

Travail temporaire - personnels intérimaires et permanents

Brochure n° 3212

Mars 2023



Vous avez tous les droits !

Notre service d'accompagnement juridique

A partir de 50€ / mois



Votre convention collective à jour

Accédez à toutes les conventions collectives au format PDF quand vous le souhaitez !



+ de 500 dossiers thématiques

Des dossiers pour vous éclairer dans vos démarches juridiques



+ de 1 000 modèles indispensables

Un accès illimité à nos modèles de documents (lettres et contrats)



+ de 50 juristes Bac+5

Nos juristes répondent à vos questions juridiques du lundi au vendredi de 9h à 18h.

www.juritravail.com

01 75 75 36 00

Sommaire

Accord d'interprétation du 9 juin 1998 relatif au versement de l'indemnité de fin de mission.....	1
Texte de base.....	1
Accord d'interprétation relatif au versement de l'indemnité de fin de mission.....	1
Textes Attachés.....	2
Avis d'interprétation du 28 novembre 1990 relatif aux modalités de paiement de l'indemnité de fin de mission (1).....	2
Ouverture du droit.....	2
Taux de l'indemnité.....	2
Assiette et modalités de versement.....	3
Indemnité de fin de mission et rémunération de référence.....	3
Accord d'orientation du 26 février 1985 en vue de faciliter l'élaboration et la lecture des bulletins de paie des salariés temporaires.....	4
Texte de base.....	4
Accord d'orientation en vue de faciliter l'élaboration et la lecture des bulletins de paie des salariés temporaires.....	4
Guide de lecture du bulletin de paie d'un travailleur temporaire.....	4
Accord du 10 avril 1996 relatif aux équipements de protection individuelle.....	6
Texte de base.....	6
Equipements de protection individuelle.....	6
Accord du 10 juillet 2013 portant sur la sécurisation des parcours professionnels des salariés intérimaires.....	7
Texte de base.....	7
Sécurisation des parcours professionnels des salariés intérimaires.....	7
Préambule.....	7
Chapitre Ier Sécurisation des parcours par la création d'un contrat à durée indéterminée pour les intérimaires.....	8
Chapitre II Sécurisation des parcours professionnels.....	11
Chapitre III Dispositions diverses.....	12
Annexe.....	13
Textes Attachés.....	14
Accord du 25 janvier 2019 relatif aux mesures favorisant l'emploi durable.....	14
Préambule.....	14
Chapitre Ier Dispositions relatives aux salariés permanents.....	14
Chapitre II Dispositions relatives aux salariés intérimaires.....	15
Chapitre III Dispositions finales.....	16
Accord du 13 juillet 2005 relatif aux modes de négociation dans des entreprises dépourvues de délégués syndicaux.....	17
Texte de base.....	17
Modes de négociation dans des entreprises dépourvues de délégués syndicaux.....	17
Préambule.....	17
Objet et champ d'application de l'accord.....	17
Thèmes sur lesquels peut porter la négociation dans les entreprises dépourvues de délégués syndicaux.....	18
Dispositifs de négociation.....	18
Dispositif de négociation dans les entreprises dépourvues de délégués syndicaux.....	18
Mise en place d'une commission paritaire nationale d'approbation (CPNA).....	20
Observatoire paritaire de la négociation collective du travail temporaire (OPNC-TT).....	20
Sécurisation juridique du présent accord.....	20
Date d'entrée en application du présent accord.....	20
Durée et modalités de révision du présent accord.....	20
Textes Extensions.....	21
Arrêté portant extension d'un accord national professionnel conclu dans le secteur du travail temporaire. JORF 14 juillet 2006.....	21
Accord du 18 décembre 1997 relatif à la procédure de mise en oeuvre d'accords d'entreprise au sein des entreprises de travail temporaires.....	22
Texte de base.....	22
Procédure de mise en oeuvre d'accords d'entreprise au sein des entreprises de travail temporaires.....	22
Préambule.....	22
Accords d'entreprise dans les entreprises pourvues de délégués syndicaux.....	22
Accords d'entreprise en l'absence de délégués syndicaux.....	23
Entrée en application des accords d'entreprise.....	23
Révision des accords.....	24
Dénonciation des accords.....	24
Bilan.....	24
Application.....	24
Textes Extensions.....	25
Arrêté portant extension d'un accord national professionnel concernant les entreprises de travail temporaire. JORF 16 juillet 1998.....	25
Accord du 18 décembre 1997 relatif au compte épargne-temps des permanents des entreprises de travail temporaire.....	26
Texte de base.....	26
Compte épargne-temps des permanents des entreprises de travail temporaire.....	26
Objet.....	26
Salariés bénéficiaires.....	26
Alimentation du compte.....	26
Utilisation du CET.....	27
Rémunération du congé.....	28
Droit à réintégration au terme du congé.....	28
Absence d'utilisation (ou renonciation à l') des droits à congé.....	28
Bilan.....	28

Sommaire

Accord du 18 décembre 1997 relatif au compte épargne-temps des permanents des entreprises de travail temporaire	
Entrée en application.....	28
Textes Extensions.....	30
Arrêté portant extension d'un accord national professionnel relatif aux salariés des entreprises de travail temporaire. JORF 2 mai 1998.....	30
Accord du 2 décembre 1986 sur les conditions de détachement des salariés temporaires à l'étranger. Etendu par arrêté du 22 juin 1987 JORF 3 juillet 1987.....	31
Texte de base.....	31
Conditions de détachement des salariés temporaires à l'étranger.....	31
Champ d'application.....	31
Principes généraux.....	31
Contrat de mission.....	31
Rémunération.....	32
Garanties sociales.....	32
Indemnisation complémentaire en cas d'arrêt de travail pour maladie ou accident de travail.....	32
Visite d'embauche.....	32
Frais de voyage.....	33
Clauses de rapatriement.....	33
Formalités avant le départ à l'étranger (hors CEE et pays limitrophes de la France).....	33
Date d'application.....	33
Textes Extensions.....	34
Arrêté portant extension de l'accord national professionnel du 2 décembre 1986 sur les conditions de détachement des salariés temporaires à l'étranger. JORF 3 juillet 1987.....	34
Accord du 20 décembre 1995 relatif au champ d'application des accords collectifs du travail temporaire.....	35
Texte de base.....	35
Champ d'application des accords collectifs du travail temporaire.....	35
Définition du champ d'application.....	35
Date d'entrée en application.....	35
Annexe.....	35
Liste des accords en vigueur dans le travail temporaire au 20 décembre 1995.....	35
Textes Extensions.....	37
Arrêté portant extension d'un accord relatif au champ d'application des accords collectifs de travail temporaire. JORF 27 juillet 1996.....	37
Accord du 21 avril 1999 relatif au temps de travail.....	38
Texte de base.....	38
Temps de travail.....	38
Préambule.....	38
Chapitre Ier : Dispositions conventionnelles sur la durée et l'organisation du travail.....	39
Chapitre II : Dispositions particulières applicables aux ETT de moins de 50 salariés permanents souhaitant bénéficier du dispositif d'aide prévu par la loi du 13 juin 1998.....	43
Chapitre III : Dispositions communes.....	46
Textes Extensions.....	47
Arrêté portant extension d'un accord national professionnel portant sur le temps de travail des salariés permanents des entreprises de travail temporaire. JORF 8 août 1999.....	47
Accord du 24 novembre 2004 relatif au nouveau fonds professionnel pour l'emploi.....	49
Texte de base.....	49
Fonds professionnel pour l'emploi dans le travail temporaire.....	49
Objet du FPE-TT.....	49
Financement du FPE-TT.....	50
Collecte de la contribution conventionnelle.....	50
Gestion de la contribution conventionnelle.....	50
Constitution du FPE-TT.....	50
Actions en lien avec l'activité professionnelle de l'article L. 124-21-1 du code du travail.....	50
Durée de l'accord et modalités de révision.....	50
Sécurisation juridique du présent accord.....	51
Entrée en application.....	51
Textes Attachés.....	52
Avenant du 22 janvier 2009 à l'accord du 24 novembre 2004 relatif à la gestion des contributions.....	52
Accord du 29 novembre 2019 relatif au développement des compétences et des qualifications.....	52
Préambule.....	52
Titre 1er Faciliter l'accès à l'emploi des publics peu ou pas qualifiés par un accompagnement vers un premier niveau de compétences et/ou de qualification.....	53
Chapitre 1er Les publics visés.....	53
Chapitre 2 Accompagnement des publics peu ou pas qualifiés vers un premier niveau de compétences et/ou de qualification.....	53
Section 1 Dispositifs de formation mobilisables.....	53
Sous-section 1 Le contrat d'insertion professionnelle intérimaire (CIPI).....	53
Sous-section 2 Le contrat de développement professionnel intérimaire (CDPI).....	55
Section 2 Sécuriser les acquis des salariés intérimaires peu ou pas qualifiés par des parcours certifiants.....	57
Section 3 Actions spécifiques en faveur des demandeurs d'emploi.....	57
Titre 2 Développer les compétences des salariés de la branche par la qualification et la certification.....	57
Chapitre 1er Les publics concernés.....	57
Chapitre 2 Mobilisation des dispositifs de formation en alternance de droit commun.....	58
Section 1 Le contrat de professionnalisation.....	58

Sommaire

Accord du 24 novembre 2004 relatif au nouveau fonds professionnel pour l'emploi

Sous-section 1 Le contrat de professionnalisation permanent.....	58
Sous-section 2 Le contrat de professionnalisation intérimaire.....	61
Section 2 Le contrat d'apprentissage.....	64
Sous-section 1 Le contrat d'apprentissage permanent.....	64
Sous-section 2 Le contrat d'apprentissage intérimaire.....	67
Titre 3 Favoriser le maintien dans l'emploi par l'évolution et la valorisation des compétences des salariés de la branche.....	69
Chapitre 1er Les salariés concernés.....	69
Chapitre 2 Les outils mobilisables en vue d'analyser les compétences et les besoins d'évolution des salariés permanents et intérimaires.....	69
Section 1 L'entretien professionnel.....	69
Sous-Section 1 L'entretien professionnel des salariés permanents.....	69
Sous-section 2 L'entretien professionnel des salariés intérimaires.....	70
Sous-section 3 Suivi de l'entretien professionnel par l'observatoire de l'intérim et du recrutement (OIR).....	71
Section 2 Le plan de développement des compétences.....	71
Sous-section 1 Principes.....	71
Sous-section 2 Contenu.....	71
Sous-section 3 Spécificités des salariés intérimaires.....	72
Sous-section 4 Cadre d'intervention des actions de formation réalisées en entreprise utilisatrice.....	73
Sous-section 5 La prise en charge des actions de formation réalisées dans le cadre du plan de développement des compétences.....	73
Chapitre 3 Les dispositifs concourant à la reconnaissance des compétences et à l'évolution dans l'emploi des salariés permanents et intérimaires.....	73
Section 1 La reconversion ou promotion par alternance (Pro-A).....	74
Section 2 Le compte personnel de formation.....	75
Titre 4 Faciliter la reconversion professionnelle des salariés intérimaires victimes d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle par un accompagnement spécifique.....	75
Chapitre 1er Le contrat d'alternance de reconversion.....	75
Chapitre 2 Le bilan de reconversion.....	77
Titre 5 Accompagner la branche par une gouvernance efficiente.....	77
Chapitre 1er La commission paritaire nationale pour l'emploi (CPNE).....	77
Section 1 Les missions de la CPNE de la branche.....	77
Section 2 Le fonctionnement de la CPNE de la branche.....	78
Chapitre 2 L'observatoire de l'intérim et du recrutement (OIR).....	78
Chapitre 3 La section paritaire professionnelle du travail temporaire (SPP).....	78
Chapitre 4 Le fonds professionnel pour l'emploi dans le travail temporaire (FPE-TT).....	79
Titre 6 Moyens financiers au service des ambitions de la branche.....	80
Chapitre 1er Les contributions légales des ETT/ETTI.....	80
Section 1 La contribution légale à la formation professionnelle.....	80
Section 2 La taxe d'apprentissage.....	80
Chapitre 2 Les financements conventionnels des ETT/ETTI au bénéfice des salariés intérimaires.....	80
Chapitre 3 Investissement formation des ETT/ETTI au bénéfice des salariés permanents et intérimaires.....	81
Titre 7 Dispositions finales.....	81
Annexe : Fonds professionnel pour l'emploi dans le travail temporaire (FPE-TT) - Statuts.....	83
Avenant n° 1 du 9 octobre 2020 à l'accord du 29 novembre 2019 relatif au développement des compétences et des qualifications (Annexe).....	88
Préambule.....	88
Annexe.....	89
Titre Ier Objet et composition de l'association.....	89
Titre II Administration et fonctionnement de l'association.....	90
Titre III Gestion financière et comptable de l'association.....	92
Titre IV Dispositions diverses.....	93
Accord du 26 mars 2021 relatif à la période de reconversion ou de promotion par alternance dite « Pro-A » pour les salariés permanents.....	93
Préambule.....	94
Annexe.....	97
Accord du 19 novembre 2021 relatif à la création d'une contribution formation conventionnelle obligatoire.....	102
Préambule.....	102
Avenant n° 2 du 25 mars 2022 à l'accord du 29 novembre 2019 relatif au développement des compétences et des qualifications des salariés tout au long de leur vie professionnelle (Annexe).....	104
Préambule.....	104
Annexe.....	106
Titre Ier Objet et composition de l'association.....	106
Titre II Administration et fonctionnement de l'association.....	107
Titre III Gestion financière et comptable de l'association.....	109
Titre IV Dispositions diverses.....	110
Textes Extensions.....	111
Arrêté portant extension d'un accord relatif au fond professionnel pour l'emploi dans le travail temporaire JORF 18 juillet 2001.....	111
Arrêté portant extension d'un accord national professionnel conclu dans le secteur du travail temporaire. JORF 12 août 2005.....	111
Accord du 25 juin 1999 relatif à la formation professionnelle initiale et continue des conducteurs de véhicules dans le travail temporaire.....	112
Texte de base.....	112
Formation professionnelle initiale et continue des conducteurs de véhicules dans le travail temporaire.....	112
Préambule.....	112
Annexe I.....	114
Annexe II.....	115

Sommaire

Accord du 26 février 1992 relatif au prélèvement conservatoire de la contribution due par les entreprises de travail temporaire en vertu de l'article 45 de l'accord national interprofessionnel du 24 mars 1990, en vigueur le 19 juin 1992.....	116
Texte de base.....	116
Prélèvement conservatoire de la contribution due par les entreprises de travail temporaire en vertu de l'article 45 de l'accord national.....	116
Champ d'application.....	117
Date d'application.....	117
Textes Extensions.....	118
Arrêté portant extension d'un accord professionnel dans les entreprises de travail temporaire. JORF 17 juin 1992.....	118
Accord du 27 mars 2000 relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail (Personnels intérimaires).....	119
Texte de base.....	119
Aménagement et réduction du temps de travail (Personnels intérimaires).....	119
Préambule.....	119
Heures supplémentaires.....	120
Repos compensateur.....	120
Aménagement du temps de travail, régime unique de modulation.....	121
Jours de repos liés à la réduction du temps de travail.....	121
Formation professionnelle.....	122
Compte épargne-temps.....	122
Dispositions diverses.....	125
Textes Attachés.....	126
Accord du 24 juillet 2002 sur le paiement du repos compensateur pour travail de nuit des intérimaires.....	126
Textes Extensions.....	127
Arrêté portant extension d'un accord national professionnel portant sur le temps de travail des salariés intérimaires des entreprises de travail temporaire. JORF 29 août 2000.....	127
Arrêté portant extension d'un accord national professionnel relatif aux modalités de paiement du repos compensateur pour travail de nuit des intérimaires. JORF 4 avril 2003.....	128
Accord du 29 janvier 2010 relatif aux contrats spécifiques.....	129
Texte de base.....	129
Contrats spécifiques.....	129
Accord du 3 février 2011 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.....	130
Texte de base.....	130
Egalité professionnelle entre les femmes et les hommes.....	130
Accord du 30 avril 1996 relatif à la formation des intérimaires au regard des risques professionnels.....	132
Texte de base.....	132
Formation des intérimaires au regard des risques professionnels.....	132
Préambule.....	132
Principes généraux.....	132
Bilan et durée de l'accord.....	133
Entrée en application.....	133
Textes Attachés.....	134
Annexe I à l'accord du 30 avril 1996.....	134
La formation des intérimaires détachés dans les installations nucléaires de base.....	134
Textes Extensions.....	135
Arrêté modifiant un arrêté du 22 octobre 1996 portant extension d'accords nationaux professionnels relatifs aux salariés des entreprises de travail temporaire JORF 28 novembre 1996.....	135
Accord du 30 octobre 1990 relatif à la contribution due par les entreprises de travail temporaire en vertu de l'article 45 de l'accord interprofessionnel du 24 mars 1990.....	136
Texte de base.....	136
ACCORD du 30 octobre 1990.....	136
Textes Extensions.....	137
Arrêté portant extension d'un accord national professionnel dans les entreprises de travail temporaire. JORF 9 février 1991.....	137
Accord du 4 juin 2015 fixant les contours du régime de frais de santé des salariés intérimaires.....	138
Texte de base.....	138
Contours du régime de frais de santé des salariés intérimaires.....	138
Préambule.....	138
Textes Attachés.....	144
Accord du 14 décembre 2015 relatif au régime de frais de santé des salariés intérimaires.....	144
Préambule.....	144
Annexes.....	152
Avenant n° 1 du 30 septembre 2016 à l'accord du 14 décembre 2015 relatif au régime de frais de santé des salariés intérimaires.....	152
Préambule.....	152
Avenant n° 2 du 9 décembre 2016 à l'accord du 14 décembre 2015 relatif au régime de frais de santé des salariés intérimaires.....	154
Préambule.....	154
Avenant n° 3 du 6 octobre 2017 relatif au régime de frais de santé.....	155
Préambule.....	155
Annexe.....	157
Avenant n° 4 du 22 décembre 2017 relatif au régime de frais de santé.....	157
Préambule.....	157
Annexe.....	159

Sommaire

Accord du 4 juin 2015 fixant les contours du régime de frais de santé des salariés intérimaires	
Avenant du 14 septembre 2018 relatif à l'interprétation de l'article 14 de l'accord du 14 décembre 2015.....	161
Préambule.....	161
Accord du 13 décembre 2018 relatif aux dispositifs de protection sociale et à l'accompagnement des parcours professionnels.....	162
Préambule.....	163
Avenant n° 5 du 20 septembre 2019 à l'accord du 14 décembre 2015 relatif au régime de frais de santé des salariés intérimaires.....	166
Préambule.....	166
Annexe.....	168
Avenant n° 6 du 25 septembre 2020 à l'accord du 14 décembre 2015 relatif au régime de frais de santé des salariés intérimaires.....	169
Préambule.....	169
Annexe.....	172
Avenant n° 7 du 18 novembre 2022 à l'accord du 14 décembre 2015 relatif au régime de frais de santé des salariés intérimaires.....	172
Préambule.....	172
Accord du 7 octobre 1982 national relatif aux contrats conclus antérieurement au 1er mars 1982.....	175
Texte de base.....	175
Contrats conclus antérieurement au 1er mars 1982.....	175
Accord du 7 septembre 2005 relatif aux modalités de mise en oeuvre des dispositions de l'article L. 124-2-1-1 du code du travail.....	177
Texte de base.....	177
Modalités de mise en oeuvre des dispositions de l'article L. 124-2-1-1 du code du travail.....	177
Préambule.....	177
Titre Ier : Durée et conditions dans lesquelles un complément de formation professionnelle est assuré par l'entreprise de travail temporaire et par l'utilisateur.....	177
Publics concernés.....	177
Objet et cadre juridique du contrat.....	178
Application aux contrats de professionnalisation.....	179
Titre II : Mise à disposition d'un salarié d'une entreprise de travail temporaire auprès d'un utilisateur lorsque la mission de travail temporaire vise à faciliter l'embauche de personnes sans emploi rencontrant des difficultés sociales et professionnelles.....	179
Publics concernés.....	179
Cadre juridique.....	179
Plan d'accompagnement et de suivi dans l'emploi.....	180
Application aux salariés titulaires d'un contrat d'insertion professionnelle intérimaire (CIPI).....	180
Bilan et suivi du présent accord.....	180
Fonds professionnel pour l'emploi dans le travail temporaire.....	180
Titre III : Dispositions finales.....	180
Champ d'application de l'accord.....	180
Durée de l'accord et modalités de révision et de dénonciation.....	180
Formalités de dépôt de l'accord.....	181
Date d'entrée en application de l'accord.....	181
Annexe I.....	181
Annexe II.....	182
Textes Extensions.....	184
Arrêté portant extension d'un accord national professionnel conclu dans le secteur du travail temporaire. JORF 14 décembre 2005.....	184
Arrêté modifiant un arrêté portant extension d'un accord national professionnel conclu dans le secteur du travail temporaire. JORF 29 décembre 2005.....	184
Accord du 8 novembre 1984 relatif au droit syndical dans le travail temporaire.....	185
Texte de base.....	185
Droit syndical dans le travail temporaire.....	185
1. Liberté syndicale et d'opinion.....	186
2. Sections syndicales.....	186
3. Délégués syndicaux.....	187
4. Difficultés d'application et conflits.....	189
5. Commissions paritaires professionnelles.....	189
6. Procédure de révision.....	190
7. Date d'application et durée de l'accord.....	190
8. Champ d'application.....	190
Textes Attachés.....	191
Annexe du 8 novembre 1984 relative aux attributions et modalités de fonctionnement des commissions paritaires professionnelles.....	191
1. Commission paritaire nationale professionnelle.....	191
2. Commissions régionales ou locales.....	191
3. Fonctionnement des commissions.....	192
Accord du 16 novembre 1982 relatif à l'indemnisation des délégués des syndicats de salariés à l'occasion des réunions de la commission mixte.....	193
Nombre de délégués.....	193
Compensation de perte de salaire.....	193
Frais de déplacement.....	194
Justification.....	194
Durée.....	195
Révision.....	195
Avenant du 18 décembre 1990 relatif à l'indemnisation des délégués des syndicats de salariés à l'occasion des réunions de la commission mixte.....	195
Révision.....	195
Accord du 18 janvier 1984 instituant la commission technique paritaire d'interprétation (1) [annule et remplace l'accord du 16 novembre	

Sommaire

Accord du 8 novembre 1984 relatif au droit syndical dans le travail temporaire	
1982].....	195
Accord professionnel du 4 avril 1990. Etendu par arrêté du 25 avril 1991 JORF 8 mai 1991.....	196
Avenant du 20 septembre 1988 à l'accord du 8 novembre 1984 sur le droit syndical.....	197
Indemnisation des délégués des syndicats de salariés à l'occasion des réunions de la commission mixte. Accord du 20 avril 1993.....	198
Accord d'interprétation du 15 janvier 1997 relatif à l'article 3.2.7 de l'accord du 8 novembre 1984 complété par l'avenant du 14 juin 1995 sur le droit syndical.....	198
Avis d'interprétation du 18 mars 1998 relatif aux délégués syndicaux salariés permanents d'une ETT.....	199
Dispositions relatives à l'organisation du travail.....	199
Déroulement de carrière.....	200
Avenant n° 4 du 6 juillet 2007 à l'accord du 16 novembre 1982 relatif à l'indemnisation des délégués.....	200
Accord du 19 mai 2017 relatif à la création de l'association AGF-CPPNTT.....	201
Annexe.....	203
Accord du 25 mai 2018 relatif à la mise en place de la CPPNL.....	206
Préambule.....	206
Accord du 11 juin 2021 à l'accord du 8 novembre 1984 et à l'accord du 24 novembre 2000 relatif au financement du paritarisme et du dialogue social.....	208
Préambule.....	209
Accord du 19 novembre 2021 relatif au renforcement du paritarisme et du dialogue social.....	213
Préambule.....	213
Avenant n° 1 du 8 avril 2022 à l'accord du 19 novembre 2021 relatif au renforcement du paritarisme et du dialogue social.....	216
Préambule.....	216
Avenant d'interprétation du 8 avril 2022 à l'accord du 11 juin 2021 relatif au financement du paritarisme et du dialogue social.....	217
Préambule.....	217
Textes Extensions.....	220
Arrêté portant extension de plusieurs accords relatifs au droit syndical. JORF 15 août 1985.....	220
Arrêté portant extension d'un avenant à l'accord national professionnel sur le droit syndical dans les entreprises de travail temporaire. JORF 18 janvier 1989.....	220
Arrêté portant extension d'accords conclus dans le cadre de l'accord national professionnel relatif à l'indemnisation des délégués de salariés participant aux réunions de commission mixte de la branche des entreprises de travail temporaire. JORF 8 mai 1991.....	220
Arrêté portant extension d'un accord conclu dans le cadre de l'accord national professionnel relatif à l'indemnisation des délégués de salariés participant aux réunions de commission mixte de la branche des entreprises de travail temporaire. JORF 17 juillet 1991.....	220
Arrêté portant extension d'un accord conclu dans le cadre de l'accord national professionnel relatif à l'indemnisation des délégués de salariés participant aux réunions de commission mixte de la branche des entreprises de travail temporaire. JORF 9 novembre 1993.....	221
Arrêté portant extension d'un avenant à l'accord national professionnel relatif au droit syndical dans les entreprises de travail temporaire. JORF 27 février 1996.....	221
Accord du 9 janvier 1991 sur la désignation de la caisse de retraite complémentaire du travail temporaire.....	223
Texte de base.....	223
ACCORD du 9 janvier 1991.....	223
Préambule.....	223
Accord national du 13 mai 1985 relatif au bilan et à l'accord sur les principes d'organisation et la politique contractuelle. Etendu par arrêté du 17 septembre 1985 JORF 2 octobre 1985.....	226
Texte de base.....	226
Bilan et accord sur les principes d'organisation et la politique contractuelle.....	226
I. - Bilan.....	226
II. - Accord sur les principes d'organisation et la politique contractuelle du travail temporaire.....	227
Textes Extensions.....	232
Arrêté portant extension de l'accord national professionnel du 13 mai 1985 relatif au bilan et à l'accord sur les principes d'organisation et la politique contractuelle. JORF 2 octobre 1985.....	232
Accord national du 21 décembre 2000 relatif au dispositif des certificats de qualification paritaire de la métallurgie (CQPM).....	233
Texte de base.....	233
Dispositif des certificats de qualification paritaire de la métallurgie (CQPM).....	233
Textes Attachés.....	236
Déclaration du 12 janvier 2001 des parties signataires de l'accord national du 21 décembre 2000 relatif au jury des certificats de qualification paritaire de la métallurgie (CQPM).....	236
Textes Extensions.....	237
Accord national portant extension d'un accord national dans les secteurs de la métallurgie et du travail temporaire. JORF 18 juillet 2001.....	237
Accord national du 23 janvier 1986 relatif aux salariés permanents des entreprises de travail temporaire. En vigueur le 1er juillet 1986.....	238
Texte de base.....	238
Salariés permanents des entreprises de travail temporaire.....	238
Champ d'application.....	238
Adhésion, durée, dénonciation, révision, avantages acquis.....	238
Embauchage.....	239
Etablissement du contrat de travail.....	239
Période d'essai (1).....	239
Modification du contrat de travail.....	240
Rupture du contrat de travail.....	240
Durée du travail.....	241
Salaire minimum conventionnel.....	242
Déplacements.....	242
Congés payés.....	242

Sommaire

Accord national du 23 janvier 1986 relatif aux salariés permanents des entreprises de travail temporaire. En vigueur le 1er juillet 1986.

Jours fériés et congés divers.....	243
Absence pour maladie et indemnisation.....	243
Maternité. - Adoption.....	244
Prévoyance complémentaire.....	245
Service national.....	245
Personnel d'encadrement.....	245
Date d'entrée en vigueur.....	245
Actualisation des salaires minima lors de leur entrée en vigueur.....	245
Textes Attachés.....	246
ANNEXE I - Classification du personnel permanent des entreprises de travail temporaire.....	246
Définition des niveaux.....	246
ANNEXE II - Méthode de classification.....	248
Avis d'interprétation du 19 janvier 1994.....	249
Application d'une clause de non-concurrence à un salarié permanent embauché en qualité d'intérimaire.....	249
Avis d'interprétation du 10 avril 1996 sur le licenciement d'un salarié permanent pendant une absence pour maladie.....	250
Accord du 18 décembre 1997 relatif au travail à temps partiel.....	250
Préambule.....	250
Chapitre Ier : Temps partiel à l'initiative de l'employeur.....	251
Durée du contrat à temps partiel.....	251
Heures complémentaires.....	251
Ancienneté.....	251
Chapitre II : Temps partiel choisi.....	251
Formalisation de la demande du salarié.....	251
Réponse de l'employeur.....	252
Ordre des priorités en cas de pluralité de demandes de passage à temps partiel.....	252
Procédure d'interprétation et de conciliation.....	252
Avenant au contrat de travail.....	252
Dispositions particulières.....	252
Heures complémentaires.....	252
Cotisations de retraite.....	253
Chapitre III : Garanties collectives communes.....	253
Formation professionnelle continue.....	253
Déroulement de carrière.....	253
Jours fériés.....	253
Congé pour événements familiaux.....	253
Protection sociale.....	254
Indemnité de licenciement et de retraite.....	254
Priorité de passage à temps plein.....	254
Représentation du personnel.....	254
Information des représentants du personnel.....	254
Publicité.....	254
Bilan d'application.....	254
Accord du 20 mai 1998 relatif au travail à temps partiel des permanents des ETT.....	255
Chapitre Ier : Temps partiel à l'initiative de l'employeur.....	255
Durée du contrat à temps partiel.....	255
Heures complémentaires.....	255
Ancienneté.....	256
Chapitre II : Temps partiel choisi.....	256
Formalisation de la demande du salarié.....	256
Réponse de l'employeur.....	256
Ordre des priorités en cas de pluralité de demandes de passage à temps partiel.....	256
Procédure d'interprétation et de conciliation.....	257
Avenant au contrat de travail.....	257
Dispositions particulières.....	257
Heures complémentaires.....	257
Cotisations de retraite.....	257
Chapitre III : Garanties collectives communes.....	257
Formation professionnelle continue.....	258
Déroulement de carrière.....	258
Jours fériés.....	258
Congé pour événements familiaux.....	258
Protection sociale.....	258
Indemnité de licenciement et de retraite.....	258
Priorité de passage à temps plein.....	258
Représentation du personnel.....	259
Information des représentants du personnel.....	259
Publicité.....	259
Bilan d'application.....	259
Dépôt et extension.....	259
Accord du 10 décembre 2009 relatif à la contribution au fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels.....	259
Avenant n° 4 du 11 octobre 2013 à l'accord du 10 décembre 2009 relatif à la contribution au FPSPP.....	260
Avenant n° 1 du 3 décembre 2010 à l'accord du 10 décembre 2009 relatif au fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels.....	261
Avenant n° 3 du 7 décembre 2012 à l'accord du 10 décembre 2009 relatif à la répartition du FPSPP.....	262
Accord du 15 février 2013 relatif à la classification des emplois.....	263

Sommaire

Accord national du 23 janvier 1986 relatif aux salariés permanents des entreprises de travail temporaire. En vigueur le 1er juillet 1986.	
Chapitre liminaire.....	263
Chapitre Ier Référentiel des emplois de la branche et classification professionnelle.....	264
Chapitre II Cadre conventionnel d'emploi.....	267
Chapitre III Dispositions générales.....	267
Annexe I Mise en oeuvre des classifications.....	268
Annexe II Conditions de mise en oeuvre et garanties.....	272
Annexe III Montants du salaire minimum par niveau.....	274
Avenant n° 5 du 9 octobre 2014 à l'accord du 10 décembre 2009 relatif à la contribution au FPSPP.....	275
Textes Salaires.....	277
Avenant du 16 mars 2007 relatif aux salaires minima au 1er janvier 2007.....	277
Salaires minima au 1er janvier 2007.....	277
Avenant du 22 avril 2008 relatif aux salaires à compter du 1er janvier 2008 (1).....	278
Avenant du 29 janvier 2010 à l'accord du 23 janvier 1986 relatif aux salariés permanents.....	278
Accord du 3 février 2012 relatif aux salaires minima au 1er février 2012.....	279
Accord du 3 juillet 2015 relatif aux salaires minima au 1er juillet 2015.....	280
Accord du 19 novembre 2021 relatif aux salaires minima conventionnels.....	281
Préambule.....	281
Accord du 10 juin 2022 relatif aux salaires minima conventionnels des salariés permanents.....	283
Préambule.....	284
Textes Extensions.....	286
ARRÊTÉ du 6 juin 1986.....	286
ARRÊTÉ du 1 février 1988.....	286
ARRÊTÉ du 4 mars 1988.....	286
ARRÊTÉ du 22 septembre 1988.....	286
ARRÊTÉ du 9 mars 1989.....	287
ARRÊTÉ du 20 avril 1990.....	287
ARRÊTÉ du 15 janvier 1991.....	287
ARRÊTÉ du 12 mars 1993.....	287
ARRETE du 15 octobre 1993.....	287
ARRETE du 7 mai 1994.....	288
ARRETE du 10 octobre 1994.....	288
ARRETE du 22 mars 1995.....	289
ARRETE du 11 mars 1996.....	289
ARRETE du 13 octobre 1998.....	290
ARRETE du 22 décembre 1998.....	290
ARRETE du 25 avril 2000.....	291
ARRETE du 2 mars 2001.....	291
ARRETE du 22 mai 2003.....	291
ARRETE du 6 février 2004.....	292
ARRETE du 4 août 2005.....	292
ARRETE du 23 octobre 2006.....	293
ARRETE du 2 juillet 2007.....	293
Accord national du 27 octobre 1988 relatif à la représentation du personnel des entreprises de travail temporaire. En vigueur le 1er avril 1989.	
Etendu par arrêté du 22 février 1989 JORF 5 mars 1989.....	295
Texte de base.....	295
Représentation du personnel des entreprises de travail temporaire.....	295
Préambule.....	295
Délégués du personnel.....	296
Comités d'entreprise.....	296
Elections.....	296
Exercice du mandat.....	298
Activités sociales et culturelles.....	299
Date d'application.....	300
Textes Extensions.....	301
Arrêté portant extension d'un accord national professionnel sur la représentation du personnel dans les entreprises de travail temporaire.	
JORF 5 mars 1989.....	301
Accord national du 9 juin 1983 relatif à la formation professionnelle des salariés.....	302
Texte de base.....	302
Formation professionnelle des salariés.....	302
Fonds d'assurance formation.....	302
Agréments.....	303
Durée de l'accord.....	303
Révision de l'accord.....	303
Extension.....	303
Textes Attachés.....	304
Accord du 16 juin 1986 relatif à l'insertion professionnelle des jeunes.....	304
Les mesures.....	306
Contrat type.....	309
Le contrat de mission-formation d'adaptation à un type d'emploi.....	311
Les mesures.....	311
Le contrat de mission-formation à un type d'emploi.....	312
Contrat type (1).....	312

Sommaire

Accord professionnel du 16 mars 2007 relatif à la non-discrimination, à l'égalité de traitement et à la diversité des salariés permanents.....	314
Texte de base.....	314
Non-discrimination, égalité de traitement et diversité des salariés permanents.....	314
Préambule.....	314
Chapitre Ier : Principes directeurs.....	314
Chapitre II : Les conditions d'accès à l'emploi. - Le recrutement.....	315
Chapitre III : Egalité de rémunération.....	316
Chapitre IV : Formation professionnelle.....	317
Chapitre V : Promotion, mobilité et déroulement de carrière.....	318
Chapitre VI : Conciliation vie professionnelle - vie privée.....	318
Chapitre VII : Information des partenaires sociaux.....	318
Chapitre VIII : Dispositions finales.....	319
Textes Attachés.....	320
Accord professionnel du 6 juillet 2007 relatif à la non-discrimination, à l'égalité de traitement et à la diversité dans le cadre des activités de mise à l'emploi des entreprises de travail temporaire.....	320
Préambule.....	320
Chapitre Ier : Principes directeurs.....	320
Chapitre II : Conditions d'accès à l'emploi. - Recrutement.....	321
Chapitre III : Formation professionnelle.....	323
Chapitre IV : Information des partenaires sociaux.....	324
Chapitre V : Dispositions finales.....	325
Accord du 21 décembre 2018 relatif au caractère obligatoire des accords conclus avant l'entrée en vigueur de l'ordonnance n° 2017-1385 du 22 septembre 2017.....	326
Préambule.....	326
Accord professionnel du 4 avril 1990 relatif au relevé d'heures.....	328
Texte de base.....	328
Relevé d'heures à destination du salarié temporaire.....	328
Accord-cadre du 24 juin 1992 sur les préoccupations sociales des salariés temporaires.....	329
Texte de base.....	329
Préoccupations sociales des salariés temporaires.....	329
Titre Ier : Améliorer la prévoyance collective.....	329
A. - Mesures de prévoyance financées par le 0,3 %.....	330
B. - Indications des mesures supplémentaires de prévoyance.....	330
C. - Négociation complémentaire sur la protection sociale.....	331
Titre II : Faciliter l'accès au logement locatif.....	331
Titre III : Faciliter l'accès au crédit à la consommation.....	331
Titre IV : Disposer d'une réserve de stabilisation et d'intervention.....	332
Titre V : Mise en oeuvre de l'accord par les instances professionnelles.....	332
Titre VI : Dispositions diverses.....	332
Textes Attachés.....	334
Annexe I : relative à l'accord-cadre du 24 juin 1992.....	334
Activités du fonds d'action sociale du travail temporaire (FAS-TT) au titre de la ligne budgétaire visée au V-3°.....	334
Annexe II : relative à l'accord-cadre du 24 juin 1992.....	334
Composition et fonctionnement du FAS-TT.....	334
Avenant du 10 septembre 1992 à l'accord-cadre du 24 juin 1992.....	335
Accord du 2 décembre 1992 relatif aux statuts du Fonds d'action sociale du travail temporaire.....	336
Titre Ier : Objet et siège social.....	336
Titre II : Administration.....	337
Titre III : Gestion.....	338
Titre IV : Modification et dissolution.....	339
Avenant du 17 mars 1993 à l'accord du 24 juin 1992.....	339
Textes Extensions.....	340
Arrêté portant extension de l'accord national professionnel sur les préoccupations sociales des salariés temporaires. JORF 3 décembre 1992...340	340
Accord-cadre du 28 février 1984 relatif à la médecine du travail.....	341
Texte de base.....	341
Médecine du travail.....	341
Préambule.....	341
Avenant du 11 décembre 2006 relatif aux modalités de versement des contributions des entreprises.....	344
Texte de base.....	344
Modalités de versement des contributions des entreprises.....	344
Modification de l'article 7.....	344
Entrée en application.....	345
Protocole d'accord du 19 avril 1991 sur les orientations de la négociation relative à la formation professionnelle.....	346
Texte de base.....	346
Formation professionnelle.....	346
Lire efficacement sa convention collective.....	351
I. Qu'est-ce qu'une convention collective ?.....	352
1. Définition de la convention collective.....	352
2. Thèmes abordés dans la convention collective.....	352

Sommaire

Lire efficacement sa convention collective	
3. Utilité de la convention collective.....	353
II. Quelle convention collective est applicable dans l'entreprise ?.....	354
1. L'activité de l'entreprise.....	354
2. La notice d'information remise au moment de l'embauche.....	354
3. Les mentions figurant sur le bulletin de paie.....	354
4. Les mentions du contrat de travail.....	355
5. La communication aux salariés.....	355
6. La mise à disposition des représentants du personnel.....	355
7. L'information auprès de l'inspecteur du travail.....	356
III. Comment s'applique une convention collective ?.....	357
1. L'articulation d'une convention collective avec le Code du travail.....	357
2. L'articulation d'une convention collective avec d'autres accords collectifs.....	357
3. L'articulation d'une convention collective avec le contrat de travail.....	358
4. L'articulation d'une convention collective avec un usage ou un engagement unilatéral.....	359
IV. Quels sont les événements susceptibles de modifier la convention collective qui est applicable ?.....	360
1. La convention collective qui est applicable est révisée.....	360
2. La convention collective qui est applicable est dénoncée.....	360
3. La situation économique ou juridique de l'entreprise a changé.....	360
4. La disparition des organisations signataires.....	360
V. Comment lire ou se servir d'une convention collective ?.....	362
1. Savoir chercher dans une convention collective.....	362
2. Comment lire les grilles de classification et trouver le coefficient adéquat ?.....	362
3. Qu'est-ce qu'une grille de salaires minima ?.....	364
4. Comment lire les avenants de la convention collective ?.....	365
Les 7 Thèmes Essentiels pour comprendre le Droit du Travail.....	367
I. Décrypter votre convention collective.....	368
1. La convention collective est une source de droit du travail.....	368
2. La convention collective est négociée au niveau d'une branche d'activité.....	368
3. La convention collective est souvent plus favorable.....	368
II. La rupture conventionnelle.....	369
1. Volonté réciproque de rompre le contrat.....	369
2. L'indemnité liée à la rupture conventionnelle.....	369
3. Faculté de rétractation.....	369
4. Homologation de la convention de rupture amiable.....	369
5. Droit au chômage.....	369
III. L'indemnisation du préavis.....	370
1. Verser l'indemnité : dans quelles hypothèses ?.....	370
2. Calculer le montant de l'indemnité.....	370
3. Choisir le moment du versement.....	370
IV. 3 points à connaître sur les indemnités à verser en cas de licenciement.....	371
1. L'indemnité de licenciement.....	371
2. L'indemnité compensatrice de congés payés.....	371
3. L'éventuelle indemnité compensatrice de préavis.....	371
V. 5 règles à maîtriser concernant le CDD.....	372
1. Rompre un CDD pour signer un CDI.....	372
2. Rompre un CDD d'un commun accord avec l'employeur.....	372
3. La rupture anticipée du CDD en dehors des cas autorisés peut être sanctionnée.....	372
4. L'indemnité de fin de contrat n'est pas versée.....	372
5. Les indemnités de congés payés restent dues.....	372
VI. La démission.....	373
1. La forme.....	373
2. Motifs - Volonté claire et non-équivoque.....	373
3. Préavis.....	373
4. Indemnités.....	373
VII. Rédiger le règlement intérieur : mode d'emploi.....	374

Accord d'interprétation du 9 juin 1998 relatif au versement de l'indemnité de fin de mission

Texte de base

Accord d'interprétation relatif au versement de l'indemnité de fin de mission

UNETT.

CFDT ;
CFE-CGC ;
FECTAM-CFTC ;
CGT-FO ;
SNETT-CGT.

En vigueur non étendu

Les parties signataires du présent accord rappellent qu'en application de l'article L. 124-4-4 du code du travail, et en l'absence d'accord collectif étendu entre les organisations professionnelles d'employeurs et de salariés de la branche du travail temporaire, l'indemnité de fin de mission (IFM) est due sur les contrats saisonniers ou ceux pour lesquels il est d'usage constant de ne pas recourir au contrat à durée indéterminée.

Les parties signataires rappellent en outre que les jeunes qui effectuent des missions de travail temporaire pendant leurs vacances scolaires ou universitaires bénéficient du paiement de l'IFM dans les conditions prévues à l'article L. 124-4-4 du code du travail.

Textes Attachés

Avis d'interprétation du 28 novembre 1990 relatif aux modalités de paiement de l'indemnité de fin de mission (1)

PROMATT ;

UNETT.

CFDT ;

CFTC ;

CGT-FO ;

CFE-CGC.

En vigueur non étendu

Compte tenu de dates d'application différentes dans le temps de la loi du 12 juillet 1990 et de l'accord interprofessionnel du 24 mars 1990 (2) les parties signataires conviennent d'apporter les précisions suivantes :

(1) Le terme "indemnité de fin de mission" se substitue à celui d'"indemnité de précarité d'emploi" à compter du 1^{er} novembre 1990.

(2) Voir accord national interprofessionnel du 24 mars 1990 dans le Bulletin officiel des conventions collectives n° 90/33, page 33.

Ouverture du droit

Article 1er

En vigueur non étendu

Tout salarié lié par un contrat de travail temporaire a droit, à l'issue de sa mission et ce, qu'elle qu'en soit la durée, à une indemnité de fin de mission.

Toutefois, cette indemnité n'est pas due dans les cas suivants :

- rupture à l'initiative du salarié, pour faute grave de celui-ci ou en cas de force majeure. Les cas de suspension du contrat, tels que maladie, maternité, accidents du travail dûments justifiés, ne sauraient être assimilés à une "initiative" du salarié. La mission interrompue du fait de l'utilisateur n'exonère pas l'ETT du paiement de cette indemnité ;

- conclusion immédiate, à l'issue de la mission, d'un contrat à durée indéterminée avec l'utilisateur. Cette exclusion ne vaut que pour les contrats conclus à compter du 16 juillet 1990 ;

- conclusion d'un contrat de mission formation. Cette exclusion ne vaut que pour les contrats conclus à compter du 16 juillet 1990.

(1) Les termes "indemnités de fin de mission" se substituent à ceux d' "indemnités de précarité d'emploi" à compter du 1er novembre 1990.

Taux de l'indemnité

Article 2

En vigueur non étendu

L'article 15 de l'accord interprofessionnel du 24 mars 1990 fixe ce taux à 10 % pour les contrats conclus ou renouvelés à compter du 1er novembre 1990. Jusqu'à cette date, le taux applicable reste celui prévu par le décret du 26 février 1982, soit 15 ou 10 %, conformément à l'avis d'interprétation du 13 juillet 1990.

Les schémas suivants ont pour but d'expliciter les règles applicables aux contrats à terme précis et aux contrats avec durée minimale :

a) Contrat à terme précis (date à date)

(Schéma non reproduit, consulter brochure n° 3212)

b) Contrat avec durée minimale et report du terme (1)

(Schéma non reproduit, consulter brochure n° 3212)

(1) Le raisonnement est différent pour les contrats à durée minimale dans la mesure où il s'agit du report du terme d'un seul et unique contrat et non pas du renouvellement d'un contrat initial.

(1) Le raisonnement est différent pour les contrats à durée minimale dans la mesure où il s'agit du report du terme d'un seul et unique contrat et non pas du renouvellement d'un contrat initial.

Assiette et modalités de versement

Article 3

En vigueur non étendu

Le taux de l'indemnité de fin de mission est appliqué sur l'assiette constituée par la totalité de la rémunération brute perçue par le salarié au cours de la mission, y compris les primes et indemnités venant s'ajouter au salaire de base à l'exclusion des sommes ayant le caractère de remboursement de frais, quelle qu'en soit l'appellation.

L'indemnité de fin de mission s'ajoute à la rémunération totale brute due au salarié.

Elle doit être versée par l'entreprise de travail temporaire, sans que le salarié ait à en faire la demande, à l'issue de chaque mission effectivement accomplie, avec le salaire dû au titre de celle-ci, et doit figurer sur le bulletin de paie.

Indemnité de fin de mission et rémunération de référence

Article 4

En vigueur non étendu

L'indemnité de fin de mission est exclue du salaire de l'intérimaire pour la comparaison avec la rémunération de référence ou le Smic.

Accord d'orientation du 26 février 1985 en vue de faciliter l'élaboration et la lecture des bulletins de paie des salariés temporaires

Texte de base

Accord d'orientation en vue de faciliter l'élaboration et la lecture des bulletins de paie des salariés temporaires

PROMATT ;

UNETT.

CFDT ;

CFTC ;

CGT-FO ;

CFE-CGC.

En vigueur non étendu

Aux termes de l'article R. 143-2 du code du travail, le bulletin de paie, remis aux salariés en justification du paiement de leur rémunération, porte un certain nombre de mentions obligatoires.

Celles-ci sont rappelées précisément dans le guide de lecture annexé au présent accord.

S'agissant de la paie des salariés temporaires, il est rappelé que des accords d'interprétation ou avis, conclus en commission paritaire d'interprétation portent, sur certains des éléments de la rémunération et viennent en préciser les modalités d'attribution et/ou de calcul (indemnité compensatrice de congés payés, indemnité de précarité d'emploi, caisse de retraite complémentaire, régime des acomptes éventuels, etc.).

Afin de faciliter la lecture des bulletins de paie et leur compréhension par les salariés temporaires, les parties signataires conviennent des orientations suivantes :

- a) Les entreprises de travail temporaire rechercheront une harmonisation aussi précise que possible entre les mentions de même nature figurant à la fois sur le contrat de mission et le bulletin de paie (codes, libellés, détail de la rémunération et des éléments complémentaires, etc.) ;
- b) En l'absence de présentation claire et explicite des bulletins et, notamment, de l'existence de libellé en regard de toute mention chiffrée ou codifiée, l'entreprise de travail temporaire remettra aux salariés temporaires un guide de lecture du bulletin de paie élaboré sur la base du modèle annexé ;
- c) Lorsque le bulletin de paie, établi pour une période de paie, recouvre plusieurs missions, les éléments de rémunération correspondant à chacune d'entre elles, notamment l'indemnité de précarité d'emploi, devront être aisément identifiables sur le bulletin par le salarié, par tout moyen à la convenance de l'entreprise.

Guide de lecture du bulletin de paie d'un travailleur temporaire

En vigueur non étendu

Identification du salarié

Le nom et l'emploi du salarié sont des mentions obligatoires.

Le numéro d'immatriculation à la sécurité sociale peut également figurer à titre facultatif ainsi que l'adresse du salarié.

Identification de l'entreprise

Le nom et l'adresse de l'employeur ou la dénomination de l'établissement et son adresse ou encore la raison sociale de l'entreprise.

La référence de l'organisme auquel l'employeur verse les cotisations de sécurité sociale et le numéro sous lequel ces cotisations sont versées.

Le code APE (7713 pour le travail temporaire) et le numéro SIRET.

L'identification du nom et de l'adresse du garant financier ainsi que la référence à l'article L. 124-8 du code du travail.

Eventuellement, le nom de la caisse de retraite complémentaire à laquelle l'ETT affine ses salariés ainsi que son numéro d'adhérent (cf. engagement du 18 janvier 1984).

La paie

La période de travail et la date de paiement de la rémunération ainsi qu'éventuellement le mode paiement (chèque, espèces, virement, etc.).

Le salaire brut doit nécessairement comporter le nombre d'heures normales et, s'il y a lieu :

- le nombre d'heures supplémentaires et les taux de majoration ;
- la nature et le montant des diverses primes telles que prorata du 13e mois, prime de rendement, prime d'assiduité, prime pour travaux pénibles, etc. ;
- l'indemnité complémentaire en cas de maladie telle que prévue par l'accord du 3 février 1983 ;
- les droits éventuels au repos compensateur, versés dans les conditions de l'accord d'interprétation du 18 janvier 1984 ;
- l'indemnité de précarité d'emploi versée en fin de mission dans les conditions de l'article D. 124-1 du code du travail et de l'avis du 3 juin 1983 ;
- l'indemnité de congés payés (minimum 10 %) également versée en fin de mission et dont l'assiette est composée de la rémunération brute, y compris l'IPE.

Cette liste n'a aucun caractère exhaustif mais chacun de ses éléments doit pouvoir être identifié par le salarié.

Le salaire net qui est égal au salaire brut moins les déductions pour charges sociales plus les éléments non imposables.

Les déductions pour charges sociales sont la sécurité sociale (maladie, vieillesse, veuvage), l'Assedic, la retraite complémentaire et, le cas échéant, la retraite des cadres et l'APEC.

Les éléments non imposables sont les frais professionnels correspondant aux indemnités de panier, de grands déplacements ou de transport.

Du salaire net peuvent également être déduits, le cas échéant, les acomptes versés.

Accord du 10 avril 1996 relatif aux équipements de protection individuelle

Texte de base

Equipements de protection individuelle

PROMATT ;
UNETT.

FS CFDT ;

FECTAM-CFTC ;

FNES CFE-CGC ;

SNSETT-CGT ;

CGT-FO.

En vigueur non étendu

Aux termes de l'article L. 124-4-6, 5e alinéa du code du travail, " les équipements de protection individuelle sont fournis par l'utilisateur. Toutefois, certains équipements de protection individuelle personnalisés, définis par voie de convention ou d'accord collectif, peuvent être fournis par l'entreprise de travail temporaire ". Dans ce dernier cas, l'accord national interprofessionnel du 24 mars 1990 prévoit qu'il s'agit exclusivement des casques et des chaussures de sécurité, dont il doit alors être fait expressément mention dans le contrat de mise à disposition et que, en tout état de cause, il appartient à l'entreprise utilisatrice de s'assurer de leur conformité et de leur utilisation effective.

S'agissant plus particulièrement de la fourniture des équipements de protection individuelle incombant à l'entreprise utilisatrice, les organisations signataires du présent avis rappellent que sont exclusivement visés :

- les équipements de protection imposés par le poste de travail répondant aux exigences réglementaires en matière d'hygiène ou de sécurité, qui restent dans l'entreprise en dehors des heures de travail, demeurent sa propriété et ne constituent pas un avantage en nature ;
- les vêtements professionnels spécifiques obligatoires, inhérents à l'emploi occupé ou dont le port s'explique du fait du caractère anormalement salissant des travaux effectués (excepté tout autre vêtement d'usage courant) et qui ne constituent pas un avantage en nature.

Par ailleurs, le 6e alinéa de l'article précité dispose que " les salariés temporaires ne doivent pas supporter la charge financière des équipements de protection individuelle ".

Accord du 10 juillet 2013 portant sur la sécurisation des parcours professionnels des salariés intérimaires

Texte de base

Sécurisation des parcours professionnels des salariés intérimaires

(1) Accord étendu :

- sous réserve qu'en application de l'article L. 3231-3 du code du travail la mention SMIC figurant à l'article 4.2 de l'accord vaille la valeur du SMIC à la date de conclusion dudit accord ;

- sous réserve de l'application de l'article L. 2241-1 du code du travail portant obligation de négocier annuellement une revalorisation de la garantie minimale de rémunération et de l'article L. 2241-2-1 portant obligation de négocier dès lors que la rémunération minimale est inférieure au SMIC revalorisé ou, à défaut d'initiative de la partie patronale dans les trois mois, dans un délai de quinze jours suivant la demande d'une organisation syndicale de salariés représentative au sens de l'article L. 2231-1 du code du travail ;

- sous réserve du respect par les employeurs de la branche des dispositions réglementaires portant fixation du salaire minimum interprofessionnel de croissance ;
- sous réserve du respect des articles L. 3123-1 à L. 3123-8 du code du travail.
(Arrêté du 22 février 2014 - art. 1)

PRISME.

FNECS CFE-CGC ;

CSFV CFTC ;

FS CFDT.

[En vigueur étendu](#)

NOTA : Conseil d'État, décision n° 379677 du 28 novembre 2018 ECLI:FR:CECHS:2018:379677.20181128

L'arrêté du ministre du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social du 22 février 2014 portant extension d'un accord relatif à la sécurisation des parcours professionnels des salariés intérimaires des entreprises de travail temporaire (NOR : ETST1405084A) est annulé.

Sous réserve des actions contentieuses engagées à la date du 28 novembre 2018 contre les actes pris sur ce fondement, les effets produits, antérieurement à cette annulation, par l'arrêté du 22 février 2014 en tant qu'il étend les stipulations de l'article 5 de l'accord du 10 juillet 2013 sont regardés comme définitifs.

Préambule

[En vigueur étendu](#)

La branche du travail temporaire se singularise par son dialogue social et le souhait d'améliorer la sécurisation des parcours professionnels des intérimaires par la formation professionnelle, la couverture prévoyance, les actions du fonds d'action sociale du travail temporaire (FASTT).

La mobilisation des entreprises de travail temporaire (ETT) permet à la branche du travail temporaire de jouer un rôle économique important.

La proximité des ETT avec les entreprises utilisatrices et leur connaissance des métiers et des compétences permet aux salariés intérimaires de multiplier les expériences et de construire des parcours professionnels favorisant l'insertion vers l'emploi durable.

