur intérimaire, vivant en partenariat conclu conformément à la loi du 9 juillet 2004 relative aux effets légaux de certains partenariats ou en partenariat sur base d'une législation reconnue équivalente à celle citée ci-avant, a droit aux congés extraordinaires énoncés à l'article L. 233-16 du Code du travail suivant les modalités y prévues.

Néanmoins, afin d'en pouvoir bénéficier, il devra produire à son employeur une pièce officielle actuelle délivrée par une autorité publique documentant l'existence de ce partenariat, ainsi qu'une pièce attestant la production de l'un des événements énumérés à l'article L. 233-16 du Code du travail.

9.2. Jours fériés légaux

Sont considérés comme jours fériés légaux les jours suivants:

- le Nouvel An
- le lundi de Pâques
- le premier mai
- l'Ascension
- le lundi de Pentecôte
- la Fête Nationale
- l'Assomption
- la Toussaint
- le premier jour de Noël
- le deuxième jour de Noël.

Si des raisons de service exigent qu'il soit travaillé un jour férié légal, les heures prestées donnent lieu au supplément horaire applicable dans l'entreprise utilisatrice.

La loi prive du bénéfice de la rémunération des jours fériés légaux

- le travailleur qui par sa faute n'a pas travaillé le dernier jour ouvrable et travaillé dans l'entreprise utilisatrice qui précède le jour férié légal ou le premier jour ouvrable et travaillé dans l'entreprise utilisatrice après le jour férié légal;
- le travailleur qui s'est absenté sans justification pendant plus de trois jours pendant la période des vingt-cinq jours ouvrables précédant le jour férié et cela en dépit du fait qu'il peut avoir eu des motifs d'absence valables.

Si un contrat de mission pour un utilisateur se termine le jour ouvrable qui précède un jour férié légal et si un nouveau contrat est conclu pour le même utilisateur par la même entreprise de travail intérimaire à partir du jour ouvrable suivant, le jour férié est payable si le travailleur intérimaire preste chez le même utilisateur le dernier jour ouvrable et travaillé chez l'utilisateur avant le jour férié ainsi que le premier jour ouvrable et travaillé après ce jour férié.



10. Rémunérations

10.1. La rémunération du travailleur intérimaire par l'entrepreneur de travail intérimaire ne peut être inférieure à celle à laquelle pourrait prétendre, après période d'essai, un salarié de même qualification ou de qualification équivalente embauché dans les mêmes conditions comme travailleur permanent par l'utilisateur ou à défaut être rémunéré suivant le salaire de référence conventionné du secteur ou de l'entreprise. La rémunération du travailleur intérimaire doit comprendre tous les éléments de rémunération en vigueur dans l'entreprise utilisatrice; en ce compris les éléments de rémunération différée (primes,) et/ou accessoire (chèques-repas, frais de déplacement) d'après les conditions en vigueur dans l'entreprise utilisatrice. Lorsque le personnel de l'utilisateur ne comprend pas de salarié permanent possédant la même qualification ou une qualification équivalente à celle du travailleur intérimaire, la rémunération ne peut être inférieure à celle prévue par la convention collective de branche applicable au salarié intérimaire, sinon à celle perçue par un salarié permanent de même qualification ou de qualification équivalente occupant le même poste de travail dans une autre entreprise.

10.2. L'entrepreneur de travail intérimaire a l'obligation d'effectuer les retenues fiscales et sociales applicables en matière de salaires et traitements.

10.3. L'employeur est obligé de remettre au salarié à la fin de chaque mois, ensemble avec le dernier versement de traitement ou de salaire, un décompte exact et détaillé quant au mode de calcul du salaire ou du traitement exprimant notamment la période de travail et le nombre total d'heures de travail correspondant à la rémunération versée, le taux de rémunération des heures prestées ainsi que tout autre émolument en espèces ou en nature.

Lors de la résiliation du contrat de travail, le décompte visé ci-dessus doit être remis et le salaire ou traitement encore dû doit être versé à la fin du contrat au plus tard dans les cinq jours.

