

CONTRAT D'ALTERNANCE DE RECONVERSION (CAR)

Le contrat d'alternance de reconversion permet aux salariés intérimaires :

- D'acquérir de nouvelles compétences compatibles avec leurs aptitudes
- De sécuriser leur retour à l'emploi, par le biais d'action de formation visant le développement des compétences, la qualification ou la certification.

Version du 3 février 2020

→ Publics éligibles



Salariés intérimaires :

- Ayant été victimes d'un accident du travail, de trajet ou d'une maladie professionnelle survenue durant leur contrat de mission ou contrat à durée indéterminée,
- Déclarés inaptes,

Et ayant bénéficié de l'accompagnement par le service SOS accident du travail du Fonds d'Action Sociale du Travail Temporaire (Fastt)

→ Validation.



Le contrat d'alternance de reconversion permet de valider l'une des qualifications suivantes :

- Une **certification enregistrée au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP)**, soit acquise en totalité, soit acquise partiellement par blocs de compétences ;
- Une **certification enregistrée au répertoire spécifique** dont le Socle commun de connaissances et de compétences professionnelles (certificat CléA), soit acquise en totalité, soit acquise partiellement par blocs de compétences ;
- Une **qualification reconnue dans une convention collective de branche.**

Documents à remettre au salarié :

A l'issue de la formation, l'ETT/ETTI doit remettre au salarié intérimaire une attestation, le document de certification, ou tout autre document validant la formation par l'organisme de formation, en deux exemplaires originaux, destinés au salarié intérimaire et à son employeur.

[En savoir plus sur les validations](#)

→ Durée de la formation



La période formation est d'une durée maximum de **douze mois**, qui peut être réalisée en continu ou en discontinu.

→ Obligation d'emploi



Lors de la conclusion du contrat d'alternance de reconversion, l'ETT/ETTI s'engage à proposer au salarié intérimaire, **dans les trois mois qui suivent la fin de la formation**, une ou plusieurs missions de travail temporaire permettant de mettre en pratique les acquis de cette formation, **d'une durée totale au moins au tiers de la durée de formation**.

→ Les contrats de travail



Pendant la formation

- **Le salarié intérimaire**

Le salarié intérimaire est titulaire d'un contrat de mission-formation*.

La rémunération qui lui est versée durant la période de formation correspond au salaire de sa dernière mission ou est au moins égale au SMIC à défaut de mission dans les douze derniers mois.

- **Le salarié intérimaire en CDI**

Le salarié en CDI intérimaire est titulaire d'une lettre de mission-formation*.

La rémunération qui lui est versée durant la période de formation correspond au salaire de la mission en cours ou de la dernière mission sans pouvoir être inférieure à la rémunération mensuelle minimale garantie.

**Ces contrats sont établis dans les conditions visées à l'articles L.1251-57 du code du travail.*

→ Financement par l'OPCO



Le financement couvrira **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, soit sur l'investissement formation des ETT/ETTI.

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 L.1251-7 du code du travail.

La rémunération du salaire est fixée conformément aux dispositions de l'article L.1251-18 du code du travail.

➔ **Constitution de la demande de prise en charge**



L'ETT/ETTI devra transmettre à AKTO – Réseau FAF.TT :

- Une Autorisation d'absence
- La copie du contrat de mission formation ou lettre de mission-formation

Process en cours de rédaction