Afin de poursuivre cet objectif de sécurisation des parcours professionnels, le présent accord développe les conditions de mise en place :

- du contrat à durée indéterminée pour les salariés intérimaires ;

- d'une amélioration des durées d'emploi des salariés intérimaires.

Il comporte également des dispositions relatives aux mesures d'accompagnement des permanents affectés à la gestion des intérimaires en CDI, appelé CDI pour les intérimaires.

Cet accord se situe dans le cadre de l'article 4 c de l'accord national interprofessionnel du 11 janvier 2013 qui invite les partenaires sociaux de la branche du travail temporaire à organiser « les conditions d'emploi et de rémunération des intérimaires, qui seront titulaires d'un CDI, dans des conditions n'ayant ni pour effet ni pour objet de pourvoir durablement un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise cliente, ni d'élargir, sans accord des parties signataires du présent accord, le champ de recours aux missions d'intérim » et « les conditions permettant de se rapprocher, pour les autres salariés intérimaires, des objectifs visés à l'article 11 » relatif au travail à temps partiel.

Ce CDI présente des particularités qui imposent la mise en place d'adaptations spécifiques. Ce CDI, s'il a des points communs, ne peut être strictement identique à celui applicable à un salarié qui conclut temporairement un contrat de mission ni à celui d'un salarié en CDI sans mise à disposition.

Par ce CDI et par l'amélioration des durées d'emploi des intérimaires sous contrat de travail temporaire, les ETT s'engagent, en effet, à assurer une rémunération à l'intérimaire couvrant les périodes de mission ainsi que les périodes d'intermission. Pendant les périodes d'intermission, les intérimaires concernés sont pris en charge par les ETT et ne sont pas pris en charge par Pôle emploi comme cela est le cas des intérimaires sous contrat de travail temporaire, ceci justifiant notamment que les règles prévues par l'article 4 a de l'ANI du 11 janvier 2013 ne soient pas applicables aux contrats de travail temporaire, pour les deux objectifs précités.

Sur ces bases, les ETT s'engagent à proposer des CDI dans une proportion permettant à la profession de se fixer un objectif de conclusion de contrats à durée indéterminée correspondant à 20 000 intérimaires en CDI sur 3 ans.

Cet objectif de conclusion de CDI pour les intérimaires est fixé au terme d'une période de 3 années, à compter de la date d'entrée en vigueur de l'accord, et fera l'objet d'une évaluation dans les conditions prévues à l'article 10 du présent accord.

Chapitre Ier Sécurisation des parcours par la création d'un contrat à durée indéterminée pour les intérimaires

Article 1er En vigueur étendu

1.1. Définition

Le travail temporaire, qui a pour objet la mise à disposition temporaire d'un salarié par une entreprise de travail temporaire au bénéfice d'un client utilisateur pour l'exécution d'une mission, peut donner lieu :

- à la conclusion d'un contrat de travail temporaire, dit « contrat de mission » entre un salarié temporaire et son employeur, l'entreprise de travail temporaire, pour la réalisation d'une mission conformément aux dispositions de l'actuel article L. 1251-1 du code du travail. Ce salarié temporaire est appelé « intérimaire en contrat de mission » ;
- à la conclusion d'un contrat de travail à durée indéterminée entre un salarié temporaire et son employeur, l'entreprise de travail temporaire, pour la réalisation de missions successives.

1.2. Textes conventionnels applicables

En application de l'article 1.1 du présent accord, il n'est pas créé de champ conventionnel nouveau, les salariés intérimaires en CDI ne constituant pas une 3e catégorie de salariés des entreprises de travail temporaire.

Les intérimaires bénéficiaires d'un CDI sont, au même titre que les intérimaires sous contrat de travail temporaire, mis à disposition d'entreprises utilisatrices. Ils sont donc soumis aux textes conventionnels applicables aux intérimaires. Si nécessaire, ces derniers seront aménagés en conséquence.

Article 2 En vigueur étendu

2.1. Organisation générale du contrat

Le CDI conclu par un intérimaire comporte des périodes d'exécution des missions et peut comporter des périodes sans exécution de missions appelées périodes d'intermission.

Pendant les périodes d'intermission, l'intérimaire doit être joignable aux horaires d'ouverture de l'agence ou de l'entité afin que celle-ci puisse lui proposer de nouvelles missions et que l'intérimaire puisse, dans un délai minimum de 1/2 journée, se rendre dans l'entreprise utilisatrice pour exécuter la mission.

Ces dispositions ne s'appliquent pas lorsque l'intérimaire est en congés payés ou en formation professionnelle.

Il est également précisé que bien que ne constituant pas du temps de travail effectif, ces temps d'intermission sont assimilés à du temps de travail effectif et qu'une journée d'intermission est égale à 7 heures pour le calcul des congés payés, des droits liés à l'ancienneté, ainsi que pour la durée du travail fixée au contrat de travail en CDI.

Le temps d'intermission sera pris en compte pour le calcul de la garantie minimale mensuelle de rémunération dans les conditions prévues à l'article 4.2 du présent accord.

Pendant les périodes d'intermission, l'ETT peut également proposer des actions de formation professionnelle visant à augmenter son employabilité.

L'ETT organisera également la prise des congés payés de l'intérimaire pendant les périodes d'intermission dans les conditions définies à l'article 2.5 du présent accord.

Pour le calcul de l'ancienneté de l'intérimaire en CDI servant à déterminer l'accès aux dispositifs conventionnels de la branche et de l'entreprise, il sera tenu compte à la fois de l'ancienneté acquise au titre des périodes d'emploi en CDI et de celle acquise au titre des périodes d'emploi en contrat de travail temporaire.

2.2. CDI choisi

Le CDI ne s'impose ni à l'agence d'emploi, ni au candidat à un emploi, ni au salarié déjà bénéficiaire d'un contrat de travail temporaire.

La conclusion d'un CDI participe à la construction d'un parcours professionnel et ne peut résulter que d'un accord entre l'ETT et le salarié.

Une attention toute particulière sera accordée à la candidature des intérimaires ayant une ancienneté dans l'ETT de 2 400 heures dans les 24 derniers mois précédant la proposition d'un CDI.

Les offres d'emploi en CDI seront accessibles à tout salarié intérimaire ou à tout candidat à une embauche, sans distinction.

2.3. Période d'essai

Le CDI peut comporter une période d'essai dont la durée maximale est de :

- 2 mois pour les ouvriers et les employés ;
- 3 mois pour les agents de maîtrise et les techniciens ;
- 4 mois pour les cadres.

Cette période d'essai pourra être renouvelée une fois par accord écrit des deux parties. La durée maximale de renouvellement est de :

- 2 mois pour les ouvriers et les employés ;
- 3 mois pour les agents de maîtrise et les techniciens ;
- 4 mois pour les cadres.

Ces dispositions ne s'appliquent pas aux intérimaires ayant dans l'ETT, dans les 12 derniers mois pour des emplois similaires, une ancienneté d'au moins :

- 4 mois pour les ouvriers et les employés ;
- 6 mois pour les agents de maîtrise et les techniciens ;
- 8 mois pour les cadres.

La durée des missions réalisées pour le compte de l'ETT dans les 4 mois précédant la date de l'embauche en CDI est déduite de la durée de la période d'essai du CDI.

Pour le calcul de la période d'essai, il est tenu compte des périodes de mission et des périodes d'intermission.

En cas de rupture de la période d'essai par l'ETT, celle-ci ne peut intervenir qu'au cours de l'exécution d'une mission.

2.4. Contenu du contrat de travail

Le CDI proposé à un intérimaire doit être conclu par écrit.

Le CDI liant le salarié intérimaire et l'ETT comporte notamment :

- l'identité des parties ;
- la durée du travail (modalités d'organisation de la durée du travail telle que travail de jour ou travail de nuit) ;
- pendant les périodes d'intermission, le temps pendant lequel l'intérimaire doit être joignable dans les conditions définies à l'article 2.1 du présent accord ;
- le statut ouvrier/employé ou agent de maîtrise/technicien ou cadre ;
- le périmètre de mobilité dans lequel s'effectuent les missions, tenant compte des particularités, de la spécificité des emplois et de la nature des tâches à accomplir, dans le respect de la vie personnelle et familiale de l'intérimaire (1) ;
- la description des emplois (2), dans la limite de trois, correspondant aux qualifications qui seront fixées dans la lettre de mission ;
- les modalités d'attribution et de détermination des congés payés ;
- la période d'essai ;
- la garantie mensuelle de rémunération ;
- le nom et l'adresse de la caisse de retraite et de prévoyance ;
- une clause de renvoi à des lettres de mission pour l'organisation des mises à disposition au bénéfice des clients utilisateurs de l'ETT.

2.5. Congés payés

Le régime des congés payés est celui du droit commun applicable aux CDI.

Les périodes d'intermission, bien que ne constituant pas un temps de travail effectif, sont prises en compte pour le calcul des droits à congés payés de l'intérimaire en CDI.

L'indemnité de congés payés est égale à 1/10 de la rémunération brute totale perçue par l'intérimaire au cours de la période de référence, sans pouvoir être inférieure au montant de la rémunération qui aurait été perçue pendant la période de congés si l'intérimaire avait été en mission.

L'ETT veillera à tenir compte de l'équilibre entre la vie professionnelle et la vie personnelle et familiale.

Les congés payés seront pris si possible pendant les périodes d'intermission.

2.6. Rupture du CDI

La rupture du CDI est réalisée selon les dispositions du droit commun applicables au CDI.

(1) Les parties signataires du présent accord s'entendent pour considérer que, de manière générale, le périmètre de mobilité s'apprécie sur une distance séparant le lieu de résidence du lieu de déplacement au moins égale à 50 km (trajet aller) et que les transports en commun ne permettent pas de parcourir cette distance dans un temps inférieur à 1 h 30 trajet aller. L'intérimaire et l'ETT peuvent convenir dans le contrat d'un périmètre de mobilité supérieur. L'indemnisation des frais de

déplacement inhérents à cette mobilité s'apprécie par analogie avec les règles prévues par l'entreprise utilisatrice pour ses propres salariés. Dans le cas où l'entreprise utilisatrice ne prévoit pas de remboursement des frais de déplacement, l'ETT les prend en charge dans la limite du barème ACOSS.

(2) La détermination de l'emploi correspond à celle utilisée par l'administration (INSEE, ministère) pour identifier les libellés des emplois, c'est-à-dire les codes profession et catégorie socioprofessionnelle des emplois salariés, code PCS-ESE.

Article 3 En vigueur étendu

3.1. Définition

La mission est la période pendant laquelle le travailleur intérimaire est mis à disposition d'une entreprise utilisatrice en vue d'y travailler de manière temporaire sous le contrôle et la direction de ladite entreprise.

Les dispositions relatives aux conditions d'exécution du travail et aux conditions d'organisation du travail sont ainsi déterminées par les règles applicables dans l'entreprise utilisatrice dans laquelle l'intérimaire est mis à disposition.

3.2. Régime juridique des missions

L'intérimaire est tenu d'accepter les missions proposées dès lors qu'elles sont compatibles avec les emplois tels que définis au contrat de travail, qu'elles sont conformes au périmètre de mobilité défini au CDI, et dès lors que la rémunération n'est pas inférieure à 70 % du taux horaire de la dernière mission.

L'intérimaire est également tenu d'accepter les formations professionnelles qui lui sont proposées par l'ETT, que celles-ci se situent pendant les missions ou en dehors des missions.

Le salarié peut légitimement refuser une mission ne correspondant pas aux critères fixés ci-dessus.

Toutefois, dans le cas où les parties dérogent, d'un commun accord, au périmètre de mobilité et/ou à la rémunération et/ou aux emplois tels que prévus dans le CDI, une période probatoire, durant laquelle le salarié peut interrompre sa mission, peut s'appliquer.

La durée de cette période sera de :

- 2 jours si la durée de la mission est inférieure à 1 mois ;
- 3 jours si la durée de la mission est supérieure à 1 mois et inférieure ou égale à 2 mois ;
- 5 jours si la durée de la mission est supérieure à 2 mois.

Pendant les missions, les parties signataires conviennent de faire application, dans les mêmes conditions, des dispositions du code du travail pour lesquelles la mise à disposition de l'intérimaire en CDI ne doit pas être une source de différence de traitement, dans l'entreprise utilisatrice, par rapport aux intérimaires en contrat de travail temporaire.

Il en est ainsi, notamment, des cas de recours, du principe d'égalité de traitement et des règles d'hygiène et de sécurité.

Les parties signataires du présent accord conviennent de ne pas créer d'indemnité de fin de mission qui ne se justifie pas dans le cas des intérimaires en CDI. En revanche, l'ETT affectera l'équivalent de l'IFM, représentant 10 % des rémunérations versées aux intérimaires en CDI pendant les périodes de mission, à un compte spécial du fonds de sécurisation des parcours des intérimaires afin de financer les périodes d'intermission (art. 5).

Cette somme affectée au FSPI apparaîtra sur le bulletin de paie de l'intérimaire.

Le détail des dispositions du code du travail ci-dessus énumérées est listé en annexe.

3.3. Lettres de mission fixant les modalités d'exécution du CDI

A l'occasion de chaque mise à disposition, l'ETT remet à l'intérimaire une lettre de mission précisant les conditions de la mise à disposition.

Le refus des stipulations de la lettre de mission est apprécié dans les conditions prévues à l'article 3.2 du présent accord.

Le contenu de la lettre de mission reprend les mentions obligatoires des contrats de travail temporaire, à l'exception de celles relatives aux périodes d'essai. La lettre de mission comporte notamment :

- la qualification professionnelle, l'emploi de l'intérimaire ;
- le montant de la rémunération de la mission et ses différentes composantes y compris s'il en existe les primes et accessoires de salaire que percevrait dans l'entreprise utilisatrice un salarié de qualification professionnelle équivalente occupant le même poste de travail ;
- le lieu de la mission ;
- les dates de début et de fin de la mission et la possibilité de modifier le terme de la mission ou de la renouveler ;
- les horaires de travail ;
- le motif pour lequel il est fait appel à l'intérimaire ;
- les caractéristiques particulières du poste à pourvoir et notamment si celui-ci figure sur la liste des postes présentant des risques particuliers pour la santé ou la sécurité des salariés, prévue à l'article L. 4154-2 du code du travail ;
- la nature des équipements de protection individuelle que le salarié utilise ;
- la clause de rapatriement à la charge de l'ETT en cas de mission hors du territoire métropolitain.

La lettre de mission indiquera que l'embauche de l'intérimaire par l'entreprise utilisatrice à l'issue de la mission est possible.

Les clauses du contrat de mise à disposition telles que visées à l'article L. 1251-43 du code du travail conclu entre l'ETT et l'entreprise utilisatrice sont reprises dans la lettre de mission.

L'ETT informe l'intérimaire des conditions d'exécution d'une nouvelle mission par la transmission d'une lettre de mission.

La lettre de mission sera transmise pour signature à l'intérimaire au plus tard dans les 2 jours ouvrables suivant sa mise à disposition.

Article 4
En vigueur étendu

4.1. Application du principe d'égalité de traitement

Les partenaires sociaux signataires du présent accord décident de ne pas déroger au principe d'égalité de traitement pendant les missions.

Ainsi, la rémunération versée à l'intérimaire en CDI réalisant une mission dans une entreprise utilisatrice ne peut être inférieure à celle que percevrait dans l'entreprise utilisatrice, après période d'essai, un salarié de qualification professionnelle équivalente occupant le même poste de travail. C'est le principe d'égalité de traitement avec les salariés de l'entreprise utilisatrice.

Ce principe est fixé par application des dispositions prévues à l'article L. 1251-18 du code du travail.

4.2. Garantie minimale mensuelle de rémunération

Le temps de travail effectif de l'intérimaire en CDI est celui fixé pour chacune des missions.

Pour autant, les signataires du présent accord s'entendent pour accorder à l'intérimaire en CDI une garantie minimale mensuelle de rémunération déterminée par rapport à un « temps d'emploi » fixé dans le contrat de travail englobant à la fois les temps de travail effectif des missions et les périodes non travaillées des intermissions.

En effet, sans déroger au principe selon lequel le salaire est versé en contrepartie d'un travail, les parties signataires du présent accord entendent assurer un revenu aux intérimaires en intermission.

La garantie minimale mensuelle de rémunération afférente aux périodes de mission et d'intermission est fixée par accord entre les parties au moment de la conclusion du CDI de missions sans pouvoir être inférieure au montant du Smic horaire multiplié par 151,67 heures correspondant à un emploi à temps plein. Pour déterminer le montant de la garantie minimale mensuelle de rémunération versée à l'intérimaire il n'est pas tenu compte de la rémunération des heures supplémentaires versées pendant les périodes de mission, ni des primes exceptionnelles et de celles qui sont liées au poste de travail ni des sommes versées à titre de remboursement de frais.

Pour les intérimaires agents de maîtrise et les techniciens, eu égard à leur qualification, leur autonomie et la responsabilité inhérentes à leurs fonctions, la garantie minimale mensuelle de rémunération ne peut être inférieure au montant du Smic horaire défini ci-dessus majoré de 15 %.

Pour les intérimaires cadres, eu égard à leur qualification, leur autonomie et la responsabilité inhérentes à leurs fonctions, la garantie minimale mensuelle de rémunération ne peut être inférieure au montant du Smic horaire défini ci-dessus majoré de 25 %.

S'agissant d'une rémunération, les sommes versées pendant les périodes de mission et d'intermission sont soumises à cotisations sociales.

Chapitre II Sécurisation des parcours professionnels

Article 5
En vigueur étendu

Il est créé au sein du fonds professionnel pour l'emploi FPE-TT, organisme à gestion paritaire, un fonds de sécurisation des parcours des intérimaires.

Ce fonds sera alimenté :

- par le versement de 10 % des salaires versés aux intérimaires en CDI pendant les périodes de mission. Ces sommes seront notamment utilisées afin de financer la rémunération des périodes d'intermission et les formations proposées en intermission à l'intérimaire en CDI ;
- par le versement d'une cotisation de 0,5 % de la masse salariale de l'ensemble des intérimaires, en contrat de travail temporaire et en CDI, avec application d'une franchise de 1 500 € par entreprise.

Ces sommes sont destinées à l'augmentation des durées d'emploi visées à l'article 6.1 du présent accord.

La CPNE déterminera les indicateurs permettant de mesurer le nombre d'intérimaires identifiés par les ETT, le nombre d'intérimaires ayant accepté l'accompagnement proposé, ainsi que l'évolution du taux d'emploi de ces intérimaires.

Ces informations seront communiquées par l'ETT au moment de la présentation du bilan social.

Cette cotisation supplémentaire des ETT, fixée à ce taux pour une durée déterminée de 3 ans, justifie que les règles prévues à l'article 4 a de l'ANI du 11 janvier 2013 ne soient pas applicables aux contrats de travail temporaire.

En tout état de cause, un bilan sera réalisé au terme des 3 années.

Toute modification de l'article 4 a de l'ANI du 11 janvier 2013 donnera lieu à l'ouverture d'une négociation pour réexaminer le montant de cette cotisation.

Les dispositions de l'article 4.2 de l'accord relatif au FPE-TT du 24 novembre 2004 ne sont pas applicables au FSPI. Ainsi, les fonds non utilisés par les entreprises dans les 2 ans de leur versement ne seront pas mutualisés.

Article 6
En vigueur étendu

6.1. Allongement du taux d'emploi annuel

Les ETT identifient les intérimaires ayant une durée d'emploi de 800 heures dans l'année pour lesquels elles favorisent un allongement de leur taux d'emploi annuel compatible avec les souhaits de l'intérimaire, avec les engagements de ce dernier auprès d'autres employeurs, ainsi que des besoins en compétences du

bassin d'emploi.

Pour ces salariés, l'ETT propose un processus d'accompagnement spécifique en lien notamment avec des propositions de formation professionnelle contribuant ainsi à l'augmentation de leur taux d'emploi et au maintien de leur employabilité.

L'objectif est d'accroître les durées d'emploi de 5 % par an dans les 3 ans suivant la mise en place du présent accord. Cet objectif correspond à une augmentation de la durée d'emploi de 40 heures par an pour environ 80 000 intérimaires.

L'indicateur de suivi sera l'évolution du taux annuel d'emploi (nombre d'heures travaillées) des intérimaires ayant 800 heures dans l'année et ayant accepté d'entrer dans le dispositif d'accompagnement. Les ETT présenteront, au moment de l'élaboration du bilan social, un rapport sur l'évolution de cet indicateur.

En lien avec les actions du fonds de sécurisation des parcours des intérimaires, des actions spécifiques de formation seront dédiées aux intérimaires ayant une faible intensité d'emploi, soit 400 heures par an sur une période de 2 ans d'activité avec l'ETT, selon des modalités définies en CPNE.

6.2. Identification des métiers en tension

Afin de cibler les besoins de compétences des entreprises utilisatrices et de pouvoir y répondre, soit en proposant une mise à disposition d'intérimaires disposant des compétences recherchées, soit en formant les intérimaires en vue de l'acquisition de ces compétences, les ETT identifient des métiers en tension pour chacun des bassins d'emploi.

Les métiers en tension, par bassin d'emploi, font l'objet d'un suivi statistique par l'observatoire des métiers et de l'emploi sur la base des informations transmises par les ETT et d'une évaluation annuelle par cet observatoire permettant de mesurer la progression du taux d'emploi dans ces métiers.

Article 7

En vigueur étendu

La mise en place du CDI proposé aux intérimaires nécessite un accompagnement spécifique des salariés permanents des ETT.

Les salariés permanents en charge du suivi et de la gestion des CDI bénéficieront d'un plan d'accompagnement et d'une formation financée sur le plan de formation de l'entreprise.

Ce plan d'accompagnement et de formation sera présenté aux instances représentatives du personnel.

Par ailleurs, lors de la transposition de la classification des salariés permanents, et au regard de l'organisation spécifique qu'elles auront déterminée, les ETT prendront en compte, dans les activités principales de la filière recrutement, le fait que le salarié participe à la mise en place du CDI au sein de son agence et participe au déploiement des processus de recrutement et de suivi des intérimaires en CDI.

Pour le personnel dont l'emploi consistera à recruter, à gérer et à suivre les intérimaires en CDI, il sera créé une qualification spécifique qui fera l'objet d'un avenant à l'accord national du 15 février 2013 relatif à la mise en oeuvre de la classification des emplois des salariés permanents des entreprises de travail temporaire et portant modernisation du cadre conventionnel, après extension dudit accord.

Les entretiens professionnels prendront en compte cette évolution de l'activité, en particulier, afin de pouvoir proposer au salarié un parcours de formation spécifique.

Chapitre III Dispositions diverses

Article 8

En vigueur étendu

Les conditions de travail et de sécurité au travail des intérimaires sont directement liées aux conditions d'exécution de leurs missions au sein des entreprises utilisatrices.

Les entreprises de travail temporaire et la branche oeuvrent depuis de nombreuses années pour faire diminuer le taux d'accidentabilité au travail des intérimaires.

De son côté, la commission paritaire nationale santé et sécurité au travail (CPNSST) a développé des outils mis à la disposition des entreprises de la branche ; elle suit et analyse la fréquence et la gravité des accidents du travail et porte une attention particulière à l'accidentabilité des intérimaires en CDI.

Les intérimaires en CDI feront l'objet d'un suivi particulier de la part des CHSCT les 3 années suivant la mise en oeuvre de l'accord. Le nombre et la fréquence des accidents du travail devront pouvoir être identifiés pour cette catégorie de salariés.

Cependant, force est de constater que le nombre d'accidents du travail dont sont victimes les intérimaires est trop élevé et souvent plus important que celui des salariés de l'entreprise utilisatrice, traduisant ainsi un défaut de vigilance et de prévention des risques professionnels de l'entreprise utilisatrice vis-à-vis des intérimaires.

C'est pourquoi l'engagement pouvant être porté par les ETT pour mieux agir sur la prévention des risques professionnels ou par la branche dans le cadre d'une négociation n'a de sens que si les objectifs poursuivis sont partagés et mis en oeuvre dans les entreprises utilisatrices.

L'ETT fournira au CHSCT, une fois par an, le taux de gravité et le taux de fréquence des intérimaires en CDI. Les ETT informeront le CHSCT des accidents graves afin qu'une analyse puisse être réalisée.

Les signataires du présent accord confirment leur engagement d'ouvrir des négociations sur la santé et la sécurité des intérimaires au 4e trimestre 2013.

Article 9

En vigueur étendu

La CPNE est chargée de réaliser le suivi du présent accord et se réunira à cet effet une fois par an à compter de l'entrée en application de l'accord.

Un bilan portant sur l'application du présent accord sera réalisé dans l'année suivant son entrée en application.

Article 10

En vigueur étendu

Les parties signataires conviennent que le présent accord a une valeur impérative.

Il ne peut être dérogé dans un sens défavorable au salarié par accord d'entreprise, en application de l'article L. 2253-3, dernier alinéa, du code du travail.

Article 11

En vigueur étendu

Le présent accord, qui constitue un tout indivisible, entrera en vigueur à compter de sa date d'extension et de l'adoption des dispositions législatives et réglementaires qui seraient nécessaires à son application. A défaut, les dispositions du présent accord ne seront pas applicables.

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée mais fera l'objet d'un suivi et d'une évaluation durant la première année d'application.

Il pourra être révisé et/ou dénoncé selon les dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Le présent accord fera l'objet des formalités de dépôt et d'extension dans les conditions prévues aux articles L. 2231-6 et L. 2231-7 du code du travail.

Annexe

En vigueur étendu

Pendant les missions, les dispositions suivantes du code du travail s'appliquent :

- les articles L. 1251-5 à L. 1251-8 relatifs aux cas de recours, ainsi que l'article L. 1251-60 concernant le secteur public ;
- les articles L. 1251-9 et L. 1251-10 relatifs aux interdictions de recours ;
- les articles L. 1251-11 et L. 1251-13 relatifs au terme de la mission, de date à date ou sans terme précis ;
- l'article L. 1251-12 relatif à la durée de la mission dans l'entreprise utilisatrice ;
- l'article L. 1251-18 relatif au salaire de référence ;
- l'article L. 1251-20 relatif au versement d'une indemnité en cas d'intempéries ;
- les articles L. 1251-21 à L. 1251-24 relatifs aux conditions de travail, médecine du travail, équipements de protection individuelle, installations collectives de l'entreprise utilisatrice ;
- l'article L. 1251-25 relatif à l'information de l'entreprise utilisatrice des postes à pourvoir ;
- les articles L. 1251-29 à L. 1251-31 relatifs à la suspension de la mission, l'aménagement ou le report du terme de la mission ;
- l'article L. 1251-34 relatif à l'exposition aux rayonnements ionisants ;
- l'article L. 1251-35 relatif au renouvellement de la mission ;
- les articles L. 1251-36 et L. 1251-37 relatifs au délai de carence ;
- les articles L. 1251-38 et L. 1251-44 relatifs à l'embauche par l'entreprise utilisatrice d'un intérimaire ;
- l'article L. 1251-42 relatif à la conclusion d'un contrat de mise à disposition ;
- l'article L. 1251-43 relatif au contenu du contrat de mise à disposition ;
- les articles L. 1251-39 à L. 1251-41 relatifs à la requalification en CDI dans l'entreprise utilisatrice.

Pendant les missions, les dispositions suivantes du code du travail ne s'appliquent pas :

- les articles L. 1251-14 et L. 1251-15 relatifs à la période d'essai de la mission ;
- les articles L. 1251-16 et L. 1251-17 relatifs au contrat de mission, lequel est remplacé par la lettre de mission ;
- l'article L. 1251-19 relatif à l'indemnité compensatrice de congés payés liée à une mission ;
- les articles L. 1251-26 à L. 1251-28 relatifs à la rupture anticipée de la mission à l'initiative de l'entreprise de travail temporaire ou de l'intérimaire ;
- les articles L. 1251-32 et L. 1251-33 relatifs au versement ou aux cas d'exonération de versement de l'indemnité de fin de mission.

Textes Attachés

Accord du 25 janvier 2019 relatif aux mesures favorisant l'emploi durable

Prism' Emploi,

FNECS CFE-CGC ;

FS CFDT ;

UNSA FCS ;

CFTC Intérim,

Préambule

En vigueur étendu

En application de l'article 3 de l'ANI du 22 février 2018 relatif à la réforme de l'assurance chômage, qui prévoit que chaque branche doit, sur la base d'un diagnostic quantitatif et qualitatif des situations de recours aux contrats courts sous toutes leurs formes, ouvrir des négociations visant à modérer le recours à ces contrats afin de les réguler : les partenaires sociaux de la branche ont ouvert la négociation en confiant à l'observatoire de l'intérim et du recrutement (OIR) la réalisation de diagnostics relatifs, d'une part, aux contrats à durée déterminée parmi les salariés permanents des entreprises de travail temporaire et, d'autre part, aux salariés intérimaires mis à disposition des entreprises utilisatrices.

Les signataires réaffirment leur volonté de maintenir et développer l'emploi dans la branche et d'allonger les durées d'emploi des salariés intérimaires en accompagnant le développement de leurs compétences et en favorisant l'accès à l'emploi durable des publics les plus éloignés de l'emploi.

À cet effet, ils rappellent qu'ils ont institué, à la suite de l'ANI du 11 janvier 2013, par l'accord du 10 juillet 2013 sur la sécurisation des parcours professionnels des salariés intérimaires, le contrat de travail à durée indéterminée intérimaire (CDII) et le fonds de sécurisation des parcours intérimaires (FSPI).

Ainsi les entreprises de la branche ont, en 4 années, conclu plus de 50 000 CDII et financé, grâce au FSPI, 250 000 formations pour 191 millions d'euros. Ce dispositif a concouru à l'allongement significatif des durées de mission constaté dans tous les secteurs depuis 2016 : plus 26 % dans l'industrie, 25 % dans la construction et 17 % dans le tertiaire.

Le succès de ce dispositif est la preuve de l'efficacité d'une démarche d'innovation initiée par la branche du travail temporaire et confortée par les pouvoirs publics. Les signataires soulignent par conséquent l'utilité de mesures incitatives au développement de l'innovation sociale, qui constitue sans aucun doute un puissant levier pour la modification des pratiques d'embauche.

À cet effet, tirant les conséquences de l'arrêt du Conseil d'État du 28 novembre 2018 annulant pour l'avenir l'arrêté d'extension de l'accord du 10 juillet 2013, les partenaires sociaux décident de sauvegarder le FSPI au moyen d'un accord signé concomitamment au présent accord.

Le présent accord s'inscrit dans le prolongement des accords de la branche prenant en compte la spécificité de l'intérim et il participe ainsi au développement du statut social de l'intérimaire.

En toute hypothèse et afin de maintenir la vocation de la branche d'intégration dans l'emploi des salariés les plus éloignés de l'emploi et qui se situent dans les premiers niveaux de qualification, les signataires appellent le gouvernement à ne pas appliquer un dispositif de majoration des cotisations au régime d'assurance chômage (dit bonus-malus). Un tel dispositif serait particulièrement préjudiciable aux publics fragiles : jeunes sans qualification de moins de 30 ans, seniors, travailleurs en situation de handicap et de façon générale, l'ensemble des personnes ayant un faible niveau de qualification.

Dans le cadre des présentes négociations, les partenaires sociaux ont souhaité aborder d'une part les salariés permanents et d'autre part les salaires intérimaires.

Chapitre Ier Dispositions relatives aux salariés permanents

Article 1er

En vigueur étendu

Les entreprises de travail temporaire ne pouvant pas avoir recours à l'intérim, le CDD est donc le seul instrument de flexibilité pour elles, tant pour remplacer les salariés absents que pour faire face à des accroissements temporaires d'activité.

Les données issues des éléments du diagnostic réalisé par l'OIR :

- en 2017 : 6585 CDD signés dans l'année (flux). S'agissant des motifs de recours : plus de la moitié concerne un accroissement temporaire d'activité, moins de 1/4 concerne le remplacement d'un salarié absent.

Le motif de recours « accroissement temporaire d'activité » a caractérisé 64 % des CDD signés en 2017, année de croissance particulièrement forte dans le secteur. En 2016 et 2017, « l'accroissement d'activité » ne représentait que 40 % environ des CDD ;

- sur l'ensemble des CDD signés, 327 seulement ont une durée de 1 mois ou moins (2016 : 366, 2015 : 345) :

-- s'agissant des motifs de recours : deux tiers de ces contrats très courts concernent le remplacement d'un salarié absent, et 1/3 l'accroissement temporaire d'activité ;

-- 34 % des contrats de moins de 1 mois sont signés en juillet, août et décembre.

Compte tenu de ces éléments, les partenaires sociaux de la branche conviennent qu'il n'est pas nécessaire de prendre des mesures particulières relatives au recours aux CDD de courte durée dans la branche.

Chapitre II Dispositions relatives aux salariés intérimaires

Article 2

En vigueur étendu

Le CDI intérimaire est un outil de flexibilité non coûteux pour l'assurance chômage, responsabilisant pour les entreprises utilisatrices, et favorisant l'emploi durable en répondant aux besoins en compétences des entreprises utilisatrices.

L'enquête réalisée au deuxième semestre 2017 par l'OIR (1) auprès de 1 500 signataires de CDII montre que le CDII joue un rôle effectif de tremplin professionnel :

- il a été le premier CDI du parcours professionnel pour 45 % des salariés interrogés (et pour 68 % des salariés en CDII de moins de 30 ans) ;
- l'embauche par l'entreprise utilisatrice ou une autre entreprise est de loin la raison principale des fins de CDII. Quelle que soit la nature des ruptures (démission, licenciement, rupture conventionnelle), 67 % d'entre elles sont suivies d'une embauche en CDI hors intérim. 56 % des ruptures sont suivies d'une embauche dans l'entreprise utilisatrice directement, et 11 % dans d'autres entreprises.

Plus globalement, 77 % des personnes ayant signé un CDII se déclarent plutôt ou tout à fait satisfaites de leur expérience.

2.1. Développer le CDII avec l'aide des branches utilisatrices

La branche propose une offre de partenariat aux branches utilisatrices recourant massivement aux contrats de mission de très courte durée en leur présentant le CDI intérimaire que certaines méconnaissent encore. Ces partenariats auront pour objet de faire évoluer leurs pratiques en leur permettant d'avoir un comportement socialement plus responsable en recourant pour partie au CDI intérimaire afin de répondre à leur besoin de flexibilité.

2.2. Engagement quantitatif

L'accord du 10 juillet 2013 relatif à la sécurisation des parcours professionnels fixait comme objectif l'embauche de 20 000 intérimaires en CDI sur 3 ans, objectif atteint en 2017.

Compte tenu de la détermination de la profession à développer ce dispositif, l'objectif est de le multiplier par deux au cours des trois prochaines années.

Ainsi les entreprises de travail temporaire s'engagent à embaucher 40 000 CDI intérimaires supplémentaires d'ici à début 2022, soit une augmentation de 100 % du rythme de développement fixé par l'accord de 2013 et un total de 90 000 embauches depuis la création du CDII. Cet engagement est subordonné au maintien de la croissance du pays à son niveau actuel.

La branche appelle toutes les ETT à proposer à l'ensemble de leurs clients au moins un CDI intérimaire.

Ces objectifs feront l'objet d'un suivi annuel par l'OIR (observatoire de l'intérim et du recrutement).

2.3. Sécuriser les parcours des jeunes alternants

Les ETT proposeront une offre de services aux branches qui ont des jeunes salariés en fin de contrat d'alternance (apprentissage et professionnalisation) ne trouvant pas d'emploi durable à l'issue de leur formation. Ces jeunes pourraient être embauchés en CDI intérimaire.

Des actions d'information auprès des centres de formation des apprentis (CFA) pourraient être initiées afin de mieux faire connaître ce dispositif dès la phase de formation.

(1) Observatoire de l'intérim et du recrutement, observatoire paritaire de la branche du travail temporaire.

Article 3

En vigueur étendu

Le législateur permet aux branches utilisatrices, par accord collectif étendu, en application des articles L. 1244-4 et L. 1251-37 du code du travail, d'adapter à leur secteur d'activité certaines règles concernant l'encadrement des contrats de travail à durée déterminée et des contrats de mission. Quelques branches ont conclu des accords innovants réduisant ou supprimant le délai de carence, mais la dynamique naturelle de ces négociations ne permettra pas de couvrir rapidement l'ensemble des branches et il peut de surcroît en résulter des dispositions hétérogènes.

Aussi la branche appelle les partenaires sociaux interprofessionnels et/ou le Législateur à faire évoluer la réglementation en vue de supprimer le délai de carence du contrat de mission et du CDD en cas de succession de contrats sur le même poste.

En outre, les signataires du présent accord soulignent la nécessité de garantir un traitement identique du CDD et du contrat de mission dans les accords de branche prévoyant :

- d'augmenter le nombre de renouvellements du contrat de mission et du CDD ;
- d'augmenter la durée maximale du contrat de mission et du CDD.

Article 4

En vigueur étendu

4.1. Pérennisation et évolution du FSPI

Le FSPI a été créé, par l'accord du 10 juillet 2013 portant sur la sécurisation des parcours professionnels des salariés intérimaires, en vue de financer des actions de formation et des prestations d'accompagnement destinées à allonger la durée d'emploi des salariés intérimaires. Il constitue une des solutions alternatives

innovantes à tout dispositif de taxation des contrats courts.

Les partenaires sociaux de la branche rappellent leur attachement au FSPI, dont l'existence juridique est remise en cause par la décision du Conseil d'État du 28 novembre 2018 et qu'il convient donc de rétablir sans délai, dans l'attente des améliorations susceptibles de lui être apportées ultérieurement.

C'est pourquoi :

- les partenaires sociaux signent, parallèlement au présent accord, un accord temporaire qui vise à sauvegarder le FSPI tel qu'il s'appliquait jusqu'au 28 novembre 2018, pour une durée déterminée de 6 mois qu'ils pourront renouveler par avenant ;
- les partenaires sociaux ouvriront au cours du premier semestre 2019, une négociation sur le financement de la formation professionnelle. Dans ce cadre, ils négocieront, notamment, la pérennisation et l'évolution du fonds professionnel pour l'emploi dans le travail temporaire (FPE-TT), et du fonds de sécurisation des parcours des intérimaires (FSPI) dans la perspective d'optimiser et de rendre encore plus lisible pour les ETT et pour les salariés intérimaires, l'ensemble des dispositifs de formation et d'accompagnement.

4.2. Développement de la formation pendant l'intermission

La branche propose aux pouvoirs publics et à Pôle emploi de mettre en place des parcours de formation pour les salariés intérimaires pendant les périodes d'intermissions. Dans le cadre de ce nouveau dispositif :

- Pôle emploi prendrait en charge la rémunération des intéressés dans le cadre des dispositifs de droit commun ;
- la branche prendrait en charge la formation au travers de ses fonds conventionnels en cofinancement du PIC.

Article 5

En vigueur étendu

Les signataires appellent les pouvoirs publics et Pôle emploi à maintenir un financement interprofessionnel mutualisé des POEC.

Ils rappellent que la branche a financé grâce à son OPCA, le FAF-TT, près de 10 000 POEC en 2018 avec un effet positif sur l'insertion dans l'emploi.

La branche souhaite pouvoir disposer des moyens financiers nécessaires pour maintenir et dépasser ce volume et d'un opérateur efficient à travers l'OPCO « des professionnels de l'emploi et des services opérationnels aux entreprises » créé par l'accord interbranches du 14 décembre 2018.

Dans le cadre de la négociation sur le financement de la formation professionnelle dans la branche au premier semestre 2019, les partenaires sociaux mettront en oeuvre les voies et moyens permettant de développer un dispositif de conseil et d'accompagnement personnalisé, spécifique pour les demandeurs d'emploi, cofinancé par le PIC et/ ou France compétences, afin d'améliorer encore la performance du dispositif.

(1) Article étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 6123-5 du code du travail, dans sa rédaction issue de la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel.

(Arrêté du 15 janvier 2020 - art. 1)

Chapitre III Dispositions finales

Article 6

En vigueur étendu

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

Article 7

En vigueur étendu

En application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les signataires conviennent que le contenu du présent accord ne justifie pas de prévoir les stipulations spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés, visées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail.

Article 8

En vigueur étendu

Le présent accord fera l'objet d'un suivi par les parties signataires.

Le présent accord peut être révisé conformément aux dispositions de l'article L. 2261-7 du code du travail.

Il peut être dénoncé dans les conditions prévues aux articles L. 2261-10 et suivants du code du travail.

Article 9

En vigueur étendu

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 les formalités nécessaires à son extension.

Accord du 13 juillet 2005 relatif aux modes de négociation dans des entreprises dépourvues de délégués syndicaux

Texte de base

Modes de négociation dans des entreprises dépourvues de délégués syndicaux

Syndicat des entreprises de travail temporaire.

CFDT ;
CFE-CGG FNECS.

Préambule

En vigueur étendu

La branche du travail temporaire se caractérise par un dialogue social dynamique, prenant en compte la diversité des statuts des salariés intérimaires et des salariés permanents employés dans la branche, qui a donné lieu à la signature de nombreux accords nationaux portant sur des sujets variés.

Les partenaires sociaux du travail temporaire réaffirment leur attachement à la négociation d'accords, d'une part, au plan national professionnel avec les organisations syndicales de salariés représentatives au plan national et l'organisation patronale et, d'autre part, dans les entreprises pourvues de délégués syndicaux désignés par des organisations syndicales représentatives au plan national.

Néanmoins, afin de tenir compte de la diversité des situations des entreprises et de favoriser le développement de la négociation collective à tous les niveaux, notamment dans les petites et moyennes entreprises, les organisations signataires du présent accord conviennent de déterminer, en application de la loi n° 2004-391 du 4 mai 2004 relative à la formation professionnelle tout au long de la vie et au dialogue social, les modalités suivant lesquelles des accords peuvent être négociés dans les entreprises dépourvues de délégués syndicaux.

Objet et champ d'application de l'accord

Article 1er

En vigueur étendu

Les organisations signataires du présent accord décident de mettre en place, dans le cadre des dispositions prévues par l'article L. 132-26 du code du travail, un dispositif permettant aux entreprises dépourvues de délégué syndical ou de délégués du personnel (DP) faisant fonction de délégué syndical dans les entreprises de moins de 50 salariés, de conclure des accords :

- avec les représentants élus du personnel au comité d'entreprise (CE) ;

- ou, à défaut, avec les délégués du personnel (DP) ;

- ou, en cas de carence dûment constatée aux 1er et 2e tours des élections professionnelles des représentants du personnel (DP et CE), avec un ou plusieurs salariés expressément mandatés, pour une négociation déterminée, par une ou plusieurs organisations syndicales reconnues représentatives sur le plan national ; à cet effet, une même organisation syndicale ne peut mandater qu'un seul salarié.

Les dispositions du présent accord s'appliquent aux entreprises de travail temporaire visées aux articles L. 124-1 et suivants du code du travail, ainsi qu'aux entreprises de travail temporaire d'insertion visées à l'article L. 322-4-16 dudit code.

Thèmes sur lesquels peut porter la négociation dans les entreprises dépourvues de délégués syndicaux

Article 2 En vigueur étendu

Les thèmes sur lesquels peut porter la négociation dans les entreprises dépourvues de délégués syndicaux, sont tous les thèmes pouvant être négociés au niveau de l'entreprise ou de l'établissement, à l'exception des thèmes :

- pour lesquels la loi interdit toute dérogation par accord d'entreprise aux dispositions d'un accord de branche portant sur les salaires minima, les classifications, les garanties collectives mentionnées à l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale et la mutualisation des fonds recueillis au titre du livre IX du code du travail ;
- et pour lesquels des accords de branche limitent le champ de négociation des entreprises notamment en leur interdisant de déroger à certaines de leurs dispositions.

Dispositifs de négociation

Article 3 En vigueur étendu

En application de l'article L. 132-26 du code du travail, les organisations signataires du présent accord conviennent de prévoir la mise en place des deux dispositifs suivants, l'un étant exclusif de l'autre :

- négociation avec les représentants élus du personnel au CE ou, à défaut, avec les DP ;
- en cas de carence dûment constatée pour les 1er et 2e tours des élections professionnelles, négociation, avec un ou plusieurs salariés, expressément mandatés par une ou plusieurs organisations syndicales reconnues représentatives au plan national.

Dispositif de négociation dans les entreprises dépourvues de délégués syndicaux

Article 4 En vigueur étendu

4.1. Représentants élus du personnel au comité d'entreprise

4.1.1. Dispositif de négociation avec les représentants du personnel au comité d'entreprise.

Lorsque l'entreprise est pourvue d'un CE, l'accord est négocié avec les représentants élus au sein du comité d'entreprise.

Dans le cas où l'entreprise dépourvue de délégué syndical est pourvue d'un comité central d'entreprise (CCE) et de comités d'établissement, les accords sont négociés, en fonction des sujets de négociation, soit avec le CCE, soit avec les comités d'établissement si lesdits établissements sont également dépourvus de délégués syndicaux.

Dans le cas où l'entreprise dépourvue de délégué syndical fait partie d'une unité économique et sociale (UES), l'accord est négocié avec les élus au comité d'entreprise commun.

4.1.2. Procédure de conclusion de l'accord collectif négocié avec des représentants du personnel élus au comité d'entreprise.

L'accord négocié avec les représentants du personnel élus au CE, ou au CCE, ou au CE commun ou au comité d'établissement est signé, conformément aux dispositions de l'article L. 434-3 du code du travail, par la majorité des membres présents : membres titulaires et membres suppléants remplaçant un membre titulaire absent.

4.2. Délégués du personnel

4.2.1. Dispositif de négociation avec les délégués du personnel.

A défaut de comité d'entreprise, un accord peut être négocié entre le chef d'entreprise et les délégués du personnel.

L'ensemble des délégués du personnel sont invités à participer à la négociation.

4.2.2. Procédure de conclusion de l'accord collectif négocié avec des délégués du personnel.

L'accord négocié avec les délégués du personnel est signé, dans les conditions définies au paragraphe 4.1.2 du présent accord, quand les délégués du personnel exercent leur mandat, dans une entreprise employant au moins 50 salariés, en cas de carence dûment constatée aux 1er et 2e tours des élections du CE.

Dans les autres entreprises, l'accord négocié avec les délégués du personnel est signé par la majorité des délégués du personnel élus présents ayant le droit de vote (membres titulaires ou suppléants remplaçant un membre titulaire).

4.3. Validité et entrée en vigueur de l'accord d'entreprise ou d'établissement

Afin d'acquiescer la qualité d'accord collectif, l'accord d'entreprise ou d'établissement visé aux paragraphes 4.1 et 4.2 du présent accord est soumis, pour approbation fondée sur la conformité de l'accord, à la commission paritaire nationale d'approbation (CPNA) dont l'article 5 du présent accord prévoit la mise en place au plan national professionnel.

Pour son entrée en application, l'accord signé, suivant le cas, dans les conditions prévues aux paragraphes 4.1 et suivants ou 4.2 et suivants, doit avoir été déposé auprès de l'autorité administrative.

4.4. Dispositif de négociation avec les salariés mandatés

La possibilité de négocier un ou des accords d'entreprise avec des salariés expressément mandatés, par une ou plusieurs organisations syndicales reconnues représentatives sur le plan national, est ouverte aux entreprises dépourvues de délégué syndical ou de délégués du personnel faisant fonction de délégué syndical dans les entreprises de moins de 50 salariés et dans lesquelles la carence aux élections professionnelles aux 1er et 2e tours des élections professionnelles des représentants du personnel (DP et CE) a été dûment constatée par l'établissement d'un procès-verbal de carence.

Lorsque l'employeur décide d'engager la négociation, il en informe, au plan départemental ou local, par courrier recommandé avec accusé de réception, les organisations syndicales représentatives au plan national.

Cette information est réalisée 1 mois avant la date prévue pour le début de la négociation.

4.4.1. Conditions du mandatement.

Le mandatement est fait dans les conditions suivantes après que l'information prévue ci-dessus aura eu lieu et avant l'ouverture de la négociation :

- l'organisation syndicale informe l'employeur du mandatement par lettre recommandée avec accusé de réception ;
- un salarié, dès lors qu'il remplit les conditions d'ancienneté ci-après, peut être expressément mandaté par une organisation syndicale représentative au plan national ; le salarié mandaté doit être employé dans l'entreprise qui engage la négociation ou dans l'établissement depuis au moins 6 mois, soit 910 heures au cours des 18 derniers mois pour les salariés intérimaires ;
- le mandat est valable uniquement pour une négociation déterminée et doit préciser :
- les modalités de désignation du salarié mandaté par les organisations syndicales ;
- les termes précis du mandat de négociation ;
- les obligations d'information incombant au salarié mandaté, notamment les conditions dans lesquelles le projet d'accord est soumis à l'organisation syndicale ;
- les conditions dans lesquelles l'organisation qui mandate peut mettre fin à ce mandat, cette dernière possibilité étant ouverte jusqu'au terme de la négociation.

Le (ou les) salarié(s) informe(nt) la ou les organisations syndicales qui l'a (l'ont) mandaté du déroulement des négociations.

4.4.2. Conditions d'entrée en application des accords signés par les salariés mandatés.

L'accord signé par le salarié mandaté doit avoir été approuvé par les salariés à la majorité des suffrages exprimés dans les conditions fixées par l'article D. 132-2 du code du travail. Faute d'approbation, l'accord est réputé non écrit.

Pour son entrée en application, l'accord signé par un salarié mandaté doit avoir été déposé auprès de l'autorité administrative.

L'accord signé doit définir les modalités suivant lesquelles les salariés de l'entreprise et l'organisation syndicale qui a mandaté sont informés des conditions de mise en oeuvre et du suivi de l'application dudit accord.

4.4.3. Conditions d'exercice du mandat pendant le temps de la négociation.

Le mandat s'exerce à compter de la date de réception, par l'employeur, de la lettre recommandée envoyée avec accusé de réception, par l'organisation syndicale suivant les modalités fixées par le paragraphe 4.4.1 du présent accord. Le mandat prend fin soit par décision de l'organisation syndicale qui a mandaté le salarié, soit par la décision de ce dernier, soit à la signature de l'accord faisant l'objet de la négociation ou à défaut d'accord à compter de la date du terme des négociations constatée par un procès-verbal de désaccord établi par l'employeur.

Le salarié mandaté dispose de la protection définie par l'article L. 412-18 du code du travail et dans le cas où le salarié mandaté est intérimaire, il bénéficie également des mesures relatives à la protection du mandat des délégués syndicaux prévues aux articles 3.2 et suivants de l'accord du 8 novembre 1984 modifié le 14 juin 1995, sur le droit syndical dans le travail temporaire ; celle-ci s'applique pendant la durée de la négociation et pendant une période de 12 mois qui court à compter de la date de signature de l'accord faisant l'objet de la négociation, ou, à défaut d'accord, à compter de la date du terme des négociations constatée par un procès-verbal de désaccord établi par l'employeur. Le mandatement ne doit pas avoir pour effet de porter préjudice aux perspectives de carrière et de rémunération du salarié.

Le temps passé, par le salarié mandaté, en réunions de négociation organisées par l'employeur, ainsi que le temps de trajet passé par ce dernier pour se rendre à ces réunions, est rémunéré par l'employeur comme s'il travaillait. Lorsque le salarié mandaté est un salarié intérimaire, le montant du salaire versé par l'employeur est égal au montant du salaire :

- de la mission en cours lorsque la négociation a lieu pendant une mission ;
- de la dernière mission réalisée lorsque la négociation a lieu hors mission.

En vue de la préparation de la négociation avec l'organisation syndicale qui l'a mandaté, le salarié mandaté dispose d'un crédit d'heures forfaitaire de 10 heures par mois. Pendant l'utilisation de ce crédit, le salarié est rémunéré par l'employeur comme s'il travaillait.

Les frais de déplacement sont à la charge de l'employeur selon les modalités définies dans l'entreprise pour les réunions organisées par lui et, en particulier, à l'occasion des réunions de négociation.

4.5. Evolution des accords d'entreprise et d'établissement

Les accords d'entreprise et d'établissement conclus selon les modalités prévues à l'article 4 du présent accord peuvent être renouvelés, révisés ou dénoncés, conformément aux dispositions dudit article, respectivement par l'employeur, par les représentants élus du personnel, par un salarié mandaté à cet effet par l'organisation signataire ou par un délégué syndical de l'organisation signataire dans l'hypothèse où cette désignation serait intervenue après la signature de

l'accord.

Mise en place d'une commission paritaire nationale d'approbation (CPNA)

Article 5 En vigueur étendu

La commission paritaire professionnelle nationale du travail temporaire (CPPN-TT) se réunit, en tant que de besoin, en formation de commission paritaire nationale d'approbation (CPNA).

La CPNA a pour objet d'approuver, comme prévu au paragraphe 4.3 du présent accord, les accords d'entreprise conclus avec des représentants élus du personnel au comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel.

A l'issue de chaque réunion, la CPNA établit un procès-verbal.

La CPNA est composée de deux collèges : le collège des employeurs et le collège des salariés.

La CPNA prend ses décisions à la majorité par collège des membres présents ou représentés.

Dans le cas où une majorité par collège ne se dégage pas, les décisions de la CPNA sont prises à la majorité des membres présents ou représentés.

Observatoire paritaire de la négociation collective du travail temporaire (OPNC-TT)

Article 6 En vigueur étendu

La mission d'observatoire paritaire de la négociation collective est assurée au sein de l'observatoire paritaire de la branche du travail temporaire dont le rôle est d'assurer le suivi des accords signés dans le cadre du présent accord et d'en faire un bilan.

A cet effet, les entreprises de la branche transmettent à l'observatoire paritaire de la branche du travail temporaire les accords d'entreprise ou d'établissement et leurs avenants modificatifs, conclus dans le cadre du présent accord ; ainsi que le bilan de leur application à chaque date anniversaire de leur signature.

Sécurisation juridique du présent accord

Article 7 En vigueur étendu

Les entreprises n'ont pas la possibilité de déroger aux dispositions du présent accord sauf dans un sens plus favorable.

Date d'entrée en application du présent accord

Article 8 En vigueur étendu

Les dispositions du présent accord sont applicables à compter du 1^{er} jour du mois suivant la publication au Journal officiel de l'arrêté portant extension du présent accord.

Durée et modalités de révision du présent accord

Article 9 En vigueur étendu

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Le présent accord est fait en nombre suffisant d'exemplaires pour remise à chacune des organisations signataires et dépôt dans les conditions définies par le code du travail. Il fait l'objet des formalités d'extension prévues au code du travail.

Il peut être révisé ou dénoncé conformément aux articles L. 132-7 et L. 132-8 du code du travail.

Textes Extensions

Arrêté portant extension d'un accord national professionnel conclu dans le secteur du travail temporaire. JORF 14 juillet 2006.

Le ministre de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement,
Vu les articles L. 133-1 et suivants du code du travail ;
Vu l'accord national professionnel du 13 juillet 2005 sur les modes de négociation dans les entreprises dépourvues de délégués syndicaux, conclu dans le secteur du travail temporaire ;
Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;
Vu l'avis publié au Journal officiel du 25 novembre 2005 ;
Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;
Vu les avis motivés de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords), rendus en séance des 16 mars et 23 mai 2006,

Article 1, 2, 3 En vigueur

Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans son champ d'application, les dispositions de l'accord national professionnel du 13 juillet 2005 sur les modes de négociation dans les entreprises dépourvues de délégués syndicaux, conclu dans le secteur du travail temporaire.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

Article 3

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2005/42.

Accord du 18 décembre 1997 relatif à la procédure de mise en oeuvre d'accords d'entreprise au sein des entreprises de travail temporaires

Texte de base

Procédure de mise en oeuvre d'accords d'entreprise au sein des entreprises de travail temporaires

PROMATT ;
UNETT.

FS CFDT ;

FECTAM CFTC ;

CFE-CGC.

Préambule

En vigueur étendu

A travers l'accord sur le droit syndical, la profession du travail temporaire a souhaité se doter d'un dispositif prenant en compte le fait syndical, tant au niveau de l'entreprise qu'au niveau de la branche afin de tenir compte des spécificités de la profession.

