

Le contrat d'alternance reconversion: voie de retour à l'emploi dans l'intérim après un accident de travail ou une maladie professionnelle

Comment un travailleur intérimaire peut-il reprendre le chemin de l'emploi après un accident du travail (AT) ou une maladie professionnelle (MP) ? AKTO vous dit tout sur le « CAR », un dispositif spécifiquement conçu pour répondre à cette problématique.

Qu'est-ce que le contrat d'alternance reconversion (CAR) ?

Le contrat d'alternance reconversion (CAR) est un **dispositif d'accès à la formation et à l'emploi spécifique au travail temporaire**, qui vise à permettre la **reconversion des salariés intérimaires** victimes d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle.

La mise en place du CAR est prévue par 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 ».

Qui est concerné par le CAR ? Quel est l'objectif du CAR ?

Seules les entreprises de travail temporaire (ETT) et les entreprises de travail temporaire d'insertion (ETTI), de plus de 11 salariés, peuvent proposer des contrats d'alternance reconversion.

Ces contrats concernent – sans condition d'ancienneté – :

- les salariés intérimaires ayant été victimes d'un **accident du travail ou de trajet**, ou d'une **maladie professionnelle** survenue(e) durant leur contrat de mission ou dans le cadre d'un contrat à durée indéterminée intérimaire (CDII),
- y compris les salariés intérimaires **déclarés aptes avec restriction ou inaptes à l'emploi**.

ET ayant bénéficié de l'accompagnement du service [FASTT SOS accident du travail](#)

L'objectif de ce dispositif est de permettre aux salariés intérimaires d'acquérir de **nouvelles compétences compatibles avec leurs aptitudes** et de **sécuriser ainsi leur retour à l'emploi** par le biais d'actions de formation visant soit :

- le développement des compétences ;
- la reconnaissance d'une qualification ;
- l'obtention d'une certification.

Qui prend l'initiative ?

La mise en place d'un contrat d'alternance reconversion fait intervenir **plusieurs parties prenantes** : AKTO, le [Fonds d'action sociale du travail temporaire \(FASTT\)](#), l'entreprise de travail temporaire, l'organisme de formation et, bien sûr, le salarié concerné.

Dans le cadre du projet de reconversion :

- le **FASTT échange avec le salarié et l'oriente vers le CAR** si celui-ci est intéressé. Il valide l'éligibilité du projet ;
- le **conseiller AKTO intervient** en appui de l'assistante sociale MPP pour accompagner le salarié sur son projet professionnel, l'aide à rechercher un organisme de formation et **assure la médiation** entre le salarié et son entreprise de travail temporaire ;
- l'**entreprise de travail temporaire (ETT) valide le projet de formation** du salarié et vérifie sa propre capacité à lui proposer une mission – c'est une condition obligatoire – à l'issue de la formation. Elle **élabore ensuite le contrat de travail CAR** ;
- le **prestataire de formation dispense la formation** choisie par le salarié.

Vous êtes éligible au CAR et souhaitez en bénéficier ? **Contactez le service SOS accident du travail du FASTT** au : 01 71 25 58 30.

A noter : Le CAR est prioritairement porté par l'entreprise de travail temporaire où est survenue(e) l'accident du travail ou la maladie professionnelle, mais il peut être conclu avec toute autre ETT ou ETTI.

Quelle est la durée d'un CAR ?

Le contrat d'alternance reconversion est conclu pour **une durée maximum de 12 mois** comprenant :

- une période de formation** qui peut être suivie en continu ou en discontinu ;
- une ou plusieurs missions de travail temporaire** (dans les 3 mois qui suivent la fin de la formation) permettant de **mettre en pratique les acquis de cette formation**, d'une durée totale au moins égale au tiers de la durée de formation.

Quelles obligations pour l'entreprise et le salarié ?

L'entreprise de travail temporaire :

- s'engage à proposer** au salarié intérimaire concerné **une ou plusieurs missions** de travail temporaire **dans les trois mois qui suivent la fin de la formation** ;
- remet au salarié **une attestation**, le document de certification ou tout autre document validant la formation par l'organisme qui l'a délivrée, **en deux exemplaires originaux** destinés au salarié intérimaire et à l'entreprise qui l'emploie.

Le salarié intérimaire **s'engage à suivre la formation prévue au contrat et à accepter les missions** qui lui sont proposées à l'issue de son parcours de formation.

Quelles certifications ou qualifications peut-on valider avec un CAR ?

La formation doit permettre d'obtenir :

- une certification** (diplôme, titre professionnel ou CQP) enregistrée au Répertoire national des certifications professionnelles (RNCP), soit acquise en totalité, soit partiellement par blocs de compétences ;
- une certification enregistrée au Répertoire spécifique (RS)**, également acquise en totalité ou partiellement (par exemple, [le Certificat CléA](#)) ;
- une qualification** reconnue dans une convention collective de branche.