10.4. Les revalorisations de rémunération appliquées en cours de contrat de mission au personnel permanent de l'entreprise utilisatrice doivent être notifiées à l'entrepreneur de travail intérimaire et rendues applicables sans délai au travailleur intérimaire. Ceci concerne également les suppléments horaires pour heures supplémentaires, travail de nuit, travail du dimanche, travail lors d'un jour férié légal et travaux pénibles, dangereux et insalubres.

11. Durée du travail

11.1. La durée du temps de travail normale est de 8 heures par jour et de 40 heures par semaine et est réglée par la législation en vigueur.



12. Heures supplémentaires, travail du dimanche et jours fériés légaux

- 12.1. Sont considérées comme heures supplémentaires, les heures dûment commandées par le responsable de l'entreprise utilisatrice qui dépassent la durée normale du travail journalier et hebdomadaire.
- 12.2. Les heures supplémentaires, le travail de dimanche et de jour férié légal ne peuvent être exécutés que dans les cas et dans la mesure prévus par la loi.
- 12.3. Le recours aux heures supplémentaires est limité aux cas exceptionnels, notamment pour permettre des travaux spéciaux et urgents. Personne ne peut être obligé de prêter des heures supplémentaires.

13. Cessation du contrat de travail intérimaire

- 13.1. La résiliation du contrat de mission à l'initiative de l'entrepreneur de travail intérimaire avant le terme prévu au contrat ouvre droit pour le travailleur intérimaire à des dommages-intérêts d'un montant égal aux rémunérations qu'il aurait perçues jusqu'au terme du contrat, sans que le montant puisse dépasser la rémunération correspondant à la durée du délai de préavis qui aurait dû être observé si le contrat avait été conclu sans terme.

Les dispositions de l'alinéa qui précède ne s'appliquent pas en cas de rupture du contrat pour motif grave résultant du fait ou de la faute du travailleur intérimaire.

- 13.2. La résiliation du contrat de mission à l'initiative du travailleur intérimaire ouvre droit pour l'entrepreneur de travail intérimaire à des dommages et intérêts correspondant au préjudice réellement subi par lui, sans que ce montant puisse excéder la rémunération correspondant à la durée du délai de préavis qui aurait dû être observé par le salarié si le contrat avait été conclu sans terme.

14. Dispositions diverses

14.1. Santé au travail

Les entreprises de travail intérimaire prêtent, dans le choix des missions qui sont proposées aux travailleurs intérimaires, une attention particulière afin d'assurer que les travaux à exécuter rentrent dans les compétences professionnelles des travailleurs intérimaires et n'entraînent pas de risque anormal pour leur santé et leur sécurité.

Vu la nécessité de soumettre les travailleurs intérimaires à divers examens en médecine du travail dans l'intérêt de la sécurité et de la santé au travail de ces derniers, vu l'obligation légale en la matière prévue par le Code du travail et vu la spécificité du secteur du travail intérimaire, les partenaires sociaux décident que la non-présentation de l'intérimaire, sans motif valable signalé à son employeur au moins 24 heures d'avance, au(x) rendez-vous attribué(s) par le service de santé au travail compétent justifierait dans le chef de l'employeur des moyens réglementaires de coercition.



Le fait de ne pas se présenter à 2 convocations consécutives à la visite médicale sans motif valable est considéré comme faute grave justifiant un licenciement avec effet immédiat de l'intérimaire concerné.

14.2. Détachement

Les salariés détachés à l'étranger auront droit au salaire social minimum légal tel que prévu par l'article L. 221-1 et suivants du Code du travail, si le salaire auquel ils auraient droit dans le pays d'exécution de leur mission, indemnité de fin de mission incluse, était inférieur au salaire social minimum légal au Luxembourg.

Pour déterminer le salaire du pays du lieu d'exécution de la mission, seront ajoutés au salaire de base, respectivement au salaire conventionnel, les accessoires y applicables, ainsi que le cas échéant, les autres primes et suppléments, telle que, par exemple, la prime de précarité.

Pour ce qui est des jours fériés légaux, le travailleur intérimaire profite exclusivement des jours fériés légaux applicables dans le pays du lieu d'exécution de sa mission.

14.3. Conflits sociaux

Les entreprises de travail intérimaire s'engagent à ne pas mettre des travailleurs intérimaires à la disposition d'un utilisateur pour remplacer des travailleurs grévistes.