Par le présent accord, les organisations signataires entendent s'inscrire dans la continuité des négociations de branches sur le statut des intérimaires et des permanents, et notamment les accords sur la représentation du personnel et la mise en place des instances paritaires, en favorisant le développement de la négociation dans les entreprises dépourvues de présence syndicale.

Il leur est donc apparu utile de s'engager dans le processus de mise en oeuvre d'accords d'entreprise dans le cadre de la procédure prévue par l'accord interprofessionnel du 31 octobre 1995, et d'assurer l'effectivité d'un mandatement et sa transparence.

La négociation en entreprise relève :

- d'accords d'entreprise ou d'établissement dans les entreprises pourvues de délégués syndicaux ;
- à défaut, d'accords conclus avec un salarié mandaté dans les conditions définies à l'article 2 ci-dessous.

Les entreprises peuvent négocier selon ce dispositif des accords d'entreprise relatifs aux salaires des permanents, à l'aménagement et (ou) la réduction du temps de travail des salariés permanents.

Accords d'entreprise dans les entreprises pourvues de délégués syndicaux

Article 1er

En vigueur étendu

Des accords d'entreprise conclus dans le cadre des dispositions des articles L. 132-18 et suivants du code du travail peuvent permettre notamment la mise en oeuvre de dispositifs d'aménagement du temps de travail, dont la réduction du temps de travail.

Dans les entreprises de moins de 50 salariés, ces accords peuvent être conclus avec le délégué du personnel exerçant les fonctions de délégué syndical, conformément aux dispositions de l'article L. 412-11 du code du travail.

Accords d'entreprise en l'absence de délégués syndicaux

Article 2 (1) En vigueur étendu

A titre expérimental pendant une durée de 3 ans, pour les entreprises dont l'effectif de salariés permanents est inférieur à 100 salariés et en application des dispositions de l'accord national interprofessionnel du 31 octobre 1995 sur la politique contractuelle et de l'article 6-II de la loi du 12 novembre 1996 permettant son entrée en vigueur, les parties conviennent que des négociations peuvent également intervenir dans les entreprises dépourvues de présence syndicale selon les modalités du mandatement par une organisation syndicale définies ci-après :

- dans les entreprises dépourvues de délégués syndicaux mais pourvues de représentants élus du personnel, le salarié mandaté par une organisation syndicale, catégorielle ou non, représentative au plan national pour négocier un accord d'entreprise est un de ces représentants ;

- dans les entreprises dépourvues de délégués syndicaux et de représentants élus du personnel constaté par un procès-verbal de carence, un salarié justifiant de plus de 1 an d'ancienneté (ou 2 028 heures sur 18 mois pour les salariés intérimaires) dans l'entreprise peut être mandaté par une organisation syndicale catégorielle ou non représentative au plan national, pour négocier un accord d'entreprise.

2.1. Procédure

Lorsqu'une entreprise envisage de mettre en oeuvre une négociation, notamment sur l'aménagement et/ou la réduction du temps de travail, elle procède par voie d'affichage afin d'en informer le personnel. Après cet affichage, les salariés remplissant les conditions ci-dessus peuvent se rapprocher d'une ou plusieurs organisations syndicales représentatives au plan national afin d'être mandatés pour négocier un tel accord. Chaque organisation syndicale ne peut mandater qu'un seul salarié.

L'organisation syndicale informe l'employeur du mandatement par lettre recommandée avec avis de réception.

2.2. Obligation du mandant et du mandaté

Le mandatement doit être fait après l'affichage prévu à l'article 2.1 ci-dessus et avant l'engagement de la négociation.

Le (ou les) salarié(s) mandaté(s) doit (doivent) informer la (ou les) organisation(s) syndicale(s) qui l'a (l'ont) mandaté(s) du déroulement des négociations. Ils doivent en outre se rapprocher de l'organisation ou des organisations qui les ont mandatés pour examiner l'économie de l'accord.

En outre, le mandat assigné aux salariés concernés doit préciser les conditions selon lesquelles le salarié a été désigné et fixer précisément les termes de la négociation et les obligations d'information pesant sur le mandataire, notamment les conditions selon lesquelles le projet d'accord est soumis au syndicat mandant au terme de la négociation ainsi que les conditions dans lesquelles le mandant peut, à tout moment, mettre fin au mandat.

Avant toute signature, le (ou les) salarié(s) mandaté(s) doivent en débattre avec les salariés permanents de l'entreprise ou de l'établissement.

Si les parties (employeur et salarié mandaté) l'estiment nécessaire, une information du personnel ou, le cas échéant, sa consultation, est organisée.

L'organisation syndicale qui mandate un salarié peut prévoir de subordonner la signature de l'accord par son mandaté à son propre visa.

L'accord devra définir les modalités selon lesquelles les salariés de l'entreprise et l'organisation syndicale mandante sont informés des conditions de sa mise en oeuvre et du suivi de son application.

2.3. Protection du salarié mandaté

Le salarié mandaté dispose d'une protection contre le licenciement pendant la durée des négociations et pendant une période de 6 mois suivant la date de signature de l'accord ou, à défaut d'accord, suivant la date du terme des négociations constatée par l'employeur ou le salarié mandaté, dans les conditions prévues à l'article L. 412-18 du code du travail ou à l'article 3.2 de l'accord du 8 novembre 1984 sur le droit syndical pour ce qui concerne les salariés temporaires.

Le mandatement d'un salarié ne doit pas avoir pour effet de lui porter un préjudice quelconque dans ses perspectives d'évolution de carrière et de rémunération.

2.4. Temps passé en réunion

Le temps passé en réunion avec l'employeur pour ces négociations ne doit pas entraîner de perte de rémunération pour le ou les salariés mandatés. En outre, le salarié mandaté dispose, en vue de la préparation de la négociation avec l'organisation syndicale qui l'a mandaté, d'un crédit d'heures forfaitaire de 16 heures.

2.5. Information de la CPPN-TT

Afin d'assurer la transparence des accords conclus dans le cadre du mandatement, les accords signés sont transmis à la CPPN-TT. Le secrétariat en accusera réception à l'entreprise dans les plus brefs délais. Le dépôt de l'accord auprès de la DDTE ne pourra intervenir qu'après respect de cette procédure.

L'entreprise adresse à la CPPN-TT à chaque date anniversaire de l'accord un bilan de l'application de l'accord.

(1) Article étendu sous réserve de l'application de l'article L. 132-2 du code du travail (arrêté du 3 juillet 1998, art. 1^{er}).

NOTA : Arrêté du 3 juillet 1998 art. 1 : L'article 2 est étendu sous réserve de l'application de l'article L. 132-2 du code du travail.

Entrée en application des accords d'entreprise

Article 3 En vigueur étendu

L'accord d'entreprise ne peut entrer en application qu'après avoir été déposé à la DDTE dans les conditions de l'article L. 132-10 du code du travail et dans le

respect de l'article 2.5 ci-dessus et signé par le ou les salariés mandatés dans l'hypothèse visée à l'article 2 du présent accord.

Révision des accords

Article 4 En vigueur étendu

La révision éventuelle des accords s'effectue selon les mêmes modalités que l'accord initial, sauf si l'entreprise n'est plus dans la même situation de représentation du personnel.

Dans cette hypothèse, l'entreprise applique les modalités prévues aux articles 1er ou 2 en fonction de sa situation au moment de la révision.

Dénonciation des accords

Article 5 En vigueur étendu

La dénonciation des accords peut intervenir à l'initiative de l'une des parties signataires :

- dans les conditions de droit commun pour les accords visés à l'article 1er ;
- par notification à l'organisation syndicale mandataire et au salarié mandaté ou à l'employeur, pour les accords visés à l'article 2.

Les effets de la dénonciation sont ceux définis à l'article L. 132-8 du code du travail.

Bilan

Article 6 En vigueur étendu

Le secrétariat de la CPPN-TT établira à l'intention des membres de la CPPN-TT un bilan annuel des accords conclus en application de l'article 2 du présent accord.

Application

Article 7 En vigueur étendu

Le présent accord, conclu pour une durée de 3 ans, entrera en application à compter de la date de son dépôt à la DDTE.

Il fera l'objet d'une demande d'arrêté d'extension dans les conditions prévues aux articles L. 133-8 et suivants du code du travail.

Textes Extensions

Arrêté portant extension d'un accord national professionnel concernant les entreprises de travail temporaire. JORF 16 juillet 1998.

La ministre de l'emploi et de la solidarité,

Vu les articles L. 133-1 et suivants du code du travail ;

Vu l'accord du 18 décembre 1997 relatif à la procédure de mise en oeuvre d'accords d'entreprise au sein des entreprises de travail temporaire ;

Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;

Vu l'avis publié au Journal officiel du 17 février 1998 ;

Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;

Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords), notamment l'opposition formulée par les représentants de deux organisations syndicales de salariés ;

Considérant que l'accord susvisé ouvre à titre expérimental de nouvelles formes de négociation dans les entreprises dépourvues de délégués syndicaux en application de la loi du 12 novembre 1996 ;

Considérant que l'accord n'est contraire à aucune disposition législative ou réglementaire sous la réserve formulée ci-après ;

Considérant que l'extension de l'accord permet à l'ensemble des salariés et des employeurs concernés par le champ d'application de bénéficier du développement de la négociation collective,

Article 1, 2, 3

En vigueur

Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de l'accord du 18 décembre 1997 relatif à la procédure de mise en oeuvre d'accords d'entreprise au sein des entreprises de travail temporaire, les dispositions dudit accord.

L'article 2 est étendu sous réserve de l'application de l'article L. 132-2 du code du travail.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

Article 3

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule Conventions collectives n° 98-06 en date du 13 mars 1998.

Accord du 18 décembre 1997 relatif au compte épargne-temps des permanents des entreprises de travail temporaire

Texte de base

Compte épargne-temps des permanents des entreprises de travail temporaire

PROMATT ;
UNETT.

FS CFDT ;

FECTAM CFTC ;

CFE-CGC ;

CGT-FO.

[En vigueur étendu](#)

Les entreprises peuvent, après consultation du comité d'entreprise, ou à défaut des délégués du personnel s'il en existe, mettre en application les présentes dispositions sur le compte épargne-temps. En l'absence d'institutions représentatives du personnel, les entreprises peuvent également mettre en place ce dispositif moyennant une information individuelle des salariés.

Objet

Article 1er

[En vigueur étendu](#)

Le compte épargne-temps a pour finalité de permettre à tout salarié qui le souhaite d'accumuler des droits en vue d'être rémunéré partiellement ou totalement lors d'un congé de longue durée prévu par les dispositions légales, conventionnelles ou d'un congé dit de fin de carrière.

Salariés bénéficiaires

Article 2

[En vigueur étendu](#)

Dans les entreprises ayant décidé d'appliquer les dispositions du présent article, tous les salariés sont susceptibles de bénéficier du compte épargne-temps (CET) dès lors qu'ils sont titulaires d'un contrat de travail à durée indéterminée et qu'ils ont acquis un an d'ancienneté.

Alimentation du compte

Article 3

[En vigueur étendu](#)

3.1. Report des congés payés

Les salariés concernés peuvent décider de porter en compte une partie de leur congé principal, dans la limite de 10 jours de congé par an. Les salariés désireux de prendre un congé pour création d'entreprise ou un congé sabbatique peuvent ajouter la 5e semaine de congés payés dans la limite maximale de 6 ans.

Les autres jours de congés, en particulier les congés pour événements familiaux, ne peuvent pas être versés au CET.

Du fait de son caractère facultatif et individuel, le compte épargne-temps n'est pas nécessairement alimenté tous les ans dans des proportions identiques.

Les congés épargnés par les salariés à temps partiel sont calculés proportionnellement à la durée du travail effectuée au moment de l'affectation au CET (1).

Les salariés doivent prendre leur décision de report au plus tard le 31 mars de l'année de prise de ces congés et en informer par écrit leur employeur.

La 5e semaine de congés payés ne pouvant être débloquée qu'à la condition de concerner un congé pour création d'entreprise ou un congé sabbatique, elle fait l'objet d'un décompte à part.

3.2. Conversion de primes annuelles éventuelles

Les salariés concernés peuvent décider d'affecter au CET tout ou partie d'éventuelles primes de fin d'année.

La somme ainsi versée est transformée en jours par division par le salaire journalier du salarié.

Ce salaire journalier est déterminé à partir des éléments contractuels de sa rémunération mensuelle, rapportée en principe à 21,67 jours ouvrés dans le mois ou, pour les salariés dont l'horaire de travail implique un nombre de jours ouvrés différent, à ce nombre réduit proportionnellement à la durée effective de travail.

La décision de cette conversion doit être prise à des dates fixées par l'entreprise au moment de la mise en oeuvre du compte épargne-temps.

3.3. Conversion d'autres éléments

La conversion de tout autre élément liée à la durée du travail, aux congés ou à la rémunération, et compatible avec les dispositions de l'article L. 227-1 du code du travail, est possible.

3.4. Majorations par l'entreprise

Chaque entreprise examine la possibilité de majorer tout ou partie des jours capitalisés chaque année.

3.5. Information du salarié

Une information est donnée au salarié sur la situation de son CET dès lors qu'il effectue un versement.

(1) Alinéa exclu de l'extension (arrêté du 20 avril 1998, art. 1er).

Utilisation du CET

Article 4 En vigueur étendu

4.1. Prise d'un congé de longue durée

Le compte épargne-temps a pour vocation de financer exclusivement la rémunération des congés sans solde, notamment le congé parental, le congé pour création d'entreprise et le congé sabbatique prévus respectivement aux articles L. 122-28-1, L. 122-32-12 et L. 122-32-17 du code du travail. Lorsqu'un organisme paritaire n'est pas en mesure de prendre en charge la rémunération d'un CIF demandé par le salarié, le compte épargne-temps peut également financer la rémunération du salarié en formation pendant son autorisation d'absence.

Il convient, en outre, de respecter les conditions prévues aux articles susvisés, et notamment relatives à l'ancienneté et aux modalités de prise de congé.

Le salarié a la possibilité de prendre, en accord avec son employeur, un congé d'une durée supérieure aux droits ouverts au titre du compte épargne-temps, la durée excédentaire ne faisant alors l'objet d'aucune rémunération.

La durée minimale du congé est de 6 mois, sauf si un accord d'entreprise prévoit une durée inférieure.

Le bénéficiaire devra faire sa demande 3 mois avant la date de prise de congé. L'employeur dispose d'un délai de 1 mois pour faire connaître sa réponse.

L'employeur veillera à ce que la prise du congé n'entraîne pas une surcharge de travail excessive pour les autres permanents, en procédant si nécessaire au remplacement du salarié absent.

4.2. Congé de fin de carrière

Le compte épargne-temps peut également servir à prendre une " retraite " par anticipation ou " congé de fin de carrière ", d'une durée, en principe, d'au moins 6 mois ou plus selon le nombre de jours capitalisés : il est accordé sans autre condition.

Lorsqu'un salarié part à la retraite, il doit prendre son congé avant son départ effectif de l'entreprise, même si les droits ouverts sont inférieurs à 6 mois.

Rémunération du congé

Article 5

En vigueur étendu

Les sommes versées au salarié à l'occasion de la prise d'un congé défini aux articles 4.1 et 4.2 sont calculées sur la base des éléments contractuels du salaire perçu par l'intéressé au moment de son départ en congé.

Les versements sont effectués mensuellement. Ils sont soumis aux mêmes cotisations qu'un salaire normal et donnent lieu à l'établissement de bulletin de salaire.

Le nombre de jours capitalisés en compte est donc multiplié par le taux de salaire journalier calculé sur la base de son salaire au moment de la prise du congé (voir la définition du salaire journalier à l'article 3.2).

Droit à réintégration au terme du congé

Article 6

En vigueur étendu

Le contrat de travail est suspendu pendant la durée du congé.

La période d'absence indemnisée dans le cadre du CET au titre des reports de congés (à l'exclusion de la conversion d'éléments de rémunération) est considérée comme temps de présence pour le décompte des congés payés et pour la détermination de l'ancienneté.

A l'issue de ce congé, le salarié est réintégré dans son précédent emploi ou dans un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente.

Absence d'utilisation (ou renonciation à l') des droits à congé

Article 7

En vigueur étendu

7.1. Renonciation à l'utilisation du CET

Les salariés qui, après une durée minimale de 5 ans, souhaitent renoncer à l'utilisation du CET peuvent récupérer les sommes versées au titre de l'article 3.2.

En ce qui concerne les congés payés épargnés au titre de l'article 3.1, le salarié concerné doit, en sus de ses congés annuels, prendre ces congés par périodes de 3 semaines jusqu'à épuisement des droits, à des dates arrêtées après accord avec le chef d'entreprise. Ces congés ne peuvent pas être accolés au congé principal sauf accord exprès des parties.

7.2. Déblocage automatique

Le déblocage est automatique lorsqu'il s'inscrit dans le cadre d'une rupture du contrat de travail autre qu'un départ en retraite ou qu'une mise à la retraite.

En cas de graves difficultés financières d'un salarié liées à l'un des motifs prévus à l'article R. 442-17 du code du travail, la direction de l'entreprise de travail temporaire examine la possibilité de conversion du contenu du compte en indemnités.

7.3. Indemnisation du CET

En cas de rupture du contrat de travail, d'invalidité définitive ou de renoncement du salarié à la prise d'un congé, l'intéressé a droit au versement d'une indemnité correspondant aux droits acquis au moment de la renonciation à l'utilisation du CET ou de la rupture du contrat.

Cette indemnité, qui a un caractère de salaire, est versée en une seule fois, dès la fin du préavis en cas de rupture du contrat de travail. Elle correspond à la valorisation des jours épargnés dans le CET.

En cas de décès du titulaire du CET, celui-ci est liquidé en faveur des ayants droit sous forme d'indemnité dans les conditions exposées ci-dessus.

7.4. Transfert du CET

En cas de mutation au sein d'un même groupe d'entreprises de travail temporaire, d'un établissement à un autre ou dans une filiale de travail temporaire du même groupe, le CET suit le titulaire du compte.

Bilan

Article 8

En vigueur étendu

Les parties conviennent d'effectuer un bilan du présent accord 2 ans après sa mise en application.

Entrée en application

Article 9

En vigueur étendu

Le présent accord entrera en application à compter de la publication de son arrêté d'extension au Journal officiel.

Textes Extensions

Arrêté portant extension d'un accord national professionnel relatif aux salariés des entreprises de travail temporaire. JORF 2 mai 1998.

La ministre de l'emploi et de la solidarité,
Vu les articles L. 133-1 et suivants du code du travail ;
Vu l'accord du 18 décembre 1997 relatif au compte épargne-temps des salariés permanents des entreprises de travail temporaire ;
Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;
Vu l'avis publié au Journal officiel du 17 février 1998 ;
Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;
Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords),

Article 1, 2, 3 En vigueur

Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de l'accord du 18 décembre 1997, relatif au compte épargne-temps des salariés permanents des entreprises de travail temporaire, les dispositions dudit accord à l'exclusion du quatrième alinéa de l'article 3.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

Article 3

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule Conventions collectives n° 98-11 en date du 11 avril 1998.

Accord du 2 décembre 1986 sur les conditions de détachement des salariés temporaires à l'étranger. Etendu par arrêté du 22 juin 1987 JORF 3 juillet 1987.

Texte de base

Conditions de détachement des salariés temporaires à l'étranger

PROMATT ;

UNETT.

CFDT ;

CFE-CGC ;

CGT-FO.

Champ d'application

Article 1er (1)

En vigueur étendu

Le présent accord vise le détachement des salariés temporaires à l'étranger.

(1) Article étendu sous réserve de l'application de l'article L. 341-3, dernier alinéa, du code du travail (arrêté du 22 juin 1987, art. 1er).

Principes généraux

Article 2

En vigueur étendu

Les parties signataires rappellent que les droits individuels résultant de l'existence du contrat de travail du salarié temporaire sont régis par la loi et les accords collectifs du travail temporaire applicables au lieu du siège de l'entreprise de travail temporaire, cependant que les conditions d'exécution du travail, telles que visées à l'article L. 124-4-6 du code du travail, sont soumises à la loi du lieu de l'établissement utilisateur et aux dispositions qui lui sont propres, sans préjudice des mesures d'ordre public, notamment celles relatives aux conditions d'exercice du travail temporaire dans le pays d'accueil.

En cas de litige, le tribunal compétent est, au choix du salarié, celui dans le ressort duquel se trouve le domicile du salarié temporaire ou le siège de l'entreprise de travail temporaire.

Contrat de mission

Article 3

En vigueur étendu

Le contrat de mission du salarié temporaire doit être signé par celui-ci avant son départ effectif pour l'étranger. Cependant, le contrat de mission, établi suivant les dispositions de l'article L. 124-4 du code du travail, pour un salarié temporaire détaché dans une zone frontalière pourra être signé ultérieurement.

Outre les mentions obligatoires prévues à l'article L. 124-4 du code du travail, le contrat doit préciser pour les salariés détachés à l'étranger hors CEE et pays limitrophes de la France :

- le nom de la personne responsable de l'accueil du salarié temporaire dans l'entreprise utilisatrice ;
- le(s) lieu(x) d'exécution du travail et, en tout état de cause, l'adresse du lieu de rattachement administratif du salarié ;
- le montant de la rémunération correspondant à l'horaire de travail prévu, ainsi que ses modalités de versement (en France et dans le pays de détachement, monnaie de paiement...);
- les garanties sociales ;
- l'organisation des congés de détente éventuels ;
- le mode de transport et la couverture des frais de voyage aller et retour ;
- les clauses de rapatriement ;
- les conditions d'hébergement du salarié et la couverture des frais de vie.

En l'absence d'accord particulier, le contrat prend effet dès l'entrée en service effectif du salarié sur le poste de travail, sans préjudice des dispositions législatives ou réglementaires relatives aux accidents de trajet.

Rémunération

Article 4 En vigueur étendu

Dans le cas de salariés détachés à l'étranger, on se réfère, pour la détermination de la rémunération de référence visée à l'article L. 124-4-2, aux dispositions suivantes :

Lorsque le salarié est mis à la disposition d'une entreprise utilisatrice française qui détache elle-même des salariés à l'étranger, la rémunération de référence mentionnée à l'article L. 124-3-5° est celle que percevrait, après période d'essai, un salarié permanent de même qualification détaché à l'étranger.

Lorsque le salarié est mis à la disposition d'une entreprise utilisatrice française qui ne détache pas de salariés permanents à l'étranger, la rémunération mentionnée à l'article L. 124-3-5 est celle que percevrait, après période d'essai, un salarié permanent de même qualification que celle demandée pour l'étranger, déterminée par référence à la convention collective ou à l'accord d'entreprise auxquels est soumise l'entreprise utilisatrice ; à défaut, elle est déterminée par les parties.

Lorsque le salarié est mis à la disposition d'une entreprise utilisatrice étrangère, la rémunération est établie par accord entre les parties, sans préjudice des dispositions relatives au salaire minimum de croissance.

Garanties sociales

Article 5 En vigueur étendu

Un salarié temporaire délégué à l'étranger bénéficie, en matière de maladie, maternité, accident du travail, invalidité, vieillesse, perte d'emploi et, sous réserve des accords internationaux, prestations familiales, soit du régime général attaché à la sécurité sociale française, soit du régime du pays d'accueil (pour les seuls pays membres de la CEE), soit d'un régime globalement comparable à celui de la sécurité sociale française.

La charge de ces garanties est supportée par l'employeur et le salarié dans les proportions habituelles.

Dans tous les cas, le salarié doit être dûment informé des affiliations effectuées pour assurer sa couverture sociale.

Indemnisation complémentaire en cas d'arrêt de travail pour maladie ou accident de travail

Article 6 En vigueur étendu

L'entreprise de travail temporaire est tenue d'assurer au salarié détaché à l'étranger, remplissant les conditions d'ouverture des droits nécessaires, quel que soit le régime d'affiliation, les mêmes prestations que celles résultant de l'accord du 27 mars 1986 relatif à l'indemnisation complémentaire de la maladie et des accidents du travail des salariés temporaires ainsi que toutes autres dispositions conventionnelles applicables en matière de prévoyance.

Visite d'embauche

Article 7 En vigueur étendu

La visite médicale d'embauche ainsi que, le cas échéant, les examens complémentaires relevant de la surveillance médicale spéciale, au sens de la réglementation relative à la médecine du travail, doivent être effectués avant le départ du salarié lorsque celui-ci est détaché dans des conditions ne lui permettant pas de se rendre à une convocation ultérieure.

La prise en charge des frais est assurée conformément aux dispositions de l'article R. 241-53 du code du travail (1).

(1) Alinéa étendu sous réserve de l'application de l'article L. 124-4-6, troisième et quatrième alinéas, du code du travail.

Frais de voyage

Article 8 En vigueur étendu

Les frais de voyage, aller et retour, pour le mode de transport prévu au contrat, sont à la charge de l'employeur, sous réserve des dispositions de l'article 9. Le salarié n'a pas à en faire l'avance.

Lorsqu'il s'agit de salariés délégués dans un pays limitrophe de la France, les frais de voyage sont remboursés selon la procédure du "déplacement" au sens de l'Acoss.

Clauses de rapatriement

Article 9 En vigueur étendu

Modifié par avenant du 23 octobre 1987 en vigueur le 1er avril 1988. Etendu par arrêté du 4 mars 1988 JORF 16 mars 1988.

Conformément aux dispositions de l'alinéa 5 de l'article L. 124-4 du code du travail, l'entreprise de travail temporaire assure le rapatriement du salarié détaché à l'étranger en cas de rupture du contrat, du fait de l'employeur (période d'essai incluse), sauf à la suite d'une faute grave, dûment constatée par le juge compétent en cas de contestation du salarié (1).

Dans le cas de rapatriement à la suite d'une rupture de contrat résultant d'une faute grave, l'entreprise de travail temporaire fait l'avance des frais de voyage (2).

Le rapatriement est également assuré par l'employeur en cas de force majeure, résultant notamment de circonstances politiques graves, dès lors que ce rapatriement est possible par des moyens privés.

L'entreprise de travail temporaire assume la charge, déduction faite des prestations versées au titre des garanties visées à l'article 5, des frais de rapatriement sanitaire pendant la durée de la mission (prolongation et renouvellement éventuels compris), fondée sur des éléments objectifs d'ordre médical, ainsi que, en cas de décès, les frais de rapatriement du corps et des effets personnels.

(1) Termes exclus de l'extension (arrêté du 27 juin 1987, art. 1er).

Ces termes, exclus de l'extension, sont supprimés par avenant du 23 octobre 1987, non étendu.

(2) Alinéa exclu de l'extension (arrêté du 27 juin 1987, art. 1er).

Cet alinéa est supprimé par avenant du 23 octobre 1987, non étendu.

Formalités avant le départ à l'étranger (hors CEE et pays limitrophes de la France)

Article 10 En vigueur étendu

L'ETT veille à ce que le salarié soit en règle avec les obligations administratives (passeport, visa, titre de séjour ou de travail) et de contrôle sanitaire (vaccins) qui est à la charge de l'entreprise de travail temporaire, imposées par la réglementation française et celle du pays de destination.

Avant le départ, l'employeur communique au salarié les informations dont il dispose sur le pays de destination, ses lois ou ses coutumes dont l'intéressé devra tenir compte au cours de sa mission et lui signale les sources d'information sur le pays (Acife notamment).

Date d'application

Article 11 En vigueur étendu

Le présent accord entrera en application le premier jour du deuxième mois suivant celui de la publication de l'arrêté d'extension le concernant.

Textes Extensions

Arrêté portant extension de l'accord national professionnel du 2 décembre 1986 sur les conditions de détachement des salariés temporaires à l'étranger. JORF 3 juillet 1987.

Vu les articles L. 133-1 et suivants du code du travail ;
Vu l'accord national professionnel du 2 décembre 1986 sur les conditions de détachement des salariés temporaires à l'étranger des entreprises de travail temporaire
Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;
Vu l'avis publié au Journal officiel du 10 mars 1987 ;
Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;
Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords),

Article 1, 2, 3

En vigueur

Article 1er.

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans son champ d'application, les dispositions de l'accord national professionnel du 2 décembre 1986 sur les conditions de détachement des salariés temporaires des entreprises de travail temporaire, à l'exclusion, à la fin du premier alinéa de l'article 9 des mots : " sauf à la suite d'une faute grave dûment constatée par le juge compétent en cas de contestation du salarié " et du deuxième alinéa du même article.

L'article 1er est étendu sous réserve de l'application de l'article L. 124-4-6, troisième et quatrième alinéas, du code de travail.

Article 2.

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

Article 3.

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Accord du 20 décembre 1995 relatif au champ d'application des accords collectifs du travail temporaire

Texte de base

Champ d'application des accords collectifs du travail temporaire

PROMATT ;

UNETT.

CFDT ;

FECTAM CFTC ;

CFE-CGC ;

CGT ;

CGT-FO.

Définition du champ d'application

Article 1er

[En vigueur étendu](#)

L'ensemble des accords collectifs conclus, antérieurement ou postérieurement au présent accord, par les organisations professionnelles et les organisations syndicales de salariés du travail temporaire s'appliquent, sauf disposition contraire :

- aux entreprises de travail temporaire au sens de l'article L. 124-1 du code du travail, dont l'activité exclusive est de mettre à la disposition provisoire d'utilisateurs des salariés qu'en fonction d'une qualification convenue elles embauchent et rémunèrent à cet effet ;

- aux entreprises d'intérim d'insertion au sens de l'article L. 322-4-16 du code du travail, dont l'activité exclusive consiste, au moyen de la conclusion de contrats de travail temporaire, à faciliter l'insertion, par l'exercice d'une activité professionnelle, de personnes sans emploi rencontrant des difficultés particulières d'insertion,

installées sur le territoire français, métropole et départements d'outre-mer, répertoriées sous le code NAF 74.5B.

Date d'entrée en application

Article 2

[En vigueur étendu](#)

Le présent accord entrera en application le premier jour suivant la parution au Journal officiel de l'arrêté d'extension.

Annexe

Liste des accords en vigueur dans le travail temporaire au 20 décembre 1995

[En vigueur étendu](#)

9 juin 1983 : convention portant création du FAF-TT (modifié par les accords du 18 décembre 1991, 22 novembre 1994 et 20 janvier 1995).

9 juin 1983 : relatif à la prise en charge par les employeurs du coût partiel des titres de transport domicile-travail dans le périmètre couvert par les " transports parisiens ".

1^{er} juillet 1983 : statuts du FAF-TT (modifié par les accords du 18 décembre 1991, 22 novembre 1994 et 20 janvier 1995).

8 novembre 1984 : sur le droit syndical (modifié par l'accord du 14 juin 1995, en cours d'extension).

22 janvier 1986 : relatif aux salariés permanents des entreprises de travail temporaire (complété par l'avenant du 23 octobre 1987 relatif au personnel d'encadrement).

2 décembre 1986 : sur les conditions de détachement des salariés temporaires à l'étranger.

27 octobre 1988 : sur la représentation du personnel des entreprises de travail temporaire.

9 janvier 1991 : relatif à la désignation de la caisse de retraite complémentaire du travail temporaire et son avenant du 31 janvier 1991.

15 octobre 1991 : relatif à la formation professionnelle des salariés des entreprises de travail temporaire.

24 juin 1992 : sur les préoccupations sociales des salariés temporaires.

2 décembre 1992 : sur la protection sociale des salariés temporaires et son avenant du 7 juin 1993.

22 novembre 1994 : relatif à la collecte et à la gestion paritaire des fonds de la formation professionnelle continue des entreprises de travail temporaire (complété par l'avenant du 20 janvier 1995).

16 décembre 1994 : sur les salaires minima des salariés permanents.

Textes Extensions

Arrêté portant extension d'un accord relatif au champ d'application des accords collectifs de travail temporaire. JORF 27 juillet 1996.

Le ministre du travail et des affaires sociales,
Vu les articles L. 133-1 et suivants du code du travail ;
Vu l'accord du 20 décembre 1995 relatif au champ d'application des accords collectifs de travail temporaire ;
Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;
Vu l'avis publié au Journal officiel du 21 juin 1996 ;
Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;
Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords),

Article 1, 2, 3 En vigueur

Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans son champ d'application, les dispositions de l'accord du 20 décembre 1995 relatif au champ d'application des accords collectifs de travail temporaire.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par l'accord national susvisé.

Article 3

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule Conventions collectives n° 96-9 en date du 6 avril 1996.

Accord du 21 avril 1999 relatif au temps de travail

Texte de base

Temps de travail

SETT.

FS CFDT ;

FNECS CFE-CGC.

Préambule

En vigueur étendu

Les signataires du présent accord ont décidé de s'engager sans réserve dans la réduction du temps de travail afin de favoriser le développement de l'emploi et l'amélioration des conditions de travail des salariés permanents des entreprises de travail temporaire. En conséquence les parties sont convenues d'anticiper le passage aux 35 heures pour les entreprises de plus de 20 salariés permanents.

Cet accord doit permettre une augmentation du nombre des salariés permanents qui sont actuellement d'environ 16 000 à travailler dans 800 entreprises. Il appartient à chaque entreprise de déterminer le nombre d'embauches et la nature des contrats (CDI ou CDD), en fonction de sa taille et de sa situation économique. En cas de recours aux CDD il est souhaitable que la durée de ces contrats ne soit pas inférieure à 6 mois. Dans le cadre de ces embauches, les entreprises prendront en compte la situation particulière des demandeurs d'emploi rencontrant les difficultés d'insertion sur le marché du travail notamment les travailleurs handicapés.

Un accord d'anticipation est possible à condition de tenir compte des spécificités d'une activité de services aux entreprises exercée par des petites unités de travail dispersées sur le territoire national (3 750 agences), activité qui nécessite souplesse d'organisation et disponibilité des salariés. La charge de travail peut être difficilement planifiée et maîtrisée. C'est la raison pour laquelle les organisations signataires ont défini des modalités de décompte et d'organisation du temps de travail permettant le meilleur équilibre possible entre les aspirations légitimes des salariés et les obligations des entreprises vis-à-vis des intérimaires et des clients.

En ce qui concerne le personnel d'encadrement et le personnel non sédentaire, les organisations signataires affirment leur volonté de mettre en oeuvre des dispositions adaptées à leur activité pour leur permettre de bénéficier d'une réduction réelle de leur temps de travail.

Sauf accord défensif conclu dans le cadre de la loi du 13 juin 1998 l'application des dispositions du présent accord s'accompagne du maintien de la rémunération fixe mensuelle de base des salariés concernés par la réduction du temps de travail.

Les parties signataires s'entendent pour que les entreprises de travail temporaire de moins de 50 salariés permanents puissent appliquer directement cet accord et notamment les modalités du chapitre 2 lorsqu'elles souhaitent réduire le temps de travail en recourant aux aides de l'Etat. Dans les entreprises de 50 salariés permanents et plus, disposant d'une représentation syndicale et n'ayant pas conclu d'accord de réduction du temps de travail (loi Aubry ou loi Robien), une négociation sera engagée après la signature du présent accord de branche. Les entreprises de 50 salariés permanents et plus dans représentation syndicale sont invitées à mettre en place de la négociation collective pour réduire le temps de travail en utilisant la procédure de mandatement instaurée par l'accord de branche du 18 décembre 1997.

Le présent accord forme un ensemble cohérent et équilibré. Certaines de ses dispositions nécessiteront d'être prises en compte dans la deuxième loi prévue pour la fin de l'année 1999. Si tel n'était pas le cas, les organisations signataires conviennent de se revoir pour de nouvelles négociations en vue d'adapter le présent accord aux nouvelles dispositions législatives.

Le présent accord ne concerne que les salariés permanents des entreprises de travail temporaire et des entreprises de travail d'insertion. En effet, conformément à l'article L. 124-4-6 du code du travail, les intérimaires, pendant les missions, sont soumis aux conditions de travail applicables dans l'entreprise utilisatrice, notamment en ce qui concerne la durée du travail. En conséquence, ils suivent le régime de la durée du travail des salariés des entreprises utilisatrices.

Chapitre Ier : Dispositions conventionnelles sur la durée et l'organisation du travail

En vigueur étendu

Les parties signataires entendent par le présent accord et dans l'esprit de la loi du 13 juin 1998 d'orientation et d'incitation à la réduction du temps de travail, inciter les entreprises de travail temporaire à mettre en oeuvre une réduction effective du temps de travail, adaptée à leur situation spécifique, et ayant des effets positifs sur l'emploi.

En tout état de cause, il est souhaitable que la réduction de la durée du travail, dès lors qu'elle induit des modifications importantes en matière d'organisation et de conditions de travail, soit précédée d'une concertation avec l'encadrement, les institutions représentatives du personnel et les organisations syndicales de salariés présentes dans l'entreprise.

Article 1.1

En vigueur étendu

A compter du 1^{er} octobre 1999 ou le premier jour du mois civil suivant la parution de l'arrêté d'extension du présent accord si celui-ci intervient postérieurement à cette date, la durée conventionnelle du travail des salariés permanents à temps complet est fixée, en moyenne, à 35 heures par semaine, soit 1603 heures (1) sur l'année, pour les entreprises de travail temporaire de plus de 20 salariés permanents (2).

Pour les entreprises de travail temporaire ayant un effectif égal ou inférieur à 20 salariés permanents cette durée ne s'applique qu'à compter du 1^{er} janvier 2002. Les organisations signataires incitent ces entreprises à réduire la durée du travail de leurs salariés permanents avant cette date.

En application de l'article L. 212-4 du code du travail, le temps de travail effectif est le temps pendant lequel le salarié est à la disposition de l'employeur et doit se conformer à ses directives sans pouvoir vaquer librement à des occupations personnelles. Il appartient aux entreprises de préciser, si nécessaire, les modalités de décompte du temps de travail effectif, en fonction des usages et accords d'entreprise existants.

(1) Modalités de calcul : 365 jours, 104 samedis et dimanches, 25 congés payés, 7 jours fériés = 229 jours travaillés : 5 jours = 45,8 semaines x 35 heures = 1603 heures. (2) Alinéa étendu sous réserve des dispositions du 1^{er} alinéa de l'article L. 212-8-2 du code du travail (arrêté du 4 août 1999, art. 1^{er}).

Article 1.2

En vigueur étendu

Le présent article se substitue aux trois premiers paragraphes de l'article 8.2 de l'accord du 23 janvier 1986.

Article 1.3

En vigueur étendu

Les organisations signataires sont conscientes de la diversité des types d'organisation du travail mis en oeuvre dans les entreprises de travail temporaire ainsi que de la diversité des horaires accomplis selon les entreprises et les fonctions des salariés permanents.

Il est en conséquence préférable pour l'emploi de privilégier au niveau de la branche, une démarche qui permette aux entreprises d'adopter la solution la plus adaptée à leur situation. Il appartient en effet à chaque entreprise d'examiner, au cas par cas, la mise en oeuvre des formes d'aménagement-réduction du temps de travail permettant d'adapter celui-ci aux exigences de l'organisation du travail.

En tout état de cause, les organisations signataires du présent accord invitent les entreprises à rechercher, à leur niveau, les meilleures solutions pour l'emploi et pour le développement de leur compétitivité condition nécessaire pour que la réduction du temps de travail puisse assurer la pérennité des emplois créés dès lors que la croissance de l'activité accompagne ce mouvement.

Les dispositions définies ci-après ne remettent pas en cause les accords d'entreprise existants relatifs à l'aménagement et/ou réduction du temps de travail. D'autres dispositions d'aménagement et/ou réduction du temps de travail ainsi que des modifications aux modalités fixées dans le présent article peuvent être mises en place dans l'entreprise après la signature d'un accord d'entreprise, notamment avec un salarié mandaté par une organisation syndicale de salariés dans le cadre de l'accord du 18 décembre 1997 relatif à la procédure de mise en oeuvre d'accord d'entreprise au sein des ETT ou dans le cadre de la loi du 13 juin 1998.

Les organisations signataires incitent les entreprises de travail temporaire à privilégier la réduction du temps de travail sous la forme d'une attribution, en tout ou partie, de jours de repos.

1.3.1. Durée moyenne du travail

La durée du travail peut être calculée par l'employeur sur une période de référence hebdomadaire ou en moyenne mensuelle ou (1) annuelle. Le salarié peut être amené à travailler 4,5 ou 6 jours sur une semaine en fonction des modalités de réduction et d'aménagement retenues.

Lorsqu'un salarié est amené à travailler 6 jours consécutifs, l'organisation du temps de travail doit lui permettre de prendre le 2^e jour de repos hebdomadaire dans un délai maximum de 15 jours suivant la fin de la semaine civile considérée. Ce 2^e jour de repos est accolé aux autres jours de repos hebdomadaire sauf accord différent entre l'employeur et le salarié. En tout état de cause, sur 4 semaines civiles consécutives, il ne peut avoir travaillé plus de 5 jours par semaine en moyenne.

1.3.2. Modalités de la réduction

La réduction du temps de travail, en deçà de 39 heures hebdomadaires, peut être organisée de la manière suivante :

- réduction journalière ;
- réduction hebdomadaire ;
- jours de repos, par demi-journée ou journée complète, regroupées ou non ;
- par une formule mixte conjuguant réduction hebdomadaire et demi-journée ou journée de repos.

Lorsque l'entreprise opte pour une réduction du temps de travail sous une forme comportant l'attribution de demi-journée ou de journée de repos, elle a le choix entre plusieurs modes d'organisation :

- le repos est accordé par semaine ou par quinzaine, les salariés étant occupés 4 jours ou 4 jours et demi ;
- les repos sont accordés sur une période de référence plus large que la semaine ou la quinzaine selon un calendrier fixé à l'avance ;
- la durée hebdomadaire moyenne de travail est fixée à un niveau supérieur à 35 heures et des jours de repos permettent d'assurer la différence et d'obtenir une durée annuelle moyenne de 35 heures sans paiement d'heures supplémentaires en cours de période conformément à l'article 4 de la loi du 13 juin 1998 (2).

Ces modalités peuvent être conjuguées avec celles prévues à l'article 1.9 du présent accord.

Des modalités spécifiques sont prévues pour le personnel d'encadrement à l'article 1.4 ci-dessous.

1.3.3. Organisation de la prise des jours de réduction du temps de travail

La prise des jours de repos est organisée par accord d'entreprise ou à défaut avec l'accord du salarié en tout ou partie à des dates prédéterminées et/ou à des dates libres sur l'année. En tout état de cause, le nombre de jours affectés à des dates prédéterminées est limité à 50 % du nombre de jours total. Pour les jours de repos pris à des dates libres, 50 % le sont au choix du salarié. Le contrôle du respect de cette attribution au choix du salarié est fait sur l'année.

L'accord d'entreprise et à défaut l'employeur détermine les modalités d'organisation, de prise et de report éventuel des jours de réduction du temps de travail en s'assurant de la continuité du service et du respect de l'équité entre les salariés. Par continuité du service on entend la nécessité d'assurer l'ouverture des agences aux horaires habituels.

Les jours de repos doivent être pris au plus tard au cours de l'année de leur acquisition sauf à ce qu'une partie de ces jours alimente un compte-épargne temps conformément aux dispositions de l'accord du 18 décembre 1997 relatif au compte épargne-temps des permanents des entreprises de travail temporaire. Les entreprises qui souhaitent recourir aux aides de l'Etat pourront prévoir un compte épargne-temps répondant aux exigences de la loi du 13 juin 1998.

1.3.4. Modalités de décompte du temps de travail du personnel non sédentaire (3)

Pour le personnel amené, de par ses fonctions, à exercer tout ou partie de son temps en dehors des locaux de l'entreprise (commerciaux, chefs d'agence,...) l'unité de mesure du temps peut être la journée de travail, la réduction prenant alors la forme de jours de repos. Il n'y a pas lieu d'instaurer, dans ce cas, une autre mesure du temps de travail individuel que le décompte des jours de repos pris ou le décompte des jours travaillés.

Dans le cas où il existerait un lien direct entre la rémunération des objectifs commerciaux et le temps de travail effectif du salarié, l'entreprise recherchera les solutions permettant de tenir compte de la réduction du temps de travail.

En tout état de cause, le salarié doit bénéficier d'un repos d'au moins 11 heures entre deux périodes d'activité.

1.3.5. Modalités de répartition dans le temps des droits à rémunération

La rémunération mensuelle des salariés est calculée en moyenne sur la base de la durée du travail applicable dans l'entreprise (lissage de rémunération sur la base de l'horaire moyen). Pour une entreprise ayant une durée hebdomadaire moyenne de référence de 35 heures, la durée mensuelle de référence servant au lissage de la rémunération est de 151,67 heures.

Le décompte des heures supplémentaires éventuelles est fait en fin de période de référence. Ces heures font l'objet d'un repos de remplacement ou d'un paiement sur la base des dispositions définies à l'article 1.2 du présent accord (4).

En cas d'embauche ou de rupture du contrat de travail en cours de période de référence, la durée moyenne de travail du salarié est calculée. Si celui-ci a perçu, pour cette période, une rémunération inférieure ou supérieure à celle correspondant au temps de travail effectué, une régularisation est opérée.

Ces dispositions s'appliquent lorsque la réduction du temps de travail est réalisée en tout ou partie sous forme de jours de repos conformément à l'article 4 de la loi du 13 juin 1998.

(1) Termes exclus de l'extension (arrêté du 4 août 1999, art. 1^{er}). (2) Tirez étendu sous réserve des dispositions de l'article 4 de la loi du 13 juin 1998 (arrêté du 4 août 1999, art. 1^{er}). (3) Article exclu de l'extension (arrêté du 4 août 1999, art. 1^{er}). (4) Alinéa exclu de l'extension (arrêté du 4 août 1999, art. 1^{er}).

Article 1.4

En vigueur étendu

Les organisations signataires conviennent qu'il est nécessaire de trouver des solutions qui fassent bénéficier les salariés des niveaux VI et V de formes de réduction du temps de travail adaptées aux spécificités de leurs fonctions.

En ce qui concerne la réduction du temps de travail de ce personnel, les organisations signataires privilégient l'attribution, en tout ou partie, de jours de repos, unité de mesure du temps de travail mieux adaptée à leurs fonctions que le strict décompte des heures travaillées.

Il n'y a pas lieu d'instaurer, dans ce cas, une autre mesure du temps de travail individuel que le décompte des jours de repos pris ou le décompte des jours travaillés (1).

Au niveau de la branche, les organisations signataires adoptent les dispositions suivantes pour le personnel d'encadrement :

- cadres de niveau VII : il s'agit de cadres dont la nature des fonctions, le niveau de responsabilités et l'importance de leur rémunération impliquent une large indépendance dans l'organisation de leur travail. Leur situation est réglée par leur contrat de travail qui doit notamment définir la fonction qui justifie leur autonomie. Ces salariés ne sont pas soumis à un horaire de travail précis. La rémunération forfaitaire est indépendante du nombre d'heures de travail effectif accomplies durant la période de paie considérée. En conséquence ils sont exclus de la réduction du temps de travail (2);

- cadres de niveau VI : ces salariés disposent d'une grande autonomie dans l'organisation de leur travail. Pour les salariés de ce niveau le passage aux 35 heures se traduit par l'attribution forfaitaire d'au moins 10 jours de réduction du temps de travail par année civile. Par accord d'entreprise ou dispositions particulières au

contrat de travail, il est possible de substituer à tout ou partie de ces jours un ou des avantages au moins équivalent dont le salarié ne bénéficiait pas avant l'application du présent accord ;

- cadres de niveau V : en ce qui les concerne, la réduction du temps de travail sous la forme de jours de repos sera privilégiée. Dans ce cas, le nombre de jours de repos est proportionnel à la réduction du temps de travail en fonction des modalités retenues par l'entreprise (voir 1.3.2 ci-dessus). Toutefois, pour les entreprises qui choisiraient d'appliquer aux cadres une réduction du temps de travail qui impliquerait un décompte horaire du temps de travail, il convient, comme pour les autres salariés, de mettre en place des modalités de suivi et de contrôle.

En tout état de cause, un cadre doit bénéficier d'un repos d'au moins 11 heures entre 2 périodes d'activité.

(1) Alinéa exclu de l'extension (arrêté du 4 août 1999, art. 1^{er}). (2) Point étendu sous réserve de l'application des articles L. 212-5, L. 212-5-1 et L. 212-6 du code du travail (arrêté du 4 août 1999, art. 1^{er}).

Article 1.5

En vigueur étendu

Les salariés peuvent suivre des actions de formation professionnelle qui se déroulent, en tout ou partie, sur les jours de repos dégagés par la réduction du temps de travail. Les conditions suivantes doivent être réunies :

- 5 jours par année civile pour les formations à l'initiative du salarié ;

- 3 jours par année civile, avec l'accord écrit du salarié, pour les formations figurant au plan de l'entreprise ;

- la formation doit être d'une durée minimale de 2 jours ;

- pour les formations à l'initiative du salarié, les frais pédagogiques sont pris en charge par l'entreprise au titre du livre IX du code du travail après accord de l'employeur ;

- pour les formations figurant au plan de l'entreprise, les frais pédagogiques sont pris en charge par l'entreprise au titre du livre IX du code du travail (1).

Pour pouvoir s'inscrire dans le cadre de l'alinéa précédent, les actions de formation doivent correspondre aux objectifs définis par les partenaires sociaux dans l'accord du 15 octobre 1991 relatif à la formation professionnelle des salariés des entreprises de travail temporaire. Les simples formations d'adaptation au poste de travail sont exclues du présent dispositif.

Par ailleurs, tout ou partie de l'épargne disponible dans un compte épargne-temps peut être utilisée par le salarié pour participer à une action de formation professionnelle prévue au plan de l'entreprise ou au titre d'un congé individuel de formation. La durée de cette formation peut être, par dérogation à l'accord du 18 décembre 1997, d'une durée inférieure à 6 mois.

(1) Alinéa étendu sous réserve de l'application de l'article L. 932-1 du code du travail (arrêté du 4 août 1999, art. 1^{er}).

Article 1.6

En vigueur étendu

Les salariés à temps partiel bénéficient d'une priorité pour augmenter leur temps de travail conformément aux dispositions de l'article 4.7 de l'accord du 20 mai 1998 relatif au travail à temps partiel des permanents des ETT.

Les salariés à temps partiel présents dans l'entreprise au moment de l'entrée en application de la réduction du temps de travail réduisent leur horaire au prorata de la baisse du temps de travail dans les mêmes conditions financières que les salariés à plein temps.

Article 1.7

En vigueur étendu

Les 2 premières années suivant la mise en place des 35 heures, un bilan est fait par l'employeur et présenté au comité d'entreprise et à défaut aux délégués du personnel. A défaut d'institutions représentatives du personnel dans l'entreprise, le bilan est communiqué à chaque salarié à la fin de l'année civile. Ce bilan est également adressé aux organisations syndicales représentatives présentes dans l'entreprise et signataires du présent accord.

Ce bilan présente l'évolution des effectifs suite à la réduction du temps de travail et le suivi des modalités de l'organisation du temps de travail mise en place.

Les entreprises qui opteront pour les aides de l'Etat au titre de la loi du 13 juin 1998 doivent mettre en place une commission de suivi lorsqu'un accord d'entreprise a été négocié à cet effet. Celle-ci est composée du chef d'entreprise ou de son représentant et d'au moins un représentant par organisation syndicale signataire dudit accord d'entreprise. Le temps passé en réunion ne doit pas entraîner de perte de rémunération. Les modalités de fonctionnement de cette commission sont définies par l'accord d'entreprise.

Article 1.8

En vigueur étendu

Le mode d'organisation du temps de travail doit permettre d'assurer une amplitude d'ouverture des agences supérieure à la durée légale du travail. Il convient de trouver un mode d'organisation qui permette de conjuguer le nécessaire maintien d'un niveau de service et d'accueil des intérimaires et des clients avec une réduction effective du temps de travail des permanents.

Pour répondre à ces objectifs, les entreprises ont la possibilité de définir un horaire collectif décalé. Le personnel de l'établissement est employé suivant un horaire d'ouverture, un horaire de fermeture ou un horaire intermédiaire permettant ainsi l'intervention de plusieurs équipes ou personnes (1) sur une même journée de travail.

Les horaires d'ouverture et de fermeture de l'établissement sont affichés, ils sont fixes et identiques tout au long de l'année, sauf annualisation.

L'affectation du personnel à ces horaires est faite mensuellement. Le planning est affiché sur le lieu de travail avant le début du mois concerné, un salarié ne peut

être affecté quotidiennement qu'à un des horaires ainsi définis.

(1) Termes exclus de l'extension (arrêté du 4 août 1999, art. 1^{er}).

Article 1.9 En vigueur étendu

Les parties signataires fixent par le présent article le cadre auquel les entreprises doivent se référer, outre les dispositions légales et réglementaires en vigueur, lorsqu'elles veulent mettre en oeuvre une organisation du temps de travail qui tienne compte de la variation de leur activité, telle que prévue par l'article L. 212-2-1 du code du travail.

1.9.1. Organisation du travail sur l'année

La répartition de la durée du travail peut être appréciée sur la période de l'année, conformément à l'article L. 212-2-1 du code du travail, à condition que, sur la période retenue, cette durée n'excède pas, en moyenne, 35 heures de travail effectif par semaine.

La période maximale de forte activité va du 1er mai au 30 septembre soit 18 semaines au maximum.

Seules les heures effectuées au-delà de la durée légale en moyenne annuelle ouvrent droit aux majorations de salaire pour heures supplémentaires ou à un repos de remplacement (1).

En période de faible activité, les horaires hebdomadaires de travail effectif ne peuvent être inférieurs à 20 heures de travail sur 5 jours maximum. En période de haute activité, l'horaire hebdomadaire ne peut excéder 42 heures sur 12 semaines. Un accord d'entreprise ne peut pas déroger au minimum de 20 heures et au maximum de 42 heures quelles que soient les modalités d'annualisation retenues.

Les organisations signataires invitent les entreprises à examiner la situation particulière des femmes enceintes à partir du 4e mois de grossesse.

1.9.2. Programmation indicative des variations d'horaire

La programmation indicative des variations d'horaires pour la période considérée est communiquée aux salariés et aux institutions représentatives du personnel au moins 1 mois avant le début de la période.

En cours de période, les salariés sont informés individuellement des changements de leur horaire sous réserve d'un délai de prévenance leur permettant de prendre leurs dispositions en conséquence. Ce délai est de 7 jours ouvrés minimum, ramené à 3 jours ouvrés en cas de circonstances exceptionnelles liées au fonctionnement de l'entreprise. Par circonstances exceptionnelles on entend les situations de nature à ne pas permettre l'ouverture des agences aux horaires habituels.

1.9.3. Lissage des rémunérations

La rémunération mensuelle des salariés auxquels est appliquée une répartition du temps de travail sur une période de l'année est lissée sur la base de l'horaire moyen effectif de 35 heures de travail.

Le décompte des heures supplémentaires éventuelles est fait en fin de période de référence. Ces heures font l'objet d'un repos de remplacement ou d'un paiement sur la base des dispositions définies à l'article 1.2 du présent accord.

Le contingent d'heures supplémentaires dans le cadre de la mise en place de l'annualisation est de 110 heures.

En cas d'embauche ou de rupture du contrat de travail en cours de période de référence, la durée moyenne de travail du salarié est calculée. Si celui-ci a perçu, pour cette période, une rémunération inférieure ou supérieure à celle correspondant au temps de travail effectué, une régularisation est opérée. En cas de licenciement du salarié, sauf faute grave ou lourde, le trop-perçu ne fait pas l'objet d'un remboursement de la part du salarié.

1.9.4. Recours au chômage partiel

Le recours au chômage partiel est possible en cours de période. Il intervient selon les conditions légales et interprofessionnelles en vigueur. En période de basse activité le seuil de déclenchement du chômage partiel est 18 heures hebdomadaires.

1.9.5. Application aux contrats à durée déterminée

Les salariés titulaires d'un contrat à durée déterminée sont concernés par l'annualisation telle que définie au présent article.