Bon à savoir

Le **Répertoire national des certifications professionnelles (RNCP)** recense toutes les **certifications professionnelles ayant valeur nationale** sur l'ensemble du territoire et accessibles par la voie de la formation ou par la **Validation des acquis de l'expérience (VAE)**. Le **Répertoire spécifique (RS)** recense les **certifications et habilitations correspondant à des compétences professionnelles complémentaires** aux certifications professionnelles.

Les certifications professionnelles, mode d'emploi !

Diplômes, titres professionnels, autres titres à finalité professionnelle, certificats de qualification professionnelle, CléA ou habilitations réglementaires : plusieurs types de certifications permettent de valider la maîtrise des compétences professionnelles.

[Découvrir les certifications existantes](#)

Quelles modalités de mise en œuvre et quelle rémunération pour le salarié ?

Pendant la période de formation

Le salarié intérimaire :

- est titulaire d'un **contrat de mission-formation** ;
- perçoit **une rémunération correspondant au salaire de sa dernière mission** ou au moins égale au Smic à défaut de mission dans les 12 derniers mois.

Le salarié en CDI intérimaire :

- est titulaire d'une **lettre de mission-formation** ;
- 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 (RMMG).

Les contrats et lettres de mission sont établis dans les conditions visées à l'article [L1251-57](#) du Code du travail.

- [Contrat de type CAR](#)
- [Lettre type CAR CDI-intérimaire](#)

Pendant les périodes de missions

Le salarié intérimaire est titulaire d'un **contrat de mission ou d'une lettre de mission** s'il est en CDI intérimaire, établi dans les conditions de l'article [L1251-7](#) du Code du travail.

La rémunération du salaire est fixée conformément aux dispositions de l'article [L1251-18](#) du même code.

Quel financement pour le CAR ?

AKTO prend en charge **tout ou partie des coûts pédagogiques, des salaires et des frais annexes du salarié intérimaire pendant les périodes de formation**.

Les dépenses de formation non couvertes par l'enveloppe financière peuvent être financées soit sur les **fonds conventionnels** (contribution fixée par la branche et payée par toutes les entreprises), soit sur l'**investissement formation des ETT/ETTI**.

Pour en savoir plus, renseignez-vous auprès d'AKTO.

[Consultez notre dossier « contributions »](#)

Quelle est la procédure à suivre pour l'entreprise ?

Pour constituer la demande de prise en charge, vous devez suivre les étapes suivantes :

- Transmettez à AKTO :
 - l'**attestation d'éligibilité du salarié au CAR**, qui sera remise à ce dernier après avoir bénéficié d'un accompagnement par une assistante sociale du service SOS accident du travail du FASTT ;
 - le **contrat de mission formation** ou lettre de mission formation type ;
 - la **convention de formation** ;
 - le **programme de formation**.
- Au plus tard **5 jours avant le début de la formation**, saisissez le contrat via « Mes démarches administratives ». **Éditez le contrat ou la lettre, faites-le signer** et joignez-y la convention de formation, le programme et l'attestation d'éligibilité du salarié au CAR.
- Une fois le financement du CAR accordé, **saisissez les heures de présence** dans « **Mes démarches administratives** », en joignant les feuilles d'emargement. Joignez à la dernière demande de remboursement le contrat de mission ou la lettre de mission signée(e) correspondant à la ou aux mission(s) obligatoire(s).
- En cas de demande de remboursement du surcoût** sur l'investissement formation ou sur les fonds conventionnels, saisissez le dépassement via « Mes démarches administratives » et **joignez la facture** de l'organisme de formation. Ce surcoût pourra alors être couvert à **hauteur du montant disponible sur vos comptes**.

Voir tous les dispositifs de formation

Pour choisir le meilleur dispositif de formation en fonction de vos objectifs.

[Voir les dispositifs](#)

Ces outils peuvent vous intéresser



Certificat de réalisation

[MODÈLE ET FORMULAIRE](#)
 ◊ PROJET DE FORMATION
 ALTERNANCE - JURIDIQUE ET RÉGLEMENTAIRE

Le certificat de réalisation est un document officiel établi par l'organisme ayant dispensé une ...

[voir plus](#)

[Télécharger le modèle](#)

Ces articles peuvent vous intéresser



[23/03/2021](#)
 ◊ PROJET DE FORMATION

Votre entreprise vous propose une reconversion professionnelle ? Découvrez TransCo, pour faciliter la mise en œuvre de votre projet de reconversion

Initié par votre entreprise, le dispositif « TransCo » (ou Transitions Collectives) est une opportunité pour vous reconverter vers un métier recherché dans votre région, en toute sécurité.

[Voir plus](#)



[12/03/2021](#)
 ◊ PROJET DE FORMATION - JURIDIQUE ET RÉGLEMENTAIRE

Transitions Collectives (TransCo) pour faciliter la reconversion des salariés

« TransCo » (ou Transitions Collectives) est un nouveau dispositif à destination des entreprises et des salariés dont les secteurs connaissent des mutations économiques. Son objectif : favoriser la reconversion professionnelle des salariés dont l'emploi est fragilisé, vers un métier porteur, dans leur bassin d'emploi.

[Voir plus](#)

Partager la page : [f](#) [t](#) [in](#)