14.4. Risques de l'entreprise

L'utilisateur supporte les risques engendrés par l'activité de l'entreprise. Le travailleur intérimaire supporte les dégâts causés par ses actes volontaires ou par sa négligence grave.

14.5. Formation professionnelle

Les partenaires sociaux ont décidé, par accord collectif du 23 septembre 2009, la mise en place, à partir du 1^{er} octobre 2009, d'un fonds sectoriel de formation dont les modalités de financement et de fonctionnement ont été élaborées par une commission paritaire. Les formations couvertes dans le cadre de ce fonds sectoriel seront, pour les travailleurs intérimaires, entre autres des formations en matière de sécurité et de santé au travail.

Les partenaires sociaux ont décidé de faire prélever au mois d'octobre de chaque année auprès des entreprises de travail intérimaire une cotisation de 0,6% calculée sur le salaire annuel brut global (permanents et intérimaires) déclaré pour l'année précédant le prélèvement de la cotisation. Ce prélèvement est destiné à financer l'exécution de l'obligation de former de la part des entreprises de travail intérimaire. Le fonds de formation sectoriel peut décider de prélever en cours d'année des avances sur la cotisation à verser.

L'accès à la formation et les modalités de déroulement de la formation sont fixés dans l'annexe 1 à la présente convention relative au Fonds de formation Sectoriel pour l'Intérim.



Le rapport annuel des activités du Fonds de formation sera transmis aux partenaires sociaux.

14.6. Transfert d'entreprise

Conformément à l'article L.127-3 du Code du travail, les droits et obligations qui résultent pour le cédant d'un contrat de mission existant à la date du transfert sont, du fait de ce transfert, transférés au cessionnaire.

14.7. Harcèlement sexuel et moral

Les entreprises du secteur du travail intérimaire et leurs salariés s'engagent à s'abstenir sur les lieux de travail de tout acte de harcèlement sexuel ou moral ainsi que de tous comportements, gestes, propos à connotation sexuelle ou fondés sur le sexe qui offensent grossièrement la dignité d'une femme ou d'un homme au travail.

Les entreprises du secteur du travail intérimaire s'engagent à veiller à ce que tout harcèlement sexuel ou moral, survenant à l'intérieur de leurs entreprises et dont elles ont connaissance, cesse immédiatement.

Les salariés sont tenus d'informer leur employeur de tous faits dont ils ont personnellement connaissance et qui sont susceptibles d'être qualifiés d'harcèlement sexuel ou moral. Les mesures destinées à mettre fin au harcèlement sexuel ou moral ne peuvent pas être prises au détriment de la victime de l'harcèlement.

Les actes de harcèlement sexuel ou moral constituent une violation grave de la présente convention et peuvent, en tant que tels, aboutir à un licenciement pour motif grave du ou des acteurs du harcèlement sexuel ou moral.

15. Modalités contractuelles

15.1. Durée

Le Contrat entre en vigueur le 01.01.2014 et expire le 31.12.2016.

15.2. Reconduction et dénonciation

Il est susceptible de se poursuivre par tacite reconduction d'année en année, à moins que l'une ou l'autre des deux parties contractantes ne le dénonce par lettre recommandée à la poste, au moins trois mois avant son échéance.

15.3. Renouvellement

En cas de dénonciation du présent Contrat en vue de son renouvellement, les parties contractantes entameront les négociations six semaines au moins avant son expiration.



Luxembourg, le 28 mars 2014

Pour FES



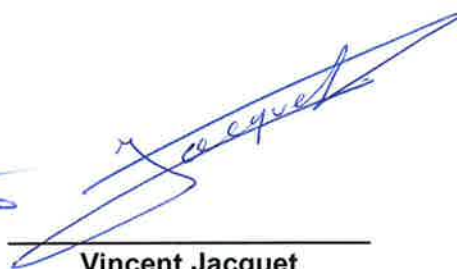
Fabrice Poncé
Président

Pour l'OGBL



Pierre Schreiner
Membre du bureau exécutif

Pour le LCGB



Vincent Jacquet
Secrétaire général adjoint



Jean-Pierre Mullenders
Vice-Président

Annexe 1 : Fonds de formation Sectoriel pour l'Intérim

a) Objet

Le Fonds de formation a pour mission la mise en place et la gestion du modèle de formation.