A la fin de du contrat la durée moyenne de travail du salarié est calculée. Si celui-ci a perçu, pour cette période, une rémunération inférieure ou supérieure à celle correspondant au temps de travail effectué, une régularisation est opérée.

(1) Alinéa étendu sous réserve de l'application du 2^e alinéa de l'article L. 212-8-5 du code du travail (arrêté du 4 août 1999, art. 1^{er}).

Chapitre II : Dispositions particulières applicables aux ETT de moins de 50 salariés permanents souhaitant bénéficier du dispositif d'aide prévu par la loi du 13 juin 1998

En vigueur étendu

Afin de permettre aux ETT de moins de 50 salariés permanents, dépourvues de délégué syndical, de s'engager dans le dispositif d'aide à la réduction anticipée du travail prévu par la loi du 13 juin 1998 d'orientation et d'incitation relative à la réduction du temps de travail les organisations signataires conviennent des dispositions ci-après.

Le présent chapitre permet aux entreprises, qui le souhaitent, de conclure, auprès de la DDTEFP, une convention de réduction collective de la durée du travail sans autre négociation au niveau de l'entreprise.

Les dispositions du présent chapitre ne s'appliquent qu'à défaut d'accord d'entreprise comportant des dispositions différentes.

Les dispositions du présent chapitre sont applicables dans le cas d'une réduction du temps de travail dans le cadre du développement de l'emploi ou en vue d'éviter des licenciements prévus dans le cadre d'une procédure collective de licenciement pour motif économique.

Article 2.1

En vigueur étendu

Les dispositions du présent chapitre s'appliquent aux entreprises de travail temporaire dont l'effectif est inférieur à 50 salariés permanents et qui choisissent la réduction de la durée du travail dans le cadre de la loi du 13 juin 1998.

Seuls les salariés permanents étant concernés par le présent accord, les organisations signataires considèrent que le seuil de 50 salariés, permettant aux entreprises de travail temporaire de conclure, auprès de la DDTEFP, une convention sans autre négociation au niveau de l'entreprise, ne doit prendre en compte que les salariés permanents. Le personnel doit être consulté préalablement à la démarche auprès de la DDTEFP.

Tous les salariés permanents de l'entreprise sont concernés par la réduction du temps de travail sans préjudice des dispositions spécifiques concernant le personnel d'encadrement.

Article 2.2

En vigueur étendu

En application des dispositions de la loi du 13 juin 1998, la durée du travail pour le personnel permanent à temps complet est fixée, au moins (1), à 5 heures par semaine en moyenne à compter du 1^{er} jour du mois suivant la conclusion de la convention avec la DDTEFP, soit 1 603 heures sur une année civile pour un salarié permanent à temps plein (2).

Pour bénéficier des aides de l'Etat le temps de travail des permanents doit être réduit d'au moins 10 %. Cette réduction peut être portée à 15 %.

(1) Mots exclus de l'extension (arrêté du 4 août 1999, art. 1^{er}). (2) Alinéa étendu sous réserve des dispositions du 1^{er} alinéa de l'article L. 212-8-2 du code du travail (arrêté du 4 août 1999, art. 1^{er}).

Article 2.3

En vigueur étendu

En application des dispositions de la loi du 13 juin 1998 et sous réserve de la conclusion de la convention avec la DDTEFP, l'entreprise de travail temporaire qui réduit la durée du travail de 10 % s'engage à embaucher 6 % de salariés équivalent plein temps. Si l'entreprise décide de réduire la durée du travail de 15 %, elle s'engage à procéder à des embauches correspondant au moins à 9 % de l'effectif concerné.

Ces embauches se feront en priorité avec des contrats à durée indéterminée à temps plein ou à temps partiel. Ces embauches doivent intervenir dans le délai de 1 an à compter de la date de l'entrée en vigueur de la réduction du temps de travail dans l'entreprise telle que prévue dans la convention signée avec la DDTEFP.

Les salariés qui demanderaient à bénéficier de la priorité de passage à temps plein prévue à l'article 4.7 de l'accord du 20 mai 1998 relatif au travail à temps partiel des permanents des ETT, sont pris en compte comme une embauche à concurrence de l'augmentation de leur temps de travail. Un avenant au contrat de travail est rédigé précisant la nouvelle durée du travail du salarié.

Le chef d'entreprise détermine le nombre d'embauches par catégories professionnelles, le calendrier prévisionnel des embauches ainsi que la durée du maintien de l'emploi qui doit être au moins de 2 ans à compter de la dernière embauche effectuée.

Les entreprises qui procèdent à des embauches exclusivement sous contrat à durée indéterminée ou qui embauchent, pour au moins la moitié des 6 %, soit des jeunes de moins de 26 ans y compris sous contrat de formation en alternance ou d'apprentissage, soit des chômeurs âgés de plus de 50 ans, soit des chômeurs de longue durée, soit des bénéficiaires du RMI, soit des personnes handicapées peuvent demander à bénéficier de l'aide supplémentaire prévue par la loi.

Article 2.4

En vigueur étendu

Dans le cas où la réduction du temps de travail permettrait d'éviter les licenciements prévus dans le cadre d'une procédure collective de licenciement pour motif économique, l'entreprise définit, après consultation du comité d'entreprise ou à défaut des délégués du personnel, le nombre d'emplois préservés.

Ce dernier doit être équivalent à 6 % au moins de l'effectif auquel s'applique la réduction du temps de travail. Si l'entreprise réduit de 15 % la durée du travail, et s'engage à préserver un volume d'emplois équivalent à 9 % au moins de l'effectif auquel s'applique la réduction du temps de travail, elle bénéficie d'une aide majorée.

La durée du maintien de l'emploi est au moins de 2 ans.

(1) Article étendu sous réserve du point V de l'article 3 de la loi du 13 juin 1998 (arrêté du 4 août 1999, art. 1^{er}).

Article 2.5
En vigueur étendu

Dans les entreprises s'engageant à développer l'emploi.

Au jour de l'entrée en vigueur de la réduction du temps de travail la rémunération fixe mensuelle de base des salariés présents est maintenue.

Les salariés embauchés, après l'entrée en vigueur de la réduction du temps de travail, atteindront un niveau de rémunération fixe mensuelle de base équivalent au salaire d'embauche pratiqué dans l'entreprise, avant la réduction du temps de travail, au plus tard le 1er janvier 2002.

Dans les entreprises s'engageant à maintenir l'emploi.

Dans ces entreprises, la rémunération des salariés dont le temps de travail est réduit en vue de maintenir l'emploi peut être réduit pour tenir compte des difficultés économiques de l'entreprise.

Article 2.6
En vigueur étendu

2.6.1. Durée moyenne de travail

La durée du travail peut être calculée par l'employeur sur une période de référence hebdomadaire ou en moyenne mensuelle ou annuelle. Le salarié peut être amené à travailler 4, 5 ou 6 jours sur une semaine en fonction des modalités de réduction et d'aménagement retenues.

Lorsqu'un salarié est amené à travailler 6 jours consécutifs, l'organisation du temps de travail doit lui permettre de prendre le 2e jour de repos hebdomadaire dans un délai maximum de 15 jours suivant la fin de la semaine civile considérée. Ce 2e jour de repos est accolé aux autres jours de repos hebdomadaire sauf accord différent entre l'employeur et le salarié. En tout état de cause, sur 4 semaines civiles consécutives, il ne peut travailler plus de 5 jours par semaine en moyenne.

2.6.2. Modalités de la réduction

La réduction du temps de travail en deçà de 39 heures hebdomadaires peut être organisée de la manière suivante :

- réduction journalière ;
- réduction hebdomadaire ;
- jours de repos, par demi-journée ou journée complète, regroupées ou non ;
- par une formule mixte conjuguant réduction hebdomadaire et demi-journée ou journée de repos.

Lorsque l'entreprise opte pour une réduction du temps de travail sous une forme comportant l'attribution de demi-journée ou de journée de repos, elle a le choix entre plusieurs modes d'organisation :

- le repos est accordé par semaine ou par quinzaine, les salariés étant occupés 4 jours ou 4 jours et demi ;
- les repos sont accordés sur une période de référence plus large que la semaine ou la quinzaine selon un calendrier fixé à l'avance ;
- la durée hebdomadaire moyenne de travail est fixée à un niveau supérieur à 35 heures et des jours de repos permettent d'assurer la différence et d'obtenir une durée annuelle moyenne de 35 heures sans paiement d'heures supplémentaires en cours de période conformément à l'article 4 de la loi du 13 juin 1998 (1).

Ces modalités peuvent être conjuguées avec celles prévues aux articles 1.9 et 1.10 du présent accord.

2.6.3. Planning prévisionnel des jours de réduction du temps de travail et délai de prévenance

Lorsque la réduction du temps de travail se fait, en tout ou partie, sous forme de jours de repos, au début de chaque période de référence, l'employeur communique par écrit à chaque salarié un planning prévisionnel des jours de réduction du temps de travail auxquels il a droit sur ladite période. Ces plannings sont affichés sur le lieu de travail.

En fonction des besoins du service, une modification de ce planning prévisionnel peut intervenir sous réserve d'un délai de prévenance de sept jours ouvrés minimum ramené à trois jours ouvrés en cas de circonstance exceptionnelles liées au fonctionnement de l'entreprise. Le salarié est informé par écrit de la modification prévue.

2.6.4. Organisation de la prise des jours de réduction du temps de travail

La prise des jours de réduction du temps de travail est organisée avec l'accord du salarié, en tout ou partie, à des dates prédéterminées et/ou à des dates libres sur l'année. En tout état de cause, le nombre de jours affectés à des dates prédéterminées est limité à 50 % du nombre total. Pour les jours de repos pris à des dates libres, 50 % le sont au choix du salarié. Le contrôle du respect de cette attribution au choix du salarié est fait sur l'année.

L'employeur détermine les modalités d'organisation et de prise des jours de réduction du temps de travail en s'assurant de la continuité du service et du respect de l'équité entre les salariés. En ce qui concerne les jours de repos à l'initiative du salarié, l'employeur peut, afin d'assurer la continuité du service, demander au salarié d'en reporter la prise dans le respect de la procédure prévue à l'article 2.6.3 ci-dessus. Par continuité du service on entend la nécessité d'assurer l'ouverture des agences aux horaires habituels.

Les jours de repos doivent être pris au plus tard au cours de l'année de leur acquisition sauf à ce qu'une partie de ces jours alimente un compte épargne-temps. Le

report ne peut dépasser la moitié des jours de repos acquis par le salarié, celui-ci étant tenu d'utiliser son droit à congé dans les 4 ans suivant l'ouverture de ces droits.

2.6.5. Modalités de décompte du temps de travail

En cas d'horaire collectif, l'affichage des heures de début et de fin des périodes de travail du personnel vaut décompte du temps de travail des salariés présents.

Pour le personnel sédentaire non soumis à un horaire collectif, l'affichage des horaires individuels, sur le lieu de travail, vaut décompte du temps de travail des salariés présents.

Pour le personnel non sédentaire amené, de par ses fonctions, à exercer tout ou partie de son temps en dehors des locaux de l'entreprise (commerciaux, chefs d'agence...), l'unité de mesure du temps peut être la journée de travail, la réduction prenant, alors, la forme de jours de repos. Il n'y a pas lieu, dans ce cas, d'instaurer une autre mesure du temps de travail individuel que le décompte des jours travaillés. (2)

En tout état de cause, le salarié doit bénéficier d'un repos d'au moins 11 heures entre deux périodes d'activité.

2.6.6. Modalités de répartition dans le temps des droits à rémunération

La rémunération mensuelle des salariés est calculée en moyenne sur la base de la durée du travail applicable dans l'entreprise (lissage de la rémunération sur la base de l'horaire moyen). Pour une entreprise ayant une durée hebdomadaire moyenne de référence de 35 heures, la durée mensuelle de référence servant au lissage de la rémunération est de 151,67 heures.

Le décompte des heures supplémentaires éventuelles est fait en fin de période de référence. Ces heures font l'objet d'un paiement ou d'un repos de remplacement sur la base des dispositions définies à l'article 1.2 du présent accord. (2)

En cas d'embauche ou de rupture du contrat de travail en cours de période de référence, la durée moyenne de travail du salarié est calculée. Si celui-ci a perçu, pour cette période, une rémunération inférieure ou supérieure à celle correspondant au temps de travail effectué, une régularisation est opérée.

(1) Alinéa étendu sous réserve de l'application de l'article 4 de la loi du 13 juin 1998 (arrêté du 4 août 1999, art. 1^{er}). (2) Alinéa exclu de l'extension (arrêté du 4 août 1999, art. 1^{er}).

Article 2.7

En vigueur étendu

Les organisations signataires conviennent qu'il est nécessaire de trouver des solutions qui fassent bénéficier les salariés des niveaux VI et V de formes de réduction du temps de travail adaptées aux spécificités de leurs fonctions.

En ce qui concerne la réduction du temps de travail de ce personnel, les organisations signataires privilégient l'attribution, en tout ou partie, de jours de repos, unité de mesure du temps de travail mieux adaptée à leurs fonctions que le strict décompte des heures travaillées. Il n'y a pas lieu d'instaurer, dans ce cas, une autre mesure du temps individuel que le décompte des jours de repos pris ou le décompte des jours travaillés (1).

Au niveau de la branche, les organisations signataires adoptent les dispositions suivantes pour le personnel d'encadrement :

Cadres de niveau VII : il s'agit de cadres dont la nature des fonctions, le niveau de responsabilités et l'importance de leur rémunération impliquent une large indépendance dans l'organisation de leur travail. Leur situation est réglée par leur contrat de travail qui doit notamment définir la fonction qui justifie leur autonomie. Ces salariés ne sont pas soumis à un horaire de travail précis. La rémunération forfaitaire est indépendante du nombre d'heures de travail effectif accomplies durant la période de paie considérée. En conséquence ils sont exclus de la réduction du temps de travail (2).

Cadres de niveau VI : ces salariés disposent d'une grande autonomie dans l'organisation de leur travail. Pour les salariés de ce niveau le passage aux 35 heures se traduit par l'attribution forfaitaire d'au moins 10 jours de réduction du temps de travail par année civile. Par accord d'entreprise ou dispositions particulières au contrat de travail, il est possible de substituer à tout ou partie de ces jours un ou des avantages au moins équivalents dont le salarié ne bénéficiait pas avant l'application du présent accord.

Cadres de niveau V : en ce qui les concerne, la réduction du temps de travail sous la forme de jours de repos sera privilégiée. Dans ce cas, le nombre de jours de repos est proportionnel à la réduction du temps de travail en fonction des modalités retenues par l'entreprise. Toutefois, pour les entreprises qui choisiraient d'appliquer aux cadres une réduction du temps de travail qui impliquerait un décompte horaire du temps de travail, il convient, comme pour les autres salariés, de mettre en place des modalités de suivi et de contrôle.

En tout état de cause, un cadre doit bénéficier d'un repos d'au moins 11 heures entre deux périodes d'activité.

(1) Alinéa exclu de l'extension (arrêté du 4 août 1999, art. 1^{er}). (2) Alinéa étendu sous réserve des dispositions des articles L. 212-5, L. 212-5-1 et L. 212-6 du code du travail (arrêté du 4 août 1999, art. 1^{er}).

Article 2.8

En vigueur étendu

Les salariés à temps partiel bénéficient d'une priorité pour augmenter leur temps de travail conformément aux dispositions de l'article 4.7 de l'accord du 20 mai 1998 relatif au travail à temps partiel des permanents des ETT.

Les salariés à temps partiel présents dans l'entreprise au moment de l'entrée en application de la réduction du temps de travail réduisent leur horaire au prorata de la baisse du temps de travail dans les mêmes conditions financières que les salariés à plein temps.

Article 2.9

En vigueur étendu

Les 2 premières années un bilan est fait par l'employeur et présenté au comité d'entreprise et à défaut aux délégués du personnel. A défaut d'institutions représentatives du personnel dans l'entreprise, le bilan est communiqué à chaque salarié à la fin de l'année civile.

Ce bilan présente les embauches réalisées en contreparties de la réduction du temps de travail (nombre, forme, catégories professionnelles), l'évolution des effectifs et un suivi des modalités de l'organisation du temps de travail mise en place.

Chapitre III : Dispositions communes

Article 3.1

En vigueur étendu

Considérant que les dispositions du présent accord ne concernent que les permanents des entreprises de travail temporaire et que les intérimaires sont pris en compte dans les effectifs des entreprises utilisatrices et sont soumis aux dispositions relatives au temps de travail qui y sont applicables, il convient, pour déterminer l'effectif des entreprises de travail temporaire, de ne prendre en compte que les salariés permanents.

Article 3.2

En vigueur étendu

Il est créé une commission paritaire de suivi au niveau de la branche.

Cette commission est composée des organisations signataires du présent accord à raison de 2 représentants pour chaque organisation syndicale de salariés signataire et d'un nombre égal de représentants des employeurs.

Cette commission se réunit au cours du 4^e trimestre 1999, du 1^{er} trimestre et du 4^e trimestre 2000 pour échanger les informations qu'ils auront pu recueillir sur les incidences de l'accord sur l'emploi et la mise en oeuvre de la réduction du temps de travail dans les entreprises.

Article 3.3

En vigueur étendu

Le présent accord s'applique aux entreprises de travail temporaire et aux entreprises de travail temporaire d'insertion.

Article 3.4

En vigueur étendu

Le présent accord est applicable le lendemain de la parution au Journal officiel de son arrêté d'extension.

Cet accord fera l'objet d'une demande d'extension.

Article 3.5

En vigueur étendu

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il peut être révisé ou dénoncé conformément aux dispositions légales.

Toutefois, en cas de remise en cause de l'équilibre du présent accord par des dispositions législatives ou réglementaires postérieures à sa signature, les organisations signataires se réuniront immédiatement en vue de tirer toutes les conséquences de la situation ainsi créée.

Textes Extensions

Arrêté portant extension d'un accord national professionnel portant sur le temps de travail des salariés permanents des entreprises de travail temporaire. JORF 8 août 1999.

Vu les articles L. 133-1 et suivants du code du travail ;
Vu l'accord national professionnel du 21 avril 1999 portant sur le temps de travail des salariés permanents des entreprises de travail temporaire ;
Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;
Vu l'avis publié au Journal officiel du 11 juin 1999 ;
Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;
Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords), notamment les oppositions formulées par les représentants de deux organisations syndicales de salariés ;
Considérant que les organisations représentatives de l'accord ont organisé la réduction du temps de travail à 35 heures, conformément à la liberté conventionnelle et dans le cadre des dispositions de la loi n° 98-461 du 13 juin 1998 ;
Considérant qu'à ce titre elles ont fixé des objectifs ainsi que des règles et modalités propres qu'elles ont estimé adaptés à la situation particulière de la branche ;
Considérant, en outre, que les dispositions de l'accord susvisé sont conformes, sous les réserves et exclusions ci-dessous formulées, aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur,

Article 1, 2, 3 En vigueur

Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés permanents compris dans le champ d'application de l'accord national professionnel du 21 avril 1999 visant les entreprises de travail temporaire et les entreprises de travail temporaire d'insertion, les dispositions dudit accord, à l'exclusion :

- des termes : " mensuelle ou " figurant au premier alinéa de l'article 1.3.1 relatif à la durée moyenne du travail, au chapitre 1er ;
- de l'article 1.3.4 relatif aux modalités de décompte du temps de travail du personnel non sédentaire, au chapitre 1er ;
- du deuxième alinéa de l'article 1.3.5 relatif aux modalités de répartition dans le temps des droits à rémunération, au chapitre 1er ;
- du troisième alinéa de l'article 1.4 relatif aux dispositions spécifiques à l'encadrement, au chapitre 1er ;
- des mots : " ou personnes " figurant à la deuxième phrase du deuxième alinéa de l'article 1.8 relatif à la mise en place d'un horaire collectif décalé, au chapitre 1er ;
- des mots : " au moins " figurant au premier alinéa de l'article 2.2 relatif à la durée du travail, au chapitre 2 ;
- du troisième alinéa de l'article 2.6.5 relatif aux modalités de décompte du temps de travail, au chapitre 2 ;
- du deuxième alinéa de l'article 2.6.6 relatif aux modalités de répartition dans le temps des droits à rémunération, au chapitre 2 ;
- du deuxième alinéa de l'article 2.7 relatif aux dispositions spécifiques à l'encadrement, au chapitre 2.

Le premier alinéa de l'article 1.1 relatif à la durée du travail, au chapitre 1er, est étendu sous réserve des dispositions du 1er alinéa de l'article 212-8-2 du code du travail.

Le deuxième alinéa de l'article 1.2 relatif aux heures supplémentaires, au chapitre 1er, est étendu sous réserve des dispositions de l'article L. 212-5 du code du travail, tel qu'interprété par la jurisprudence de la Cour de cassation.

Le troisième tiret du deuxième alinéa de l'article 1.3.2 relatif aux modalités de la réduction du temps de travail, au chapitre 1er, est étendu sous réserve des dispositions de l'article 4 de la loi du 13 juin 1998.

Le premier point du quatrième alinéa de l'article 1.4 relatif aux dispositions spécifiques à l'encadrement, au chapitre 1er, est étendu sous réserve de l'application des articles L. 212-5, L. 212-5-1 et L. 212-6 du code du travail.

Le premier alinéa de l'article 1.5 relatif à la formation professionnelle, au chapitre 1er, est étendu sous réserve de l'application de l'article L. 932-1 du code du travail.

Le troisième alinéa de l'article 1.9.1 relatif à l'organisation du travail sur l'année, au chapitre 1er, est étendu sous réserve de l'application du deuxième alinéa de l'article L. 212-8-5 du code du travail.

Le premier alinéa de l'article 2.2 relatif à la durée du travail, au chapitre 2, est étendu sous réserve des dispositions du 1er alinéa de l'article L. 212-8-2 du code du travail.

L'article 2.4 relatif au maintien de l'emploi, au chapitre 2, est étendu sous réserve du point V de l'article 3 de la loi du 13 juin 1998.

Le troisième tiret du deuxième alinéa de l'article 2.6.2 relatif aux modalités de la réduction du temps de travail est étendu sous réserve de l'application de l'article 4

de la loi du 13 juin 1998.

Le premier tiret de l'alinéa 3 de l'article 2.7 relatif aux dispositions spécifiques à l'encadrement, au chapitre 2, est étendu sous réserve des dispositions des articles L. 212-5, L. 212-5-1 et L. 212-6 du code du travail.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

Article 3

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule Conventions collectives n° 99-18 en date du 15 juin 1999.

Accord du 24 novembre 2004 relatif au nouveau fonds professionnel pour l'emploi

Texte de base

Fonds professionnel pour l'emploi dans le travail temporaire

SETT.

CFDT ;

CSFV CFTC ;

FNECS CFE-CGC ;

CGT-FO.

En vigueur étendu

Les entreprises de travail temporaire sont l'un des acteurs majeurs du marché du travail. A ce titre, elles participent à la mise ou à la remise à l'emploi de nombreuses personnes ayant des parcours professionnels diversifiés. Les partenaires sociaux de la branche ont, depuis de nombreuses années, défini des dispositifs qui, seuls ou combinés, facilitent l'action des entreprises en faveur de l'emploi.

Depuis le 18 juin 1996, date du premier accord de branche créant le fonds professionnel pour l'emploi dans le travail temporaire (FPE-TT), la profession a mis en oeuvre des moyens dans le cadre d'un dispositif d'engagement pour l'emploi qui tenait compte d'allègements de charges sociales patronales.

Par accord du 20 octobre 2000, les moyens financiers du FPE-TT ont été renforcés par la branche du travail temporaire afin de valoriser son engagement pour le développement de l'emploi et de la formation en direction des publics présentant de réelles difficultés d'accès à l'emploi comme les " seniors " et les salariés intérimaires travailleurs handicapés.

L'accord du 20 octobre 2000 a été dénoncé en septembre 2003 dans le cadre de la refonte du dispositif de formation de la branche.

Le présent accord relatif au FPE-TT marque la volonté de la profession du travail temporaire de poursuivre son action en faveur de l'emploi des salariés intérimaires, dans le cadre d'un maintien de la politique d'allègements.

Dans ce cadre, une entreprise de travail a la possibilité de proposer aux personnes à la recherche d'un emploi :

- une mission de travail temporaire réalisée dans le cadre de l'article L. 124-4 du code du travail ;
- une action relevant du livre IX du code du travail (formation dans le cadre du plan de formation, contrat de professionnalisation, contrats spécifiques relevant de l'article L. 981-4 du code du travail) réalisée dans le cadre de l'article L. 124-21 du code du travail ;
- une action en lien avec leur activité professionnelle réalisée dans le cadre de l'article L. 124-21-1 du code du travail.

Objet du FPE-TT

Article 1er

En vigueur non étendu

Le fonds professionnel pour l'emploi dans le travail temporaire (FPE-TT) est un organisme paritaire ayant pour objet :

- de contribuer au maintien de l'employabilité des salariés intérimaires en contrat de mission et en contrat à durée indéterminée ;
- de contribuer à l'organisation des parcours et des évolutions professionnelles des salariés intérimaires en contrat de mission et en contrat à durée indéterminée ;

- de renforcer les moyens financiers des ETT/ETTI en faveur de tout type d'actions en lien avec :
- le développement des compétences dans le cadre notamment des contrats d'alternance (contrats de professionnalisation et contrats d'apprentissage) et des contrats spécifiques (CPI et CDPI) ;
- l'accès à l'emploi ;
- le maintien dans l'emploi ;
- de gérer le financement conventionnel supplémentaire dédié aux salariés intérimaires en contrat à durée indéterminée ;
- de financer des études permettant aux partenaires sociaux de la branche de disposer d'informations relatives à l'emploi.

Financement du FPE-TT

Article 2

En vigueur non étendu

Le FPE-TT est financé par une contribution conventionnelle des ETT/ETTI au taux fixé par les partenaires sociaux de la branche.

Cette contribution conventionnelle est assise sur la masse salariale intérimaire en contrat de mission et en contrat à durée indéterminée de l'année civile en cours.

Collecte de la contribution conventionnelle

Article 3

En vigueur non étendu

La contribution conventionnelle est collectée par le FPE-TT qui peut en déléguer la gestion et/ou la collecte à un ou des organismes tiers dans le cadre d'une convention de délégation de gestion.

Gestion de la contribution conventionnelle

Article 4

En vigueur non étendu

La contribution conventionnelle des ETT/ETTI est inscrite au compte de chacune d'entre elles, déduction faite :

- des frais de gestion et de collecte dans la limite de 5 % des fonds collectés ;
- des frais de fonctionnement ;
- d'un prélèvement de 0,2 % destiné à financer des études et notamment celles sur l'emploi réalisées par l'observatoire de l'Intérim et du recrutement (l'OIR) pour le compte du FPE-TT et/ou de la CPNE de la branche.

Les ETT/ETTI peuvent obtenir le remboursement des actions entrant dans le cadre de l'objet défini à l'article 1er ci-dessus, dans la limite des sommes inscrites à leur compte.

Les fonds non utilisés par les ETT/ETTI au bout de 2 ans sont mutualisés à partir de la 3e année et affectés à la réalisation d'actions déterminées par le conseil d'administration.

Constitution du FPE-TT

Article 5

En vigueur non étendu

Le FPE-TT est une association régie par la loi du 1er juillet 1901 et le décret du 16 août 1901 dont les membres sont les suivants :

- les organisations syndicales de salariés représentatives dans la branche et signataires ;
- le ou les organisations professionnelles d'employeurs représentatives dans la branche et signataire.

Chaque organisation syndicale de salariés désigne deux administrateurs au conseil d'administration du FPE-TT et le ou les organisations professionnelles d'employeurs désigne un nombre égal d'administrateurs.

Les modalités de fonctionnement du FPE-TT (dont la mise en place de groupes de travail ad hoc) sont définies par les statuts de l'association.

Actions en lien avec l'activité professionnelle de l'article L. 124-21-1 du code du travail

Article 6

En vigueur non étendu

Article supprimé.

Nota : voir article 92 de l'accord du 29 novembre 2019.

Durée de l'accord et modalités de révision

Article 7

En vigueur étendu

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il peut être révisé ou dénoncé conformément aux dispositions légales.

Sécurisation juridique du présent accord

Article 8 En vigueur étendu

Les entreprises de travail temporaire n'ont pas la possibilité de déroger au présent accord.

Entrée en application

Article 9 En vigueur étendu

Le présent accord fera l'objet des formalités de dépôt et d'extension. Il est d'application immédiate.

La contribution de l'année 2005 est due en totalité par les entreprises de travail temporaire et par les entreprises de travail temporaire d'insertion quelle que soit la date de parution de l'arrêté d'extension du présent accord.

Le présent accord se substitue à l'accord du 20 octobre 2000 relatif au FPE-TT dénoncé par le SETT le 23 septembre 2003.

Textes Attachés

Avenant du 22 janvier 2009 à l'accord du 24 novembre 2004 relatif à la gestion des contributions

PRISME.

CGT-FO ;
CFTC ;
FNECS CFE-CGC ;
FS CFDT.

Article 1er En vigueur étendu

A l'article 4 « La gestion des contributions », l'article 4. 1 est modifié comme suit :

« Article 4. 1
La gestion par le FPE-TT

Les contributions des entreprises sont inscrites au compte de chacune d'entre elles, déduction faite :

- des frais de gestion fixés, chaque année, par le conseil d'administration dans la limite de 6 % des fonds collectés ;
- d'un prélèvement de 0,8 % destiné à financer des études sur l'emploi. La nature des études et leurs conditions de réalisation sont décidées par le conseil d'administration du FPE-TT.

Les entreprises peuvent obtenir le remboursement des actions entrant dans le cadre de l'objet défini à l'article 1er ci-dessus, dans la limite des sommes inscrites à leur compte. »

Article 2 En vigueur étendu

Le présent avenant est applicable dès sa signature et fera l'objet des formalités de dépôt et d'extension prévues par le code du travail.

Accord du 29 novembre 2019 relatif au développement des compétences et des qualifications

PRISM EMPLOI,
FNECS CFE-CGC ;
FS CFDT ;
UNSA FCS ;
USI CGT ;
CFTC INTERIM,

Préambule

En vigueur étendu

Dans un contexte de transformation rapide et profonde de l'environnement des entreprises liée à la globalisation des marchés, à la transition numérique et à la conversion écologique, entraînant un bouleversement des modes de production, de l'organisation du travail et de l'emploi, le développement des compétences et des qualifications des salariés devient l'enjeu majeur de sécurisation des parcours professionnels, d'accroissement de la compétitivité économique et d'accompagnement des transitions professionnelles.

En réponse à cet enjeu majeur, la loi « Avenir professionnel » du 5 septembre 2018 entraîne des changements qui transforment en profondeur le paysage de la formation professionnelle : de nouveaux circuits de financement, la mise en place des opérateurs de compétences, le renforcement de l'alternance et plus particulièrement de l'apprentissage, le développement des certifications professionnelles et le renforcement de l'accompagnement et de la formation des jeunes et des demandeurs d'emploi peu ou pas qualifiés.

La branche représente des entreprises de travail temporaire (ETT) et des entreprises de travail temporaire d'insertion (ETTI), à forte intensité de main-d'oeuvre, et des salariés avec une majorité de salariés peu ou pas qualifiés. Avec plus de 2,7 millions de salariés en flux en 2018, la branche dispose d'une capacité à agir permettant d'amener à l'emploi et à la qualification les personnes qui en sont aujourd'hui les plus éloignées.

Pour ce faire, la branche s'appuie sur l'ensemble de ses opérateurs paritaires dans le champ de l'emploi, de la formation et de l'action sociale - l'observatoire de l'Intérim et du Recrutement (OIR), la section paritaire professionnelle du travail temporaire au sein de l'OPCO AKTO, le fonds professionnel pour l'emploi dans le

travail temporaire (FPE-TT) et le fonds d'action sociale du travail temporaire (FASTT) - afin d'assurer une connaissance fine des besoins en emploi et en compétences sur les territoires et un accompagnement global des salariés permanents et intérimaires (en contrat de mission et en contrat à durée indéterminée) dans leur parcours professionnel.

Les ambitions de la branche du travail temporaire sont multiples :

- favoriser l'accès à l'emploi et à la qualification des publics les plus fragilisés ;
- favoriser le recours à l'alternance dont l'apprentissage comme une voie attractive et efficace d'intégration des salariés permanents au sein des ETT/ETTI et des salariés intérimaires dans le monde du travail ;
- anticiper les impacts de l'émergence et de la transformation des métiers ainsi que de l'obsolescence des compétences en accompagnant l'adaptation des compétences et la montée en qualification des salariés permanents et intérimaires de la branche ;
- donner à chaque salarié permanent et intérimaire les moyens d'évoluer professionnellement et de sécuriser son parcours professionnel ;
- faciliter la reconversion professionnelle des salariés intérimaires liée à des problématiques de santé au travail, notamment ceux victimes d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle.

Par le développement de la formation en alternance, la branche s'est, historiquement, investie afin que les personnes se professionnalisant par la formation, puissent bénéficier d'un parcours professionnel ascendant et qualifiant.

Par cet accord, la branche se fixe pour objectifs à horizon de 3 ans :

- de doubler le nombre de contrats d'apprentissage en portant leur nombre à 5 000 contrats ;
- d'atteindre 45 000 salariés formés dans le cadre de contrats professionnalisant (contrats de professionnalisation permanents et intérimaires, contrat d'insertion professionnelle intérimaire [CIPi] et contrat de développement professionnel intérimaire [CDPI]).

Afin d'accompagner les ETT/ETTI et les salariés dans la réalisation de ces ambitions, la branche se dote de moyens financiers ambitieux et significatifs par la mise en place d'une nouvelle contribution conventionnelle au taux de 0,77 % dont la gestion est confiée au FPE-TT et le maintien d'un investissement formation des ETT/ETTI au taux de 0,6 %.

Titre 1er Faciliter l'accès à l'emploi des publics peu ou pas qualifiés par un accompagnement vers un premier niveau de compétences et/ou de qualification

Chapitre 1er Les publics visés

En vigueur étendu

Dans un contexte de tension sur le marché de l'emploi, qu'il soit lié à une pénurie de main-d'oeuvre qualifiée ou à un déficit d'emploi, la branche du travail temporaire ouvre des opportunités à des publics de plus en plus éloignés de l'emploi.

Certains publics connaissent une obsolescence de leurs compétences et/ou leurs qualifications liée à l'évolution des métiers et des organisations d'une part et à des périodes d'inactivité d'autre part.

Qu'ils soient salariés ou demandeurs d'emploi, de nombreux candidats rencontrent des difficultés dans la maîtrise du socle de compétences. Or, celle-ci constitue désormais une condition d'accès à l'emploi et d'évolution professionnelle.

Que les difficultés rencontrées dans l'insertion soient professionnelles, liées à des situations personnelles ou à des accidents de la vie, les publics éloignés de l'emploi doivent pouvoir saisir les opportunités de développement des compétences et des qualifications pour s'insérer professionnellement et socialement.

Pour sécuriser les parcours de ces personnes, les partenaires sociaux de la branche entendent mobiliser et créer des dispositifs leur permettant, selon leur situation, de développer les compétences facilitant un retour à l'emploi et/ou d'accéder à la qualification ou la certification propre à consolider le retour ou l'accès à l'emploi.

Chapitre 2 Accompagnement des publics peu ou pas qualifiés vers un premier niveau de compétences et/ou de qualification

Section 1 Dispositifs de formation mobilisables

Sous-section 1 Le contrat d'insertion professionnelle intérimaire (CIPi)

En vigueur étendu

Le Contrat d'Insertion Professionnelle Intérimaire (CIPi) est un dispositif conventionnel destiné à favoriser l'accès à l'emploi des personnes en situation de fragilité sur le marché du travail en leur proposant une alternance de périodes de formation et de missions en intérim.

Article 1er

En vigueur étendu

Le CIPi est réservé aux personnes éloignées du marché du travail et rencontrant des difficultés d'insertion professionnelle.

À ce titre, il peut être proposé sans condition d'ancienneté aux personnes suivantes :

- les publics accompagnés dans leur mise à l'emploi par les entreprises de travail temporaire d'insertion (ETTI) ;
- les bénéficiaires de l'obligation d'emploi tels que visés à l'article L. 5212-13 du code du travail, dont les travailleurs handicapés ;
- les personnes reconnues définitivement inaptes par le médecin du travail à occuper un emploi correspondant à leur qualification antérieure ;
- les personnes rencontrant des difficultés de maîtrise des savoirs de base ;
- les bénéficiaires des minima sociaux notamment le revenu de solidarité active (RSA) ou l'allocation de solidarité spécifique (ASS) ;
- les demandeurs d'emploi de longue durée dont l'expérience et/ou les compétences et les qualifications ne permettent pas un accès immédiat à l'emploi ;

- les bénéficiaires d'une protection internationale et les demandeurs d'asile dans le cadre de la réglementation en vigueur ;
- les personnes sans expérience professionnelle dont le niveau de qualification ne dépasse pas le niveau 3 (CAP/BEP) ;
- les personnes sans activité professionnelle depuis au moins 1 an.

Article 2

En vigueur étendu

La durée du contrat est comprise entre 140 heures et 315 heures réalisées en continu ou en discontinu sur une période de 6 mois.

Cette durée comprend :

- un temps de formation en organisme de formation externe à l'ETT/ETTI, de 70 heures minimum ;
- un temps de missions réalisées au sein d'une ou plusieurs entreprises utilisatrices, de 70 heures minimum.

Les différentes périodes de formation et de missions peuvent s'organiser successivement selon des schémas variables en fonction du contexte dans lequel le contrat se déroule.

À l'issue du contrat, l'ETT/ETTI doit remettre au salarié intérimaire tout document validant les compétences acquises ou en cours d'acquisition dont pourra se prévaloir le salarié.

Article 3

En vigueur étendu

A. ? Bilan de positionnement et d'évaluation

En amont ou au démarrage du CIPI, un bilan de positionnement, permettant d'examiner et de valider les prérequis, d'une durée maximum de 14 heures, pourra être réalisé par un organisme de formation externe ou par l'ETT/ETTI si elle dispose d'un service de formation et des moyens nécessaires à une prestation de formation.

À l'issue du CIPI, une évaluation, permettant d'analyser les acquis et d'identifier les perspectives de construction d'un parcours, d'une durée maximum de 14 heures, pourra également être mise en oeuvre par un organisme de formation externe ou par l'ETT/ETTI si elle dispose d'un service de formation et des moyens nécessaires à une prestation de formation.

Les heures de bilan de positionnement et d'évaluation ne sont pas comptabilisées dans les heures de formation mais sont prises en charge sur la base du forfait horaire défini à l'article 6 du présent accord.

B. ? Actions de formation spécifiques

Si la personne connaît des difficultés de maîtrise des savoirs de base telles que la langue française, la lecture, l'écriture, les calculs, l'utilisation du numérique, le respect des règles d'hygiène et de sécurité ou les codes professionnels en entreprise, des actions de formation spécifiques peuvent être mises en oeuvre au cours du CIPI.

Article 4

En vigueur étendu

Pendant la période de formation, le salarié intérimaire est titulaire d'un contrat de mission formation ou d'une lettre de mission formation pour celui en contrat à durée indéterminée, établi dans les conditions visées à l'article L. 1251-57 du code du travail.

Pour le salarié intérimaire titulaire d'un contrat de mission formation, la rémunération versée durant la période de formation correspond au salaire de la dernière mission ou est au moins égale au salaire minimum de croissance (Smic) à défaut de mission dans les 12 derniers mois.

Pour le salarié intérimaire en contrat à durée indéterminée, la rémunération 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.

Pendant les périodes de missions, le salarié intérimaire est titulaire d'un contrat de mission ou d'une lettre de mission établi dans les conditions de l'article L. 1251-7 du code du travail. La rémunération du salarié est fixée conformément aux dispositions de l'article L. 1251-18 du code du travail.

Article 5

En vigueur étendu

Dans le cadre de la construction d'un parcours qualifiant, après un CIPI, un salarié intérimaire peut se voir proposer d'autres actions dont notamment :

- un contrat de développement professionnel intérimaire (CDPI) ;
- et/ou un contrat de professionnalisation ;
- et/ou un contrat d'apprentissage ;
- et/ou une période de reconversion ou de promotion par alternance « Pro-A », s'il bénéficie d'un contrat de travail à durée indéterminée.

Article 6

En vigueur étendu

Le financement du CIPI est géré par la section paritaire professionnelle du travail temporaire au sein de l'OPCO, sur les fonds provenant de l'enveloppe légale de 0,3 % telle que visée à l'article 94 du présent accord.

Le forfait de prise en charge du CIPI est fixé initialement à 17 € de l'heure et finance en tout ou partie :

- les actions de bilan de positionnement et d'évaluation mises en oeuvre par un organisme de formation externe ;

- les actions de formation spécifiques aux savoirs de base réalisées au cours du CIPI ;
- les coûts pédagogiques, les salaires et les frais annexes du salarié intérimaire pendant les périodes de formation.

Ce forfait est porté initialement à 27 € de l'heure pour les CIPI mis en oeuvre dans le cadre de programmes nationaux et de priorités fixées par la branche.

Les dépenses de formation non couvertes par le forfait peuvent être financées soit sur les fonds conventionnels, soit sur l'investissement formation des ETT/ETTI.

Dans les 6 mois suivant l'entrée en vigueur du présent accord, un bilan spécifique de l'impact du forfait de prise en charge sera réalisé par la CPNE de la branche. Au vu du bilan, la CPNE de la branche pourra, le cas échéant, modifier le forfait du CIPI.

Article 7

En vigueur étendu

La section paritaire professionnelle du travail temporaire réalisera annuellement un bilan du CIPI qui comportera des éléments statistiques et des éléments qualitatifs portant notamment sur l'insertion professionnelle des bénéficiaires de ce contrat.

Dans le cadre de ce bilan, une attention particulière de la branche sera portée aux jeunes de moins de 30 ans et aux personnes âgées de plus de 45 ans et la section paritaire professionnelle du travail temporaire pourra, en tant que de besoin, faire réaliser des enquêtes auprès des salariés intérimaires bénéficiaires.

Ce bilan sera présenté à la CPNE de la branche.

Sous-section 2 Le contrat de développement professionnel intérimaire (CDPI)

En vigueur étendu

Le contrat de développement professionnel intérimaire (CDPI) est un dispositif conventionnel permettant à un salarié intérimaire, peu ou pas qualifié, d'accéder à un premier niveau de qualification ou à une qualification différente, voire complémentaire en vue de développer ses opportunités d'emploi.

Le CDPI a un objectif de qualification et d'insertion dans l'emploi, adapté aux spécificités du travail temporaire.

Article 8

En vigueur étendu

Le CDPI est réservé aux personnes en situation de fragilité sur le marché du travail.

À ce titre, il peut être proposé sans condition d'ancienneté :

- aux personnes éligibles au CIPI visées à l'article 1er du présent accord, dans une logique de complémentarité des dispositifs amenant à la qualification et/ou à la certification ;
- aux personnes en situation de reconversion professionnelle.

Il peut également être proposé à un salarié intérimaire justifiant d'une ancienneté, de 150 heures au moins dans la branche au cours des 12 derniers mois.

Dans le cadre de la mise en oeuvre du CDPI, une attention particulière sera apportée aux personnes âgées de 50 ans et plus.

Article 9

En vigueur étendu

La durée du contrat comprend :

- une période de formation d'une durée comprise entre 140 heures et 525 heures qui peut être réalisée en continu ou en discontinu sur une période de 12 mois maximum ;
- une ou plusieurs missions de travail temporaire permettant de mettre en pratique les acquis de cette formation, d'une durée totale au moins égale à 1/3 de la durée de formation, que l'ETT/ETTI s'engage à proposer au salarié intérimaire, dans les 3 mois qui suivent la fin de la formation.

Le salarié intérimaire s'engage à suivre la formation prévue dans le CDPI et à accepter les missions, visées à l'alinéa précédent, qui lui seront proposées à l'issue de la formation.

L'OPCO peut rencontrer, à la demande de la section paritaire professionnelle du travail temporaire, l'organisme de formation, les stagiaires, ainsi que l'ETT/ETTI pour réaliser un bilan qualitatif de l'action de formation et un bilan des situations professionnelles des salariés intérimaires à la suite de la formation.

Article 10

En vigueur étendu

Durant le contrat, le salarié intérimaire suit des enseignements théoriques généraux, professionnels et technologiques.

La formation doit être sanctionnée :

- par une certification enregistrée au répertoire national des certifications professionnelles, soit acquise en totalité soit acquise partiellement par blocs de compétences ;
- par 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 ;
- par une qualification reconnue dans une convention collective de branche.

À 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.

Article 11

En vigueur étendu

A. Bilan de positionnement et d'évaluation

En amont ou au démarrage du CDPI un bilan de positionnement, permettant d'examiner et de valider les prérequis, d'une durée maximum de 14 heures, pourra être réalisé par un organisme de formation externe ou par l'ETT/ETTI si elle dispose d'un service de formation et des moyens nécessaires à une prestation de formation.

À l'issue du CDPI, une évaluation, permettant d'analyser les acquis et d'identifier les perspectives de construction d'un parcours professionnel, d'une durée maximum de 14 heures, pourra également être mise en oeuvre par un organisme de formation externe ou par l'ETT/ETTI si elle dispose d'un service de formation et des moyens nécessaires à une prestation de formation.

Les heures de bilan de positionnement et d'évaluation ne sont pas comptabilisées dans les heures de formation mais sont prises en charge sur la base du forfait horaire défini à l'article 14 du présent accord.

B. Actions de formation spécifiques

Si le salarié intérimaire connaît des difficultés de maîtrise des savoirs de base tels que la langue française, la lecture, l'écriture, les calculs, l'utilisation du numérique, le respect des règles d'hygiène et de sécurité ou les codes professionnels en entreprise, des actions de formation spécifiques peuvent être mises en oeuvre au cours du CDPI.

Article 12

En vigueur étendu

Pendant la période de formation, le salarié intérimaire est titulaire d'un contrat de mission formation ou d'une lettre de mission formation pour celui en contrat à durée indéterminée, établi dans les conditions visées à l'article L. 1251-57 du code du travail.

Pour le salarié intérimaire titulaire d'un contrat de mission formation, la rémunération versée durant la période de formation correspond au salaire de la dernière mission ou est au moins égale au salaire minimum de croissance (Smic) à défaut de mission dans les 12 derniers mois.

Pour le salarié intérimaire en contrat à durée indéterminée, la rémunération 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.

Pendant les périodes de missions, le salarié intérimaire est titulaire d'un contrat de mission ou d'une lettre de mission établi dans les conditions de l'article L. 1251-7 du code du travail. La rémunération du salarié est fixée conformément aux dispositions de l'article L. 1251-18 du code du travail.

Article 13

En vigueur étendu

Dans le cadre de la construction du parcours qualifiant après un CDPI, un salarié intérimaire peut se voir proposer d'autres actions dont notamment :

- un contrat de développement professionnel intérimaire ;
- et/ou un contrat de professionnalisation ;
- et/ou un contrat d'apprentissage ;
- et/ou une période de reconversion ou de promotion par alternance « Pro-A », s'il bénéficie d'un contrat de travail à durée indéterminée.

Article 14

En vigueur étendu

Le financement du CDPI est géré par la section paritaire professionnelle du travail temporaire au sein de l'OPCO, sur les fonds provenant de l'enveloppe légale de 0,3 % telle que visée à l'article 94 du présent accord.

Le forfait de prise en charge du CDPI est fixé initialement à 17 € de l'heure et finance en tout ou partie :

- les actions de bilan de positionnement et d'évaluation mises en oeuvre par un organisme de formation externe ;
- les coûts pédagogiques, les salaires et les frais annexes du salarié intérimaire pendant les périodes de formation ;
- les actions de formation spécifiques aux savoirs de base réalisées au cours du CDPI.

Ce forfait est porté initialement à 27 € de l'heure pour les CDPI mis en oeuvre dans le cadre de programmes nationaux et de priorités fixées par la branche.

L'ensemble des dépenses de formation non couvertes par le forfait peuvent être financées soit sur les fonds conventionnels, soit sur l'investissement formation des ETT/ETTI.

Dans les 6 mois suivant l'entrée en vigueur du présent accord, un bilan spécifique de l'impact de ce forfait sera réalisé par la CPNE de la branche. Au vu du bilan, la CPNE de la branche pourra le cas échéant modifier le forfait du CDPI.

Article 15

En vigueur étendu

La section paritaire professionnelle du travail temporaire réalisera annuellement un bilan des CDPI qui comportera des éléments statistiques et des éléments qualitatifs portant notamment sur l'insertion professionnelle des bénéficiaires de ce contrat.

Dans le cadre de ce bilan, une attention particulière de la branche sera portée aux jeunes de moins de 30 ans et aux personnes âgées de plus de 45 ans et la section paritaire professionnelle du travail temporaire pourra, en tant que de besoin, faire réaliser des enquêtes auprès des salariés intérimaires bénéficiaires.

Ce bilan sera présenté à la CPNE de la branche.

Section 2 Sécuriser les acquis des salariés intérimaires peu ou pas qualifiés par des parcours certifiants

Article 16

En vigueur étendu

Depuis de nombreuses années, la branche du travail temporaire s'est engagée aux côtés de l'Agence nationale de lutte contre l'illettrisme (ANLCI) pour mettre en commun leur savoir-faire et leurs expériences afin d'agir face aux besoins des salariés intérimaires en matière de compétences clés et de s'investir dans leur formation.

Par le présent accord, les parties signataires entendent rappeler leur attachement à ce partenariat afin que le degré de mobilisation des ETT/ETTI dans le domaine de la lutte contre l'illettrisme ne s'affaiblisse pas et que des actions concrètes soient mises en place et suivies au sein de la CPNE de la branche.

Souhaitant franchir une étape supplémentaire dans la consolidation des acquis professionnels des salariés intérimaires faiblement qualifiés, les partenaires sociaux de la branche confient à la CPNE de la branche le soin de mener des travaux en vue de créer un socle de « compétences clés » ayant pour objet de faciliter l'accès à l'emploi de ces salariés.

Ce socle de « compétences clés » permettrait aux salariés visés d'acquérir une maîtrise suffisante de la lecture, de l'écriture, du calcul et de l'orientation dans l'espace, en lien avec leur activité professionnelle. Ce socle comporterait également des modules liés au respect des règles d'hygiène et de sécurité ainsi qu'à l'utilisation du numérique.

Dans le cadre de la conduite de ces travaux, la CPNE de la branche pourra s'appuyer sur des modèles de certification « compétences clés » créés dans d'autres secteurs connaissant des problématiques similaires et membres de l'OPCO ainsi que sur l'ingénierie et l'expertise déployées par l'opérateur.

Article 17

En vigueur étendu

En vue d'encourager les évolutions professionnelles, la mise en place de passerelles entre le socle de « compétences clés » de la branche et le socle commun de connaissances et de compétences professionnelles définies par la réglementation en vigueur, prénommé « certificat CléA », pourra être envisagée dans le cadre des travaux menés par la CPNE de la branche.

En outre, afin de favoriser l'obtention du certificat CléA, les partenaires sociaux de la branche entendent d'une part renforcer sa notoriété auprès des ETT/ETTI et de leurs salariés intérimaires et d'autre part faciliter son intégration dans les parcours de certification professionnels des salariés intérimaires.

Les parties signataires du présent accord confient à la CPNE de la branche le soin de mettre en place des indicateurs de suivi de ces objectifs.

Section 3 Actions spécifiques en faveur des demandeurs d'emploi

En vigueur étendu

Le travail temporaire constituant une voie privilégiée d'insertion professionnelle pour les personnes en recherche d'emploi, les partenaires sociaux de la branche estiment qu'il est opportun de développer leurs qualifications et leurs compétences pour pouvoir répondre à la fois aux difficultés de recrutement des entreprises utilisatrices et aux besoins d'accès à l'emploi de ce public.

Dans ce contexte, afin de permettre à la branche du travail temporaire de poursuivre son action en faveur de l'accès à l'emploi des demandeurs d'emploi visés prioritairement par le présent accord, les partenaires sociaux de la branche interpellent les pouvoirs publics en vue de développer des collaborations avec les acteurs publics notamment dans le cadre du plan d'investissement dans les compétences.

Les parties signataires du présent accord appellent les pouvoirs publics et le service public de l'emploi à amplifier les actions au bénéfice des demandeurs d'emploi dont le déficit de formation fragilise l'entrée sur le marché du travail, par la mobilisation de cofinancements publics en complément des financements assurés par la branche.

Titre 2 Développer les compétences des salariés de la branche par la qualification et la certification

Chapitre 1er Les publics concernés

En vigueur étendu

L'entrée dans l'emploi est de plus en plus progressive pour les jeunes. La conjugaison des apprentissages pratiques et des connaissances générales constitue une modalité éprouvée et adaptée aux attentes des entreprises et des jeunes entrant sur le marché du travail.

Cet accès à l'emploi est d'autant plus sécurisé qu'il s'appuie sur un socle de certification permis et ciblé par les dispositifs de formation en alternance.

Si l'alternance cible en particulier les jeunes, elle constitue également une modalité d'apprentissage adaptée aux publics rencontrant des difficultés d'accès à l'emploi. En effet c'est un moyen de retour à l'emploi progressif et tourné vers un double objectif : l'insertion professionnelle et l'acquisition d'une qualification ou d'une certification, facteur de sécurisation du parcours et de l'emploi.

Pour les partenaires sociaux de la branche, les contrats en alternance constituent un véritable passeport pour l'embauche des jeunes, et apportent une réponse adaptée aux besoins en compétences des entreprises.

Ainsi, les actions de la branche doivent permettre une amélioration de la situation et de l'insertion des jeunes sur le marché du travail en favorisant le développement de l'alternance, quel que soit l'effectif de l'entreprise.

Les contrats d'alternance ont également pour objectif de favoriser la réinsertion professionnelle des demandeurs d'emploi et des bénéficiaires des minima sociaux.

Chapitre 2 Mobilisation des dispositifs de formation en alternance de droit commun

Article 18

En vigueur étendu

L'alternance associe :

- des enseignements théoriques généraux, professionnels et technologiques dispensés dans des organismes publics ou privés de formation, ou par l'entreprise si elle dispose de son propre service de formation ;
- et l'acquisition d'un savoir-faire par l'exercice en entreprise d'une ou plusieurs activités professionnelles en relation avec les qualifications recherchées.

L'alternance peut être mise en oeuvre dans le cadre :

- d'un contrat de professionnalisation ;
- d'un contrat d'apprentissage.

Section 1 Le contrat de professionnalisation

Sous-section 1 Le contrat de professionnalisation permanent

Article 19

En vigueur étendu

Le contrat de professionnalisation permanent permet à son bénéficiaire d'acquérir une des qualifications visées par la législation en vigueur :

- soit un diplôme ou titre à finalité professionnelle enregistré dans le répertoire national des certifications professionnelles prévu par la législation en vigueur ;
- soit une qualification professionnelle reconnue dans l'accord sur les classifications des salariés permanents de la branche du travail temporaire.

Conformément à la législation en vigueur, à titre expérimental, le contrat de professionnalisation permanent peut être conclu dans le cadre d'un parcours sur mesure qui ne serait pas nécessairement qualifiant ou certifiant.

Article 20

En vigueur étendu

A.-Contenu

Le contrat de professionnalisation permanent se compose :

- de périodes d'enseignements théoriques généraux, professionnels et technologiques mises en oeuvre par un organisme de formation ou, lorsqu'elle dispose d'un service de formation, par l'ETT/ETTI elle-même ;
- de périodes d'acquisition d'un savoir-faire par l'exercice en ETT/ETTI d'une ou plusieurs activités professionnelles en relation avec la qualification recherchée.

Le contrat de professionnalisation permanent prend la forme d'un contrat à durée indéterminée (CDI) ou d'un contrat à durée déterminée (CDD).

B.-Durée

Lorsqu'il est conclu pour une durée déterminée, le contrat de professionnalisation permanent peut être renouvelé, par la conclusion d'un nouveau contrat, dans les deux cas suivants, pouvant être utilisés une seule fois chacun pour le même bénéficiaire :

- préparation d'une qualification supérieure ou complémentaire après avoir obtenu la qualification préparée ;
- échec aux épreuves d'évaluation de la formation suivie, maternité, maladie, accident du travail, maladie professionnelle ou défaillance de l'organisme de formation, empêchant d'obtenir la qualification visée.

Article 21

En vigueur étendu

L'ETT/ETTI conclut avec le salarié permanent un contrat de professionnalisation dans le cadre de la législation et réglementation en vigueur.

Le contrat de professionnalisation permanent peut comporter une période d'essai qui ne peut excéder (hors renouvellement) :

- pour un contrat de professionnalisation en CDI :
 - 2 mois pour les ouvriers et employés,
 - 3 mois pour les techniciens et agents de maîtrise,
 - 4 mois pour les cadres ;

- pour un contrat de professionnalisation en CDD :

- 1 jour par semaine dans la limite de 2 semaines si la durée du contrat est au plus égale à 6 mois ;
- 1 mois si la durée du contrat est de plus de 6 mois.

Avant ou au démarrage du contrat de professionnalisation permanent, un bilan peut, en tant que de besoin, être réalisé par un organisme externe.

Ces heures consacrées à la réalisation du bilan s'ajoutent à la durée des enseignements théoriques généraux, professionnels et technologiques prévus au contrat de professionnalisation permanent.

Article 22 En vigueur étendu

Lorsque le contrat de professionnalisation permanent est à durée déterminée, ce contrat est conclu pour une durée de 6 à 12 mois.

Ces dispositions régissent également le recrutement d'un salarié dans le cadre d'un contrat de professionnalisation permanent à durée indéterminée dont l'action de professionnalisation de 6 à 12 mois se situe obligatoirement au début du contrat.

A.-Les publics concernés

Conformément à la législation en vigueur, un contrat de professionnalisation permanent peut être proposé lors de l'embauche :

- aux personnes âgées de 16 à 25 ans révolus qui souhaitent compléter leur formation initiale ;
- aux demandeurs d'emploi âgés de 26 ans et plus ;
- aux bénéficiaires de minima sociaux : revenu de solidarité active (RSA), allocation spécifique de solidarité (ASS) ou de l'allocation aux adultes handicapés (AAH) ;
- aux personnes ayant bénéficié d'un contrat conclu en application de l'article L. 5134-19-1 du code du travail (contrat unique d'insertion).

B.-La durée des actions de formation

Les actions de formation prévues au contrat de professionnalisation permanent sont d'une durée comprise entre 15 % et 25 % de la durée totale du contrat, sans pouvoir être inférieures à 150 heures.

Toutefois, en application de la législation en vigueur, ces actions de formation peuvent être portées jusqu'à 50 % de la durée totale du contrat, lorsque l'action de formation est destinée :

- à l'obtention d'un diplôme ou d'un titre enregistré au répertoire national des certifications professionnelles ;
- aux demandeurs d'emploi :
 - ayant 20 ans d'activité professionnelle ;
 - ou bien âgés de plus de 45 ans, sans qualification reconnue ou dont la qualification ne leur permet plus d'accéder à un emploi ;
 - ou bien titulaires d'un titre ou d'un diplôme qui n'offre pas de débouchés sur le bassin d'emploi.

Article 23 En vigueur étendu

La durée du contrat de professionnalisation permanent en CDD peut être allongée jusqu'à 24 mois pour certains publics définis par la législation en vigueur ainsi que par les partenaires sociaux de la branche.

Ces dispositions régissent également le recrutement d'un salarié dans le cadre d'un contrat de professionnalisation permanent à durée indéterminée dont l'action de professionnalisation se situe obligatoirement au début du contrat, d'une durée supérieure de 12 mois dans la limite de 24 mois.

A.-Les publics concernés

La durée du contrat de professionnalisation permanent peut être allongée jusqu'à 24 mois pour les publics suivants, visés par la législation en vigueur :

- les bénéficiaires des minima sociaux (RSA, ASS, AAH) ou ainsi que les anciens titulaires d'un contrat unique d'insertion ;
- les jeunes de 16 à 25 ans non titulaires du baccalauréat ou d'un diplôme technologique ou professionnel (CAP, BEP,...) ou qui veulent compléter leur formation initiale quel que soit le niveau ;
- les demandeurs d'emploi âgés de 26 ans et plus inscrits depuis plus de 1 an sur la liste des demandeurs d'emploi.

À ces publics, les partenaires sociaux de la branche conviennent d'y adjoindre les personnes suivantes :

- les demandeurs d'emploi qui ne sont titulaires ni du baccalauréat ni d'un diplôme technologique ou professionnel (CAP, BEP,...) ou qui sont titulaires d'un titre ou diplôme n'offrant pas de débouchés sur le bassin d'emploi ;
- les personnes de plus de 45 ans sans qualification reconnue ou dont la qualification ne leur permet plus d'accéder à un emploi ;
- les personnes ayant interrompu leur activité professionnelle pour s'occuper de leurs enfants ou de leur conjoint ou ascendants en situation de dépendance ;
- les bénéficiaires de l'obligation d'emploi, tels que prévus à l'article L. 5212-13 du code du travail dont notamment les travailleurs handicapés ;
- les personnes reconnues inaptes, par le médecin du travail, à occuper un emploi correspondant à leur qualification antérieure.

B.-La durée des actions de formation

Les actions de formation prévues au contrat de professionnalisation permanent sont, d'une durée comprise entre 15 % et 25 % de la durée totale du contrat, sans pouvoir être inférieures à 150 heures.

Toutefois, conformément à la législation en vigueur, les actions de formation peuvent être portées jusqu'à 50 % de la durée totale du contrat :

- lorsque l'action de formation mène à une qualification professionnelle sanctionnée par un diplôme ou un titre à finalité professionnelle enregistré au répertoire national des certifications professionnelles. Le diplôme ou le titre doit alors être en lien direct avec l'emploi visé.

Article 24 En vigueur étendu

Pour les bénéficiaires du contrat de professionnalisation permanent âgés de 18 à 25 ans, les parties signataires du présent accord conviennent de fixer la rémunération de la façon suivante :

- rémunération égale à 70 % du Smic, si le bénéficiaire est titulaire d'un diplôme ou d'un titre d'un niveau inférieur au bac professionnel ;
- rémunération égale à 80 % du Smic, si le bénéficiaire est titulaire d'un bac professionnel ou d'un diplôme ou d'un titre de même niveau.

Pour les bénéficiaires du contrat de professionnalisation permanents âgés de 26 ans et plus :

- la rémunération est au moins égale à 85 % du minimum conventionnel correspondant au niveau de l'emploi visé, sans pouvoir être inférieure au Smic.

Les règles de rémunération des périodes d'emploi en ETT/ETTI sont identiques à celles des périodes de formation.

Article 25 En vigueur étendu

A.-Désignation du tuteur

Un tuteur doit être désigné au sein de l'ETT/ETTI pour accompagner chaque salarié en contrat de professionnalisation permanent.

Le salarié permanent désigné pour être tuteur doit être volontaire et justifier d'une expérience professionnelle d'au moins 2 ans dans une qualification en rapport avec l'objectif de professionnalisation visé.

Le tuteur peut encadrer au maximum 3 salariés en contrat d'alternance ou 2 salariés en contrat d'alternance si l'employeur assure lui-même le tutorat.

B.-Missions

Conformément à la réglementation en vigueur, le tuteur a pour missions de :

- accueillir, aider, informer et guider les bénéficiaires du contrat de professionnalisation permanent ;
- organiser avec les salariés intéressés l'activité de ces bénéficiaires dans l'ETT/ETTI et contribuer à l'acquisition des savoir-faire professionnels ;
- veiller au respect de l'emploi du temps du bénéficiaire ;
- assurer la liaison avec l'organisme ou le service chargé des actions d'évaluation, de formation et d'accompagnement des bénéficiaires à l'extérieur de l'ETT/ETTI ;
- participer à l'évaluation du suivi de la formation.

C.-Valorisation de la fonction de tuteur

Les partenaires sociaux de la branche considèrent que le développement du tutorat est de nature à accroître la qualité et l'efficacité des actions conduites dans le cadre des dispositifs de formation professionnelle tels que le contrat de professionnalisation permanent.

Pour favoriser l'exercice de cette fonction tutorale, le salarié permanent doit avoir bénéficié au préalable d'une formation spécifique si nécessaire.

Les partenaires sociaux de la branche confient à la CPNE de la branche le soin d'élaborer un référentiel de formation pour l'exercice de la fonction de tuteur en s'appuyant sur l'ingénierie et l'expertise de l'OPCO acquise notamment via l'expérience d'autres branches professionnelles adhérentes à l'opérateur.

L'ETT/ETTI prend également les mesures d'organisation et d'aménagement de la charge de travail nécessaires à l'accomplissement de la mission du tuteur.

Les partenaires sociaux de la branche incitent les ETT/ETTI à valoriser la fonction tutorale exercée par les salariés permanents notamment en matière de reconnaissance et de valorisation des compétences dans le cadre de l'entretien professionnel visé aux articles 54 et suivants du présent accord.

Dans le cadre d'un accord collectif d'entreprise prévoyant des modalités d'abondement du compte personnel de formation des salariés, visé à l'article 76 du présent accord, un abondement spécifique au titre de l'exercice de la fonction tutorale pourra être envisagé par l'ETT/ETTI.

Article 26 En vigueur étendu

Le financement du contrat de professionnalisation permanent est géré par la section paritaire professionnelle du travail temporaire au sein de l'OPCO.

Le forfait de prise en charge du contrat de professionnalisation permanent est fixé initialement à 9,15 € de l'heure et finance en tout ou partie :

- les actions de formation, d'accompagnement et d'évaluation mises en oeuvre par un prestataire de formation externe ou un service de formation interne structuré et référencé par la section paritaire professionnelle du travail temporaire ;
- les coûts pédagogiques, les salaires et les frais annexes du salarié permanent pendant les périodes de formation.

Ce forfait est porté initialement à 27 € de l'heure pour les contrats de professionnalisation permanents mis en oeuvre dans le cadre de programmes nationaux et de priorités fixées par la branche.

En application de la réglementation en vigueur :

- les coûts liés à la formation des tuteurs engagés par les ETT/ETTI, sont pris en charge dans la limite de 15 € par heure de formation pour une durée maximale de 40 heures ;
- les coûts liés à l'exercice de la fonction de tuteur sont pris en charge dans la limite de 230 € par mois et par salarié pour une durée maximale de 6 mois.

Les dépenses de formation non couvertes par les forfaits peuvent être financées soit sur l'investissement formation des ETT/ETTI, soit, pour les ETT/ETTI de moins de 50 salariés, sur les fonds légaux mutualisés dédiés à ces ETT/ETTI dans les limites fixées par l'OPCO.

Dans les 6 mois suivant l'entrée en vigueur du présent accord, un bilan spécifique de l'impact des forfaits de prise en charge sera réalisé par la CPNE de la branche. Au vu du bilan, la CPNE de la branche pourra le cas échéant réviser les forfaits du contrat de professionnalisation permanent.

Article 27 En vigueur étendu

La section paritaire professionnelle du travail temporaire réalisera annuellement un bilan du contrat de professionnalisation permanent qui comportera des éléments statistiques et des éléments qualitatifs portant notamment sur l'insertion professionnelle des bénéficiaires de ce contrat.

La section paritaire professionnelle du travail temporaire pourra, en tant que de besoin, faire réaliser des enquêtes auprès des salariés permanents bénéficiaires.

Ce bilan sera présenté à la CPNE de la branche.

Sous-section 2 Le contrat de professionnalisation intérimaire

Article 28

En vigueur étendu

Le contrat de professionnalisation intérimaire permet à son bénéficiaire d'acquérir une des qualifications professionnelles :

- soit un diplôme ou titre à finalité professionnelle enregistré dans le répertoire national des certifications professionnelles prévu par la législation en vigueur ;
- soit une qualification professionnelle reconnue dans les accords ou conventions collectives de branche applicables dans la ou les entreprises utilisatrices où sont effectuées les périodes d'emploi ;
- soit une qualification professionnelle ouvrant droit à un certificat de qualification professionnelle de branche (CQP) ou interbranche (CQPI) validé par la CPNE de la branche, ou par la CPNE à laquelle appartient la ou les entreprises utilisatrices dans la ou lesquelles seront réalisées les périodes d'emploi.

Conformément à la législation en vigueur, à titre expérimental, le contrat de professionnalisation intérimaire peut être conclu dans le cadre d'un parcours sur mesure qui ne serait pas nécessairement qualifiant ou certifiant.

Article 29

En vigueur étendu

A.-Durée

Le contrat de professionnalisation intérimaire prend la forme d'un contrat à durée indéterminée (CDI) ou d'un contrat à durée déterminée (CDD).

Lorsqu'il est conclu pour une durée déterminée, le contrat de professionnalisation intérimaire peut être renouvelé, par la conclusion d'un nouveau contrat, dans les deux cas suivants, pouvant être utilisés une seule fois chacun pour le même bénéficiaire :

- préparation d'une qualification supérieure ou complémentaire après avoir obtenu la qualification préparée ;
- échec aux épreuves d'évaluation de la formation suivie, maternité, maladie, accident du travail, maladie professionnelle ou défaillance de l'organisme de formation, empêchant d'obtenir la qualification visée.

B.-Contenu

Le contrat de professionnalisation intérimaire se compose :

- de périodes d'enseignements théoriques généraux, professionnels et technologiques mises en oeuvre par un organisme de formation externe à l'ETT/ETTI ;
- de périodes d'acquisition d'un savoir-faire par l'exercice en entreprise utilisatrice d'une ou plusieurs activités professionnelles en relation avec la qualification recherchée.

Article 30

En vigueur étendu

A.-Bilan de positionnement

Avant ou au démarrage du contrat de professionnalisation intérimaire, un bilan peut, en tant que de besoin, être réalisé par un organisme externe.

Ces heures consacrées à la réalisation du bilan s'ajoutent à la durée des enseignements théoriques généraux, professionnels et technologiques prévus au contrat de professionnalisation intérimaire.

B.-Conclusion du contrat de professionnalisation intérimaire

L'ETT/ETTI conclut avec le salarié intérimaire un contrat de professionnalisation intérimaire dans le cadre de la législation et réglementation en vigueur. Ce contrat couvre l'intégralité des périodes de formation et de missions.

Pendant les périodes de formation, le salarié intérimaire est titulaire d'un contrat de mission formation ou d'une lettre de mission formation pour celui en contrat à durée indéterminée, établi dans les conditions visées à l'article L. 1251-57 du code du travail.

Pendant les périodes de missions, le salarié intérimaire est titulaire d'un contrat de mission ou d'une lettre de mission pour celui en contrat à durée indéterminée, établi dans les conditions de l'article L. 1251-7 du code du travail.

L'ETT/ETTI s'engage à fournir une ou des missions au salarié intérimaire en relation avec l'objectif de professionnalisation visé au contrat.

Le salarié intérimaire s'engage à travailler pour le compte de l'ETT/ETTI dans une ou des entreprises utilisatrices, à suivre la formation prévue au contrat et à se présenter aux évaluations et aux épreuves de validation.

Ces engagements figurent dans le contrat de professionnalisation intérimaire.

Le contrat de professionnalisation intérimaire peut comporter une période d'essai qui ne peut excéder (hors renouvellement) :

- pour un contrat de professionnalisation en CDI :
 - 2 mois pour les ouvriers et employés,
 - 3 mois pour les techniciens et agents de maîtrise,
 - 4 mois pour les cadres ;

- pour un contrat de professionnalisation en CDD :

- 1 jour par semaine dans la limite de 2 semaines si la durée du contrat est au plus égale à 6 mois ;

-- 1 mois si la durée du contrat est de plus de 6 mois.

Article 31 En vigueur étendu

A.-Les publics concernés

Conformément à la législation en vigueur, un contrat de professionnalisation intérimaire peut être proposé lors de l'embauche :

- aux personnes âgées de 16 à 25 ans révolus qui souhaitent compléter leur formation initiale ;
- aux demandeurs d'emploi âgés de 26 ans et plus ;
- aux bénéficiaires de minima sociaux : revenu de solidarité active (RSA), allocation spécifique de solidarité (ASS) ou de l'allocation aux adultes handicapés (AAH) ;
- aux personnes ayant bénéficié d'un contrat conclu en application de l'article L. 5134-19-1 du code du travail (contrat unique d'insertion).

B.-La durée des actions de formation

Les actions de formation prévues au contrat de professionnalisation intérimaire sont d'une durée comprise entre 15 % et 25 % de la durée totale du contrat sans pouvoir être inférieures à 150 heures.

Toutefois, en application de la législation en vigueur, ces actions de formation peuvent être portées jusqu'à 50 % de la durée totale du contrat, lorsque l'action de formation est destinée :

- à l'obtention d'un certificat de qualification professionnelle de branche (CQP), d'un diplôme ou d'un titre enregistré au répertoire national des certifications professionnelles ;
- aux demandeurs d'emploi :
 - ayant 20 ans d'activité professionnelle ;
 - ou bien âgés de plus de 45 ans sans qualification reconnue ou dont la qualification ne leur permet plus d'accéder à un emploi ;
 - ou bien titulaires d'un titre ou d'un diplôme qui n'offre pas de débouchés sur le bassin d'emploi.

Article 32 En vigueur étendu

La durée du contrat de professionnalisation intérimaire en CDD peut être allongée jusqu'à 24 mois pour certains publics définis par la législation en vigueur ainsi que par les partenaires sociaux de la branche.

Ces dispositions régissent également le recrutement d'un salarié dans le cadre d'un contrat de professionnalisation intérimaire à durée indéterminée dont l'action de professionnalisation se situe obligatoirement au début du contrat, d'une durée supérieure de 12 mois dans la limite de 24 mois.

A.-Les publics concernés

La durée du contrat de professionnalisation intérimaire peut être allongée jusqu'à 24 mois pour les publics suivants visés par la législation en vigueur :

- les bénéficiaires des minima sociaux (RSA, ASS, AAH) ou ainsi que les anciens titulaires d'un contrat unique d'insertion ;
- les jeunes de 16 à 25 ans non titulaires du baccalauréat ou d'un diplôme technologique ou professionnel (CAP, BEP...) ou qui veulent compléter leur formation initiale quel que soit le niveau ;
- les demandeurs d'emploi âgés de 26 ans et plus inscrits depuis plus de 1 an sur la liste des demandeurs d'emploi.

À ces publics, les partenaires sociaux de la branche conviennent d'y adjoindre les personnes suivantes :

- les demandeurs d'emploi qui ne sont titulaires ni du baccalauréat ni d'un diplôme technologique ou professionnel (CAP, BEP...) ou qui sont titulaires d'un titre ou diplôme n'offrant pas de débouchés sur le bassin d'emploi ;
- les personnes de plus de 45 ans sans qualification reconnue ou dont la qualification ne leur permet plus d'accéder à un emploi ;
- les personnes ayant interrompu leur activité professionnelle pour s'occuper de leurs enfants ou de leur conjoint ou ascendants en situation de dépendance ;
- les bénéficiaires de l'obligation d'emploi, tels que prévus à l'article L. 5212-13 du code du travail dont notamment les travailleurs handicapés ;
- les personnes reconnues inaptes, par le médecin du travail, à occuper un emploi correspondant à leur qualification antérieure.

B.-La durée des actions de formation

Les actions de formation prévues au contrat de professionnalisation intérimaire sont, d'une durée comprise entre 15 % et 25 % de la durée totale du contrat, sans pouvoir être inférieures à 150 heures.

Toutefois, conformément à la législation en vigueur, les actions de formation peuvent être portées jusqu'à 50 % de la durée totale du contrat :

- lorsque l'action de formation mène à une qualification professionnelle sanctionnée par un certificat de qualification professionnelle de branche (CQP), un diplôme ou un titre à finalité professionnelle enregistré au répertoire national des certifications professionnelles. Le diplôme ou le titre doit alors être en lien direct avec l'emploi visé.

Article 33 En vigueur étendu

A.-Rémunération des périodes de formation

Pour les bénéficiaires du contrat de professionnalisation intérimaire âgés de 18 à 25 ans, les parties signataires du présent accord conviennent de fixer la rémunération de la façon suivante :

- rémunération égale à 70 % du Smic ou 70 % de la rémunération mensuelle minimale garantie (pour le salarié intérimaire en contrat à durée indéterminée), si le bénéficiaire est titulaire d'un diplôme ou d'un titre d'un niveau inférieur au Bac professionnel ;
- rémunération égale à 80 % du Smic ou 80 % de la rémunération mensuelle minimale garantie (pour le salarié intérimaire en contrat à durée indéterminée), si le bénéficiaire est titulaire d'un Bac professionnel ou d'un diplôme ou d'un titre de même niveau.

Pour les bénéficiaires du contrat de professionnalisation intérimaire âgés de 26 ans et plus :

- la rémunération est au moins égale à 85 % du minimum conventionnel correspondant au niveau de l'emploi visé sans pouvoir être inférieure au Smic ou à la rémunération mensuelle minimale garantie (pour le salarié intérimaire en contrat à durée indéterminée).

B.-Rémunération des périodes de mission

Pendant les périodes de missions, le salarié intérimaire perçoit la rémunération afférente à l'emploi occupé en application de l'article L. 1251-18 du code du travail.

C.-Garantie de rémunération couvrant la totalité du contrat

La rémunération mensuelle versée au salarié intérimaire ne peut être inférieure aux minima définis pendant les périodes de formation.

En tout état de cause, pour l'ensemble de la période couverte par le contrat de professionnalisation intérimaire, le salarié intérimaire ne peut percevoir en fonction de son âge et de la durée de son contrat, une rémunération totale inférieure à 70 % du salaire de référence moyen correspondant aux périodes de missions.

L'ETT/ETTI devra s'assurer du respect de ces dispositions à la fin du contrat de professionnalisation.

Le contrat de professionnalisation intérimaire peut comporter une période de suspension, correspondant à une période de fermeture de l'entreprise utilisatrice, sans que celle-ci ait pour conséquence que la durée effective du contrat soit inférieure à 6 mois. Dans ce cas, l'ETT/ETTI s'engage à rechercher une ou des missions qui couvrent la période : le salarié concerné étant prioritaire sur les missions disponibles. Sur sa demande, elle peut verser au salarié intérimaire l'indemnité compensatrice de congés payés correspondant aux droits acquis par le salarié.

Article 34 En vigueur étendu

A. Désignation d'un tuteur au sein de l'ETT/ ETTI

Pour chaque salarié titulaire d'un contrat de professionnalisation intérimaire, l'ETT/ l'ETTI désigne un tuteur parmi les salariés permanents. Chaque tuteur peut suivre 10 salariés intérimaires au plus.

1. Missions

Le tuteur de l'ETT/ l'ETTI a notamment pour rôle de :

- aider, informer et guider le salarié intérimaire pendant toute la durée du contrat ;
- veiller au respect du planning des formations ;
- s'assurer que le salarié intérimaire se présente aux épreuves qui permettent la délivrance de la certification prévue au contrat ;
- assurer la liaison avec le ou les organismes de formation et le ou les tuteurs de l'entreprise utilisatrice ;
- veiller à la bonne adéquation entre les fonctions exercées et les objectifs de qualification recherchés.

2. Valorisation de la fonction tutorale

Les partenaires sociaux de la branche considèrent que le développement du tutorat est de nature à accroître la qualité et l'efficacité des actions conduites dans le cadre des dispositifs de formation professionnelle tels que le contrat de professionnalisation intérimaire.

Pour favoriser l'exercice de cette fonction tutorale, le salarié permanent doit avoir bénéficié au préalable d'une formation spécifique si nécessaire.

L'ETT/ ETTI prend également les mesures d'organisation et d'aménagement de la charge de travail nécessaires à l'accomplissement de la mission du tuteur.

Les partenaires sociaux de la branche confient à la CPNE de la branche le soin d'élaborer un référentiel de formation pour l'exercice de la fonction de tuteur en s'appuyant sur l'ingénierie et l'expertise de l'OPCO acquise notamment via l'expérience d'autres branches professionnelles adhérentes à l'opérateur.

Les partenaires sociaux de la branche incitent les ETT/ ETTI à valoriser la fonction tutorale exercée par les salariés permanents notamment en matière de reconnaissance et de valorisation des compétences dans le cadre de l'entretien professionnel visé aux articles 54 et suivants du présent accord.

Dans le cadre d'un accord collectif d'entreprise prévoyant des modalités d'abondement du compte personnel de formation des salariés, visé à l'article 76 du présent accord, un abondement spécifique au titre de l'exercice de la fonction tutorale pourra être envisagé.

B. Désignation d'un tuteur au sein de l'entreprise utilisatrice

L'entreprise utilisatrice doit désigner un tuteur chargé d'accompagner le salarié intérimaire en contrat de professionnalisation intérimaire. Elle peut également organiser, en lien avec l'organisme de formation et l'ETT/ ETTI, une formation pratique dispensée en alternance avec les périodes de formation externe et les périodes de missions prévues par le contrat.

Le tuteur de l'entreprise utilisatrice doit justifier d'une expérience d'au moins 2 ans en rapport avec la qualification préparée dans le cadre du contrat de professionnalisation et ne peut suivre que 3 salariés en contrat d'alternance au maximum (ou 2 salariés s'il s'agit du responsable de l'entreprise).

Le tuteur désigné au sein de l'entreprise utilisatrice peut soit être un salarié permanent de cette entreprise, soit un salarié intérimaire prioritairement âgé de plus de 50 ans en mission dans l'entreprise utilisatrice, en application de l'accord du 13 juin 2012 qui autorise la désignation d'un salarié intérimaire en qualité de tuteur dans l'entreprise utilisatrice dans le cadre d'un contrat de professionnalisation intérimaire.

1. Missions

Conformément à la réglementation en vigueur, le tuteur au sein de l'entreprise utilisatrice a pour missions de :

- aider et guider le salarié intérimaire pendant toute la durée du contrat ;
- organiser l'activité du salarié intérimaire dans l'entreprise ;
- contribuer à l'acquisition des savoir-faire professionnels ;

- veiller au respect de l'emploi du temps du salarié intérimaire.

Lorsque le tutorat est exercé par un salarié intérimaire en mission au sein de l'entreprise utilisatrice, le tuteur pourra également être amené à :

- faciliter les relations entre l'entreprise utilisatrice et le tuteur, et si besoin avec l'ETT/ETTI ;
- assurer, si nécessaire, la liaison avec l'organisme ou le service chargé des actions d'évaluation, de formation et d'accompagnement des bénéficiaires à l'extérieur de l'entreprise utilisatrice.

2. Valorisation de la fonction de tuteur

Les partenaires sociaux de la branche considèrent que le développement du tutorat est de nature à accroître la qualité et l'efficacité des actions conduites dans le cadre des dispositifs de formation professionnelle tels que le contrat de professionnalisation intérimaire.

Lorsque le tutorat est exercé par un salarié intérimaire en mission au sein de l'entreprise utilisatrice, ce dernier devra bénéficier en application de l'accord du 13 juin 2012 :

- des dispositions applicables au tuteur prévues dans un accord de branche ou d'entreprise en vigueur au sein de l'entreprise utilisatrice ;
- d'une formation obligatoire d'une durée de 21 heures, renouvelable tous les 3 ans, qui portera notamment sur l'accueil du tuteur, des conseils en pédagogie, la gestion relationnelle et devra intégrer une mise en situation du tuteur ;
- d'un droit à 35 heures de formation professionnelle spécifique tous les 3 ans, afin d'améliorer sa qualification et de favoriser son parcours professionnel.

Article 35

En vigueur étendu

Le financement du contrat de professionnalisation intérimaire est géré par la section paritaire professionnelle du travail temporaire au sein de l'OPCO.

Le forfait de prise en charge du contrat de professionnalisation intérimaire est fixé initialement à 17 € de l'heure et finance en tout ou partie :

- les actions de formation, d'accompagnement et d'évaluation mises en oeuvre par un prestataire de formation externe ou un service de formation interne structuré et référencé par la section paritaire professionnelle du travail temporaire ;
- les coûts pédagogiques, les salaires et les frais annexes du salarié intérimaire pendant les périodes de formation.

Ce forfait est porté initialement à 27 € de l'heure pour les contrats de professionnalisation intérimaires mis en oeuvre dans le cadre de programmes nationaux et de priorités fixées par la branche.

En application de la réglementation en vigueur :

- les coûts liés à formation des tuteurs engagés par les ETT/ETTI, sont pris en charge dans la limite de 15 € par heure de formation pour une durée maximale de 40 heures ;
- les coûts liés à l'exercice de la fonction de tuteur sont pris en charge dans la limite de 230 € par mois et par salarié pour une durée maximale de 6 mois.

Ces financements visent les tuteurs, salariés permanents au sein de l'ETT/ETTI ainsi que les salariés intérimaires en mission au sein de l'entreprise utilisatrice.

Les dépenses de formation non couvertes par les forfaits de prise de charge peuvent être financées soit sur les fonds conventionnels, soit sur l'investissement formation des ETT/ETTI, soit, pour les ETT/ETTI de moins de 50 salariés, sur les fonds légaux mutualisés dédiés à ces ETT/ETTI dans les limites fixées par l'OPCO.

Dans les 6 mois suivant l'entrée en vigueur du présent accord, un bilan spécifique de l'impact des forfaits de prise en charge sera réalisé par la CPNE de la branche. Au vu du bilan, la CPNE de la branche pourra, le cas échéant, réviser les forfaits du contrat de professionnalisation intérimaire.

Article 36

En vigueur étendu

La section paritaire professionnelle du travail temporaire réalisera annuellement un bilan du contrat de professionnalisation intérimaire qui comportera des éléments statistiques et des éléments qualitatifs portant notamment sur l'insertion professionnelle des bénéficiaires de ce contrat.

La section paritaire professionnelle du travail temporaire pourra, en tant que de besoin, faire réaliser des enquêtes auprès des salariés intérimaires bénéficiaires.

Ce bilan sera présenté à la CPNE de la branche.

Section 2 Le contrat d'apprentissage

Sous-section 1 Le contrat d'apprentissage permanent

Article 37

En vigueur étendu

L'objectif du contrat d'apprentissage permanent est de permettre à un jeune de suivre une formation générale, théorique et pratique, en vue d'acquérir une qualification professionnelle sanctionnée par un diplôme ou un titre enregistré au RNCP (répertoire national des certifications professionnelles).

Le contrat d'apprentissage permanent permet de préparer :

- un diplôme professionnel de l'enseignement secondaire tels que notamment le certificat d'aptitude professionnelle (CAP), le baccalauréat professionnel ;
- un diplôme de l'enseignement supérieur tels que notamment le brevet de technicien supérieur (BTS), le diplôme universitaire de technologie (DUT), la licence professionnelle, le diplôme d'ingénieur, le diplôme d'école supérieure de commerce ;
- un titre à finalité professionnelle enregistré au RNCP, dont l'ensemble des titres professionnels relevant du ministère chargé de l'emploi.

Article 38

En vigueur étendu

L'ETT/ ETTI peut proposer un contrat d'apprentissage permanent à un jeune âgé d'au moins 16 ans et jusqu'à 29 ans révolus. (1)

Conformément à la législation en vigueur, la limite d'âge à 29 ans ne s'applique pas :

- aux personnes ayant la qualité de travailleur handicapé reconnue ;
- aux personnes ayant un projet de création ou de reprise d'entreprise ;
- aux apprentis qui concluent un nouveau contrat d'apprentissage conduisant à un niveau de diplôme supérieur à celui obtenu à l'issue du contrat ou de la période d'apprentissage précédents.

(1) Alinéa étendu sous réserve du respect des dispositions du 2e alinéa de l'article L. 6222-1 du code du travail.

(Arrêté du 16 février 2021 - art. 1)

Article 39

En vigueur étendu

A.-Contenu

Le contrat d'apprentissage permanent alterne des périodes d'enseignements théoriques généraux, technologiques et professionnels mises en oeuvre en centre de formation d'apprentis (CFA) et des périodes d'application pratique en ETT/ETTI en relation avec le titre ou diplôme préparé.

B.-Durée

Le contrat d'apprentissage permanent peut être conclu :

- pour une durée limitée ;
- pour une durée indéterminée. Dans ce cas l'apprenti débute son contrat à durée indéterminée par une période d'apprentissage.

La durée du contrat d'apprentissage permanent, lorsqu'il est conclu pour une durée limitée, ou de la période d'apprentissage, lorsque le contrat d'apprentissage est conclu pour une durée indéterminée, varie entre 6 mois et 3 ans, sous réserve des cas de prolongation prévus par la législation en vigueur.

Cette durée est égale à la durée du cycle de formation préparant à la qualification qui fait l'objet du contrat.

Conformément à la réglementation en vigueur, la durée de la formation dispensée dans les CFA ne peut être inférieure à 400 heures par an en moyenne sur les années d'application du contrat.

Article 40

En vigueur étendu

A.-Conclusion du contrat d'apprentissage permanent

L'ETT/ETTI conclut avec l'apprenti un contrat d'apprentissage permanent dans le cadre de la législation et réglementation en vigueur.

B.-Visite médicale

L'apprenti permanent doit passer la visite d'information et de prévention avant l'expiration d'un délai de 2 mois à compter de sa date d'embauche, selon des modalités fixées par la réglementation en vigueur.

C.-Période d'essai

Le contrat d'apprentissage permanent peut être rompu, sans aucun motif particulier ni aucune indemnité, par l'apprenti ou par l'employeur jusqu'à l'échéance des 45 premiers jours consécutifs ou non de formation pratique en ETT/ETTI effectuée par l'apprenti. Le temps passé en centre de formation n'est pas pris en compte.

Article 41

En vigueur étendu

En application de la législation en vigueur, le contrat d'apprentissage permanent peut être exécuté en partie à l'étranger pour une durée qui ne peut excéder 1 an. La durée d'exécution du contrat en France doit être au minimum de 6 mois.

Pendant la période de mobilité dans un État membre de l'Union européenne autre que la France ou hors de l'Union européenne, l'entreprise d'accueil ou le centre de formation d'accueil est seul responsable des conditions d'exécution du contrat de travail de l'apprenti, telles qu'elles sont déterminées par les dispositions légales et conventionnelles en vigueur dans le pays d'accueil, notamment ce qui a trait :

- à la santé et à la sécurité au travail ;
- à la rémunération ;
- à la durée du travail ;
- au repos hebdomadaire et aux jours fériés.

Article 42

En vigueur étendu

Le salaire applicable à l'apprenti permanent varie en fonction de son âge et de sa progression dans le cycle de formation en application de la législation en vigueur.

Les parties signataires du présent accord rappellent que, conformément à la législation en vigueur, les ETT/ETTI doivent prendre en compte en pourcentage, s'il est supérieur, le salaire minimum conventionnel correspondant à l'emploi occupé, pour les apprentis permanents âgés de 21 ans et plus.

Article 43
En vigueur étendu

A. - Désignation du maître d'apprentissage

Un maître d'apprentissage doit être désigné au sein de l'ETT/ ETTI pour accompagner l'apprenti permanent.

Le salarié permanent au sein de l'ETT/ ETTI désigné pour être maître d'apprentissage doit être volontaire et justifier d'une expérience professionnelle d'au moins 2 ans en rapport avec la qualification visée par le diplôme ou le titre préparé.

Le maître d'apprentissage peut encadrer au maximum deux apprentis permanents. (1)

1. - Missions

Conformément à la réglementation en vigueur, le maître d'apprentissage a pour missions de :

- accueillir, aider, informer et guider les apprentis permanents ;
- organiser avec les salariés intéressés l'activité de ces apprentis dans l'ETT/ ETTI et contribuer à l'acquisition des savoir-faire professionnels ;
- veiller au respect de l'emploi du temps de l'apprenti ;
- assurer la liaison entre le CFA et l'ETT/ ETTI ;
- participer à l'évaluation du suivi de la formation.

2. - Valorisation de la fonction de maître d'apprentissage

Les partenaires sociaux de la branche considèrent que le développement du tutorat est de nature à accroître la qualité et l'efficacité des actions conduites dans le cadre des dispositifs de formation professionnelle tels que le contrat d'apprentissage permanent.

Pour favoriser l'exercice de la fonction de maître d'apprentissage, le salarié permanent doit avoir bénéficié au préalable d'une formation spécifique si nécessaire.

L'ETT/ ETTI prend également les mesures d'organisation et d'aménagement de la charge de travail nécessaires à l'accomplissement de la mission du maître d'apprentissage.

Les partenaires sociaux de la branche incitent les ETT/ ETTI à valoriser la fonction de maître d'apprentissage exercée par les salariés permanents notamment en matière de reconnaissance et de valorisation des compétences dans le cadre de l'entretien professionnel visé aux articles 54 et suivants du présent accord.

(1) Alinéa étendu sous réserve du respect des dispositions du 2e alinéa de l'article R. 6223-6 du code du travail.
(Arrêté du 16 février 2021 - art. 1)

Article 44
En vigueur étendu

Le financement du contrat d'apprentissage permanent est géré par la section paritaire professionnelle du travail temporaire au sein de l'OPCO sur la base des niveaux de prise en charge fixés par la CPNE de la branche en fonction du diplôme ou du titre à finalité professionnelle préparé.

Le niveau de prise en charge du contrat d'apprentissage permanent finance :

- les coûts pédagogiques ;
- les frais annexes de l'apprenti permanent pendant les périodes de formation dans les limites fixées par la réglementation en vigueur.

De plus, en application de la réglementation en vigueur :

- les coûts liés à la formation des maîtres d'apprentissage par les ETT/ETTI, sont pris en charge dans la limite de 15 € par heure de formation pour une durée maximale de 40 heures ;
- les coûts liés à l'exercice de la fonction de maître d'apprentissage sont pris en charge dans la limite de 230 € par mois et par apprenti pour une durée maximale de 12 mois.

Les dépenses de formation dont les frais annexes afférentes aux périodes de formation, non couvertes par le niveau de prise en charge, peuvent être financées, soit sur l'investissement formation des ETT/ETTI, soit, pour les ETT/ETTI de moins de 50 salariés, sur les fonds légaux mutualisés dédiés à ces ETT/ETTI dans les limites fixées par l'OPCO.

Un suivi spécifique de ces financements sera assuré au moins une fois par an par la CPNE de la branche.

Article 45
En vigueur étendu

La section paritaire professionnelle du travail temporaire réalisera annuellement un bilan du contrat d'apprentissage permanent qui comportera des éléments statistiques et des éléments qualitatifs portant notamment sur l'insertion professionnelle des bénéficiaires de ce contrat.

La section paritaire professionnelle du travail temporaire pourra, en tant que de besoin, faire réaliser des enquêtes auprès des salariés permanents bénéficiaires.

Ce bilan sera présenté à la CPNE de la branche.

Article 46

En vigueur étendu

L'objectif du contrat d'apprentissage intérimaire est de permettre à un jeune de suivre une formation générale, théorique et pratique, en vue d'acquérir une qualification professionnelle sanctionnée par un diplôme ou un titre enregistré au RNCP (Répertoire national des certifications professionnelles).

Le contrat d'apprentissage intérimaire permet de préparer :

- un diplôme professionnel de l'enseignement secondaire tels que notamment le certificat d'aptitude professionnelle (CAP), le baccalauréat professionnel ;
- un diplôme de l'enseignement supérieur tels que notamment le brevet de technicien supérieur (BTS), le diplôme universitaire de technologie (DUT), la licence professionnelle, le diplôme d'ingénieur, le diplôme d'école supérieure de commerce ;
- un titre à finalité professionnelle enregistré au RNCP, dont l'ensemble des titres professionnels relevant du ministère chargé de l'emploi.

Article 47

En vigueur étendu

L'ETT/ETTI peut proposer un contrat d'apprentissage intérimaire à un jeune âgé d'au moins 16 ans et jusqu'à 29 ans révolus.

Conformément à la législation en vigueur, la limite d'âge à 29 ans ne s'applique pas :

- aux personnes ayant la qualité de travailleur handicapé reconnue ;
- aux personnes ayant un projet de création ou de reprise d'entreprise ;
- aux apprentis qui concluent un nouveau contrat d'apprentissage conduisant à un niveau de diplôme supérieur à celui obtenu à l'issue du contrat ou de la période d'apprentissage précédent.

Article 48

En vigueur étendu

A.-Contenu

Le contrat d'apprentissage intérimaire alterne des périodes d'enseignements théoriques généraux, technologiques et professionnels mise en oeuvre en centre de formation d'apprentis (CFA) et des périodes d'application pratique en entreprise utilisatrice en relation avec le titre ou diplôme préparé.

B.-Durée

Le contrat d'apprentissage intérimaire peut être conclu :

- pour une durée limitée ;
- pour une durée indéterminée. Dans ce cas l'apprenti intérimaire débute son contrat à durée indéterminée par une période d'apprentissage.

La durée du contrat d'apprentissage intérimaire, lorsqu'il est conclu pour une durée limitée, ou de la période d'apprentissage, lorsque le contrat d'apprentissage est conclu pour une durée indéterminée, varie entre 6 mois et 3 ans, sous réserve des cas de prolongation prévus par la législation en vigueur.

Cette durée est égale à la durée du cycle de formation préparant à la qualification qui fait l'objet du contrat.

Conformément à la réglementation en vigueur, la durée de la formation dispensée dans les CFA ne peut être inférieure à 400 heures par an en moyenne sur les années d'application du contrat.

Article 49

En vigueur étendu

A.-Conclusion du contrat d'apprentissage intérimaire

L'ETT/ETTI conclut avec l'apprenti intérimaire :

- un contrat d'apprentissage intérimaire dans le cadre de la législation et réglementation en vigueur ;
- un contrat de mission dont le motif de recours est « formation professionnelle en apprentissage » en application des articles L. 1251-7 et L. 6226-1 du code du travail. Ce contrat de mission apprentissage couvre les périodes de formation et les périodes de missions réalisées dans une ou plusieurs entreprises utilisatrices. La durée minimale de chaque mission ne peut être inférieure à 6 mois : le temps consacré aux enseignements dispensés en CFA étant pris en compte dans cette durée.

L'ETT/ETTI s'engage à fournir une ou des missions au salarié intérimaire en relation avec l'objectif de certification visé au contrat.

L'apprenti intérimaire s'engage à travailler pour le compte de l'ETT/ETTI dans une ou des entreprises utilisatrices, à suivre la formation prévue au contrat et à se présenter aux évaluations et aux épreuves de validation.

Le contrat d'apprentissage intérimaire peut comporter une période de suspension, correspondant à une période de fermeture de l'entreprise utilisatrice, sans que celle-ci ait pour conséquence que la durée effective du contrat soit inférieure à 6 mois. Dans ce cas, l'ETT/ETTI s'engage à rechercher une ou des missions qui couvrent la période, l'apprenti intérimaire concerné étant prioritaire sur les missions disponibles. Sur sa demande, elle peut verser à l'apprenti intérimaire l'indemnité compensatrice de congés payés correspondant aux droits acquis par l'apprenti.

B.-Visite médicale

L'apprenti intérimaire doit passer la visite d'information et de prévention avant l'expiration d'un délai de 2 mois à compter de sa date d'embauche, selon des modalités fixées par la réglementation en vigueur.

C.-Période d'essai

Le contrat d'apprentissage intérimaire peut être rompu, sans aucun motif particulier ni aucune indemnité, par l'apprenti ou l'employeur jusqu'à l'échéance des 45 premiers jours consécutifs ou non de formation pratique en entreprise utilisatrice effectuée par l'apprenti. Le temps passé en centre de formation n'est pas pris en compte.

D.-Mobilité à l'étranger

L'article R. 6226-4 du code du travail interdit de dispenser une partie de la formation pratique de l'apprentissage intérimaire à l'étranger y compris dans une entreprise utilisatrice localisée dans un État membre de l'Union européenne.

Cette interdiction constitue un réel frein au développement du contrat d'apprentissage intérimaire dans la branche du travail temporaire en ne permettant pas, contrairement au droit commun, la réalisation d'une partie de la formation pratique hors de France.

Les partenaires sociaux se réuniront en vue d'étudier les moyens permettant la levée de cette interdiction.

Article 50

En vigueur étendu

Le salaire applicable à l'apprenti intérimaire varie en fonction de son âge et de sa progression dans le cycle de formation en application de la législation en vigueur.

Pendant la durée d'exécution du contrat d'apprentissage intérimaire, la rémunération perçue par l'apprenti intérimaire ne peut être inférieure à celle que percevrait dans l'entreprise utilisatrice un apprenti préparant le même titre ou diplôme, en application de l'article L. 1251-18 du code du travail.

Article 51

En vigueur étendu

A.-Désignation du maître d'apprentissage au sein de l'ETT/ETT

Un maître d'apprentissage doit être désigné au sein de l'ETT/ETTI pour accompagner chaque apprenti en contrat d'apprentissage intérimaire.

Le salarié permanent désigné pour être maître d'apprentissage doit être volontaire et justifier d'une expérience professionnelle de 2 ans au sein d'une ETT/ETTI.

Le maître d'apprentissage au sein de l'ETT/ETTI peut suivre simultanément 5 apprentis au maximum.

1.-Missions

Conformément à la réglementation en vigueur, le maître d'apprentissage au sein de l'ETT/ETTI a pour missions de :

- suivre l'apprenti intérimaire tout au long de sa formation ;
- veiller à sa progression en liaison avec le CFA et le maître d'apprentissage nommé au sein de l'entreprise utilisatrice.

2.-Valorisation de la fonction de maître d'apprentissage au sein de l'ETT/ETTI

Les partenaires sociaux de la branche considèrent que le développement du tutorat est de nature à accroître la qualité et l'efficacité des actions conduites dans le cadre des dispositifs de formation professionnelle tels que le contrat d'apprentissage intérimaire.

Pour favoriser l'exercice de la fonction de maître d'apprentissage, le salarié permanent au sein de l'ETT/ETTI doit avoir bénéficié au préalable d'une formation spécifique si nécessaire.

L'ETT/ETTI prend également les mesures d'organisation et d'aménagement de la charge de travail nécessaires à l'accomplissement de la mission du maître d'apprentissage.

Les partenaires sociaux de la branche incitent les ETT/ETTI à valoriser la fonction de maître d'apprentissage exercée par les salariés permanents notamment en matière de reconnaissance et de valorisation des compétences dans le cadre de l'entretien professionnel visé aux articles 54 et suivants du présent accord.

B.-Désignation du maître d'apprentissage au sein de l'entreprise utilisatrice

Un maître d'apprentissage doit être désigné au sein de l'entreprise utilisatrice pour accompagner l'apprenti intérimaire.

Le salarié permanent au sein de l'entreprise utilisatrice désigné pour être maître d'apprentissage doit être volontaire et justifier d'une expérience professionnelle d'au moins 2 ans en rapport avec la qualification visée par le diplôme ou le titre préparé.

Le maître d'apprentissage au sein de l'entreprise utilisatrice peut accueillir simultanément deux apprentis au maximum dont l'apprenti intérimaire.

1.-Missions

Conformément à la législation en vigueur, le maître d'apprentissage a pour mission de :

- contribuer à l'acquisition par l'apprenti intérimaire dans l'entreprise utilisatrice des compétences correspondant à la qualification visée et au titre ou diplôme en liaison avec le CFA et le maître d'apprentissage désigné au sein de l'ETT/ETTI.

Article 52

En vigueur étendu

Le financement du contrat d'apprentissage intérimaire est géré par la section paritaire professionnelle du travail temporaire au sein de l'OPCO sur la base des niveaux de prise en charge fixés par la CPNE de la branche en fonction du diplôme ou du titre à finalité professionnel préparé.

Le niveau de prise en charge du contrat d'apprentissage intérimaire finance :

- les coûts pédagogiques ;
- les frais annexes de l'apprenti intérimaire pendant les périodes de formation dès lors qu'ils ont fait l'objet d'une prise en charge par le CFA et dans les limites légales autorisées par la réglementation en vigueur.

De plus, en application de la réglementation en vigueur :

- les coûts liés à la formation des maîtres d'apprentissage par les ETT/ETTI, sont pris en charge dans la limite de 15 € par heure de formation pour une durée maximale de 40 heures ;
- les coûts liés à l'exercice de la fonction de maître d'apprentissage sont pris en charge dans la limite de 230 € par mois et par apprenti pour une durée maximale de 12 mois.

Les dépenses de formation afférentes aux périodes de formation, non couvertes par le niveau de prise en charge, peuvent être financées, soit sur l'investissement formation des ETT/ETTI, soit, pour les ETT/ETTI de moins de 50 salariés, sur les fonds légaux mutualisés dédiés à ces ETT/ETTI dans les limites fixées par l'OPCO.

S'agissant des frais annexes, afin de lever les freins périphériques à la réalisation du contrat d'apprentissage intérimaire et de libérer ainsi l'apprenti intérimaire et l'ETT/ETTI de tout surcoût lié à ces frais, les parties signataires du présent accord conviennent d'un financement dédié sur les fonds conventionnels selon des modalités arrêtées par le conseil d'administration du fonds professionnel pour l'emploi dans le travail temporaire (FPE-TT).

Un suivi spécifique de ces financements sera assuré au moins une fois par an par la CPNE de la branche.

Article 53

En vigueur étendu

La section paritaire professionnelle du travail temporaire réalisera annuellement un bilan du contrat d'apprentissage intérimaire qui comportera des éléments statistiques et des éléments qualitatifs portant notamment sur l'insertion professionnelle des bénéficiaires de ce contrat.

La section paritaire professionnelle du travail temporaire pourra, en tant que de besoin, faire réaliser des enquêtes auprès des salariés permanents bénéficiaires.

Ce bilan sera présenté à la CPNE de la branche.

Titre 3 Favoriser le maintien dans l'emploi par l'évolution et la valorisation des compétences des salariés de la branche

Chapitre 1er Les salariés concernés

En vigueur étendu

Face aux mutations socio-économiques liées aux évolutions technologiques et d'organisation du travail, les partenaires sociaux de la branche soulignent l'enjeu pour les ETT/ETTI d'identifier puis d'accompagner leurs salariés permanents et intérimaires dans l'évolution de leurs compétences devenues obsolètes et la sécurisation de leurs parcours professionnels.

L'accélération de ces évolutions entraîne un besoin d'actualisation et de développement réguliers des compétences techniques, réglementaires et comportementales des salariés de la branche qui doivent être intégrés dans les orientations stratégiques de l'ETT/ETTI et les objectifs du plan de développement des compétences.

Dans le cadre de la fixation de leurs orientations stratégiques, les ETT/ETTI pourront notamment s'appuyer sur les études de l'Observatoire de l'Intérim et du Recrutement (OIR), l'observatoire de la branche, portant sur les métiers en mutation et les compétences attendues.

Chapitre 2 Les outils mobilisables en vue d'analyser les compétences et les besoins d'évolution des salariés permanents et intérimaires

Section 1 L'entretien professionnel

Sous-Section 1 L'entretien professionnel des salariés permanents

Article 54

En vigueur étendu

L'objectif pour les entreprises et les salariés de s'inscrire dans une logique de parcours professionnel suppose :

- que les entreprises informent les salariés sur les évolutions prévisibles des activités, des emplois et des compétences ;
- que les salariés puissent être acteurs de leur évolution professionnelle.

Pour atteindre ces objectifs, à l'occasion de son embauche, le salarié permanent est informé qu'il bénéficie tous les 2 ans d'un entretien professionnel avec son employeur consacré à ses perspectives d'évolution professionnelle, notamment en termes de qualifications et d'emploi, dans les conditions légales en vigueur.

Cet entretien ne porte pas sur l'évaluation du travail du salarié permanent. Il n'est donc pas confondu avec les entretiens annuels d'appréciation, même s'il peut se tenir à leur suite.

Pour les ETT/ETTI de 300 salariés et plus, soumises à l'obligation de négocier tous les 3 ans un accord sur la gestion des emplois et des parcours professionnels en application de la réglementation en vigueur, l'entretien professionnel constitue l'un des outils RH permettant à l'employeur de faire le point sur la situation des salariés et des emplois qu'ils occupent.

Article 55

En vigueur étendu

Cet entretien a lieu à l'initiative de l'employeur. Il peut éventuellement être réalisé par un prestataire RH externe.

Cet entretien professionnel, qui donne lieu à la rédaction d'un document dont une copie est transmise par tout moyen au salarié, est proposé systématiquement au salarié permanent qui reprend son activité à l'issue :

- d'un congé de maternité ;
- d'un congé parental d'éducation ;
- d'un congé de proche aidant ;
- d'un congé d'adoption ;
- d'un congé sabbatique ;
- d'une période de mobilité volontaire sécurisée, mentionnée à l'article L. 1222-12 du code du travail ;
- d'une période d'activité à temps partiel au sens de l'article L. 1225-47 du code du travail ;
- d'un arrêt longue-maladie prévu à l'article L. 324-1 du code de la sécurité sociale ;
- ou à l'issue d'un mandat syndical.

À l'initiative du salarié permanent, cet entretien peut avoir lieu à une date antérieure à la reprise de poste.

Article 56

En vigueur étendu

L'entretien professionnel peut porter, sans que cela soit impératif ni exhaustif, sur les points suivants :

- l'évolution envisageable de l'emploi occupé par le salarié à 2 ans ou de sa qualification ;
- l'évolution envisageable du salarié à 2 ans ;
- les compétences développées depuis 2 ans ;
- les compétences à développer dans les 2 ans ;
- les parcours du salarié dans l'entreprise ;
- les formations suivies et leur impact sur la situation du salarié.

Au cours de cet entretien, le salarié permanent doit également recevoir des informations relatives :

- à la validation des acquis de l'expérience ;
- à l'activation par le salarié de son compte personnel de formation ;
- aux abondements de ce compte que l'employeur est susceptible de financer ;
- au conseil en évolution professionnelle.

Tous les 6 ans, l'entretien professionnel dresse un état des lieux récapitulatif du parcours professionnel du salarié permanent. Cette durée s'apprécie par référence à l'ancienneté du salarié permanent dans l'entreprise.

Cet état des lieux, qui donne lieu à la rédaction d'un document dont une copie est transmise par tout moyen au salarié permanent, permet de vérifier que le salarié permanent a bénéficié au cours des 6 dernières années des entretiens professionnels tous les 2 ans et d'apprécier s'il a :

- suivi au moins une action de formation ;
- acquis des éléments de certification par la formation ou par une validation des acquis de son expérience ;
- bénéficié d'une progression salariale ou d'une progression professionnelle.

Article 57

En vigueur étendu

Dans les ETT/ETTI d'au moins 50 salariés, lorsque, au cours des 6 dernières années, le salarié permanent n'a pas bénéficié des entretiens prévus et d'au moins une action de formation autre que celle nécessaire à l'exercice de son activité, son compte personnel de formation est abondé d'un montant de 3 000 € en application des dispositions légales et réglementaires en vigueur.

L'employeur verse cette somme à la Caisse des dépôts et consignations qui en assure la gestion, en application des dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Sous-section 2 L'entretien professionnel des salariés intérimaires

Article 58

En vigueur étendu

Les salariés intérimaires titulaires d'un contrat de travail à durée indéterminée bénéficient d'un entretien professionnel dans les conditions légales en vigueur.

Article 59

En vigueur étendu

Pour les salariés intérimaires en contrat de mission, les partenaires sociaux de la branche entendent reconduire le dispositif conventionnel mis en place par l'accord formation du 26 septembre 2014.

A.-Finalité de l'entretien professionnel conventionnel

L'entretien professionnel conventionnel a pour objet d'aborder les évolutions professionnelles envisageables en termes d'emploi et de qualification.

Il doit permettre au salarié intérimaire de faire le point sur :

- ses compétences actuelles ;
- ses souhaits d'évolution ;
- les moyens d'accès à la formation ;

- ses souhaits d'utilisation du compte personnel de formation ;
- les éventuels freins périphériques à l'emploi (notamment mobilité, logement, garde d'enfants).