Ainsi, le Fonds aura notamment comme mission:

- la définition de la politique générale en matière de formation sectorielle des salariés du secteur du travail intérimaire;
- la définition des programmes et, le cas échéant, la remise des diplômes;
- la surveillance de l'organisme gestionnaire;
- la collecte des subsides dans le cadre de cette formation, à charge pour elle de les continuer à l'organisme gestionnaire, après déduction de ses propres frais de fonctionnement, s'il y a lieu.

b) Accès à la formation

L'accès à la formation est décidé par l'entreprise de travail intérimaire, sans préjudice des attributions des organes de représentation du personnel, qui peut proposer à ses salariés la participation à des formations déclarées éligibles par le Fonds de formation afin de bénéficier d'un financement.

c) Relation contractuelle au cours de la formation

1. Pour les salariés permanents :

Lorsque les salariés sont envoyés en formation par l'entreprises de travail intérimaire, les heures y passées sont considérées comme heures de travail, sans préjudice des dispositions de l'art. L. 542-10. du Code du Travail.

2. Pour les travailleurs intérimaires :

Le travailleur intérimaire sous contrat de mission au moment de la formation verra le temps effectivement passé en formation considéré comme temps de travail et rémunéré au taux prévu par le contrat de mission.

La durée prise en compte pour l'indemnisation du temps passé à la formation sera celle prévue par le programme de formation.

d) Prise en charge des frais d'inscription à la formation

Les frais d'inscription seront à charge du Fonds de formation pour l'Intérim sous condition que le projet de formation ait été validé par le Fonds de formation et qu'un crédit financier afférent reste disponible en faveur de l'entreprise de travail intérimaire concernée.

Pour les salariés tombant sous le champ d'application du point c) 2. ci-avant, les heures passées à la formation conformément au point c) 2. in fine seront également remboursées à l'entreprise de travail intérimaire formatrice dans le cadre des crédits disponibles pour l'entreprise de travail afférente pour les formations dûment validées par le Fonds de formation. Il en va de même, le cas échéant, en ce qui concerne les frais de déplacement et d'hébergement pour ces mêmes salariés.



Annexe 2 : Contrat inter-missions

Les partenaires sociaux ont convenu d'entreprendre toutes démarches possibles auprès des autorités politiques afin de permettre aux entreprises de travail intérimaire d'offrir- en dehors des missions d'intérim - une formation aux travailleurs intérimaires suivant les modalités suivantes :

- une autorisation ministérielle limitée à la durée de la présente convention est donnée de sorte qu'une autorisation préalable et spécifique pour les contrats de formation inter-missions n'est plus nécessaire si les conditions ci-après sont remplies ;
- les partenaires peuvent solliciter, d'un commun accord, une prolongation de la durée de l'autorisation ministérielle, une tacite reconduction est expressément exclue ;
- un rapport détaillé (nombre de formations, caractère des formations, nombre de participants, total des jours de formation, ...) devra être présenté par les représentants patronaux signataires de la convention collective de travail avant toute décision d'un éventuel renouvellement de la mesure et l'introduction d'une demande y relative auprès du Ministre du Travail ;
- les contrats de formation inter-missions doivent obligatoirement se limiter aux formations éligibles dans le cadre du Fonds de formation Sectoriel pour l'Intérim (FSI). Le cas échéant, une liste des critères de ces formations sera établie et communiquée aux signataires de la convention collective avant toute décision de renouvellement de la mesure ;
- la participation à de telles formations sera limitée par personne pour la durée de l'accord à 5 jours (40 heures) ;
- les heures passées en formation dans le cadre d'un contrat inter-missions sont rémunérées au salaire social minium pour travailleur non qualifié ;
- la base de calcul pour le congé de récréation sera le congé légal ;
- le contrat-type de formation sera un contrat de mission renseignant le FSI comme utilisateur ;
- les entreprises de travail intérimaire restent libres de convenir avec un travailleur d'un contrat de formation inter-missions d'une durée dépassant 5 jours (40 heures). Dans cette hypothèse, un agrément spécifique et préalable du Ministre du Travail, tel que prévu par le Code du travail, est nécessaire.