B.-Modalités de mise en oeuvre de l'entretien professionnel conventionnel

Les ETT/ETTI doivent proposer un entretien professionnel aux salariés intérimaires justifiant dans la même entreprise d'une ancienneté de 1 600 heures sur 2 années dont au moins 800 heures la 2e année civile.

Il peut se dérouler au choix de l'ETT/ETTI pendant une mission ou à l'issue de cette dernière. Lorsqu'il est réalisé durant la mission et pendant le temps de travail, il donne lieu à un maintien de la rémunération.

Afin de favoriser l'accès à l'entretien professionnel en dehors de la mission ou en dehors du temps de travail pendant une mission, l'ETT/ETTI verse au salarié intérimaire une indemnisation forfaitaire globale égale à une heure et demie du salaire de base, calculé sur le salaire de la dernière mission. Ce montant soumis aux cotisations sociales fait partie de l'investissement formation de l'ETT/ETTI.

Sous-section 3 Suivi de l'entretien professionnel par l'observatoire de l'intérim et du recrutement (OIR)

En vigueur étendu

Les parties signataires du présent accord confient à l'observatoire de l'intérim et du recrutement (OIR) le soin de faire des propositions de suivi des entretiens professionnels des salariés permanents et des salariés intérimaires.

Ces indicateurs de suivi pourront être intégrés dans le rapport annuel de la branche.

Section 2 Le plan de développement des compétences

Sous-section 1 Principes

En vigueur étendu

Les partenaires sociaux de la branche considèrent le plan de développement des compétences comme un outil stratégique permettant la progression des salariés, favorisant leur fidélisation et le développement de leurs compétences, pour faire face aux évolutions technologiques, organisationnelles ou socio-économiques.

Élaboré par l'employeur, le plan de développement des compétences est la traduction opérationnelle de la politique de formation de l'entreprise et regroupe l'ensemble des actions de formation décidées par l'employeur et organisées au bénéfice des salariés.

Conformément à la législation en vigueur, et en l'absence d'accord d'entreprise, le comité social et économique (CSE) est consulté sur le plan de développement des compétences dans le cadre :

- de la consultation sur les orientations stratégiques de l'entreprise ;
- de la consultation sur la politique sociale de l'entreprise.

Dans ce cadre, lors de la consultation sur la politique sociale de l'entreprise, l'employeur met à la disposition du CSE notamment :

- les informations sur l'évolution de la formation, sur le nombre et les conditions d'accueil des stagiaires, sur l'apprentissage ;
- les informations sur le plan de développement des compétences du personnel de l'entreprise ;
- les informations sur la mise en oeuvre des contrats de professionnalisation et du compte personnel de formation ;
- les informations sur la mise en oeuvre des entretiens professionnels et de l'état des lieux récapitulatif.

Sous-section 2 Contenu

Article 60

En vigueur étendu

Selon la législation en vigueur, une action de formation se définit comme un parcours pédagogique permettant d'atteindre un objectif professionnel et le cas échéant une certification ou une qualification.

Cette action de formation peut être réalisée :

- en tout ou partie à distance ;
- en situation de travail.

A.-Action de formation organisée en tout ou partie à distance

Lorsque l'action de formation est réalisée en tout ou partie à distance les conditions suivantes doivent être réunies :

- l'existence d'une assistance technique et pédagogique appropriée pour accompagner le bénéficiaire de la formation dans le déroulement de son parcours ;
- une information du bénéficiaire sur les activités pédagogiques à effectuer à distance et leur durée moyenne ;
- la mise en place d'évaluations qui jalonnent ou concluent l'action de formation.

B.-Action de formation réalisée en situation de travail

Lorsqu'une action de formation est réalisée en situation de travail, les parties signataires du présent accord sont attachées à ce que l'ensemble des prescriptions légales encadrant la réalisation de la formation soit appliqué.

Ainsi la mise en oeuvre d'une action de formation en situation de travail doit respecter les étapes suivantes :

- une analyse de l'activité de travail pour, le cas échéant, l'adapter à des fins pédagogiques ;

- la désignation préalable d'un formateur pouvant exercer une fonction tutorale ;
- la mise en place de phases réflexives, distinctes des mises en situation de travail et destinées à utiliser à des fins pédagogiques les enseignements tirés de la situation de travail, qui permettent d'observer et d'analyser les écarts entre les attendus, les réalisations et les acquis de chaque mise en situation afin de consolider et d'explicitier les apprentissages ;
- des évaluations spécifiques des acquis de la formation qui jalonnent ou concluent l'action.

S'agissant des salariés intérimaires, les conditions de mise en oeuvre de la formation en situation de travail doivent s'inscrire dans le cadre des principes définis aux articles 62 et suivants du présent accord.

Article 61

En vigueur étendu

Le plan de développement des compétences est structuré autour des formations suivantes :

- les actions de formation obligatoires qui conditionnent l'exercice d'une activité ou d'une fonction en application d'une convention internationale ou de dispositions légales et réglementaires :
 - ces actions de formation constituent nécessairement un temps de travail effectif et donnent lieu pendant leur réalisation au maintien de la rémunération par l'employeur ;
 - les autres actions qui ne constituent pas des formations obligatoires au sens de la législation en vigueur. Pour ce type d'action, deux cas de figure sont à distinguer :
 - lorsque l'action est réalisée pendant le temps de travail, elle est assimilée à du temps de travail effectif et donne lieu au maintien de la rémunération par l'employeur ;
 - en revanche, si l'action de formation est réalisée en dehors du temps de travail, elle n'est pas assimilée à du temps de travail effectif et ne donne pas lieu au maintien de la rémunération.

L'employeur peut proposer à un salarié permanent de suivre une action de formation non obligatoire en dehors du temps de travail à condition d'avoir au préalable recueilli son accord écrit. Une fois l'accord donné, le salarié dispose de 8 jours pour se rétracter. De plus, la durée de l'action de formation réalisée en dehors du temps de travail est limitée par salarié à 30 heures par an ou à 2 % du forfait pour le salarié en forfait jours ou en heures sur l'année visés à l'article L. 3121-63 du code du travail.

Sous-section 3 Spécificités des salariés intérimaires

Article 62

En vigueur étendu

Tout employeur est responsable de l'adaptation au poste de travail des salariés qu'il emploie et des moyens permettant d'accompagner l'évolution de l'emploi et/ou le maintien dans l'emploi.

Pour les salariés intérimaires, l'adaptation au poste, à l'instar de ce que le code du travail prévoit expressément en matière de formation à la sécurité (l'article L. 4141-2 du code du travail), relève de l'entreprise utilisatrice qui est responsable des conditions d'exécution du travail. En matière de travail temporaire, l'ETT/ETTI n'est donc responsable que de l'adaptation à l'emploi.

En revanche, relèvent de la responsabilité des ETT/ETTI :

- les actions de formation liées à l'acquisition de compétences transverses, non spécifiques à un poste de travail permettant d'occuper les emplois correspondant à la qualification du salarié intérimaire ;
- les actions permettant au salarié intérimaire d'acquérir des compétences qui vont au-delà de sa qualification.

Article 63

En vigueur étendu

Le salarié intérimaire est susceptible de suivre une action de formation, au titre du plan de développement des compétences de l'ETT/ETTI, pendant une mission ou en dehors d'une mission.

A.-Action de formation réalisée pendant une mission

Lorsque l'action de formation est réalisée pendant une mission, elle se déroule dans le cadre d'un contrat de mission formation visé à l'article L. 1251-57 du code du travail, qui suspend la mission. Durant le contrat de mission formation, le salarié intérimaire perçoit une rémunération correspondant au salaire de la mission en cours.

B.-Action de formation réalisée en dehors d'une mission

Lorsque l'action de formation s'insère entre des missions, le salarié intérimaire bénéficie d'un contrat de mission formation visé à l'article L. 1251-57 du code du travail et perçoit à ce titre une rémunération correspondant au salaire de la dernière mission ou au moins égale au salaire minimum de croissance (Smic) à défaut de mission dans les 12 derniers mois.

C.-Salarié intérimaire titulaire d'un contrat de travail à durée indéterminée

Pour le salarié intérimaire titulaire d'un contrat de travail à durée indéterminée, l'action de formation suivie dans le cadre du plan de développement des compétences de l'ETT/ETTI, se déroule dans le cadre d'une lettre de mission formation, qui suspend l'exécution du contrat de travail.

Durant l'action de formation, le salarié intérimaire en contrat à durée indéterminée 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.

D.-Calcul de la rémunération versée pendant un contrat de mission formation ou d'une lettre de mission formation

Pour déterminer le salaire de la dernière mission ou de la mission en cours versée pendant la période de formation, il y a lieu de prendre en compte, le salaire brut horaire de base, les primes présentant un caractère de généralité, de constance et de fixité (par exemple la prime du 13e mois) ainsi que, le cas échéant, les primes et indemnités liées à la durée du travail.

Ne sont pas pris en compte :

- les primes et indemnités liées aux conditions de travail (par exemple : travail de nuit, prime de froid, travail en équipe) ;
- l'indemnité de fin de mission ;
- l'indemnité compensatrice de congés payés ;
- les remboursements des frais professionnels.

L'indemnité compensatrice de congés payés est versée à la fin du contrat de mission formation dans les conditions prévues à l'article L. 1251-19 du code du travail. L'indemnité de fin de mission n'est pas due en application de l'article L. 1251-33 du code du travail.

Sous-section 4 Cadre d'intervention des actions de formation réalisées en entreprise utilisatrice

Article 64

En vigueur étendu

Dans le cadre de la mobilisation du plan de développement des compétences, l'entreprise utilisatrice peut être le lieu de formation et les salariés intérimaires peuvent être amenés à participer à des actions de formation en entreprise utilisatrice ouvertes aux salariés permanents de ces entreprises.

Cependant, les parties signataires du présent accord soulignent que l'action de formation réalisée au sein d'une entreprise utilisatrice ne peut donner lieu à un contrat de mission formation ou une lettre de mission formation pour les salariés intérimaires en contrat à durée indéterminée, que si elle répond strictement à la définition d'une action de formation au sens de la législation en vigueur, ainsi qu'aux prescriptions légales requises pour la réalisation de la formation en situation de travail.

Les actions réalisées en entreprise utilisatrice et relatives à la découverte de l'entreprise, la visite des postes, les règles de sécurité propres à l'entreprise utilisatrice, la montée en cadence, ne peuvent faire l'objet d'un contrat ou d'une lettre de mission formation et sont à la charge de l'entreprise utilisatrice dans le cadre d'un contrat de mission ou d'une lettre de mission.

Article 65

En vigueur étendu

L'organisme de formation a l'entière responsabilité de l'action de formation qui se déroule dans les locaux de l'entreprise utilisatrice. Il lui appartient, notamment, de s'assurer que les conditions d'hygiène et de sécurité sur les lieux de formation ne font pas courir de risques aux stagiaires. Dans tous les cas, les salariés intérimaires doivent disposer des équipements de protection collectifs et individuels adaptés et requis, remis par l'entreprise utilisatrice et/ ou par l'organisme de formation.

En cas d'accident du travail, pendant la formation, il appartient à l'organisme de formation, conformément aux articles R. 6342-3 du code du travail et R. 412-5 du code de la sécurité sociale, de faire les déclarations nécessaires auprès des services compétents. L'ETT/ ETTI doit être immédiatement informée de tout accident du travail quelle qu'en soit la gravité : il lui incombe de procéder aux démarches nécessaires auprès de l'organisme assurant la couverture prévoyance complémentaire des salariés intérimaires.

Sous-section 5 La prise en charge des actions de formation réalisées dans le cadre du plan de développement des compétences

Article 66

En vigueur étendu

Les actions de formation mises en oeuvre dans le cadre du plan de développement des compétences d'une ETT/ETTI de 50 salariés et plus peuvent être financées soit sur les fonds conventionnels, soit sur l'investissement formation des ETT/ETTI.

Article 67

En vigueur étendu

Le financement des actions des formations mises en oeuvre dans le cadre du plan de développement des compétences des ETT/ETTI de moins de 50 salariés est géré par la section paritaire professionnelle du travail temporaire au sein de l'OPCO en fonction des critères de prises en charge définies par le conseil d'administration de l'OPCO.

Ce financement couvre tout ou partie des dépenses suivantes :

- les coûts pédagogiques ;
- la rémunération du salarié dans la limite du coût horaire du Smic par heure de formation ;
- les frais de transport, de restauration et d'hébergement afférents à la formation suivie.

Les dépenses de formation non couvertes peuvent être financées soit sur les fonds conventionnels, soit sur l'investissement formation des ETT/ETTI.

Chapitre 3 Les dispositifs concourant à la reconnaissance des compétences et à l'évolution dans l'emploi des salariés permanents et intérimaires

Section 1 La reconversion ou promotion par alternance (Pro-A)

Article 68

En vigueur étendu

Conformément à la législation en vigueur, la reconversion ou promotion par alternance dite « Pro-A », a pour objet de permettre à un salarié de changer de métier ou de profession, ou de bénéficier d'une promotion sociale ou professionnelle par des actions de formation ou par des actions permettant de faire valider les acquis de l'expérience.

La Pro-A associe des enseignements théoriques généraux, professionnels et technologiques dispensés dans un organisme de formation ou par l'ETT/ETTI lorsqu'elle dispose d'un service de formation interne, et l'acquisition d'un savoir-faire par l'exercice en ETT/ETTI d'une ou plusieurs activités professionnelles en relation avec les qualifications recherchées.

Article 69

En vigueur étendu

L'ETT/ETTI peut proposer une reconversion ou une promotion par alternance à un salarié permanent titulaire d'un contrat à durée indéterminée et un salarié intérimaire titulaire d'un contrat à durée indéterminée, dont le niveau de qualification n'excède pas un niveau déterminé réglementairement.

Lorsque la Pro-A est réalisée en vue d'une promotion sociale ou professionnelle, elle doit permettre au salarié d'atteindre un niveau de qualification supérieure ou identique à celui qu'il détient au moment de sa demande de promotion.

En revanche, lorsque la Pro-A est mise en oeuvre dans le cadre d'une reconversion, aucune condition de niveau de qualification à l'issue de la période en alternance n'est exigée.

Article 70

En vigueur étendu

La période de reconversion ou de promotion par alternance vise l'acquisition :

- du socle commun de connaissance et de compétences professionnelles (certificat CléA) et CléA numérique ;
- des certifications enregistrées au RNCP et répertoriées dans une liste dans le cadre d'un accord de branche étendu. Cette liste doit intégrer dans son contenu des éléments d'analyse permettant de justifier les choix des certifications professionnelles retenues au vu des constats ou anticipations de mutations de l'activité et du risque d'obsolescence des compétences des salariés visés.

Les actions de formation complémentaires à la validation des acquis de l'expérience visant l'acquisition des certifications déterminées dans l'accord de branche étendu sont également éligibles à la période de reconversion ou de promotion par alternance.

Les partenaires sociaux de la branche confient à la CPNE de la branche le soin d'élaborer, dans le respect des prescriptions légales en vigueur, cette liste de certifications éligibles pour les salariés permanents en contrat à durée indéterminée et les salariés intérimaires en contrat à durée indéterminée, en s'appuyant le cas échéant sur les travaux menés par l'observatoire de l'intérim et du recrutement (OIR), l'observatoire de la branche, et sur les analyses de la section paritaire professionnelle du travail temporaire.

Article 71

En vigueur étendu

La durée minimale de la période de reconversion ou de promotion par alternance est comprise entre 6 et 12 mois.

Cette durée peut être prolongée jusqu'à 36 mois pour les publics prioritaires suivants :

- les jeunes âgés de 16 à 25 ans révolus qui n'ont pas validé un second cycle de l'enseignement secondaire et qui ne sont pas titulaires d'un diplôme de l'enseignement technologique ou professionnel ;
- les personnes inscrites depuis plus de 1 an sur les listes des demandeurs d'emploi ;
- les personnes bénéficiaires des minima sociaux ou ayant bénéficié d'un contrat unique d'insertion.

Les actions de formation prévues dans le cadre de la Pro-A sont d'une durée comprise entre 15 % et 25 % de la durée totale de la période, sans pouvoir être inférieures à 150 heures.

Article 72

En vigueur étendu

La mise en place d'une période de reconversion ou de promotion par alternance fait l'objet d'un avenant au contrat de travail du salarié précisant la durée et l'objet de l'action de formation. Cet avenant est déposé auprès de l'OPCO.

Les actions de formation réalisées dans le cadre d'une Pro-A peuvent se dérouler :

- soit pendant le temps de travail avec maintien de la rémunération du salarié. Pour le salarié intérimaire en contrat à durée indéterminée, la rémunération 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 ;
- soit en tout ou partie en dehors du temps de travail, à l'initiative du salarié ou de l'employeur, dans les conditions fixées par la réglementation en vigueur.

Le salarié permanent titulaire d'un contrat à durée indéterminée et le salarié intérimaire titulaire d'un contrat à durée indéterminée bénéficiaires d'une Pro-A doivent être accompagnés par un tuteur.

Pour favoriser l'exercice de la fonction tutorale, le tuteur doit avoir bénéficié d'un accompagnement et d'une formation spécifique si nécessaire.

Article 73

En vigueur étendu

Le financement de la Pro-A est géré par la section paritaire professionnelle du travail temporaire sur les fonds provenant de l'enveloppe alternance au sein de l'OPCO.

Le forfait de prise en charge Pro-A est fixé à 17 € de l'heure et finance en tout ou partie :

- les actions de positionnement, d'évaluation et d'accompagnement mises en oeuvre par un organisme de formation externe ;
- les coûts pédagogiques, les frais annexes du salarié pendant les périodes de formation ;
- les salaires dans les limites fixées par voie réglementaire.

Dans les 6 mois suivant l'entrée en vigueur de la liste déterminée par la CPNE de la branche, un bilan spécifique de l'impact de ce forfait sera réalisé par la CPNE de la branche. Au vu du bilan, la CPNE de la branche pourra le cas échéant modifier le forfait de la Pro-A.

Section 2 Le compte personnel de formation

Article 74

En vigueur étendu

Le compte personnel de formation est un droit attaché à la personne et destiné à lui conférer des moyens d'évoluer professionnellement et de sécuriser son parcours professionnel, notamment en progressant d'au moins un niveau de qualification au cours de sa vie professionnelle.

Il permet de suivre une action de formation certifiante conforme à ses aspirations professionnelles et considérée comme utile aux besoins prévus de l'économie. Comptabilisé en euros, le contenu du compte demeure acquis par la personne en cas de changement de situation professionnelle ou de perte d'emploi. Le compte ne peut être mobilisé qu'avec l'accord exprès de son titulaire et le refus ne constitue pas une faute.

Pour bénéficier de son compte personnel de formation, le salarié doit au préalable ouvrir un compte sur la plate-forme dédiée « www.moncompteactivite.gouv.fr » qui permet la gestion des droits inscrits sur le compte personnel de formation par la Caisse des dépôts et consignations.

À l'occasion de l'entretien professionnel visé aux articles 54 et suivants du présent accord, le salarié est informé des modalités d'activation de son compte personnel de formation sur la plate-forme dédiée. Lors de son inscription sur cette plate-forme, le salarié peut recenser ses expériences professionnelles, son parcours de formation et ses compétences et pourra y accéder à tout moment en consultant l'onglet « mon profil ».

Article 75

En vigueur étendu

Les formations éligibles au compte personnel de formation sont consultables sur moncompteactivite.gouv.fr, dans l'onglet « Liste de certifications éligibles ».

Selon les dispositions légales en vigueur, les formations éligibles sont :

- les actions de formations sanctionnées par :
 - les certifications professionnelles enregistrées au répertoire national (RNCP), comprenant notamment les CQP (certification de qualification professionnelle) ;
 - les attestations de validation de blocs de compétences ;
 - les certifications et habilitations enregistrées dans le répertoire spécifique comprenant notamment la certification relative au socle de connaissance et de compétences professionnelles ;
- les actions permettant de faire valider les acquis de l'expérience ;
- les bilans de compétences ;
- la préparation de l'épreuve théorique du code de la route et de l'épreuve pratique du permis de conduire des véhicules du groupe léger et du groupe lourd ;
- les actions de formation d'accompagnement et de conseil dispensées aux créateurs ou repreneurs d'entreprises ayant pour objet de réaliser leur projet de création ou de reprise d'entreprise et de pérenniser l'activité de celle-ci ;
- les actions de formation destinées à permettre aux bénévoles et aux volontaires en service civique d'acquérir les compétences nécessaires à l'exercice de leurs missions. Seuls les droits acquis au titre du compte d'engagement citoyen peuvent financer ces actions.

Article 76

En vigueur étendu

Les parties signataires du présent accord encouragent les ETT/ETTI à prévoir, par accord collectif d'entreprise, des modalités d'abondement du compte plus favorables, si le compte personnel de formation s'inscrit dans un parcours de formation coconstruit, lorsque le coût de cette formation est supérieur au montant des droits inscrits sur le compte ou aux plafonds d'utilisation.

Un effort particulier pourra être fait pour les salariés considérés comme prioritaires par l'ETT/ETTI dans le cadre de sa gestion des emplois et des parcours professionnels.

Titre 4 Faciliter la reconversion professionnelle des salariés intérimaires victimes d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle par un accompagnement spécifique

Chapitre 1er Le contrat d'alternance de reconversion

Article 77

En vigueur étendu

Dans le prolongement de l'accord du 3 mars 2017 relatif à la santé et à la sécurité au travail dans le travail temporaire, les partenaires sociaux de la branche conviennent de renforcer l'accompagnement des salariés intérimaires victimes d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle dans leur reconversion professionnelle, par la mise en place d'un dispositif spécifique : le contrat d'alternance de reconversion.

L'objectif du contrat d'alternance de reconversion 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 le développement des compétences, la qualification ou la certification.

En vue de renforcer l'information des salariés intérimaires victimes d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle sur l'ensemble des actions et services qui leur sont proposés par la branche, les parties signataires du présent accord confient à la CPNSSST, l'organisation de la communication sur la mise en place de ce dispositif spécifique en coordination avec le fonds d'action sociale travail temporaire (FASTT).

Article 78

En vigueur étendu

L'ETT/ETTI peut proposer le contrat d'alternance de reconversion sans condition d'ancienneté :

- aux salariés intérimaires ayant été victimes d'un accident du travail, de trajet ou d'une maladie professionnelle survenu durant leur contrat de mission ou contrat à durée indéterminée, y compris les salariés intérimaires déclarés inaptes, et ayant bénéficié de l'accompagnement par le service SOS accident du travail du fonds d'action sociale du travail temporaire (FASTT).

Article 79

En vigueur étendu

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

- une période de formation qui peut être réalisée en continu ou en discontinu ;
- une ou plusieurs missions de travail temporaire permettant de mettre en pratique les acquis de cette formation, d'une durée totale au moins égale à 1/3 de la durée de formation, que l'ETT/ETTI s'engage à proposer au salarié intérimaire, dans les 3 mois qui suivent la fin de la formation.

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

L'OPCO peut rencontrer, à la demande de la section paritaire professionnelle du travail temporaire, l'organisme de formation, les stagiaires, ainsi que l'ETT/ETTI pour réaliser un bilan qualitatif de l'action de formation et un bilan des situations professionnelles des salariés intérimaires à la suite de la formation.

Article 80

En vigueur étendu

Durant le contrat, le salarié intérimaire suit des enseignements théoriques généraux, professionnels et technologiques.

La formation doit être sanctionnée :

- par une certification enregistrée au répertoire national des certifications professionnelles, soit acquise en totalité, soit acquise partiellement par blocs de compétences ;
- par 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 ;
- par une qualification reconnue dans une convention collective de branche.

À 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.

Article 81

En vigueur étendu

Pendant la période de formation, le salarié intérimaire est titulaire d'un contrat de mission formation ou d'une lettre de mission formation pour celui en contrat à durée indéterminée, établi dans les conditions visées à l'article L. 1251-57 du code du travail.

Pour le salarié intérimaire titulaire d'un contrat de mission formation, la rémunération versée durant la période de formation correspond au salaire de la dernière mission ou est au moins égale au salaire minimum de croissance (Smic) à défaut de mission dans les 12 derniers mois.

Pour le salarié intérimaire en contrat à durée indéterminée, la rémunération 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.

Pendant les périodes de missions, le salarié intérimaire est titulaire d'un contrat de mission ou d'une lettre de mission pour celui en contrat à durée indéterminée, établi dans les conditions de l'article L. 1251-7 du code du travail. La rémunération du salarié est fixée conformément aux dispositions de l'article L. 1251-18 du code du travail.

Article 82

En vigueur étendu

Le financement du contrat d'alternance de reconversion est géré par la section paritaire professionnelle du travail temporaire au sein de l'OPCO, sur les fonds provenant de l'enveloppe légale de 0,3 % telle que visée à l'article 94 du présent accord.

Une ligne budgétaire correspondant à 10 % du montant de ces fonds sera affectée au financement de ce dispositif.

Le financement couvrira tout ou partie des coûts pédagogiques, des salaires et des frais annexes du salarié intérimaire pendant les périodes de formation.

L'ensemble des 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.

La section paritaire professionnelle du travail temporaire suivra la mise en oeuvre de ce dispositif, en lien notamment avec le service SOS accident du travail du FASTT pour les publics concernés et présentera annuellement à la CPNE de la branche un bilan quantitatif et qualitatif.

Au vu du bilan présenté, la CPNE de la branche pourra modifier le cas échéant les conditions de prise en charge du dispositif.

Chapitre 2 Le bilan de reconversion

Article 83

En vigueur étendu

Afin de soutenir les salariés intérimaires en arrêt de travail suite à un accident du travail, de trajet ou une maladie professionnelle dans l'élaboration de leur projet professionnel et/ou de formation, un bilan de reconversion peut leur être prescrit par le fonds d'action sociale du travail temporaire (FASTT).

Ce bilan permet de prendre en considération les problématiques médico-sociales de chaque salarié intérimaire et d'impulser une réflexion sur les perspectives du retour à l'emploi dans le respect du rythme des soins et des problématiques de santé.

Article 84

En vigueur étendu

Le bilan de reconversion sera financé sur les fonds mutualisés issus de la contribution conventionnelle visée à l'article 95 du présent accord, selon des modalités de gestion fixées par le conseil d'administration du FPE-TT.

Le Fonds d'action sociale du travail temporaire (FASTT) produira annuellement un bilan sur la mise en oeuvre du bilan de reconversion qui sera présenté au conseil d'administration du FPE-TT.

Titre 5 Accompagner la branche par une gouvernance efficiente

Chapitre 1er La commission paritaire nationale pour l'emploi (CPNE)

En vigueur étendu

La CPNE a une mission générale de promotion de la formation professionnelle et de l'apprentissage en cohérence avec l'évolution de l'emploi dans la branche.

Les partenaires sociaux de la branche entendent renforcer les missions de la CPNE de la branche afin que celle-ci puisse pleinement jouer son rôle d'impulsion, de coordination et de pilotage des dispositions prévues au sein du présent accord.

Section 1 Les missions de la CPNE de la branche

Article 85

En vigueur étendu

La CPNE de la branche a un rôle d'information et d'étude sur l'évolution de l'emploi et dispose à ce titre des prérogatives suivantes :

- informer périodiquement la branche sur la situation du secteur de l'intérim et du recrutement ;
- examiner la situation de l'emploi et les perspectives d'évolution en termes qualitatifs et quantitatifs ainsi que les incidences sur la formation et les qualifications ;
- demander à l'observatoire de l'intérim et du recrutement (OIR) de procéder à toutes études permettant une meilleure connaissance des réalités de l'emploi et des qualifications professionnelles dans une démarche prospective en vue de formuler des préconisations qu'elle jugera utiles ;
- examiner et proposer la mise en place de mesures visant à favoriser la mobilité professionnelle et à renforcer la sécurisation des parcours professionnels ;
- faciliter l'accompagnement des ETT/ETTI dans le développement de la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, notamment en s'appuyant sur les analyses produites par l'OIR et l'OPCO au travers des études pilotées par la section paritaire professionnelle du travail temporaire. Les travaux liés à la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences feront l'objet d'un suivi par la CPPNI.

Article 86

En vigueur étendu

La CPNE de la branche est investie des missions suivantes :

- examiner périodiquement l'évolution quantitative et qualitative des emplois et des qualifications en tenant compte des études réalisées par l'OIR et des analyses produites par l'OPCO et formuler des recommandations en réponse aux besoins de formation et de développement des compétences qui sont rendues publiques ;
- élaborer des recommandations sur l'accès à la formation des publics visés prioritairement par la branche en s'appuyant notamment sur des études spécifiques menées par l'OIR (notamment la mobilité à l'étranger) et les bilans des dispositifs spécifiques CIPI et CDPI réalisés annuellement par l'OPCO dans le cadre de la section paritaire professionnelle du travail temporaire ;
- proposer à France compétences les niveaux de prise en charge des contrats d'apprentissage des salariés de la branche et suivre leur mise en oeuvre en lien avec la section paritaire professionnelle du travail temporaire au sein de l'OPCO ;
- fixer les forfaits de prise en charge des dispositifs de la professionnalisation (contrats de professionnalisation permanent et intérimaire, CIPI et CDPI) sur propositions de la section paritaire professionnelle du travail temporaire au sein de l'OPCO et piloter leur mise en oeuvre en lien avec celle-ci ;
- proposer au conseil d'administration de l'OPCO des priorités de prise en charge des actions de développement des compétences dans les ETT/ETTI de moins de 50 salariés sur propositions de la section paritaire professionnelle du travail temporaire au sein de l'OPCO ;
- modifier le cas échéant les conditions de prise en charge du contrat d'alternance de reconversion au vu du bilan présenté annuellement par la section paritaire professionnelle du travail temporaire au sein de l'OPCO ;
- élaborer des actions en matière de lutte contre l'illettrisme et de maîtrise des savoirs de base et piloter leur mise en oeuvre en lien avec la section paritaire professionnelle du travail temporaire au sein de l'OPCO ;
- rendre un avis consultatif préalable à la conclusion d'accords-cadres relatifs aux accords de développement des emplois et des compétences (ADEC) qui

porteraient sur son champ.

Article 87
En vigueur étendu

La CPNE de la branche a pour mission de :

- piloter le développement de la reconnaissance et de la certification des savoirs de base. À ce titre, la CPNE de la branche sera chargée de mettre en place un socle de « compétences clés » certifiant, adapté aux publics très éloignés de l'emploi en s'appuyant sur l'ingénierie proposée par la section paritaire professionnelle du travail temporaire au sein de l'OPCO ;
- piloter les travaux d'accompagnement de l'offre de formation modularisée favorisant l'accès adapté et/ou progressif aux certifications professionnelles.

Section 2 Le fonctionnement de la CPNE de la branche

Article 88
En vigueur étendu

La CPNE de la branche est répartie en deux collèges :

- un collège salariés composé de trois représentants par l'organisation syndicale de salariés représentative dans la branche ;
- un collège Employeurs composé d'un nombre identique de représentants désignés par l'organisation professionnelle représentative dans la branche.

La présidence de la CPNE de la branche est assurée à tour de rôle chaque année par un représentant d'une organisation syndicale de salariés membre de la CPNE de la branche et par un représentant de l'organisation professionnelle membre de la CPNE de la branche.

Article 89
En vigueur étendu

La CPNE de la branche se réunit au moins quatre fois par an et autant que nécessaire pour remplir ses missions.

Le temps passé par les salariés mandatés par leur organisation syndicale de salariés et les frais engagés au titre de leurs réunions sont indemnisés par l'AGF-CPPNTT conformément aux dispositions de l'annexe à l'accord du 8 novembre 1984.

Le secrétariat de la CPNE de la branche est assuré par l'organisation professionnelle représentative dans la branche.

Chapitre 2 L'observatoire de l'intérim et du recrutement (OIR)

Article 90
En vigueur étendu

Afin d'accompagner les ETT/ ETTI et les salariés de la branche dans le développement des compétences et la sécurisation des parcours professionnels, en lien avec les orientations stratégiques et prioritaires fixées par la CPNE de la branche, les parties signataires du présent accord confient la mission d'observatoire prospectif des métiers et des qualifications à l'observatoire de l'intérim et du recrutement (OIR) créé par l'accord du 17 mai 2013 qui définit ses modalités de fonctionnement.

En tant qu'observatoire prospectif des métiers et des qualifications, l'OIR constitue un outil paritaire d'information, de connaissance et d'analyse permettant à la branche de conduire une politique d'emploi, de qualification et de formation professionnelle.

À ce titre l'OIR est investi des missions suivantes :

- dresser un portrait statistique et qualitatif de la branche ;
- sur la base de l'analyse des activités et des compétences existantes dans les ETT/ ETTI, mettre à disposition des ETT/ ETTI un descriptif de celles requises pour l'exercice des métiers représentés dans la branche et en émergence ;
- anticiper les évolutions qualitatives et quantitatives de l'emploi dans la branche ;
- identifier les métiers et compétences clés nécessaires au développement des ETT/ ETTI et les métiers à forte évolution potentielle, notamment en raison de mutations fortes liées aux transitions numérique et écologique ou de l'organisation du travail ;
- mener tous travaux d'analyse et d'étude nécessaires à la mise en oeuvre d'une gestion prévisionnelle des emplois et des compétences en complémentarité des diagnostics territoriaux réalisés par l'OPCO et pilotés par la section paritaire professionnelle du travail temporaire au sein de l'OPCO.

Chapitre 3 La section paritaire professionnelle du travail temporaire (SPP)

Article 91
En vigueur étendu

Conformément aux orientations stratégiques et aux conditions financières fixées par la CPNE de la branche, la section paritaire professionnelle du travail temporaire est investie notamment des missions suivantes :

- piloter le suivi budgétaire de l'ensemble des financements légaux, en veillant à garantir une répartition équilibrée entre les salariés permanents et les salariés intérimaires notamment en matière d'apprentissage ;
- être garant de la bonne application des décisions de prise en charge de la CPNE de la branche ;
- piloter la mise en oeuvre des dispositifs de formation de la branche en produisant notamment des bilans de suivi de parcours ;
- élaborer des plans d'action et les évaluer ;
- piloter les ingénieries conçues et déployées pour la branche du travail temporaire et identifier celles qui peuvent être mutualisées au profit des autres branches adhérentes de l'OPCO ;
- articuler son intervention avec les commissions paritaires transversales de l'OPCO ;
- piloter les activités régionales du secteur en lien avec les 13 commissions paritaires interprofessionnelles régionales de l'OPCO.

Chapitre 4 Le fonds professionnel pour l'emploi dans le travail temporaire (FPE-TT)

En vigueur étendu

Les parties signataires souhaitent par le présent accord faire évoluer les missions du FPE-TT, afin de renforcer son intervention dans la sécurisation des parcours professionnels des salariés intérimaires et conviennent, en conséquence, de réviser l'accord du 24 novembre 2004 relatif au nouveau fonds professionnel pour l'emploi dans le travail temporaire ainsi que son avenant du 22 janvier 2009.

Article 92

En vigueur étendu

Les dispositions de l'accord du 24 novembre 2004 et son avenant du 22 janvier 2009 sont révisées comme suit :

« Article 1er I
L'objet du FPE-TT

Le fonds professionnel pour l'emploi dans le travail temporaire (FPE-TT) est un organisme paritaire ayant pour objet :

- de contribuer au maintien de l'employabilité des salariés intérimaires en contrat de mission et en contrat à durée indéterminée ;
- de contribuer à l'organisation des parcours et des évolutions professionnelles des salariés intérimaires en contrat de mission et en contrat à durée indéterminée ;
- de renforcer les moyens financiers des ETT/ETTI en faveur de tout type d'actions en lien avec :
 - le développement des compétences dans le cadre notamment des contrats d'alternance (contrats de professionnalisation et contrats d'apprentissage) et des contrats spécifiques (CPI et CDPI) ;
 - l'accès à l'emploi ;
 - le maintien dans l'emploi ;
- de gérer le financement conventionnel supplémentaire dédié aux salariés intérimaires en contrat à durée indéterminée ;
- de financer des études permettant aux partenaires sociaux de la branche de disposer d'informations relatives à l'emploi.

Article 2
Le financement du FPE-TT

Le FPE-TT est financé par une contribution conventionnelle des ETT/ETTI au taux fixé par les partenaires sociaux de la branche.

Cette contribution conventionnelle est assise sur la masse salariale intérimaire en contrat de mission et en contrat à durée indéterminée de l'année civile en cours.

Article 3
La collecte de la contribution conventionnelle

La contribution conventionnelle est collectée par le FPE-TT qui peut en déléguer la gestion et/ ou la collecte à un ou des organismes tiers dans le cadre d'une convention de délégation de gestion.

Article 4
La gestion de la contribution conventionnelle

La contribution conventionnelle des ETT/ETTI est inscrite au compte de chacune d'entre elles, déduction faite :

- des frais de gestion et de collecte dans la limite de 5 % des fonds collectés ;
- des frais de fonctionnement ;
- d'un prélèvement de 0,2 % destiné à financer des études et notamment celles sur l'emploi réalisées par l'observatoire de l'Intérim et du recrutement (l'OIR) pour le compte du FPE-TT et/ou de la CPNE de la branche.

Les ETT/ETTI peuvent obtenir le remboursement des actions entrant dans le cadre de l'objet défini à l'article 1er ci-dessus, dans la limite des sommes inscrites à leur compte.

Les fonds non utilisés par les ETT/ETTI au bout de 2 ans sont mutualisés à partir de la 3e année et affectés à la réalisation d'actions déterminées par le conseil d'administration.

Article 5
La constitution du FPE-TT

Le FPE-TT est une association régie par la loi du 1er juillet 1901 et le décret du 16 août 1901 dont les membres sont les suivants :

- les organisations syndicales de salariés représentatives dans la branche et signataires ;
- le ou les organisations professionnelles d'employeurs représentatives dans la branche et signataire.

Chaque organisation syndicale de salariés désigne deux administrateurs au conseil d'administration du FPE-TT et le ou les organisations professionnelles d'employeurs désigne un nombre égal d'administrateurs.

Les modalités de fonctionnement du FPE-TT (dont la mise en place de groupes de travail ad hoc) sont définies par les statuts de l'association.

Article 6

Supprimé

Chapitre 2
Dispositions relatives au fonds de sécurisation des parcours des intérimaires (FSPI est supprimé) »

Titre 6 Moyens financiers au service des ambitions de la branche

Chapitre 1er Les contributions légales des ETT/ETTI

Section 1 La contribution légale à la formation professionnelle

Article 93

En vigueur étendu

Pour les ETT et ETTI de moins de 11 salariés, la contribution légale à la formation professionnelle est fixée à 0,55 % de la masse salariale totale brute annuelle.

Elle est versée à France compétences et est dédiée au financement des enveloppes suivantes en fonction de quotes-parts fixées par voie réglementaire :

- l'alternance ;
- le développement des compétences des salariés des entreprises de moins de 50 salariés ;
- la formation des demandeurs d'emploi ;
- le compte personnel de formation ;
- le projet de transition professionnelle ;
- le conseil en évolution professionnelle pour les actifs occupés du secteur privé.

Article 94

En vigueur étendu

Pour les ETT et ETTI de 11 salariés et plus, la contribution légale à la formation professionnelle est fixée à 1,3 % de la masse salariale totale brute annuelle.

En application de la législation en vigueur, cette contribution fait l'objet de la répartition spécifique suivante :

Une part de 1 % de la masse salariale totale brute annuelle est dédiée au financement des enveloppes suivantes en fonction de quotes-parts fixées par voie réglementaire :

- l'alternance ;
- le développement des compétences des salariés des entreprises de moins de 50 salariés ;
- la formation des demandeurs d'emploi ;
- le compte personnel de formation ;
- le projet de transition professionnelle ;
- le conseil en évolution professionnelle pour les actifs occupés du secteur privé.

Pour la part restante de 0,3 % de la masse salariale totale brute annuelle, ses modalités d'utilisation sont fixées par le présent accord.

Afin de soutenir l'accompagnement des publics prioritaires dans l'accès à un premier niveau de qualification, le développement de leurs compétences et la sécurisation de leurs parcours professionnels, les partenaires sociaux de la branche conviennent que cette enveloppe financière légale, correspondant à 0,3 % de la masse salariale totale brute annuelle, serve en priorité à financer :

- les dispositifs professionnalisants spécifiques à la branche : le contrat d'insertion professionnelle intérimaire (CIPI) et le contrat de développement professionnel intérimaire (CDPI) ;
- le contrat d'alternance de reconversion.

En outre, cette enveloppe financière légale, correspondant à 0,3 % de la masse salariale totale brute annuelle, peut également être mobilisée en vue de financer des contrats de professionnalisation conclus avec des salariés prioritaires.

Cette enveloppe légale de 0,3 % est gérée par la section paritaire professionnelle du travail temporaire au sein de l'OPCO dans le cadre d'une section financière conventionnelle dédiée exclusivement à la branche du travail temporaire.

Section 2 La taxe d'apprentissage

En vigueur étendu

Toutes les ETT et ETTI, quel que soit leur effectif, sont redevables de la taxe d'apprentissage.

Conformément aux dispositions légales en vigueur :

- une part égale à 87 % du produit de la taxe d'apprentissage est destinée au financement de l'apprentissage et reversée à France compétences selon des modalités précisées par la réglementation en vigueur ;
- le solde, soit 13 % du produit de la taxe d'apprentissage due, est destiné à des dépenses libératoires effectuées par l'employeur selon des modalités précisées par la réglementation en vigueur.

Chapitre 2 Les financements conventionnels des ETT/ETTI au bénéfice des salariés intérimaires

Article 95

En vigueur étendu

En complément des contributions légales, les partenaires sociaux de la branche instaurent une contribution conventionnelle supplémentaire, gérée en compte entreprise et destinée à accompagner les ETT/ETTI dans leur politique de formation professionnelle.

Le montant de cette contribution annuelle est égal à 0,77 % de la masse salariale totale brute annuelle des salariés intérimaires en contrat de mission et en contrat à durée indéterminée.

Cette contribution est affectée au financement de tout type d'actions permettant le développement des compétences, le maintien dans l'emploi et la sécurisation des parcours professionnels des salariés intérimaires en contrat de mission et en contrat à durée indéterminée.

Elle est collectée par le fonds professionnel pour l'emploi dans le travail temporaire (FPE-TT) qui peut en déléguer la gestion et/ou la collecte à un ou des organismes tiers dans le cadre d'une convention de délégation de gestion.

Les fonds non utilisés par les ETT/ETTI au bout de 2 ans sont mutualisés à partir de la 3e année.

Les ETT/ETTI devront justifier du montant de leur contribution conventionnelle par attestation d'un expert-comptable ou d'un commissaire aux comptes. Cette attestation devra être communiquée à l'OPCO ainsi qu'aux institutions représentatives du personnel de l'entreprise si elles existent.

Article 96

En vigueur étendu

Toutes les ETT/ETTI de la branche, qui emploient au moins un salarié intérimaire en contrat à durée indéterminée, sont tenues de consacrer 10 % de la masse salariale des salariés intérimaires en contrat à durée indéterminée au financement de la rémunération mensuelle minimale garantie visée à l'article L. 1251-58-3 du code du travail et de tout type d'actions permettant le développement des compétences, le maintien dans l'emploi et la sécurisation des parcours professionnels des salariés intérimaires en contrat à durée indéterminée.

Ce financement conventionnel est géré en compte entreprise et n'est pas mutualisé.

Il est versé sous forme d'un solde annuel au FPE-TT qui sert à financer tout type d'actions permettant le développement des compétences, le maintien dans l'emploi et la sécurisation des parcours professionnels des salariés intérimaires en contrat à durée indéterminée.

Les ETT/ETTI devront justifier du montant de leur financement conventionnel supplémentaire par attestation d'un expert-comptable ou d'un commissaire aux comptes. Cette attestation devra être communiquée à l'OPCO ainsi qu'aux institutions représentatives du personnel de l'entreprise si elles existent.

Chapitre 3 Investissement formation des ETT/ETTI au bénéfice des salariés permanents et intérimaires

Article 97

En vigueur étendu

En complément des financements légaux et conventionnels, les ETT/ETTI sont tenues de consacrer 0,6 % de leur masse salariale totale brute annuelle au financement de tout type d'actions de formation visant à développer les compétences et à sécuriser les parcours professionnels des salariés permanents et des salariés intérimaires en contrat de mission et en contrat à durée indéterminée.

À la fin de l'année civile, lorsqu'il subsiste un reliquat, l'investissement formation non utilisé sera versé à au plus tard le 31 mars de l'année N + 1.

L'investissement formation peut soit être géré en entreprise soit versé volontairement à l'OPCO en contrepartie d'une offre de services spécifiques. La gestion en versement volontaire s'applique également au montant de l'investissement formation non utilisé.

Les ETT/ETTI devront justifier du montant de leur investissement formation par attestation d'un expert-comptable ou d'un commissaire aux comptes. Cette attestation devra être communiquée à l'OPCO ainsi qu'aux institutions représentatives du personnel de l'entreprise si elles existent.

Titre 7 Dispositions finales

Article 98

En vigueur étendu

Le présent accord s'applique aux ETT/ETTI situées sur le territoire métropolitain et dans les départements et régions d'outre-mer et collectivités d'outre-mer (DROM-COM).

Article 99

En vigueur étendu

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Article 100

En vigueur étendu

A. - Date d'entrée en vigueur

Le présent accord entre en vigueur à sa date de signature.

Par exception, les modalités d'utilisation de la part de la contribution légale (1,3 %) correspondant à 0,3 %, définies à l'article 94 du présent accord, s'appliqueront à compter de son extension, conformément à l'article L. 6331-5 du code du travail.

De plus, tenant compte des contraintes opérationnelles liées à l'entrée en vigueur des règles d'éligibilité aux dispositifs de formation spécifiques (CIPI, CDPI, contrat d'alternance de reconversion, bilan de reconversion), les parties signataires du présent accord conviennent d'établir, au sein de la section paritaire professionnelle du travail temporaire, un calendrier de déploiement technique de ces dispositifs, avec une mise en oeuvre effective au plus tard le 1er mars 2020.

Pour les ETT/ETTI non adhérentes à l'organisation professionnelle d'employeur signataire du présent accord, l'ensemble des dispositions du présent accord sont applicables dès le lendemain de la publication de son arrêté d'extension. Jusqu'à cette date, les ETT/ETTI non adhérentes restent exclusivement soumises aux

dispositions conventionnelles antérieures révisées par le présent accord, visées au paragraphe B, 1 du présent article.

Néanmoins, conformément à l'article L. 2261-3 du code du travail, ces ETT/ETTI peuvent adhérer individuellement au présent accord, dès avant son extension. Le cas échéant, l'ensemble des stipulations du présent accord leur seront alors exclusivement applicables à compter de cette adhésion (sous réserve des modalités d'utilisation de la part de la contribution légale (1,3 %) correspondant à 0,3 %, visées ci-dessus, qui ne s'appliquent pour toute ETT/ETTI, qu'à compter de l'extension du présent accord).

B. - Conséquences liées à l'entrée en vigueur de l'accord

1. Dispositions révisées

En application de l'article L. 2261-8 du code du travail, le présent accord révisé et se substitue de plein droit, à compter de sa date d'entrée en vigueur, à l'ensemble des stipulations de :

- l'accord du 26 septembre 2014 relatif au développement de la formation tout au long de la vie professionnelle au sein de la branche du travail temporaire et ses avenants du 1er juillet 2016, du 21 juillet 2017 et du 16 février 2018 ;
- l'accord du 24 novembre 2004 relatif au nouveau fonds professionnel pour l'emploi dans le travail temporaire (FPE-TT) et son avenant du 22 janvier 2009.

2. - Dispositions privées d'effet

Par avenant n° 2 du 25 janvier 2019 à l'accord du 24 novembre 2004 relatif au nouveau fonds professionnel pour l'emploi dans le travail temporaire (FPE-TT), les parties signataires du présent accord avaient tiré les conséquences de l'annulation de l'arrêté d'extension de l'accord du 10 juillet 2013, en reprenant les dispositions de cet accord relatives au FSPI.

Cet avenant à durée déterminée de 6 mois, conclu dans l'attente de la négociation du présent accord, entré en vigueur à la date de son extension, laquelle n'est pas intervenue à la date de conclusion du présent accord.

Dans la mesure où le présent accord supprime, en son article 92, le chapitre 2 de l'accord du 24 novembre 2004 prévu par l'avenant n° 2 du 25 janvier 2019, non entré en vigueur, les parties constatent que cet avenant n'a plus d'objet et est privé d'effet.

Aux fins de la sécurisation des parcours professionnels et de l'allongement des durées d'emploi des salariés intérimaires, les partenaires sociaux de la branche conviennent que les contributions, prévues par l'accord du 10 juillet 2013, qui ont été versés antérieurement à la décision du Conseil d'État du 28 novembre 2018, et non utilisées à cette date, peuvent l'être, en application du présent accord, dans les conditions suivantes :

a) Modalités de gestion de la contribution FSPI de 0,5 % issue de l'accord de branche du 10 juillet 2013 (art. 5)

Les sommes issues de la contribution FSPI au taux de 0,5 % et inscrites en compte à la date du 28 novembre 2018, sont mobilisables, à compter de la date d'entrée en vigueur du présent accord, en vue de financer, conformément au présent accord :

- tout type d'actions de formation permettant le développement des compétences, le maintien dans l'emploi et la sécurisation des parcours professionnels des salariés intérimaires en contrat de mission et en contrat à durée indéterminée.

À compter de la date d'entrée en vigueur du présent accord, les actions de formation engagées, commencées et/ou réalisées depuis le 28 novembre 2018, donnent lieu à un remboursement par le FPE-TT, dans les conditions prévues au présent accord, dès lors qu'elles répondent aux conditions d'éligibilité définies à l'article 95 du présent accord.

Les ETT/ETTI ont jusqu'au 31 décembre 2021 pour utiliser les sommes issues de la contribution FSPI au taux de 0,5 %, prévue par l'accord du 10 juillet 2013, inscrites à leur compte d'entreprise. À compter du 1er janvier 2022, les reliquats éventuels seront mutualisés selon des modalités d'utilisation fixées par le conseil d'administration du FPE-TT.

b) Modalités de gestion du solde du « 10 % CDII » issu de l'accord de branche du 10 juillet 2013 (art. 5)

Les sommes issues du solde du « 10 % CDII », prévu par l'accord du 10 juillet 2013, et inscrites en compte à la date du 28 novembre 2018, sont mobilisables pour financer tout type d'actions permettant le développement des compétences, le maintien dans l'emploi et la sécurisation des parcours professionnels des salariés intérimaires en contrat à durée indéterminée, en application de l'article 96 du présent accord.

3. - Modalités de gestion des fonds mutualisés issus de l'ancienne contribution conventionnelle FPE-TT de 0,25 %

Les sommes issues des anciennes contributions FPE-TT versées avant la date d'entrée en vigueur du présent accord, non utilisées au bout de 2 ans par les ETT/ETTI, restent mutualisées à l'issue de cette période.

En conséquence :

- les sommes non utilisées au titre de la contribution FPE-TT versée en février 2017 restent mutualisées à partir du 1er janvier 2020 ;
- les sommes non utilisées au titre de la contribution FPE-TT versée en février 2018 restent mutualisées à partir du 1er janvier 2021 ;
- les sommes non utilisées au titre de la contribution FPE-TT versée en février 2019 restent mutualisées à partir du 1er janvier 2022.

Les modalités d'utilisation des fonds mutualisés sont définies par le conseil d'administration du FPE-TT.

C. - Collecte de la contribution conventionnelle visée à l'article 95

La contribution conventionnelle de 0,77 % est calculée annuellement sur la masse salariale intérimaire totale brute (contrat de mission et contrat à durée indéterminée) de l'année civile en cours.

Pour la 1re année de collecte, en 2020, les ETT/ETTI s'acquittent de cette contribution par :

- un acompte effectué au plus tard le 15 septembre 2020, calculé sur la masse salariale intérimaire totale brute de janvier 2020 à juin 2020 ;
- un solde versé au plus tard le 28 février 2021, calculé sur la masse salariale intérimaire totale brute de juillet 2020 à décembre 2020.

La contribution de 0,77 % collectée en 2020 est mutualisée pour la première fois en 2023, selon des modalités arrêtées par le conseil d'administration du FPE-TT.

D. - Versement du solde annuel du financement conventionnel supplémentaire (10 % CDII) visé à l'article 96

Pour la première année d'application, en 2020, du solde annuel tel que défini à l'article 96 du présent accord, celui-ci sera versé le cas échéant en 2021 selon un échéancier arrêté par le conseil d'administration du FPE-TT.

Article 101

En vigueur étendu

Les partenaires sociaux de la branche confient à la CPNE de la branche le soin de piloter les conditions de mise en oeuvre du présent accord et d'en assurer un suivi ainsi qu'une communication annuelle selon des modalités qu'elle définira à compter de l'entrée en vigueur du présent accord.

Article 102

En vigueur étendu

Au plus tard au premier trimestre 2021, les partenaires sociaux de la branche se réuniront en CPPNI pour examiner les règles visant à assurer une répartition adéquate de l'investissement formation visé à l'article 97 du présent accord, entre les salariés permanents et intérimaires.

Les partenaires sociaux de la branche s'engagent également à se réunir au premier trimestre 2020 en vue de maintenir la portabilité conventionnelle du droit au congé de formation économique sociale et syndicale au bénéfice des salariés intérimaires, telle que définie dans l'ancien avenant du 21 juillet 2017.

Article 103

En vigueur étendu

Hormis les stipulations spécifiques aux ETT/ETTI de moins de 50 salariés, prévues dans le présent accord, les parties signataires du présent accord conviennent que le contenu du présent accord ne justifie pas, au regard de son objet, de prévoir les stipulations spécifiques en application de l'article L. 2232-10-1 du code du travail.

Article 104

En vigueur étendu

Le présent accord s'inscrit dans le cadre des dispositions de l'article L. 2253-1 du code du travail fixant les matières dans lesquelles les stipulations de l'accord de branche prévalent sur la convention d'entreprise conclue antérieurement ou postérieurement à la date de son entrée en vigueur, sauf lorsque la convention d'entreprise assure des garanties au moins équivalentes. Cette équivalence des garanties s'apprécie par ensemble de garanties se rapportant à la même matière.

(1) Article étendu sous réserve que le caractère impératif de l'accord ne s'applique qu'à la mutualisation des fonds de la formation professionnelle conformément aux dispositions des articles L. 2253-1 et L. 2253-3 du code du travail.

(Arrêté du 16 février 2021 - art. 1)

Article 105

En vigueur étendu

Le présent accord peut être révisé conformément aux dispositions des articles L. 2261-7 et suivants du code du travail.

Il peut être dénoncé dans les conditions prévues aux articles L. 2261-9 et suivants du code du travail.

Article 106

En vigueur étendu

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 les formalités nécessaires à son extension.

Annexe : Fonds professionnel pour l'emploi dans le travail temporaire (FPE-TT) - Statuts

En vigueur étendu

Titre Ier Objet et composition de l'association

Article 1er
Constitution

Le fonds professionnel pour l'emploi dans le travail temporaire, créé en 1996 par les partenaires sociaux de la branche du travail temporaire, est constitué sous forme d'une association sans but lucratif, régie par la loi du 1er juillet 1901 et le décret du 16 août 1901, conformément aux dispositions de l'article 92 de l'accord en faveur du développement des compétences et des qualifications des salariés de la branche tout au long de leur vie professionnelle du 29 novembre 2019, modifié par l'avenant n° 1 du 9 octobre 2020 (ci-après dénommé « accord de branche »).

Sont membres de l'association :

- les organisations syndicales de salariés représentatives et signataires de l'accord de branche ;

- l'organisation professionnelle d'employeurs représentative et signataire de l'accord de branche ;
- les organisations syndicales de salariés représentatives et les organisations professionnelles représentatives des branches qui adhèreraient ultérieurement à l'accord de branche.

La qualité de membre se perd par :

- la perte par l'organisation syndicale de sa représentativité au sein de la branche du travail temporaire. Cette perte s'apprécie le premier jour du mois qui suit la publication au Journal officiel de l'arrêté fixant la liste des organisations syndicales reconnues représentatives dans la branche du travail temporaire ;
- démission du membre notifiée par simple lettre adressée au (à la) président (e) de l'association ;
- dissolution du membre (personne morale), pour quelque cause que ce soit, ou déclaration en état de redressement ou de liquidation judiciaire.

Article 2

Dénomination et siège

L'association est dénommée « Fonds professionnel pour l'emploi dans le travail temporaire » ci-après dénommée « association ».

L'association a son siège social au 24, rue de Clichy, 75009 Paris. Il pourra être transféré en tout autre lieu sur décision du conseil d'administration.

Article 3

Durée

L'association est constituée pour une durée illimitée.

Article 4

Champ d'intervention géographique

Le champ d'intervention géographique de l'association couvre l'intégralité du territoire français et comprend également les départements et territoires ultramarins : Guadeloupe, Guyane, Mayotte, Martinique, La Réunion, Saint-Barthélemy, Saint-Martin, Saint-Pierre-et-Miquelon.

Article 5

Objet de l'association

Conformément à l'article 92 de l'accord de branche du 29 novembre 2019 et aux articles 1.1.3 et 1.1.4 de l'accord du 19 novembre 2021 relatif à la création d'une contribution formation conventionnelle obligatoire dans la branche du travail temporaire, l'association a pour objet :

- de contribuer au maintien de l'employabilité des salariés intérimaires en contrat de mission et en contrat à durée indéterminée ;
- de contribuer à l'organisation des parcours et des évolutions professionnelles des salariés intérimaires en contrat de mission et en contrat à durée indéterminée ;
- d'assurer le financement des CIPI, CDPI et du contrat d'alternance de reconversion ;
- de renforcer les moyens financiers des ETT/ETTI en faveur de tout type d'actions en lien avec :
 - le développement des compétences dans le cadre notamment des contrats d'alternance (contrats de professionnalisation et contrats d'apprentissage) et des contrats spécifiques (CIPI, CDPI et contrat d'alternance de reconversion) ;
 - l'accès à l'emploi ;
 - le maintien dans l'emploi,
- de gérer le financement conventionnel supplémentaire dédié aux salariés intérimaires en contrat à durée indéterminée ;
- de financer des études permettant aux partenaires sociaux de la branche de disposer d'informations relatives à l'emploi.

Article 6

Missions

Les missions de l'association sont les suivantes :

- gérer la collecte ainsi que les financements ;
- assurer le pilotage technique et financier de l'association ;
- piloter et gérer la comptabilité, les engagements financiers et les actes juridiques ;
- mettre en oeuvre les décisions du conseil d'administration,
- mettre en oeuvre le cadre de gouvernance fixé dans le respect de ses statuts ;
- assurer la gestion des ressources humaines de l'association ;
- coordonner la réalisation des études et leur financement, dans les conditions prévues par l'accord de branche ;
- assurer l'organisation, la gestion et le financement des formalités administratives liées à la vie d'une association loi 1901 ;
- développer les partenariats financiers et non financiers concourant à la mise en oeuvre des orientations fixées par le conseil d'administration de l'association ;
- assurer la représentation de l'association auprès des institutions, partenaires, et médias ;
- mettre en oeuvre, gérer et financer des actions de communication et de marketing.

Titre II Administration et fonctionnement de l'association

Article 7

Assemblée générale

Article 7.1

Composition

L'association est administrée par une assemblée générale, composée de l'ensemble des administrateurs titulaires et suppléants composant le conseil d'administration de l'association.

L'assemblée générale ordinaire se réunit au moins une fois par an sur convocation de la présidence paritaire selon l'ordre du jour fixé par le conseil d'administration.

Elle délibère valablement lorsqu'au moins la moitié des administrateurs titulaires présents ou représentés composent le quorum qui s'apprécie par collège. Si le quorum n'est pas atteint une nouvelle assemblée générale ordinaire sera convoquée sous quinze jours et délibérera sous réserve de l'atteinte par collège d'un quorum correspondant à 20 % des administrateurs titulaires présents ou représentés. En tout état de cause, si ce quorum de 20 % n'est pas atteint, une nouvelle

assemblée générale ordinaire sera convoquée sous quinze jours et délibérera sans quorum.

Les décisions de l'assemblée générale ordinaire sont prises à la majorité simple par collège des membres présents ou représentés, un membre présent ne pouvant disposer de plus de deux pouvoirs.

Lorsqu'elle se réunit de manière extraordinaire, l'assemblée générale, sur convocation de la Présidence paritaire et selon l'ordre du jour fixé par le conseil d'administration, prend ses décisions à la majorité des 2/3 par collège des membres présents ou représentés, un membre présent ne pouvant disposer de plus de deux pouvoirs.

Article 7.2 Attributions

L'assemblée générale dispose des prérogatives suivantes :

- elle procède aux modifications statutaires et à leur approbation à la majorité des 2/3 des membres présents ou représentés ;
- elle entend le rapport d'activité, le rapport financier et celui du commissaire aux comptes ;
- elle approuve les comptes de l'exercice clos, vote le budget prévisionnel et donne quitus de leur gestion aux administrateurs ;
- elle approuve la dissolution de l'association et procède à la dévolution de ses biens, à la fusion ou transformation de l'association.

D'une façon générale, l'assemblée générale a compétence pour prendre toutes décisions de nature à mettre en cause l'existence de l'association ou à modifier son objet ou ses règles de fonctionnement.

Article 8 Conseil d'administration

Article 8.1 Composition

L'association est dirigée par un conseil d'administration paritaire composé d'administrateurs titulaires répartis à part égale en deux collèges :

- le collège salariés composé de deux administrateurs titulaires désignés par chacune des organisations syndicales de salariés membres de l'association ;
- le collège employeurs composé d'un nombre identique d'administrateurs titulaires désignés par l'organisation professionnelle d'employeurs membre de l'association.

L'ensemble des administrateurs titulaires sont désignés pour un mandat de 2 ans renouvelable.

Pour pallier l'empêchement d'un administrateur titulaire :

- chaque organisation syndicale de salariés membre de l'association désigne, dans les mêmes conditions que pour les titulaires, deux administrateurs suppléants ;
- l'organisation professionnelle d'employeurs membre de l'association désigne un nombre égal d'administrateurs suppléants.

Pour chacune des organisations syndicales de salariés membres de l'association, un des administrateurs suppléants désigné pourra participer aux réunions du conseil d'administration pour faciliter le suivi des dossiers en cours, sans voix délibérative.

En cas de vacance d'un poste d'administrateur, il est immédiatement pourvu à son remplacement par l'organisation syndicale de salariés ou l'organisation professionnelle d'employeurs l'ayant désigné pour la durée du mandat restant à courir.

Le conseil d'administration désigne parmi ses membres titulaires le (la) président(e), le (la) vice-président(e), le (la) trésorier(e) et le (la) trésorier-adjoint(e) qui composent le bureau de l'association, pour un mandat de 2 ans renouvelable. Les mandats de président(e) et de trésorier(e) sont assurés alternativement par l'organisation professionnelle d'employeurs ou par une organisation syndicale de salariés. Le (la) président(e) et le (la) trésorier-adjoint(e) sont choisis dans le collège auquel n'appartiennent pas le (la) vice-président(e) et le (la) trésorier(e).

Article 8.2 Pouvoirs

Le conseil d'administration paritaire, instance décisionnaire de l'association, est investi des pouvoirs les plus étendus pour accomplir, autoriser, faire autoriser tous actes conformes à l'objet et aux missions de l'association définis par l'accord de branche ainsi que par les présents statuts.

Le conseil d'administration a notamment pour missions de :

- définir et arrêter les orientations stratégiques de l'association à partir des objectifs et des priorités définies par la CPNE de la branche, en permettre la mise en oeuvre et en assurer le suivi ;
- définir les règles communes de gestion applicables aux fonds versés par les ETT/ETTI de la branche et de prise en charge des actions financées par l'association ;
- conclure ou autoriser toute convention visant à mobiliser des financements complémentaires et à nouer des partenariats ;
- plus généralement, prendre toutes décisions propres à assurer l'administration et le bon fonctionnement de l'association, notamment :
 - désigner le(la) président(e), le(la) vice-président(e), le(la) trésorier(e) et le(la) trésorier-adjoint(e) de l'association ;
 - nommer le(la) commissaire aux comptes ;
 - nommer le(la) directeur(rice) de l'association sur proposition de la présidence paritaire ;
 - arrêter le budget de l'association ;
 - examiner et valider les comptes de l'exercice clos ;
 - contrôler et faire contrôler les fonds collectés et leur utilisation ;
 - décider, s'il y a lieu, d'ester en justice ;
 - consentir les délégations de pouvoirs et de signatures nécessaires à l'accomplissement de ses missions à la présidence paritaire.

Article 8.3 Fonctionnement

Le conseil d'administration se réunit sur convocation de la présidence paritaire au moins quatre fois par an et autant de fois qu'ils l'estiment nécessaire.

En outre, chacun des deux collèges salariés et employeurs peut demander, à la majorité de ses membres, l'organisation exceptionnelle d'un conseil d'administration.

L'ordre du jour est arrêté par la présidence paritaire selon des modalités prévues par le règlement intérieur prévu aux présents statuts. Tout administrateur peut demander l'inscription de questions à l'ordre du jour du conseil d'administration à condition d'en faire la demande par tous moyens écrits huit jours avant la réunion.

Tout administrateur peut se faire représenter aux réunions du conseil d'administration en donnant procuration par tous moyens écrits à un autre administrateur appartenant au même collège. Toutefois aucun administrateur ne pourra disposer, en cas de vote, de plus de trois voix, la sienne comprise.

Le conseil d'administration ne peut valablement délibérer que si la moitié des membres de chaque collège au moins est présente ou représentée. Lorsque ce quorum n'est pas atteint, le conseil d'administration est convoqué à nouveau dans un délai maximum de huit jours et peut délibérer sur le même ordre du jour, quel que soit le nombre de présents ou représentés.

Les votes ont lieu par collège et sont réalisés par les membres présents ou représentés au cours de chaque réunion du conseil à « main levée » ou à « bulletin secret » si un ou plusieurs administrateurs présents ou représentés le requièrent.

En cas de circonstances exceptionnelles, un vote par voie électronique peut être réalisé pour les décisions urgentes prises au sein du conseil d'administration dans les conditions précisées dans le règlement intérieur de l'association. La décision actée par voie électronique est reprise et intégrée dans le procès-verbal du conseil d'administration qui suit le vote.

Les décisions ne sont adoptées que si, respectivement dans chacun des deux collèges, elles ont recueilli la majorité des voix des membres présents ou représentés ; s'il y a un désaccord entre les deux collèges, le (la) président(e), après suspension de séance, reprend la proposition en question et la décision est prise à la majorité simple par vote individuel des administrateurs présents ou représentés.

Article 8.4

Exercice du mandat d'administrateur

Les fonctions d'administrateurs ne sont pas rémunérées par l'association.

L'association prend en charge le remboursement sur justificatifs des frais de déplacement, de séjour et de restauration engagés par les administrateurs selon les modalités définies dans le règlement intérieur de l'association.

L'autorisation d'absence des administrateurs salariés pour participer aux délibérations des différentes instances du FPE-TT (conseil d'administration, bureau, groupes techniques ad hoc), est de droit, sous réserve d'une information auprès de l'entreprise employant lesdits administrateurs quinze jours avant la tenue de la réunion, sauf circonstances exceptionnelles.

Article 9

Président(e).-Vice-président(e).-Trésorier(e).-Trésorier-adjoint(e).-Directeur(rice)

Article 9.1

Attributions du (de la) président(e) et du (de la) vice-président(e)

La présidence paritaire de l'association est composée du (de la) président(e) et du (de la) vice-président(e).

La présidence paritaire assure la régularité du fonctionnement de l'association conformément aux statuts et aux pouvoirs qui lui ont été délégués par le conseil d'administration.

Elle préside les réunions du conseil d'administration. Elle représente l'association en justice et dans les actes de la vie civile, et signe tous les actes et délibérations.

Elle fait ouvrir, au nom de l'association, tout compte en banque. Elle peut déléguer une partie de ses pouvoirs à un ou plusieurs mandataires de son choix agréés par le conseil d'administration.

Elle peut engager et mettre un terme aux fonctions du directeur général de l'association sur décision du conseil d'administration.

Article 9.2

Attributions du (de la) trésorier(e) et du (de la) trésorier-adjoint(e)

Le (la) trésorier(e) et (la) trésorier-adjoint(e) sont chargés notamment :

- d'établir ou faire établir les comptes annuels de l'association et le rapport financier associé ;
- de préparer ou faire préparer le budget et d'en contrôler ou en faire contrôler son exécution ;
- de faire contrôler la régularité des différentes opérations financières engageant l'association.

Article 9.3

Attributions du (de la) directeur(rice)

La direction de l'association est assurée par un(e) directeur(rice). Il (elle) est nommé(e) par le conseil d'administration avec pouvoirs donnés à la présidence paritaire d'engager le (la) directeur(rice) et, le cas échéant, de mettre un terme à ses fonctions, sur décision du conseil d'administration.

Le (la) directeur(rice) assure la gestion administrative et générale de l'association et met en oeuvre les moyens nécessaires à l'accomplissement de l'ensemble de ses missions dans le respect des dispositions conventionnelles en vigueur et des présents statuts.

Il (elle) participe de droit aux réunions du conseil d'administration et en assure le secrétariat.

Par délégation du (de la) président(e) il (elle) a la pleine responsabilité du personnel placé sous ses ordres. Il (elle) en assure le recrutement suivant les indicateurs budgétaires fixés par le conseil d'administration.

Titre III Gestion financière et comptable de l'association

Article 10

Ressources

Conformément aux dispositions de l'article 92 de l'accord de branche et à celles visées aux articles 1.1.1 à 1.1.3 de l'accord du 19 novembre 2021 précité, les ressources de l'association sont constituées par :

- une contribution conventionnelle au taux de 0,77 % versée par les ETT/ ETTI et assise sur la masse salariale des salariés intérimaires en contrat de mission et en contrat à durée indéterminée de l'année civile en cours ;

- une contribution formation conventionnelle obligatoire au taux de 0,30 % versée par les ETT/ ETTI quel que soit leur effectif et assise sur la masse salariale totale brute (salariés permanents et salariés intérimaires en CTT et en CDI) de l'année civile en cours ;

- et de façon générale, toutes autres ressources autorisées par les textes légaux, réglementaires et conventionnels en vigueur compatibles avec l'objet et les missions de l'association.

Article 11

Collecte et gestion des ressources

Article 11.1

Collecte

Conformément aux dispositions des articles 92 et 95 de l'accord de branche et à celles visées à l'article 1.1.3 de l'accord du 19 novembre 2021, l'association est habilitée à collecter auprès des ETT/ ETTI, les contributions conventionnelles destinées à accompagner les ETT/ ETTI dans leur politique de formation.

L'association peut en déléguer la gestion et/ ou la collecte à un ou des organismes tiers, tels que l'OPCO AKTO, dans le cadre d'une convention de délégation de gestion.

En cas de retard ou d'absence de versement de tout ou partie des contributions conventionnelles, celles-ci seront majorées d'intérêt de retard et de frais de dossier ou de contentieux, selon les dispositions décidées par le conseil d'administration.

Article 11.2

Gestion des ressources

Les ressources de l'association sont gérées et employées sous la responsabilité du conseil d'administration, conformément aux dispositions légales et conventionnelles en vigueur.

A.-La contribution conventionnelle au taux de 0,77 % versée par les ETT/ETTI est inscrite au compte des entreprises, déduction faite :

- des frais de gestion et de collecte dans la limite de 5 % de fonds collectés ;

- des frais de fonctionnement ;

- d'un prélèvement de 0,2 % destiné à financer des études et notamment celles sur l'emploi réalisées par l'OIR pour le compte du FPE-TT et/ou de la CPNE de la branche.

Les ETT/ETTI peuvent obtenir le remboursement des actions entrant dans le cadre de l'objet de l'association, dans la limite des sommes inscrites à leur compte.

Les fonds non utilisés par les ETT/ETTI au bout de 2 ans sont mutualisés à partir de la 3e année et affectés à la réalisation d'actions déterminées par le conseil d'administration.

B.-La contribution formation conventionnelle obligatoire au taux de 0,30 % versée par les ETT/ETTI, est mutualisée dès le premier euro, déduction faite :

- des frais de gestion et de collecte fixés par le conseil d'administration de l'association ;

- des frais de fonctionnement.

Article 12

Plan comptable et publicité

Les fonds collectés par l'association font l'objet d'un suivi comptable distinct et sont gérés paritairement.

Chaque année, l'association établit les documents de fin d'exercice et les comptes annuels arrêtés au 31 décembre de l'année. Les documents financiers sont arrêtés par un expert-comptable et certifiés par un commissaire aux comptes nommé par le conseil d'administration. Ils font l'objet d'un examen et d'une délibération du conseil d'administration qui se prononce sur les comptes de l'exercice clos. Ils sont ensuite publiés sur le site de l'association conformément aux textes légaux en vigueur.

Titre IV Dispositions diverses

Article 13

Règlement intérieur

Un règlement intérieur est établi par le conseil d'administration. Il complète et précise les modalités de fonctionnement non prévues par les statuts.

Le règlement intérieur est soumis à l'approbation du conseil d'administration à la majorité simple par collège des membres présent ou représentés.

Article 14

Modification des statuts

Les présents statuts peuvent être modifiés par les signataires de l'accord de branche ou ceux qui y adhéreraient ultérieurement, sur propositions du conseil d'administration de l'association.

Article 15

Dissolution.-Liquidation

La dissolution de l'association ne peut avoir lieu que par la dénonciation de l'accord de branche.

En cas de dissolution, un ou plusieurs liquidateurs sont nommés par l'association et l'actif, composé des biens et des droits détenus par l'association s'il y a lieu sont dévolus conformément à la législation et à la réglementation en vigueur.

Cette dissolution est approuvée par l'assemblée générale.

Article 16
Dépôt des statuts

Les présents statuts feront l'objet d'un dépôt auprès de la préfecture du siège de l'association.

Fait à Paris, le 27 janvier 2022.

Avenant n° 1 du 9 octobre 2020 à l'accord du 29 novembre 2019 relatif au développement des compétences et des qualifications (Annexe)

Prism'emploi,
FNECS CFE-CGC ;
FS CFDT ;
FCS UNSA ;
CFTC intérim,

Préambule

En vigueur étendu

Par accord du 29 novembre 2019, les partenaires sociaux ont décidé d'accompagner la branche dans la mise en oeuvre de sa politique en faveur du développement des compétences et des qualifications des salariés du travail temporaire, par une gouvernance paritaire efficiente.

À ce titre, les partenaires sociaux de la branche ont souhaité renforcer les missions du fonds professionnel pour l'emploi dans le travail temporaire (FPE-TT) afin d'accroître son intervention dans la sécurisation des parcours professionnels des salariés intérimaires, le maintien de leur employabilité et le développement de leurs compétences et de leurs qualifications.

Dans la continuité de l'accord de branche, les membres du conseil d'administration du FPE-TT ont mené des travaux en vue de mettre à jour les statuts de l'association.

Dans ce contexte, les partenaires sociaux de la branche souhaitent par le présent avenant, annexer les nouveaux statuts à l'accord du 29 novembre 2019 précité.

En conséquence, les parties signataires conviennent ce qui suit :

Article 1er

En vigueur étendu

Le présent avenant a pour objet d'annexer à l'accord de branche du 29 novembre 2019 les nouveaux statuts du FPE-TT adoptés le 23 septembre 2020 par le conseil d'administration lesquels annulent et remplacent les statuts du 2 octobre 2014.

Par ailleurs, dans le cadre du présent accord, les partenaires sociaux de la branche entendent rappeler que l'autorisation d'absence des administrateurs salariés pour participer aux délibérations des différentes instances du FPE-TT, est de droit, sous réserve d'une information préalable et motivée de l'entreprise employant lesdites administrateurs 15 jours avant la tenue de la réunion, sauf circonstances exceptionnelles.

Article 2

En vigueur étendu

Les partenaires sociaux confient à la CPNE de la branche le soin de piloter les conditions de mise en oeuvre du présent accord et d'en assurer le suivi.

Article 3

En vigueur étendu

Les parties signataires conviennent que le contenu du présent accord ne justifie pas au regard de son objet de prévoir des stipulations spécifiques en application de l'article L. 2232-10-1 du code du travail.

Article 4

En vigueur étendu

Le présent accord peut être révisé conformément aux dispositions des articles L. 2261-7 et suivants du code du travail.

Il peut être dénoncé dans les conditions prévues aux articles L. 2261-9 et suivants du code du travail.

Article 5

En vigueur étendu

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 les formalités nécessaires à son extension.

Annexe

En vigueur étendu

Annexe

Fonds professionnel pour l'emploi dans le travail temporaire (FPE-TT)
Statuts

Titre Ier Objet et composition de l'association

Article 1er

En vigueur étendu

Le fonds professionnel pour l'emploi dans le travail temporaire, créé en 1996 par les partenaires sociaux de la branche du travail temporaire, est constitué sous forme d'une association sans but lucratif, régie par la loi du 1er juillet 1901 et le décret du 16 août 1901, conformément aux dispositions de l'article 92 de l'accord en faveur du développement des compétences et des qualifications des salariés de la branche tout au long de leur vie professionnelle du 29 novembre 2019 (ci-après dénommé « accord de branche »).

Sont membres de l'association :

- les organisations syndicales de salariés représentatives et signataires de l'accord de branche ;
- l'organisation professionnelle d'employeurs représentative et signataire de l'accord de branche ;
- les organisations syndicales de salariés représentatives et les organisations professionnelles représentatives des branches qui adhèreraient ultérieurement à l'accord de branche.

La qualité de membre se perd par :

- la perte par l'organisation syndicale de sa représentativité au sein de la branche du travail temporaire. Cette perte s'apprécie le premier jour du mois qui suit la publication au Journal officiel de l'arrêté fixant la liste des organisations syndicales reconnues représentatives dans la branche du travail temporaire ;
- démission du membre notifiée par simple lettre adressée au (à la) président(e) de l'association ;
- dissolution du membre (personne morale), pour quelque cause que ce soit, ou déclaration en état de redressement ou de liquidation judiciaire.

Article 2

En vigueur étendu

L'association est dénommée « Fonds professionnel pour l'emploi dans le travail temporaire » ci-après dénommée « Association ».

L'association a son siège social à Paris, 24, rue de Clichy, 75009 Paris. Il pourra être transféré en tout autre lieu sur décision du conseil d'administration.

Article 3

En vigueur étendu

L'association est constituée pour une durée illimitée.

Article 4

En vigueur étendu

Le champ d'intervention géographique de l'association couvre l'intégralité du territoire français et comprend également les départements et territoires ultramarins : Guadeloupe, Guyane, Mayotte, Martinique, La Réunion, Saint-Barthélemy, Saint-Martin, Saint-Pierre-et-Miquelon.

Article 5

En vigueur étendu

Conformément à l'article 92 de l'accord de branche, l'association a pour objet :

- de contribuer au maintien de l'employabilité des salariés intérimaires en contrat de mission et en contrat à durée indéterminée ;

- de contribuer à l'organisation des parcours et des évolutions professionnelles des salariés intérimaires en contrat de mission et en contrat à durée indéterminée ;
- de renforcer les moyens financiers des ETT/ETTI en faveur de tout type d'actions en lien avec :
 - le développement des compétences dans le cadre notamment des contrats d'alternance (contrats de professionnalisation et contrats d'apprentissage) et des contrats spécifiques (CIPI, CDPI et contrat d'alternance de reconversion) ;
 - l'accès à l'emploi ;
 - le maintien dans l'emploi ;
- de gérer le financement conventionnel supplémentaire dédié aux salariés intérimaires en contrat à durée indéterminée ;
- de financer des études permettant aux partenaires sociaux de la branche de disposer d'informations relatives à l'emploi.

Article 6

En vigueur étendu

Les missions de l'association sont les suivantes :

- gérer la collecte ainsi que les financements ;
- assurer le pilotage technique et financier de l'association ;
- piloter et gérer la comptabilité, les engagements financiers et les actes juridiques ;
- mettre en oeuvre les décisions du conseil d'administration ;
- mettre en oeuvre le cadre de gouvernance fixé dans le respect de ses statuts ;
- assurer la gestion des ressources humaines de l'association ;
- coordonner la réalisation des études et leur financement, dans les conditions prévues par l'accord de branche ;
- assurer l'organisation, la gestion et le financement des formalités administratives liées à la vie d'une association loi 1901 ;
- développer les partenariats financiers et non financiers concourant à la mise en oeuvre des orientations fixées par le conseil d'administration de l'association ;
- assurer la représentation de l'association auprès des institutions, partenaires, et médias ;
- mettre en oeuvre, gérer et financer des actions de communication et de marketing.

Titre II Administration et fonctionnement de l'association

Article 7

En vigueur étendu

Article 7.1

En vigueur étendu

L'association est administrée par une assemblée générale, composée de l'ensemble des administrateurs titulaires et suppléants composant le conseil d'administration de l'association.

L'assemblée générale ordinaire se réunit au moins une fois par an sur convocation du (de la) président(e) et du (de la) trésorier(e) selon l'ordre du jour fixé par le conseil d'administration.

Elle délibère valablement lorsque la moitié de ses membres au moins est présente ou représentée, le quorum s'appréciant par collège. Si le quorum n'est pas atteint une nouvelle assemblée générale ordinaire sera convoquée sous 15 jours et délibérera sans quorum.

Les décisions de l'assemblée générale ordinaire sont prises à la majorité simple par collège des membres présents ou représentés, un membre présent ne pouvant disposer de plus de 2 pouvoirs.

Lorsqu'elle se réunit de manière extraordinaire, l'assemblée générale, sur convocation du (de la) président(e) et du (de la) trésorier(e) et selon l'ordre du jour fixé par le conseil d'administration, prend ses décisions à la majorité des deux tiers (2/3) par collège des membres présents ou représentés, un membre présent ne pouvant disposer de plus de deux pouvoirs.

Article 7.2

En vigueur étendu

L'Assemblée générale dispose des prérogatives suivantes :

- elle procède aux modifications statutaires et à leur approbation à la majorité des deux tiers (2/3) des membres présents ou représentés ;
- elle entend le rapport d'activité, le rapport financier et celui du commissaire aux comptes ;
- elle approuve les comptes de l'exercice clos, vote le budget prévisionnel et donne quitus de leur gestion aux administrateurs ;
- elle approuve la dissolution de l'association et procède à la dévolution de ses biens, à la fusion ou transformation de l'association.

D'une façon générale, l'assemblée générale a compétence pour prendre toutes décisions de nature à mettre en cause l'existence de l'association ou à modifier son objet ou ses règles de fonctionnement.

Article 8

En vigueur étendu

Article 8.1

En vigueur étendu

L'association est dirigée par un conseil d'administration paritaire composé d'administrateurs titulaires répartis à parts égales en deux collèges :

- le collège salariés composé de 2 administrateurs titulaires désignés par chacune des organisations syndicales de salariés membres de l'association ;
- le collège employeurs composé d'un nombre identique d'administrateurs titulaires désignés par l'organisation professionnelle d'employeurs membre de l'association.

L'ensemble des administrateurs titulaires sont désignés pour un mandat de 2 ans renouvelables.

Pour pallier l'empêchement d'un administrateur titulaire :

- chaque organisation syndicale de salariés membre de l'association désigne, dans les mêmes conditions que pour les titulaires, deux administrateurs suppléants ;
- l'organisation professionnelle d'employeurs membre de l'association désigne un nombre égal d'administrateurs suppléants.

Pour chacune des organisations syndicales de salariés membres de l'association, un des administrateurs suppléants désigné pourra participer aux réunions du conseil d'administration pour faciliter le suivi des dossiers en cours, sans voix délibérative.

En cas de vacance d'un poste d'administrateur, il est immédiatement pourvu à son remplacement par l'organisation syndicale de salariés ou l'organisation professionnelle d'employeurs l'ayant désigné pour la durée du mandat restant à courir.

Le conseil d'administration désigne parmi ses membres titulaires le (la) président(e) et le (la) trésorier(e) de l'association, pour un mandat de 2 ans renouvelables. Les mandats de président(e) et de trésorier(e) sont assurés alternativement par l'organisation professionnelle d'employeurs ou par une organisation syndicale de salariés.

Article 8.2

En vigueur étendu

Le conseil d'administration paritaire, instance décisionnaire de l'association, est investi des pouvoirs les plus étendus pour accomplir, autoriser, faire autoriser tous actes conformes à l'objet et aux missions de l'association définis par l'accord de branche ainsi que par les présents statuts.

Le conseil d'administration a notamment pour missions de :

- définir et arrêter les orientations stratégiques de l'association à partir des objectifs et des priorités définies par la CPNE de la branche, en permettre la mise en oeuvre et en assurer le suivi ;
- définir les règles communes de gestion applicables aux fonds versés par les ETT/ETTI de la branche et de prise en charge des actions financées par l'association ;
- conclure ou autoriser toute convention visant à mobiliser des financements complémentaires et à nouer des partenariats ;
- plus généralement, prendre toutes décisions propres à assurer l'administration et le bon fonctionnement de l'association, notamment :
 - désigner le (la) président(e) et le (la) trésorier(e) de l'association ;
 - nommer le (la) commissaire aux comptes ;
 - nommer le (la) directeur(rice) de l'association sur proposition du (de la) président(e) et du (de la) trésorier(e) ;
 - arrêter le budget de l'association ;
 - examiner et valider les comptes de l'exercice clos ;
 - contrôler et faire contrôler les fonds collectés et leur utilisation ;
 - décider, s'il y a lieu, d'ester en justice ;
 - consentir les délégations de pouvoirs et de signatures nécessaires à l'accomplissement de ses missions au (à la) président(e) et au (à la) trésorier(e).

Article 8.3

En vigueur étendu

Le conseil d'administration se réunit sur convocation du (de la) président(e) et du (de la) trésorier(e) au moins quatre fois par an et autant de fois qu'ils l'estiment nécessaire.

En outre, chacun des deux collèges salariés et employeurs peut demander, à la majorité de ses membres, l'organisation exceptionnelle d'un conseil d'administration.

L'ordre du jour est arrêté par le (la) président(e) et le (la) trésorier(e) selon des modalités prévues par le règlement intérieur prévu aux présents statuts.

Tout administrateur peut demander l'inscription de questions à l'ordre du jour du conseil d'administration à condition d'en faire la demande par tous moyens écrits 8 jours avant la réunion.

Tout administrateur peut se faire représenter aux réunions du conseil d'administration en donnant procuration par tous moyens écrits à un autre administrateur appartenant au même collège. Toutefois aucun administrateur ne pourra disposer, en cas de vote, de plus de 3 voix, la sienne comprise.

Le conseil d'administration ne peut valablement délibérer que si la moitié des membres de chaque collège au moins est présente ou représentée. Lorsque ce quorum n'est pas atteint, le conseil d'administration est convoqué à nouveau dans un délai maximum de 8 jours et peut délibérer sur le même ordre du jour, quel que soit le nombre de présents ou représentés.

Les votes ont lieu par collège et sont réalisés par les membres présents ou représentés au cours de chaque réunion du conseil à « main levée » ou à « bulletin secret » si un ou plusieurs administrateurs présents ou représentés le requièrent.

En cas de circonstances exceptionnelles, un vote par voie électronique peut être réalisé pour les décisions urgentes prises au sein du conseil d'administration dans les conditions précisées dans le règlement intérieur de l'association. La décision actée par voie électronique est reprise et intégrée dans le procès-verbal du conseil d'administration qui suit le vote.

Les décisions ne sont adoptées que si, respectivement dans chacun des deux collèges, elles ont recueilli la majorité des voix des membres présents ou représentés ; s'il y a un désaccord entre les deux collèges, le (la) président(e), après suspension de séance, reprend la proposition en question et la décision est prise à la majorité simple par vote individuel des administrateurs présents ou représentés.

Article 8.4

En vigueur étendu

Les fonctions d'administrateurs ne sont pas rémunérées par l'association.

L'association prend en charge le remboursement sur justificatifs des frais de déplacement, de séjour et de restauration engagés par les administrateurs selon les modalités définies dans le règlement intérieur de l'association.

Article 9
En vigueur étendu

Article 9.1
En vigueur étendu

Le (la) président(e) assure la régularité du fonctionnement de l'association conformément aux statuts et aux pouvoirs qui lui ont été délégués par le conseil d'administration.

Il (elle) préside les réunions du conseil d'administration. Il (elle) représente l'association en justice et dans les actes de la vie civile, et signe tous les actes et délibérations.

Il (elle) fait ouvrir, au nom de l'association, tout compte en banque. Il (elle) peut déléguer une partie de ses pouvoirs à un ou plusieurs mandataires de son choix agréés par le conseil d'administration.

Il (elle) peut engager et mettre un terme aux fonctions du directeur général de l'association sur décision du conseil d'administration.

Article 9.2
En vigueur étendu

Le (la) trésorier(e) est chargé(e) notamment :

- d'établir ou faire établir les comptes annuels de l'association et le rapport financier associé ;
- de préparer ou faire préparer le budget et d'en contrôler ou en faire contrôler son exécution ;
- de faire contrôler la régularité des différentes opérations financières engageant l'association.

Article 9.3
En vigueur étendu

La direction de l'association est assurée par un(e) directeur(rice). Il (elle) est nommé(e) par le conseil d'administration avec pouvoirs donnés au (à la) président(e) d'engager le (la) directeur(rice) et, le cas échéant, de mettre un terme à ses fonctions, sur décision du conseil d'administration.

Le (la) directeur(rice) assure la gestion administrative et générale de l'association et met en oeuvre les moyens nécessaires à l'accomplissement de l'ensemble de ses missions dans le respect des dispositions conventionnelles en vigueur et des présents statuts.

Il (elle) participe de droit aux réunions du conseil d'administration et en assure le secrétariat.

Il (elle) a la pleine responsabilité du personnel placé sous ses ordres. Il (elle) en assure le recrutement suivant les indicateurs budgétaires fixées par le conseil d'administration.

Titre III Gestion financière et comptable de l'association

Article 10
En vigueur étendu

Conformément aux dispositions de l'article 92 de l'accord de branche, les ressources de l'association sont constituées par :

- une contribution conventionnelle versée par les ETT/ETTI, au taux fixé par les partenaires sociaux de la branche et assise sur la masse salariale des salariés intérimaires en contrat de mission et en contrat à durée indéterminée de l'année civile en cours ;
- et de façon générale, toutes autres ressources autorisées par les textes légaux, réglementaires et conventionnels en vigueur compatibles avec l'objet et les missions de l'association.

Article 11
En vigueur étendu

Article 11.1
En vigueur étendu

Conformément aux dispositions des articles 92 et 95 de l'accord de branche, l'association est habilitée à collecter auprès des ETT/ETTI, la contribution conventionnelle destinée à accompagner les ETT/ETTI dans leur politique de formation.

L'association peut en déléguer la gestion et/ou la collecte à un ou des organismes tiers dans le cadre d'une convention de délégation de gestion.

En cas de retard ou d'absence de versement de tout ou partie de la contribution conventionnelle, celle-ci sera majoré d'intérêt de retard et de frais de dossier ou de contentieux, selon les dispositions prévues par le règlement intérieur.

Article 11.2
En vigueur étendu

Les ressources de l'association sont gérées et employées sous la responsabilité du conseil d'administration, conformément aux dispositions légales et conventionnelles en vigueur.

La contribution conventionnelle versée par les ETT/ETTI est inscrite au compte des entreprises, déduction faite :

- des frais de gestion et de collecte dans la limite de 5 % de fonds collectés ;
- des frais de fonctionnement ;
- d'un prélèvement de 0,2 % destiné à financer des études et notamment celles sur l'emploi réalisées par l'OIR pour le compte du FPE-TT et/ou de la CPNE de la branche.

Les ETT/ETTI peuvent obtenir le remboursement des actions entrant dans le cadre de l'objet de l'association, dans la limite des sommes inscrites à leur compte.

Les fonds non utilisés par les ETT/ETTI au bout de 2 ans sont mutualisés à partir de la 3e année et affectés à la réalisation d'actions déterminées par le conseil d'administration.

Article 12

[En vigueur étendu](#)

Les fonds collectés par l'association font l'objet d'un suivi comptable distinct et sont gérés paritairement.

Chaque année, l'association établit les documents de fin d'exercice et les comptes annuels arrêtés au 31 décembre de l'année. Les documents financiers sont arrêtés par un expert-comptable et certifiés par un commissaire aux comptes nommé par le conseil d'administration. Ils font l'objet d'un examen et d'une délibération du conseil d'administration qui se prononce sur les comptes de l'exercice clos. Ils sont ensuite publiés sur le site de l'association conformément aux textes légaux en vigueur.

Titre IV Dispositions diverses

Article 13

[En vigueur étendu](#)

Un règlement intérieur est établi par le conseil d'administration. Il complète et précise les modalités de fonctionnement non prévues par les statuts.

Article 14

[En vigueur étendu](#)

Les présents statuts peuvent être modifiés par les signataires de l'accord de branche ou ceux qui y adhéreraient ultérieurement, sur propositions du conseil d'administration de l'association.

Article 15

[En vigueur étendu](#)

La dissolution de l'association ne peut avoir lieu que par la dénonciation de l'accord de branche.

En cas de dissolution, un ou plusieurs liquidateurs sont nommés par l'association et l'actif, composé des biens et des droits détenus par l'association s'il y a lieu sont dévolus conformément à la législation et à la réglementation en vigueur.

Cette dissolution est approuvée par l'assemblée générale.

Article 16

[En vigueur étendu](#)

Les présents statuts feront l'objet d'un dépôt auprès de la préfecture du siège de l'association.

Fait à Paris, le 23 septembre 2020, en deux exemplaires originaux.

Signataires :

Le président

La trésorière

Accord du 26 mars 2021 relatif à la période de reconversion ou de promotion par alternance dite « Pro-A » pour les salariés permanents

Prism'emploi,

FO ;

FNECS CFE-CGC ;

FS CFDT ;

FCS UNSA ;

CFTC intérim ;

CGT intérim,

Préambule

En vigueur étendu

En 2019, près de 30 400 salariés permanents ont travaillé au sein des 10 273 agences d'emploi des entreprises de travail temporaire (ETT) et entreprises de travail temporaire d'insertion (ETTI), implantées sur l'ensemble du territoire national. Près de 80 % de ces salariés permanents sont des femmes majoritairement non-cadres. Par ailleurs, près de 30 % de ces salariés ont plus de 10 ans d'ancienneté (sources : rapport économique Prism'emploi 1er semestre 2020 et rapport de branche OIR 2020).

Au cours des quinze dernières années, la profession de l'intérim s'est transformée. Les agences d'intérim devenues des « agences d'emploi » se sont de plus en plus spécialisées afin de mieux répondre aux attentes de leurs salariés et de leurs entreprises clientes. Les services proposés se sont également élargis, personnalisés et diversifiés (recrutement, ingénierie de formation, services en ressources humaines...).

De plus, grâce à un maillage étroit au coeur des bassins d'emploi, les agences d'emploi disposent d'une connaissance fine des métiers et des compétences recherchées, leur permettant d'intervenir au plus près des réalités territoriales et de transformer ainsi en emploi toute opportunité professionnelle y compris celle de courte durée.

Ces dernières années, les agences d'emploi ont dû faire face à des mutations profondes liées notamment à des innovations technologiques et sociales avec la création par la branche d'un nouveau dispositif le « CDI intérimaire ».

Le développement des technologies numériques a ainsi engendré la dématérialisation de certaines tâches administratives et la digitalisation en tout ou partie du processus de recrutement. La mise en place du CDI intérimaire a généré de nouvelles expertises en ressources humaines en vue d'assurer le déploiement de ce dispositif, destiné à sécuriser le parcours professionnel du salarié intérimaire. À fin 2019 près de 48 000 salariés intérimaires étaient en CDI intérimaire (source : rapport de branche OIR 2020).

Les activités des ETTI, ayant pour vocation l'insertion sociale et professionnelle des personnes en difficultés, ont également connu des évolutions importantes reconnues par les politiques publiques à travers notamment le Pacte d'ambition pour l'insertion par l'activité économique (IAE). Aujourd'hui le rôle des ETTI est davantage tourné vers l'accompagnement des trajectoires professionnelles des personnes vulnérables dans une optique inclusive et non plus seulement d'insertion.

Face à ces transformations profondes ayant entraîné des changements structurels majeurs, les partenaires sociaux de la branche souhaitent accompagner les ETT/ETTI dans la sécurisation des trajectoires professionnelles de leurs salariés permanents, en favorisant le recours à la période de reconversion ou de promotion par l'alternance, dite « Pro-A », par des actions de formation ou par des actions de validation des acquis de l'expérience, ayant pour objectifs :

- soit la reconversion professionnelle, permettant au salarié de changer de métier ;
- soit la promotion sociale ou professionnelle, permettant de valoriser le parcours du salarié.

Conformément à la législation en vigueur, la mobilisation de la « Pro-A » par les ETT/ETTI, nécessite l'établissement d'une liste de certifications professionnelles éligibles dans le cadre d'un accord de branche étendu, élaborée à partir de constats de forte mutation d'activité et de risque d'obsolescence des compétences des salariés visés.

En conséquence, sur la base des travaux menés par la CPNE de la branche, les parties signataires du présent accord, conviennent des stipulations suivantes :

Article 1er

En vigueur étendu

Le présent accord a pour objet de préciser les certifications professionnelles accessibles dans le cadre de la « Pro-A » conformément à la législation et à la réglementation en vigueur.

Les parties signataires souhaitent également rappeler, dans le cadre du présent accord, les modalités de mise en oeuvre de la « Pro-A », ainsi que les conditions de sa prise en charge visées dans 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 2

En vigueur étendu

Conformément à la législation en vigueur, peuvent bénéficier du dispositif « Pro-A », les salariés permanents titulaires d'un contrat à durée indéterminée ainsi que ceux placés en activité partielle.

Sont concernés, les salariés permanents n'ayant pas atteint un niveau de qualification sanctionné par une certification professionnelle enregistrée au RNCP et correspondant au grade de la licence (niveau 6) en application de la réglementation en vigueur.

Article 3

En vigueur étendu

Article 3.1

En vigueur étendu

Conformément à la législation en vigueur, la « Pro-A » vise les actions de formation nécessaires à l'acquisition d'une certification, qui peut :

- soit être le socle commun de connaissances et de compétences professionnelles (certificat CléA et CléA Numérique) ;
- soit être l'une des certifications enregistrées au RNCP et figurant dans une liste de branche élaborée sur la base d'éléments d'analyse, permettant de justifier les

choix des certifications professionnelles retenues, au vu des constats et anticipations de forte mutation d'activité et de risque d'obsolescence des compétences.

Par ailleurs, en application de la législation en vigueur, les actions de formation complémentaires à la validation des acquis de l'expérience (VAE) visant l'acquisition des certifications professionnelles mentionnées dans la liste fixée dans le cadre du présent accord, sont également éligibles à la « Pro-A ».

Article 3.2

En vigueur étendu

Dans le cadre des travaux menés en vue d'élaborer la liste des certifications éligibles à la « Pro-A », les membres de la CPNE de la branche se sont notamment appuyés sur deux études produites par l'observatoire de l'intérim et du recrutement (OIR) sur les métiers des permanents des agences d'emploi (en 2015) et leurs trajectoires professionnelles (en 2017).

? Les activités des ETT/ETTI sont historiquement organisées autour de trois pôles d'activité :

- un pôle commercial dédié à la prospection des entreprises et à la réalisation des commandes ;
- un pôle recrutement des salariés intérimaires afin de répondre aux commandes des entreprises clientes ;
- un pôle lié aux tâches administratives telles que la facturation ou la paie des salariés intérimaires.

En lien avec ces pôles d'activité, six « métiers socles » sont exercés au sein du réseau des agences d'emploi :

- le/la chargé(e) en recrutement ;
- le/la consultant(e) en recrutement ;
- le/la commercial(e) ;
- le/la responsable d'agence ;
- le/la chargé(e) de gestion ;
- le/la chargé(e) d'accueil.

À côté de ces six métiers socles, figurent également :

- des fonctions dites « supports », dédiées à des domaines d'expertise spécifiques et exercées principalement au sein des sièges sociaux des ETT/ETTI ;
- des métiers spécifiques au réseau des ETTI tel que le/la conseiller(ère) emploi.

Au cours des quinze dernières années, les activités des ETT/ETTI ont connu des mutations importantes, qui se sont accélérées ces 5 dernières années et ont eu des répercussions sur les métiers exercés au sein du réseau des agences d'emploi et sur les trajectoires professionnelles des salariés permanents.

? Plusieurs facteurs structurants, identifiés dans l'étude de l'OIR sur les métiers des permanents, sont à l'origine de ces mutations :

- face à une concurrence accrue, les ETT se sont adaptées à travers le développement d'une offre « de solutions RH », comprenant outre du placement en CDD et en CDI d'autres prestations liées notamment à la formation, au conseil juridique et à l'expertise en hygiène/sécurité. Ce développement a permis aux ETT de se positionner comme une agence d'emploi et non plus seulement d'intérim, pouvant apporter à ses entreprises clientes des solutions aux multiples problématiques en matière de RH. Ce nouveau positionnement s'est accompagné d'une montée en expertise des agences d'emploi dans certains domaines spécifiques (formation, juridique, qualité et prévention et santé au travail), et par la constitution de départements spécialisés dans ces domaines au sein notamment des sièges sociaux des ETT ;
- afin d'assurer une meilleure proximité avec l'entreprise cliente, des agences dites « hébergées », occupant les locaux du client, se sont développées. Cette organisation nécessite une meilleure proximité avec le client, les salariés intérimaires et mobilise souvent une connaissance plus approfondie des postes de travail, ainsi que des compétences variées en matière de RH (légalisation du travail temporaire, paye, sécurité...);
- la mise en place de plateformes, de centres de gestion ou de services partagés visant à mutualiser certaines tâches administratives a entraîné une externalisation de la gestion de la paie des salariés intérimaires et de leurs contrats de travail.

Pour autant, cette mutation a généré un niveau d'expertise élevé des salariés permanents dans le suivi et le contrôle de ces activités afin d'en garantir la bonne réalisation. Les salariés permanents doivent ainsi être en mesure d'apporter des éléments de réponse fiables en matière notamment de paie tant vis-à-vis des salariés intérimaires que des entreprises clientes ;

- le déploiement de nouveaux outils informatiques connectés dans les agences a radicalement transformé l'activité des salariés permanents. L'évolution est particulièrement prégnante dans les processus de recrutement et de suivi des missions des salariés intérimaires avec notamment le développement des « jobs board » qui constitue une aide précieuse pour le sourcing. Les activités d'accueil et de recrutement naturellement axées sur le relationnel, restent des pratiques fortes mais elles se sont enrichies et transformées. Ces nouveaux outils digitaux hérités du e-commerce permettent d'effectuer des recherches de plus en plus pointues et ciblées. Ils ont également permis d'interagir de façon plus complète avec les candidats, les salariés intérimaires et les entreprises clientes. Ils ont aussi entraîné plus de réactivité dans un environnement aux exigences accrues. La gestion des données en masse a permis d'accéder à des analyses étendues du marché. L'analyse et l'interprétation des données deviennent des activités essentielles pour prioriser des actions de formation et de placement, évaluer des profils, conseillers des interlocuteurs et anticiper des demandes. Le développement des nouvelles technologies a également entraîné l'accroissement des outils de reporting de l'activité des salariés permanents dans certaines entreprises de la branche.

Ces évolutions structurantes ont impacté les activités « coeur de métiers » des agences d'emploi (vendre, recruter et gérer) et ont généré de nouveaux besoins en compétences :

- concernant l'activité de recrutement : la digitalisation du processus de recrutement et la diversification des prestations RH proposées par les agences d'emploi - CDD, CDI, CDI intérimaire, ingénierie de formation - ont impacté le périmètre d'activité du chargé/consultant en recrutement. Ce qui s'est traduit par une plus grande polyvalence et l'acquisition de compétences éprouvées en matière notamment de RH, de sourcing candidats et de commercialisation ;
- concernant l'activité commerciale : le développement des accords-cadres a modifié la relation commerciale avec l'entreprise cliente en encadrant plus fortement la prestation apportée par les agences d'emploi. Ceci s'est traduit par de nouveaux besoins en compétences dans le domaine de la négociation commerciale et de la relation client ;
- concernant l'activité de gestion : le développement des plateformes de gestion a impacté les activités du chargé de gestion qui se sont recentrées sur la vérification et le contrôle des paies et des contrats de travail des salariés intérimaires. Ceci s'est traduit par l'acquisition de nouvelles compétences dans la maîtrise des process notamment.

Ces évolutions ont également entraîné l'émergence de nouvelles fonctions supports à haute valeur ajoutée dans des domaines d'expertise qui constituent un enjeu fort pour les agences d'emploi et autant d'opportunités professionnelles (en termes de parcours et de mobilité) pour les salariés permanents des ETT/ETTI :

Domaines d'expertise	Métiers visés
Prévention/sécurité/qualité au travail	Responsable qualité sécurité environnement/qualiticien
Communication digitale	Chargé de projet web/digital
	Responsable marketing et communication
Analyse de données	Data analyste/Business analyste
	Développeur Data intelligence artificielle
Formation	Formateur
	Ingénieur formation

Enfin l'évolution de l'environnement des structures d'insertion par l'activité économique a rejailli sur les activités des ETTI ayant pour vocation d'insérer des publics rencontrant de grandes difficultés.

- Eu égard à la nature des publics qu'elles accompagnent, les ETTI ont dû faire face à de nouvelles attentes en termes d'accompagnement social qui ont généré de nouvelles compétences en matière notamment de définition du projet professionnel des publics vulnérables intégrant la levée des freins périphériques à l'emploi et la nécessité de créer un maillage territorial en vue de répondre aux besoins de ces publics et des entreprises clientes.

? Ces mutations structurantes ont des répercussions sur les trajectoires professionnelles des salariés permanents qui travaillent dans le secteur depuis plus de 15 ans (près de 20 % des salariés permanents d'après le rapport de branche de l'OIR 2020).

- Selon les études de l'OIR, ces salariés permanents recrutés pendant « l'âge d'or de l'intérim » proviennent d'horizons très variés et ont le plus souvent des niveaux de diplôme moins élevés que ceux des salariés permanents arrivés récemment dans la profession. Ils connaissent ainsi des difficultés pour s'adapter aux mutations d'activités des agences d'emploi et sont par conséquent, plus exposés au risque d'obsolescence de leurs compétences et ceci malgré les opportunités professionnelles soulignées plus haut.

Article 3.3

En vigueur étendu

Afin de renforcer et de sécuriser les compétences et les qualifications des salariés permanents en CDI et de permettre aux ETT/ETTI de les positionner ou repositionner sur l'ensemble des métiers identifiés, les partenaires sociaux de la branche souhaitent favoriser la mobilisation de la « Pro-A » sur des certifications professionnelles en lien avec ces métiers cibles.

En conséquence, les parties signataires définissent en annexe du présent accord, la liste des métiers et des certifications professionnelles associées.

Article 4

En vigueur étendu

Conformément à la législation et à la réglementation en vigueur, la « Pro-A » s'étend sur une durée comprise entre 6 et 12 mois.

Les actions de formation prévues dans le cadre de la « Pro-A » sont d'une durée comprise entre 15 % et 25 % de la durée totale de la période sans pouvoir être inférieure à 150 heures.

Article 5

En vigueur étendu

La mise en place de la « Pro-A » fait l'objet d'un avenant au contrat de travail du salarié permanent en CDI, qui est déposé auprès de l'OPCO AKTO.

Les actions de formation réalisées dans le cadre de la « Pro-A » peuvent se dérouler :

- soit pendant le temps de travail avec maintien de la rémunération par l'employeur ;
- soit en tout ou partie en dehors du temps de travail, à l'initiative du salarié permanent en CDI ou de l'employeur, dans les conditions fixées par la réglementation en vigueur.

Durant l'action de formation réalisée dans le cadre de la « Pro-A », le salarié permanent en CDI doit être accompagné par un tuteur ayant bénéficié d'un accompagnement ou d'une formation spécifique si nécessaire.

Article 6

En vigueur étendu

Les actions de formation réalisées dans le cadre de la « Pro-A » sont financées sur les fonds légaux de l'OPCO AKTO destinés à l'alternance, sur la base des conditions de prise en charge fixées par la CPNE de la branche et pilotées par la SPP du travail temporaire.

Le forfait de prise en charge de l'action de formation réalisée dans le cadre de la « Pro-A » est fixé initialement à 17 € de l'heure et finance en tout ou partie (1) :

- les actions de positionnement, d'évaluation et d'accompagnement, mises en oeuvre par un organisme de formation externe ou un service de formation interne (1) ;
- les coûts pédagogiques et les frais annexes du salarié, ainsi que les salaires dans les limites fixées par la réglementation en vigueur. (1)

Dans les 6 mois suivant l'entrée en vigueur de la liste déterminée par la CPNE de la branche, un bilan spécifique de l'impact de ce forfait sera réalisé. Au vu de ce bilan, la CPNE de la branche pourra, le cas échéant, modifier le forfait de prise en charge de la « Pro-A ».

(1) Alinéas étendus sous réserve du respect des dispositions des articles L. 6332-14, D. 6332-89 et L. 6313-2 du code du travail. (Arrêté du 23 juillet 2021 - art. 1)

Article 7
En vigueur étendu

Le présent accord s'applique aux ETT/ETTI situées sur le territoire métropolitain et dans les départements et régions d'outre-mer et collectivités d'outre-mer (DROM-COM).

Article 8
En vigueur étendu

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée et entre en vigueur le lendemain du jour de la parution au Journal officiel de son arrêté d'extension.

Article 9
En vigueur étendu

Les parties signataires conviennent que le contenu du présent accord ne justifie pas, au regard de son objet, de prévoir des stipulations spécifiques en application de l'article L. 2232-10-1 du code du travail.

Article 10
En vigueur étendu

Les partenaires sociaux de la branche confient à la CPNE de la branche le soin de piloter les conditions de mises en oeuvre du présent accord et d'en assurer le suivi.

Article 11
En vigueur étendu

La CPNE de la branche qui a un rôle prépondérant dans l'actualisation de la liste des métiers et des certifications professionnelles, sera chargée d'examiner régulièrement et au moins une fois par an la pertinence de son contenu au regard notamment de l'évolution du contexte économique et des travaux conduits par l'OIR.

Article 12
En vigueur étendu

Le présent accord peut être révisé conformément aux dispositions des articles L. 2261-7 et suivants du code du travail.

Il peut être dénoncé dans les conditions prévues aux articles L. 2261-9 et suivants du code du travail.

Article 13
En vigueur étendu

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 les formalités nécessaires à son extension.

Annexe

En vigueur étendu

Annexe

Liste des certifications éligibles à la « Pro-A » pour les salariés permanents en CDI

Filière	Métiers visés	Certification	Code RNCP	Niveau
		Chargé de recrutement	RNCP34049	Niveau 6
		Assistant ressources humaines	RNCP35103	Niveau 5
		Assistant en ressources humaines	RNCP27095	Niveau 5
		Assistant en ressources humaines	RNCP35165	Niveau 5

TP Assistant ressources humaines	RNCP35030	Niveau 5
Consultant en recrutement des agences emploi	RNCP21934	Niveau 6
Consultant en recrutement et travail temporaire	RNCP34250	Niveau 6
Consultant recrutement (1)	RNCP21733	Niveau 6
Chargé de gestion des RH	RNCP30377	Niveau 6
Chargé de gestion en RH	RNCP21956	Niveau 6
Attaché de direction	RNCP26733	Niveau 5
Licence professionnelle - Métiers de la GRH : assistant	RNCP29806	Niveau 6
Licence professionnelle - Métiers de la GRH : formation, compétences et emploi	RNCP29805	Niveau 6
Responsable des RH	RNCP18019	Niveau 6
Responsable en gestion administrative et RH	RNCP29550	Niveau 6
Responsable paie et administration des ressources humaines	RNCP35202	Niveau 6
Responsable des RH	RNCP31019	Niveau 6
Master gestion des RH	RNCP34043	Niveau 7
Manager de RH	RNCP31046	Niveau 7
Manager des RH	RNCP28191	Niveau 7
Manager en RH	RNCP34242	Niveau 7
Manager en RH	RNCP28776	Niveau 7
Manager RH	RNCP17279	Niveau 7
Licence professionnelle - Commercialisation de produits et services	RNCP29631	Niveau 6
ESC La Rochelle programme grande école	RNCP17017	Niveau 7
Manager du développement commercial	RNCP11541	Niveau 7
Manager du développement marketing et commercial	RNCP11933	Niveau 7
Manager marketing et développement commercial	RNCP27377	Niveau 7
Responsable commercial en affaires internationales	RNCP30721	Niveau 6
Master - Marketing, vente	RNCP31501	Niveau 7
Responsable du développement commercial	RNCP13596	Niveau 6
Responsable du développement commercial	RNCP34703	Niveau 6
Responsable du management commercial et marketing	RNCP16629	Niveau 6
Responsable marketing et commercial	RNCP18000	Niveau 6
Assistant commercial	RNCP6568	Niveau 5
Attaché commercial	RNCP34559	Niveau 5
Attaché commercial	RNCP27413	Niveau 5
TP Négociateur technico-commercial		

Commerciale

Commercial (agences ou grands comptes)

			RNCP34079	Niveau 5
		Responsable en marketing et développement commercial	RNCP22994	Niveau 6
		Responsable du développement et du pilotage commercial	RNCP34524	Niveau 6
		Responsable de la stratégie marketing et du développement commercial omnicanal	RNCP34195	Niveau 6
		DIPLOVIS - Développement marketing et commercial	RNCP34891	Niveau 6
		Responsable commercial et marketing digital	RNCP28675	Niveau 6
		Licence professionnelle - Technico-commercial	RNCP30163	Niveau 6
		DIPLOVIS - Responsable du marketing et du développement commercial	RNCP35025	Niveau 6
		Responsable Technico-commercial	RNCP34184	Niveau 6
		DIPLOVIS - Diplôme en développement commercial	RNCP35104	Niveau 6
		Responsable commercial et marketing	RNCP31923	Niveau 6
		DIPLOVIS - Diplôme en développement commercial et marketing digital	RNCP34950	Niveau 6
		Chef de projets marketing et commercial	RNCP34380	Niveau 6
Management opérationnel	Responsable d'agence/ agence intégrée	Licence professionnelle - Management des activités commerciales	RNCP30095	Niveau 6
		Manager opérationnel d'un centre de profit	RNCP17152	Niveau 6
		Manager d'un centre de profit	RNCP35162	Niveau 6
		Manager du développement commercial	RNCP11541	Niveau 7
		TP Responsable de petite et moyenne structure	RNCP27596	Niveau 5
		BTS management commercial opérationnel	RNCP34031	Niveau 5
		Responsable opérationnel d'activité	RNCP30385	Niveau 6
		DIPLOVIS - Diplôme d'études supérieures en commerce et management opérationnel	RNCP16286	Niveau 6
		Responsable en management opérationnel	RNCP22983	Niveau 6
Gestion opérationnelle	Chargé de gestion	Analyste crédit	RNCP31968	Niveau 6
		Licence professionnelle - Management et gestion des organisations	RNCP30086	Niveau 6
		Licence professionnelle - Métiers de la gestion et de la comptabilité : fiscalité	RNCP30107	Niveau 6
		Responsable carrières et paie	RNCP31969	Niveau 6
		Consultant en management de projets	RNCP26949	Niveau 7
		Manager des entreprises et des organisations	RNCP28184	Niveau 7
		Manager de projets innovants	RNCP28211	Niveau 7
		Gestion comptable et financière (1)	RNCP30722	Niveau 6
		Comptable	RNCP34191	Niveau 5
		Comptable d'entreprise	RNCP34457	Niveau 5
		Comptable	RNCP35056	Niveau 5
		TP Gestionnaire comptable et fiscal		

			RNCP31677	Niveau 5
		DUT Gestion des entreprises et des administrations option gestion comptable et financière	RNCP20702	Niveau 5
		Responsable comptable	RNCP2144	Niveau 6
		Licence professionnelle - Métiers de la gestion et de la comptabilité : gestion comptable et financière	RNCP29776	Niveau 6
		Licence professionnelle - Métiers de la gestion et de la comptabilité : révision comptable	RNCP29791	Niveau 6
		BUT gestion des entreprises et des administrations : gestion comptable, fiscale et financière	RNCP35375	Niveau 6
		Responsable comptable et financier	RNCP12378	Niveau 6
		Gestionnaire de paie	RNCP6561	Niveau 5
		Responsable du pôle paie	RNCP20508	Niveau 6
		BTS gestion de la PME	RNCP32360	Niveau 5
		BTS support à l'action managériale	RNCP34029	Niveau 5
		Expert en audit, contrôle et conseil	RNCP35008	Niveau 7
		Expert en audit et contrôle de gestion	RNCP32199	Niveau 7
Emploi	Chargé d'accompagnement socioprofessionnel	TP Conseiller en insertion professionnelle	RNCP403	Niveau 5
		TP Chargé d'accompagnement social et professionnel	RNCP7426	Niveau 5
		Accompagnateur en insertion professionnelle	RNCP27348	Niveau 5
	Responsable de structure d'insertion	Licence professionnelle-Intervention sociale : insertion et réinsertion sociale et professionnelle	RNCP30080	Niveau 6
		Licence professionnelle - Intervention sociale : insertion et réinsertion sociale et professionnelle	RNCP30080	Niveau 6
		Licence professionnelle - Métiers de la GRH : formation, compétences et emploi	RNCP29805	Niveau 6
		Responsable des RH	RNCP18019	Niveau 6
	TP Responsable de petite et moyenne structure	RNCP27596	Niveau 5	
Fonctions supports/ Communication/ digital	Chargé de projet web/ digital	Expert en stratégie digitale	RNCP16959	Niveau 7
		Chef de projet digital	RNCP31906	Niveau 6
		Chef de projet digital	RNCP31187	Niveau 6
		Chef de projet Full Stack web-digital	RNCP32057	Niveau 6
		Chef de projet digital	RNCP27031	Niveau 6
		Chef de projet en informatique	RNCP13388	Niveau 6
		Chef de projet digital	RNCP34167	Niveau 6
		BTS Négociation et digitalisation de la relation client	RNCP34030	Niveau 5
		Chef de projet e-business	RNCP34340	Niveau 6
		Chef de projet système d'information	RNCP31206	Niveau 7
		Expert en stratégie digitale	RNCP16959	Niveau 7
			Responsable marketing et communication	RNCP28766
		Responsable marketing et communication		

			RNCP27102	Niveau 6
		Chef de projets marketing et communication	RNCP34580	Niveau 6
		Manager de la communication	RNCP11936	Niveau 6
		Manager de la communication	RNCP32000	Niveau 7
		Chef de projet multimédia	RNCP34512	Niveau 6
		Expert en ingénierie et management de la communication numérique	RNCP18197	Niveau 7
Fonctions supports/ Analyse de données	Data analyste/ Business analyste	DATA Analyst	RNCP34964	Niveau 6
		DATA Scientist	RNCP34545	Niveau 7
		Délégué à la protection des données (Data Protection Officer) (MS)	RNCP32106	Niveau 7
		Expert en sciences des données	RNCP34262	Niveau 7
		Développeur Full Stack BIG DATA	RNCP32123	Niveau 7
	Développeur DATA intelligence artificielle	Développeur en intelligence artificielle	RNCP34757	Niveau 6
Fonctions supports/ Prévention sécurité/ Qualité	Responsable qualité sécurité environnement/ Qualiticien	Préventeur en risques professionnels, santé au travail et environnement	RNCP32069	Niveau 6
		Licence professionnelle - Sécurité des biens et des personnes	RNCP30162	Niveau 6
		Licence professionnelle - Qualité, hygiène, sécurité, santé, environnement	RNCP30098	Niveau 6
		Master - Master qualité, hygiène, sécurité	RNCP25788	Niveau 7
		Master - Qualité, hygiène, sécurité	RNCP30636	Niveau 7
		Master - Sciences technologies santé mention qualité hygiène sécurité	RNCP29085	Niveau 7
		Responsable qualité sécurité environnement	RNCP16325	Niveau 6
		CQP Préventeur santé-sécurité au travail et environnement	RNCP34236	Niveau 5
		Préventeur des risques au travail	RNCP34988	Niveau 6
		Préventeur en risques professionnels, santé au travail et environnement	RNCP32069	Niveau 6
Fonctions support/ Formation	Formateur	Formateur	RNCP34971	Niveau 5
		Formateur	RNCP12820	Niveau 5
		Formateur responsable de projet de formation	RNCP31903	Niveau 6
		Formateur d'adultes (DUFA)	RNCP35248	Niveau 5
		TP Formateur professionnel d'adultes	RNCP247	Niveau 5
	Ingénieur formation	Responsable formation et développement des compétences	RNCP13006	Niveau 6
		Responsable de projets de formation	RNCP5400	Niveau 6
		Responsable projets et ingénierie de formation	RNCP25508	Niveau 6
		Responsable d'ingénierie pédagogique	RNCP34050	Niveau 6
		Responsable en ingénierie de la formation (DU)	RNCP34728	Niveau 6

(1) A l'annexe, les certifications ci-dessous, sont exclues de l'extension en tant qu'elles contreviennent aux dispositions prévues par l'article L. 6324-3 du code du travail :

- Consultant recrutement RNCP21733, niveau 6

Accord du 19 novembre 2021 relatif à la création d'une contribution formation conventionnelle obligatoire

Prism'emploi,

FNECS CFE-CGC ;

FS CFDT ;

UNSA FCS ;

CFTC intérim ;

CGT intérim,

Préambule

En vigueur étendu

Rappel du contexte

Par accord de branche étendu 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, la branche s'est dotée, en complément des financements légaux, de moyens financiers significatifs et ambitieux avec la mise en place :

- d'un financement conventionnel au taux de 0,77 % au bénéfice des salariés intérimaires en CTT et en CDI dont la gestion est confiée au fonds professionnel pour l'emploi dans le travail temporaire (FPE TT) ;
- d'un investissement formation au taux de 0,6 % au bénéfice des salariés permanents et des salariés intérimaires en CTT et en CDI dont la gestion est assurée par l'ETT/ ETTI ou par l'OPCO AKTO dans le cadre de versements volontaires.

À travers ces investissements financiers conséquents, les partenaires sociaux de la branche ont souhaité renforcer l'accès à l'emploi et à la qualification des publics les plus éloignés de l'emploi, intensifier le développement des parcours qualifiants et certifiants associant étroitement emploi et formation, et accompagner les trajectoires professionnelles des salariés de la branche.

La crise sanitaire liée à l'épidémie de la « Covid-19 » a durement touché le secteur du travail temporaire par un recul de l'activité de 23,6 % en 2020, soit la disparition de près de 185 000 emplois intérimaires en équivalent temps plein (baromètre Prism'emploi décembre 2020). Du jour au lendemain, plusieurs centaines de milliers de salariés intérimaires ont ainsi perdu leur emploi.

Face à cette situation sociale inédite, la branche a décidé d'agir en vue de sécuriser les emplois et les compétences des salariés intérimaires en tenant compte des nouvelles réalités sectorielles et territoriales.

À ce titre, les partenaires sociaux ont décidé, par accord de branche du 10 juillet 2020, d'initier une démarche de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC) de branche impliquant tous les opérateurs paritaires dans le champ de l'emploi et de la formation à savoir l'observatoire de l'intérim et du recrutement (OIR), le fonds professionnel pour l'emploi dans le travail temporaire (FPE-TT) et la section paritaire professionnelle du travail temporaire (SPP) au sein de l'OPCO AKTO.

Les objectifs de cette démarche de GPEC de branche sont :

- d'une part, d'accompagner vers l'emploi durable les publics les plus fragiles par des actions innovantes et agiles et une analyse actualisée des dynamiques d'emploi au niveau territorial ;
- et d'autre part, de renforcer sur le long terme les compétences des salariés intérimaires, notamment celles dites « transversales », et celles liées au numérique, dans un contexte de reprise qui se traduit par une mutation profonde des emplois offerts.

Afin de soutenir ces actions structurantes, la branche a souhaité élargir l'utilisation de ses ressources conventionnelles pour intervenir sur la formation et l'accompagnement renforcé de ces publics fragiles.

À cet égard, la branche s'est mobilisée et a adressé le 16 avril 2021 un courrier paritaire à la ministre du travail, en vue de solliciter une évolution de la législation permettant de remplacer la quote-part de 0,30 % de la contribution légale formation prévue par l'article L. 6331-5 du code travail, par une contribution conventionnelle obligatoire mutualisée due par l'ensemble des ETT/ ETTI.

En effet, la nature légale de cette quote-part de 0,30 % ne permet pas d'articuler ces fonds, qui sont de nature publique, en complémentarité d'autres fonds publics. Cet obstacle juridique constitue un frein à la politique de la branche en faveur de l'accès à la formation et à l'emploi des publics vulnérables les plus touchés par la crise et ne permet pas de donner aux financements de la branche un effet levier au bénéfice de ces publics.

Cette demande d'évolution de la législation pourrait aboutir dans le cadre du projet de loi de finances pour 2022 dont l'adoption est prévue avant le 31 décembre 2021.

Le présent accord a pour objet de prévoir, le cas échéant, la contribution conventionnelle qui serait alors applicable aux ETT/ ETTI de la branche.

Objet de l'accord

Les partenaires sociaux conviennent, par le présent accord, de renforcer les fonds conventionnels de la branche par la création d'une nouvelle contribution formation conventionnelle obligatoire mutualisée au taux de 0,30 % due par toutes les ETT/ ETTI quel que soit leur effectif.

Cette nouvelle contribution formation d'origine conventionnelle a pour objet de se substituer à la quote-part de 0,30 % de la contribution légale formation visée à l'article L. 6331-5 du code de travail, dès lors que celle-ci viendrait effectivement à être abrogée par des dispositions légales à intervenir.

Grâce à cette nouvelle contribution formation conventionnelle, la branche pourra venir en soutien des politiques publiques en faveur notamment des publics éloignés de l'emploi et intervenir à ce titre en complémentarité de cofinancements publics (en particulier ceux du PIC).

Ces ressources financières supplémentaires permettront de renforcer l'action de la branche envers les publics fragiles sous statut salarié ou demandeur d'emploi, de développer des parcours de formation d'une durée significative pouvant aller jusqu'à la certification et de soutenir des actions destinées à sécuriser les reconversions professionnelles des salariés de de la branche.

Article 1er
En vigueur étendu

Article 1.1
En vigueur étendu

Article 1.1.1
En vigueur étendu

Les parties signataires au présent accord conviennent de créer une contribution formation conventionnelle obligatoire due par l'ensemble des ETT/ETTI de la branche quel que soit leur effectif.

Article 1.1.2
En vigueur étendu

Le taux de la contribution formation conventionnelle est égal à 0,30 %.

À compter de la période d'emploi de janvier 2022, cette contribution formation conventionnelle de 0,30 % est calculée annuellement sur la masse salariale totale brute (salariés permanents et salariés intérimaires en CTT et en CDI) de l'année civile en cours.

Article 1.1.3
En vigueur étendu

La contribution formation conventionnelle de 0,30 % est collectée et gérée par le fonds professionnel pour l'emploi dans le travail temporaire (FPE-TT) selon des modalités fixées par son conseil d'administration.

Le FPE-TT peut en déléguer la collecte et/ou la gestion à un ou des organismes tiers tels que l'OPCO AKTO dans le cadre d'une convention de délégation de gestion.

La contribution formation conventionnelle de 0,30 % est mutualisée dès le premier euro.

Article 1.1.4
En vigueur étendu

Afin de soutenir l'accompagnement des publics prioritaires fragilisés dans l'accès à un premier niveau de qualification, le développement de leurs compétences et la sécurisation de leur parcours professionnels, les partenaires sociaux conviennent, conformément à l'accord de branche du 29 novembre 2019, que cette contribution formation conventionnelle sert en priorité à financer :

- le contrat d'insertion professionnelle intérimaire (CIPI) ;
- le contrat de développement professionnel intérimaire (CDPI) ;
- le contrat d'alternance de reconversion (CAR).

Les partenaires sociaux confient à la CPNE de la branche le soin d'examiner et de décider de modalités d'utilisation supplémentaires, sur proposition éventuelle du conseil d'administration du FPE TT.

Concernant plus particulièrement le dispositif du contrat d'alternance de reconversion (CAR), les parties signataires du présent accord demandent à la CPNE de mener dès janvier 2022 des travaux en vue de faciliter son appropriation par les salariés intérimaires et d'envisager les conditions de son évolution et les moyens financiers dédiés.

Plus généralement, les partenaires sociaux décident d'engager une réflexion approfondie sur la reconversion professionnelle des salariés intérimaires ayant rencontré des difficultés dans leur trajectoire professionnelle notamment en raison de leur état de santé.

Pour ce faire, ils confient à la CPNE le soin d'examiner toutes les voies possibles pour leur assurer un meilleur accompagnement vers l'emploi.

Article 2
En vigueur étendu

Le présent accord s'applique aux ETT/ETTI situées sur le territoire métropolitain et dans les départements et régions d'outre-mer et collectivités d'outre-mer (DROM-COM).

Article 3
En vigueur étendu

En application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les signataires conviennent que le contenu du présent accord ne justifie pas de prévoir les stipulations spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés, visées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail.

Article 4
En vigueur étendu

Le présent accord s'inscrit dans le cadre des dispositions de l'article L. 2253-1 du code du travail fixant les matières dans lesquelles les stipulations de l'accord de branche prévalent sur une convention d'entreprise conclue antérieurement ou postérieurement à la date de son entrée en vigueur, sauf lorsque la convention d'entreprise assure des garanties au moins équivalentes. Cette équivalence des garanties s'apprécie par ensemble de garanties se rapportant à la même matière.

Article 5
En vigueur étendu

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

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.

Son entrée en vigueur est conditionnée :

- d'une part, à l'entrée en vigueur de dispositions législatives prévoyant l'abrogation de la quote-part de 0,30 % de la contribution légale formation actuellement prévue par l'article L. 6331-5 du code du travail ;
- et d'autre part à la publication de son arrêté d'extension au Journal officiel.

En conséquence, le présent accord entre en vigueur à compter du jour où ces deux conditions cumulatives sont remplies.

Article 6
En vigueur étendu

Les parties conviennent qu'en cas d'abrogation des dispositions de l'article L. 6331-5 du code du travail faisant référence à une quote-part légale de 0,30 %, les stipulations de l'accord formation du 29 novembre 2019 faisant référence à cette quote-part, et ayant pour objet de mettre oeuvre ces dispositions légales, seraient privées d'objet et de ce fait, caduques.

Dans ce cadre, les partenaires sociaux de la branche conviennent de se réunir dans le mois qui suivra l'entrée en vigueur du présent accord pour tirer les conséquences rédactionnelles consécutives à l'abrogation de ces dispositions légales et l'adoption du présent accord, et de conclure à cette fin un avenant de révision à l'accord formation du 29 novembre 2019.

Article 7
En vigueur étendu

Le présent accord peut être révisé conformément aux dispositions de l'article L. 2261-7 du code du travail.

Il peut être dénoncé dans les conditions prévues aux articles L. 2261-9 et suivants du code du travail.

Avenant n° 2 du 25 mars 2022 à l'accord du 29 novembre 2019 relatif au développement des compétences et des qualifications des salariés tout au long de leur vie professionnelle (Annexe)

Prism'Emploi,

FNECS CFE-CGC ;

FS CFDT ;

UNSA FCS ;

USI CGT ;

CFTC Interim,

Préambule

En vigueur étendu

Par accord du 19 novembre 2021, les partenaires sociaux ont créé une nouvelle contribution formation conventionnelle au taux de 0,30 % en vue d'élargir l'utilisation des ressources conventionnelles de la branche.

À travers cet accord, les partenaires sociaux ont souhaité d'une part renforcer l'accès à l'emploi et à la qualification des publics les plus éloignés de l'emploi et intensifier le développement des parcours qualifiants et certifiants associant étroitement emploi et formation et d'autre part accompagner les trajectoires professionnelles des salariés intérimaires en tenant compte des nouvelles réalités sectorielles.

À ce titre, les partenaires sociaux ont confié au fonds professionnel pour l'emploi dans le travail temporaire (FPE-TT) le soin de collecter et de gérer cette nouvelle contribution conventionnelle due par l'ensemble des ETT/ ETTI.

Dans la continuité de l'accord de branche, les membres du conseil d'administration du FPE-TT ont mené des travaux en vue de mettre à jour les statuts de l'association. À l'issue de ces travaux paritaires, les nouveaux statuts ont été adoptés à l'unanimité par l'assemblée générale extraordinaire du FPE-TT.

Dans ce contexte, les partenaires sociaux de la branche souhaitent par le présent avenant, annexer les nouveaux statuts à 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.

En conséquence, les parties signataires conviennent ce qui suit :

Article 1er

En vigueur étendu

Le présent avenant a pour objet d'annexer à l'accord de branche du 29 novembre 2019 les nouveaux statuts du FPE-TT adoptés le 27 janvier 2022 par l'assemblée générale extraordinaire du FPE-TT lesquels annulent et remplacent les statuts du 23 septembre 2020.

Par ailleurs, concernant l'autorisation d'absence des administrateurs représentants des organisations syndicales de salariés pour participer aux délibérations des instances du FPE-TT, visée à l'article 8-4 des statuts, les parties signataires précisent, dans le cadre du présent accord, que cette autorisation d'absence comprend, pour les réunions du conseil d'administration du FPE-TT, le temps nécessaire à la préparation de ces réunions dans la limite d'un forfait annuel de 40 heures par organisation syndicale de salariés.

Le FPE-TT rembourse sur demande de l'ETT/ETTI concernée, le montant des rémunérations correspondant aux heures de préparation utilisées par les administrateurs représentants des organisations syndicales de salariés.

Cette prise en charge est réalisée sur présentation d'un état nominatif du temps dédié à cette activité et d'une demande de remboursement de l'ETT/ETTI au FPE-TT. Son financement est assuré par les fonds issus du budget de fonctionnement du FPE-TT.

Article 2

En vigueur étendu

Le présent accord s'applique aux ETT/ETTI situées sur le territoire métropolitain et dans les départements et régions d'outre-mer et collectivités d'outre-mer (DROM-COM).

(1) Article étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2222-1 du code du travail.
(Arrêté du 23 septembre 2022 - art. 1)

Article 3

En vigueur étendu

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée et entre en vigueur le premier jour du mois qui suit son dépôt.

Article 4

En vigueur étendu

Les partenaires sociaux confient à la CPNE de la branche le soin de piloter les conditions de mise en oeuvre du présent accord et d'en assurer le suivi.

Article 5

En vigueur étendu

En application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les parties signataires conviennent que le contenu du présent accord ne justifie pas de prévoir des stipulations spécifiques aux entreprises de moins de cinquante salariés, visées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail.

Article 6

En vigueur étendu

Le présent accord peut être révisé conformément aux dispositions de l'article L. 2261-7 du code du travail.

Il peut être dénoncé dans les conditions prévues aux articles L. 2261-9 et suivants du code du travail.

Article 7

En vigueur étendu

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.

Annexe

En vigueur étendu

Annexe
FPE-TT

Annexe à 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

Fonds professionnel pour l'emploi dans le travail temporaire (FPE-TT)
Statuts

Titre Ier Objet et composition de l'association

Article 1er

En vigueur étendu

Le fonds professionnel pour l'emploi dans le travail temporaire, créé en 1996 par les partenaires sociaux de la branche du travail temporaire, est constitué sous forme d'une association sans but lucratif, régie par la loi du 1er juillet 1901 et le décret du 16 août 1901, conformément aux dispositions de l'article 92 de l'accord en faveur du développement des compétences et des qualifications des salariés de la branche tout au long de leur vie professionnelle du 29 novembre 2019, modifié par l'avenant n° 1 du 9 octobre 2020 (ci-après dénommé « accord de branche »).

Sont membres de l'association :

- les organisations syndicales de salariés représentatives et signataires de l'accord de branche ;
- l'organisation professionnelle d'employeurs représentative et signataire de l'accord de branche ;
- les organisations syndicales de salariés représentatives et les organisations professionnelles représentatives des branches qui adhèreraient ultérieurement à l'accord de branche.

La qualité de membre se perd par :

- la perte par l'organisation syndicale de sa représentativité au sein de la branche du travail temporaire. Cette perte s'apprécie le premier jour du mois qui suit la publication au Journal officiel de l'arrêté fixant la liste des organisations syndicales reconnues représentatives dans la branche du travail temporaire ;
- démission du membre notifiée par simple lettre adressée au (à la) président (e) de l'association ;
- dissolution du membre (personne morale), pour quelque cause que ce soit, ou déclaration en état de redressement ou de liquidation judiciaire.

Article 2

En vigueur étendu

L'association est dénommée « Fonds professionnel pour l'emploi dans le travail temporaire » ci-après dénommée « association ».

L'association a son siège social au 24, rue de Clichy, 75009 Paris. Il pourra être transféré en tout autre lieu sur décision du conseil d'administration.

Article 3

En vigueur étendu

L'association est constituée pour une durée illimitée.

Article 4

En vigueur étendu

Le champ d'intervention géographique de l'association couvre l'intégralité du territoire français et comprend également les départements et territoires ultramarins : Guadeloupe, Guyane, Mayotte, Martinique, La Réunion, Saint-Barthélemy, Saint-Martin, Saint-Pierre-et-Miquelon.

Article 5

En vigueur étendu

Conformément à l'article 92 de l'accord de branche du 29 novembre 2019 et aux articles 1.1.3 et 1.1.4 de l'accord du 19 novembre 2021 relatif à la création d'une contribution formation conventionnelle obligatoire dans la branche du travail temporaire, l'association a pour objet :

- de contribuer au maintien de l'employabilité des salariés intérimaires en contrat de mission et en contrat à durée indéterminée ;
- de contribuer à l'organisation des parcours et des évolutions professionnelles des salariés intérimaires en contrat de mission et en contrat à durée indéterminée ;
- d'assurer le financement des CIPI, CDPI et du contrat d'alternance de reconversion ;
- de renforcer les moyens financiers des ETT/ETTI en faveur de tout type d'actions en lien avec :
- le développement des compétences dans le cadre notamment des contrats d'alternance (contrats de professionnalisation et contrats d'apprentissage) et des

- contrats spécifiques (CIPI, CDPI et contrat d'alternance de reconversion) ;
- l'accès à l'emploi ;
- le maintien dans l'emploi,
- de gérer le financement conventionnel supplémentaire dédié aux salariés intérimaires en contrat à durée indéterminée ;
- de financer des études permettant aux partenaires sociaux de la branche de disposer d'informations relatives à l'emploi.

Article 6
En vigueur étendu

Les missions de l'association sont les suivantes :

- gérer la collecte ainsi que les financements ;
- assurer le pilotage technique et financier de l'association ;
- piloter et gérer la comptabilité, les engagements financiers et les actes juridiques ;
- mettre en oeuvre les décisions du conseil d'administration,
- mettre en oeuvre le cadre de gouvernance fixé dans le respect de ses statuts ;
- assurer la gestion des ressources humaines de l'association ;
- coordonner la réalisation des études et leur financement, dans les conditions prévues par l'accord de branche ;
- assurer l'organisation, la gestion et le financement des formalités administratives liées à la vie d'une association loi 1901 ;
- développer les partenariats financiers et non financiers concourant à la mise en oeuvre des orientations fixées par le conseil d'administration de l'association ;
- assurer la représentation de l'association auprès des institutions, partenaires, et médias ;
- mettre en oeuvre, gérer et financer des actions de communication et de marketing.

Titre II Administration et fonctionnement de l'association

Article 7
En vigueur étendu

Article 7.1
En vigueur étendu

L'association est administrée par une assemblée générale, composée de l'ensemble des administrateurs titulaires et suppléants composant le conseil d'administration de l'association.

L'assemblée générale ordinaire se réunit au moins une fois par an sur convocation de la présidence paritaire selon l'ordre du jour fixé par le conseil d'administration.

Elle délibère valablement lorsqu'au moins la moitié des administrateurs titulaires présents ou représentés composent le quorum qui s'apprécie par collège. Si le quorum n'est pas atteint une nouvelle assemblée générale ordinaire sera convoquée sous quinze jours et délibérera sous réserve de l'atteinte par collège d'un quorum correspondant à 20 % des administrateurs titulaires présents ou représentés. En tout état de cause, si ce quorum de 20 % n'est pas atteint, une nouvelle assemblée générale ordinaire sera convoquée sous quinze jours et délibérera sans quorum.

Les décisions de l'assemblée générale ordinaire sont prises à la majorité simple par collège des membres présents ou représentés, un membre présent ne pouvant disposer de plus de deux pouvoirs.

Lorsqu'elle se réunit de manière extraordinaire, l'assemblée générale, sur convocation de la Présidence paritaire et selon l'ordre du jour fixé par le conseil d'administration, prend ses décisions à la majorité des 2/3 par collège des membres présents ou représentés, un membre présent ne pouvant disposer de plus de deux pouvoirs.

Article 7.2
En vigueur étendu

L'assemblée générale dispose des prérogatives suivantes :

- elle procède aux modifications statutaires et à leur approbation à la majorité des 2/3 des membres présents ou représentés ;
- elle entend le rapport d'activité, le rapport financier et celui du commissaire aux comptes ;
- elle approuve les comptes de l'exercice clos, vote le budget prévisionnel et donne quitus de leur gestion aux administrateurs ;
- elle approuve la dissolution de l'association et procède à la dévolution de ses biens, à la fusion ou transformation de l'association.

D'une façon générale, l'assemblée générale a compétence pour prendre toutes décisions de nature à mettre en cause l'existence de l'association ou à modifier son objet ou ses règles de fonctionnement.

Article 8
En vigueur étendu

Article 8.1
En vigueur étendu

L'association est dirigée par un conseil d'administration paritaire composé d'administrateurs titulaires répartis à part égale en deux collèges :

- le collège salariés composé de deux administrateurs titulaires désignés par chacune des organisations syndicales de salariés membres de l'association ;
- le collège employeurs composé d'un nombre identique d'administrateurs titulaires désignés par l'organisation professionnelle d'employeurs membre de l'association.

L'ensemble des administrateurs titulaires sont désignés pour un mandat de 2 ans renouvelable.

Pour pallier l'empêchement d'un administrateur titulaire :

- chaque organisation syndicale de salariés membre de l'association désigne, dans les mêmes conditions que pour les titulaires, deux administrateurs suppléants ;
- l'organisation professionnelle d'employeurs membre de l'association désigne un nombre égal d'administrateurs suppléants.

Pour chacune des organisations syndicales de salariés membres de l'association, un des administrateurs suppléants désigné pourra participer aux réunions du conseil d'administration pour faciliter le suivi des dossiers en cours, sans voix délibérative.

En cas de vacance d'un poste d'administrateur, il est immédiatement pourvu à son remplacement par l'organisation syndicale de salariés ou l'organisation professionnelle d'employeurs l'ayant désigné pour la durée du mandat restant à courir.

Le conseil d'administration désigne parmi ses membres titulaires le (la) président(e), le (la) vice-président(e), le (la) trésorier(e) et le (la) trésorier-adjoint(e) qui composent le bureau de l'association, pour un mandat de 2 ans renouvelable. Les mandats de président(e) et de trésorier(e) sont assurés alternativement par l'organisation professionnelle d'employeurs ou par une organisation syndicale de salariés. Le (la) président(e) et le (la) trésorier-adjoint(e) sont choisis dans le collège auquel n'appartiennent pas le (la) vice-président(e) et le (la) trésorier(e).

Article 8.2

En vigueur étendu

Le conseil d'administration paritaire, instance décisionnaire de l'association, est investi des pouvoirs les plus étendus pour accomplir, autoriser, faire autoriser tous actes conformes à l'objet et aux missions de l'association définis par l'accord de branche ainsi que par les présents statuts.

Le conseil d'administration a notamment pour missions de :

- définir et arrêter les orientations stratégiques de l'association à partir des objectifs et des priorités définies par la CPNE de la branche, en permettre la mise en oeuvre et en assurer le suivi ;
- définir les règles communes de gestion applicables aux fonds versés par les ETT/ETTI de la branche et de prise en charge des actions financées par l'association ;
- conclure ou autoriser toute convention visant à mobiliser des financements complémentaires et à nouer des partenariats ;
- plus généralement, prendre toutes décisions propres à assurer l'administration et le bon fonctionnement de l'association, notamment :
 - désigner le(la) président(e), le(la) vice-président(e), le(la) trésorier(e) et le(la) trésorier-adjoint(e) de l'association ;
 - nommer le(la) commissaire aux comptes ;
 - nommer le(la) directeur(rice) de l'association sur proposition de la présidence paritaire ;
 - arrêter le budget de l'association ;
 - examiner et valider les comptes de l'exercice clos ;
 - contrôler et faire contrôler les fonds collectés et leur utilisation ;
 - décider, s'il y a lieu, d'ester en justice ;
 - consentir les délégations de pouvoirs et de signatures nécessaires à l'accomplissement de ses missions à la présidence paritaire.

Article 8.3

En vigueur étendu

Le conseil d'administration se réunit sur convocation de la présidence paritaire au moins quatre fois par an et autant de fois qu'ils l'estiment nécessaire.

En outre, chacun des deux collèges salariés et employeurs peut demander, à la majorité de ses membres, l'organisation exceptionnelle d'un conseil d'administration.

L'ordre du jour est arrêté par la présidence paritaire selon des modalités prévues par le règlement intérieur prévu aux présents statuts. Tout administrateur peut demander l'inscription de questions à l'ordre du jour du conseil d'administration à condition d'en faire la demande par tous moyens écrits huit jours avant la réunion.

Tout administrateur peut se faire représenter aux réunions du conseil d'administration en donnant procuration par tous moyens écrits à un autre administrateur appartenant au même collège. Toutefois aucun administrateur ne pourra disposer, en cas de vote, de plus de trois voix, la sienne comprise.

Le conseil d'administration ne peut valablement délibérer que si la moitié des membres de chaque collège au moins est présente ou représentée. Lorsque ce quorum n'est pas atteint, le conseil d'administration est convoqué à nouveau dans un délai maximum de huit jours et peut délibérer sur le même ordre du jour, quel que soit le nombre de présents ou représentés.

Les votes ont lieu par collège et sont réalisés par les membres présents ou représentés au cours de chaque réunion du conseil à « main levée » ou à « bulletin secret » si un ou plusieurs administrateurs présents ou représentés le requièrent.

En cas de circonstances exceptionnelles, un vote par voie électronique peut être réalisé pour les décisions urgentes prises au sein du conseil d'administration dans les conditions précisées dans le règlement intérieur de l'association. La décision actée par voie électronique est reprise et intégrée dans le procès-verbal du conseil d'administration qui suit le vote.

Les décisions ne sont adoptées que si, respectivement dans chacun des deux collèges, elles ont recueilli la majorité des voix des membres présents ou représentés ; s'il y a un désaccord entre les deux collèges, le (la) président(e), après suspension de séance, reprend la proposition en question et la décision est prise à la majorité simple par vote individuel des administrateurs présents ou représentés.

Article 8.4

En vigueur étendu

Les fonctions d'administrateurs ne sont pas rémunérées par l'association.

L'association prend en charge le remboursement sur justificatifs des frais de déplacement, de séjour et de restauration engagés par les administrateurs selon les modalités définies dans le règlement intérieur de l'association.

L'autorisation d'absence des administrateurs salariés pour participer aux délibérations des différentes instances du FPE-TT (conseil d'administration, bureau,

groupes techniques ad hoc), est de droit, sous réserve d'une information auprès de l'entreprise employant lesdits administrateurs quinze jours avant la tenue de la réunion, sauf circonstances exceptionnelles.

Article 9
En vigueur étendu

Article 9.1
En vigueur étendu

La présidence paritaire de l'association est composée du (de la) président(e) et du (de la) vice-président(e).

La présidence paritaire assure la régularité du fonctionnement de l'association conformément aux statuts et aux pouvoirs qui lui ont été délégués par le conseil d'administration.

Elle préside les réunions du conseil d'administration. Elle représente l'association en justice et dans les actes de la vie civile, et signe tous les actes et délibérations.

Elle fait ouvrir, au nom de l'association, tout compte en banque. Elle peut déléguer une partie de ses pouvoirs à un ou plusieurs mandataires de son choix agréés par le conseil d'administration.

Elle peut engager et mettre un terme aux fonctions du directeur général de l'association sur décision du conseil d'administration.

Article 9.2
En vigueur étendu

Le (la) trésorier(e) et (la) trésorier-adjoint(e) sont chargés notamment :

- d'établir ou faire établir les comptes annuels de l'association et le rapport financier associé ;
- de préparer ou faire préparer le budget et d'en contrôler ou en faire contrôler son exécution ;
- de faire contrôler la régularité des différentes opérations financières engageant l'association.

Article 9.3
En vigueur étendu

La direction de l'association est assurée par un(e) directeur(rice). Il (elle) est nommé(e) par le conseil d'administration avec pouvoirs donnés à la présidence paritaire d'engager le (la) directeur(rice) et, le cas échéant, de mettre un terme à ses fonctions, sur décision du conseil d'administration.

Le (la) directeur(rice) assure la gestion administrative et générale de l'association et met en oeuvre les moyens nécessaires à l'accomplissement de l'ensemble de ses missions dans le respect des dispositions conventionnelles en vigueur et des présents statuts.

Il (elle) participe de droit aux réunions du conseil d'administration et en assure le secrétariat.

Par délégation du (de la) président(e) il (elle) a la pleine responsabilité du personnel placé sous ses ordres. Il (elle) en assure le recrutement suivant les indicateurs budgétaires fixées par le conseil d'administration.

Titre III Gestion financière et comptable de l'association

Article 10
En vigueur étendu

Conformément aux dispositions de l'article 92 de l'accord de branche et à celles visées aux articles 1.1.1 à 1.1.3 de l'accord du 19 novembre 2021 précité, les ressources de l'association sont constituées par :

- une contribution conventionnelle au taux de 0,77 % versée par les ETT/ ETTI et assise sur la masse salariale des salariés intérimaires en contrat de mission et en contrat à durée indéterminée de l'année civile en cours ;
- une contribution formation conventionnelle obligatoire au taux de 0,30 % versée par les ETT/ ETTI quel que soit leur effectif et assise sur la masse salariale totale brute (salariés permanents et salariés intérimaires en CTT et en CDI) de l'année civile en cours ;
- et de façon générale, toutes autres ressources autorisées par les textes légaux, réglementaires et conventionnels en vigueur compatibles avec l'objet et les missions de l'association.

Article 11
En vigueur étendu

Article 11.1
En vigueur étendu

Conformément aux dispositions des articles 92 et 95 de l'accord de branche et à celles visées à l'article 1.1.3 de l'accord du 19 novembre 2021, l'association est habilitée à collecter auprès des ETT/ ETTI, les contributions conventionnelles destinées à accompagner les ETT/ ETTI dans leur politique de formation.

L'association peut en déléguer la gestion et/ ou la collecte à un ou des organismes tiers, tels que l'OPCO AKTO, dans le cadre d'une convention de délégation de gestion.

En cas de retard ou d'absence de versement de tout ou partie des contributions conventionnelles, celles-ci seront majorées d'intérêt de retard et de frais de dossier ou de contentieux, selon les dispositions décidées par le conseil d'administration.

Article 11.2

En vigueur étendu

Les ressources de l'association sont gérées et employées sous la responsabilité du conseil d'administration, conformément aux dispositions légales et conventionnelles en vigueur.

A.-La contribution conventionnelle au taux de 0,77 % versée par les ETT/ETTI est inscrite au compte des entreprises, déduction faite :

- des frais de gestion et de collecte dans la limite de 5 % de fonds collectés ;

- des frais de fonctionnement ;

- d'un prélèvement de 0,2 % destiné à financer des études et notamment celles sur l'emploi réalisées par l'OIR pour le compte du FPE-TT et/ou de la CPNE de la branche.

Les ETT/ETTI peuvent obtenir le remboursement des actions entrant dans le cadre de l'objet de l'association, dans la limite des sommes inscrites à leur compte.

Les fonds non utilisés par les ETT/ETTI au bout de 2 ans sont mutualisés à partir de la 3e année et affectés à la réalisation d'actions déterminées par le conseil d'administration.

B.-La contribution formation conventionnelle obligatoire au taux de 0,30 % versée par les ETT/ETTI, est mutualisée dès le premier euro, déduction faite :

- des frais de gestion et de collecte fixés par le conseil d'administration de l'association ;

- des frais de fonctionnement.

Article 12

En vigueur étendu

Les fonds collectés par l'association font l'objet d'un suivi comptable distinct et sont gérés paritairement.

Chaque année, l'association établit les documents de fin d'exercice et les comptes annuels arrêtés au 31 décembre de l'année. Les documents financiers sont arrêtés par un expert-comptable et certifiés par un commissaire aux comptes nommé par le conseil d'administration. Ils font l'objet d'un examen et d'une délibération du conseil d'administration qui se prononce sur les comptes de l'exercice clos. Ils sont ensuite publiés sur le site de l'association conformément aux textes légaux en vigueur.

Titre IV Dispositions diverses

Article 13

En vigueur étendu

Un règlement intérieur est établi par le conseil d'administration. Il complète et précise les modalités de fonctionnement non prévues par les statuts.

Le règlement intérieur est soumis à l'approbation du conseil d'administration à la majorité simple par collège des membres présent ou représentés.

Article 14

En vigueur étendu

Les présents statuts peuvent être modifiés par les signataires de l'accord de branche ou ceux qui y adhéreraient ultérieurement, sur propositions du conseil d'administration de l'association.

Article 15

En vigueur étendu

La dissolution de l'association ne peut avoir lieu que par la dénonciation de l'accord de branche.

En cas de dissolution, un ou plusieurs liquidateurs sont nommés par l'association et l'actif, composé des biens et des droits détenus par l'association s'il y a lieu sont dévolus conformément à la législation et à la réglementation en vigueur.

Cette dissolution est approuvée par l'assemblée générale.

Article 16

En vigueur étendu

Les présents statuts feront l'objet d'un dépôt auprès de la préfecture du siège de l'association.

Fait à Paris, le 27 janvier 2022.

(Suivent les signatures.)

Textes Extensions

Arrêté portant extension d'un accord relatif au fond professionnel pour l'emploi dans le travail temporaire JORF 18 juillet 2001.

La ministre de l'emploi et de la solidarité,
Vu les articles L. 133-1 et suivants du code du travail ;
Vu l'accord du 20 octobre 2000 relatif au fonds professionnel pour l'emploi dans le travail temporaire ;
Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;
Vu l'avis publié au Journal officiel du 26 janvier 2001 ;
Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;
Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords),

Article 1, 2, 3,
En vigueur étendu

Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de l'accord du 20 octobre 2000 relatif au fonds professionnel pour l'emploi dans le travail temporaire, les dispositions dudit accord du 20 octobre 2000.

Le premier alinéa de l'article 3 et le dernier alinéa de l'article 4 sont étendus à la condition que le fonds d'assurance formation du travail temporaire mette en place une comptabilité séparée, la collecte des contributions ainsi que la gestion administrative du fonds professionnel pour l'emploi dans le travail temporaire n'entrant pas dans le cadre des missions imparties par l'article L. 961-12 (deuxième alinéa) du code du travail à un organisme collecteur paritaire agréé.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

Article 3

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule Conventions collectives n° 2000/51 en date du 18 janvier 2001.

Arrêté portant extension d'un accord national professionnel conclu dans le secteur du travail temporaire. JORF 12 août 2005.

Le ministre de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement,
Vu les articles L. 133-1 et suivants du code du travail ;
Vu l'accord national professionnel du 24 novembre 2004 relatif au nouveau fonds professionnel pour l'emploi dans le travail temporaire (FPE-TT) ;
Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;
Vu l'avis publié au Journal officiel du 28 mai 2005 ;
Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;
Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords), rendu en séance du 29 juillet 2005,

Article 1, 2, 3
En vigueur

Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans son champ d'application, les dispositions de l'accord national professionnel du 24 novembre 2004 relatif au nouveau fonds professionnel pour l'emploi dans le travail temporaire (FPE-TT).

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord national professionnel susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

Article 3

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'accord national professionnel susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2005/11.

Accord du 25 juin 1999 relatif à la formation professionnelle initiale et continue des conducteurs de véhicules dans le travail temporaire

Texte de base

Formation professionnelle initiale et continue des conducteurs de véhicules dans le travail temporaire

SETT.

FS CFDT ;

FECTAM-CFTC ;

FNECS CFE-CGC.

Préambule

En vigueur non étendu

Depuis 1995, les conducteurs salariés du transport routier public de marchandises sont soumis à des obligations de formation professionnelle, résultant d'un accord paritaire de branche du 20 janvier 1995 conclu dans le cadre de la convention collective nationale des transports routiers et des activités auxiliaires du transport. Ces dispositions ont été confirmées par le décret n° 97-608 du 31 mai 1997 relatif à la formation professionnelle initiale et continue des conducteurs salariés du transport routier public de marchandises.

La loi n° 98-69 du 6 février 1998 tendant à améliorer les conditions d'exercice de la profession de transporteur routier, par son article 1^{er}, généralise la formation obligatoire à tous les conducteurs salariés, pour compte propre et compte d'autrui, marchandises et voyageurs ainsi qu'aux travailleurs indépendants.

Les objectifs de cette généralisations sont les suivants :

- renforcer la sécurité tant sur la route qu'à l'arrêt ;
- favoriser l'insertion professionnelle et l'emploi ;
- améliorer les conditions de travail des salariés.

Les organisations signataires du présent accord souhaitent s'associer à cette démarche en ce qui concerne les intérimaires conducteurs de véhicules détachés dans des entreprises effectuant du transport pour compte propre. Les intérimaires pouvant être détachés dans des entreprises utilisatrices relevant de différents secteurs d'activité, il convient de définir des conditions d'équivalence entre les différentes formations obligatoires pour assurer leur mobilité interprofessionnelle.

Le présent accord vise à préciser les règles applicables aux intérimaires en fonction des dispositions des accords de branche négociés dans le cadre de la loi du 6 février 1998 afin de tenir compte de la spécificité attachée au " métier " que constitue l'intérim.

Article 1er

En vigueur non étendu

Conformément aux dispositions de l'article L. 124-4-6 du code du travail, pendant la durée des missions, l'intérimaire est soumis aux dispositions législatives, réglementaires et conventionnelles relatives à l'hygiène et à la sécurité applicables dans l'entreprise utilisatrice.

Les organisations signataires du présent accord veulent construire les passerelles nécessaires entre les différents textes applicables dans les entreprises utilisatrices dans lesquelles les entreprises de travail temporaire détachent des intérimaires en qualité de conducteurs de véhicules.

Il est indispensable, en effet, de s'assurer que la multiplicité des textes ne rendra pas impossible la mobilité interprofessionnelle des salariés.

Constatant que la formation professionnelle initiale et continue des conducteurs doit leur permettre de maîtriser les règles de sécurité routière et de sécurité à l'arrêt, ainsi que les réglementations relatives à la durée du travail et aux temps de conduite et de repos, les organisations signataires considèrent que, pour répondre aux exigences posées par la loi du 6 février 1998 en ce qui concerne le transport de marchandises pour compte propre, les formations de ce type comportent obligatoirement un tronc commun quel que soit le secteur d'activité.

En conséquence, en ce qui concerne les intérimaires, les organisations signataires considèrent que les formations initiales et continues de conducteurs de véhicules sont équivalentes dans les conditions posées par le présent accord.

La situation des intérimaires détachés dans une entreprise utilisatrice, relevant d'un accord collectif de branche tel que prévu à l'article 1^{er} de la loi du 6 février 1998, est réglée selon les dispositions prévues au présent accord.

Pour les entreprises utilisatrices relevant du champ d'application du décret en Conseil d'Etat prévu à l'article 1^{er} de la loi du 6 février 1998, les partenaires sociaux du travail temporaire examineront, lors de la première CPNE qui suivra la parution de ce décret au Journal officiel, les modalités d'application aux intérimaires.

Article 2

En vigueur non étendu

Compte tenu du principe d'équivalence posé à l'article 1^{er} du présent accord, les organisations signataires décident que :

Article 2.1

En vigueur non étendu

Modifié par avenant du 24 novembre 2000.

Sont concernés par les dispositions du présent accord les intérimaires mis à disposition en qualité de conducteurs de véhicules de plus de 7,5 tonnes de PTAC dans des entreprises utilisatrices relevant d'un accord de branche étendu dans le cadre de la loi du 6 février 1998. Lorsqu'un calendrier d'entrée en application est prévu par un accord de branche, celui-ci s'applique aux intérimaires détachés dans une entreprise relevant dudit accord conformément à l'article L. 124-4-6 du code du travail.

Sont considérés comme ayant satisfait à l'obligation de formation initiale minimale obligatoire :

- les salariés titulaires d'un des diplômes suivants :

1. CAP de conduite routière (anciennement " de conducteur routier ") ;

2. BEP conduite et service dans les transports routiers ;

3. CFP de conducteur routier ;

- les salariés ayant suivi dans le cadre d'une formation en alternance une action de formation ayant donné lieu à la remise d'une attestation de formation validant une formation initiale minimale obligatoire ;

- les salariés titulaires d'une FIMO (formation initiale minimale obligatoire) pour compte d'autrui.

Les dispositions du premier paragraphe du présent article ne sont pas applicables :

- aux salariés ayant travaillé au moins 200 heures au cours des 12 mois précédant la parution de l'arrêté d'extension du présent accord au Journal officiel, en tant qu'intérimaires ou à tout autre titre, en qualité de conducteurs de véhicules de plus de 7,5 tonnes de PTAC dans une entreprise assurant le transport de marchandises ou produits, pour compte propre ou compte d'autrui. Les entreprises de travail temporaire délivrent à ces salariés une attestation d'activité sur cette période au vu des certificats de travail présentés par le salarié. Ce document établi par l'entreprise vaut attestation de formation initiale minimale obligatoire. Les entreprises de travail temporaire disposent d'un délai de 6 mois pour délivrer cette attestation à compter de la parution de l'arrêté d'extension au Journal officiel ;

- aux salariés justifiant d'une attestation de présence délivrée par une entreprise assurant le transport de marchandises ou produits, pour compte propre ou pour compte d'autrui, reconnue par accord de branche comme valant attestation de formation initiale minimale obligatoire ;

- aux salariés ayant exercé le métier de conducteur de véhicules de plus de 7,5 tonnes de PTAC, dans une entreprise assurant le transport de marchandises ou produits pour compte propre ou en tant que conducteur travailleur indépendant, pendant au moins 3 ans et reprenant, postérieurement à la date d'entrée en application du décret en Conseil d'Etat prévu à l'avant-dernier alinéa de l'article 1^{er} de l'ordonnance du 23 décembre 1958 modifiée concernant les conditions du travail dans les transports routiers publics et privés en vue d'assurer la sécurité de la circulation routière, une activité de ce type sous réserve de ne pas l'avoir interrompue pendant une durée supérieure à 2 ans. Les entreprises de travail temporaire disposent d'un délai de 2 ans pour délivrer cette attestation ;

- aux salariés mis à disposition dans une entreprise utilisatrice relevant d'un accord de branche étendu comportant des dispositions spécifiques pour les titulaires de contrats à durée déterminée non titulaires de la FIMO. Dans ce cas, les intérimaires non titulaires d'une FIMO sont soumis aux mêmes dispositions(1).

(1) Les annexes I et II de l'accord du 25 juin 1999 sont modifiées pour tenir compte du nouveau calendrier établi par l'avenant du 24 novembre 2000.

Article 2.2

En vigueur non étendu

La formation initiale minimale obligatoire des intérimaires se déroule de la manière suivante :

- en ce qui concerne le tronc commun tel que défini ci-dessus : toutes les formations mises en place dans les différentes branches d'activité sont équivalentes. Une attestation de formation professionnelle initiale délivrée à un salarié et reconnue par une branche est valable dans toutes les autres branches. L'intérimaire ne peut pas, en conséquence, être tenu de suivre à nouveau une formation professionnelle initiale ;

- en ce qui concerne les conditions particulières d'exercice de l'activité de chaque secteur : il convient de distinguer deux situations :

- la formation prévue par l'accord de branche relève de l'obligation prévue par l'article L. 231-3-1 du code du travail (formation pratique à la sécurité du poste de travail) ou constitue une simple adaptation à l'organisation de l'entreprise utilisatrice (véhicules, tournées...). Cette formation ne répond pas aux objectifs poursuivis par la loi du 6 février 1998, il s'agit en effet des conditions particulières d'exercice de l'activité dans l'entreprise et non dans la branche. Cette formation est de la responsabilité de l'entreprise utilisatrice et n'entre pas dans le cadre du livre IX du code du travail ;

- la formation prévue par l'accord de branche répond aux objectifs de la loi du 6 février 1998. Elle doit alors être réalisée dans un organisme de formation agréé par le ministère des transports ou par la branche. L'intérimaire peut être amené à suivre cette formation en complément d'une FIMO d'un autre secteur d'activité.

Article 3

En vigueur non étendu

Article 3.1

En vigueur non étendu

Sont concernés par le présent article les intérimaires ayant la qualité de conducteurs de véhicules de plus de 3,5 tonnes de PTAC et de plus de 14 mètres cubes.

Lorsqu'un calendrier d'entrée en application est prévu par un accord de branche, celui-ci s'applique aux intérimaires détachés dans une entreprise relevant dudit accord conformément à l'article L. 124-4-6 du code du travail.

Article 3.2

En vigueur non étendu

Cette formation étant essentiellement centrée sur la sécurité et la réglementation, son contenu ne peut varier significativement en fonction de la branche dans laquelle elle est organisée. En conséquence, toutes les attestations délivrées par un organisme de formation à la suite d'une action de formation de ce type sont considérées, pour les intérimaires en ce qui concerne le compte propre, comme équivalentes quel que soit le secteur d'activité.

La FCOS relevant du décret n° 97-608 est reconnue en équivalence pour les conducteurs intérimaires pour la durée de validité de cette FCOS.

Les intérimaires doivent justifier avoir suivi cette formation depuis moins de 5 ans.

Article 4

En vigueur non étendu

Les organisations signataires conviennent de se réunir dès la parution du décret d'application de la loi du 6 février 1998 afin d'analyser ses dispositions et la manière dont celles-ci s'appliquent aux intérimaires ainsi que son articulation avec le présent accord.

Article 5

En vigueur non étendu

Le présent accord entrera en application le lendemain de la parution au Journal officiel de son arrêté d'extension.

Les calendriers définis par les accords de branche étendus s'appliquent aux intérimaires détachés dans les entreprises utilisatrices concernées par ces accords.

Annexe I

En vigueur non étendu

Pour les conducteurs de véhicules de transport de marchandises d'un PTAC supérieur à 7,5 tonnes.

Informations relatives à l'entreprise de travail temporaire :

- raison sociale ;
- toutes les informations légales obligatoires ;
- adresse.

Informations relatives au salarié :

- nom ;
- prénoms ;
- date de naissance ;
- adresse.

Informations relatives à l'activité du salarié :

La société ... représentée par M. ...

atteste, au vu des certificats de travail présentés par M. ..., que celui-ci a travaillé au moins 200 heures en 1999 (1) , en qualité de conducteur de véhicules de plus

de 7,5 tonnes de PTAC, dans une entreprise assurant le transport de marchandises ou produits pour compte propre ou pour compte d'autrui.

Date de délivrance de l'attestation (2);

Cachet et signature de l'entreprise ;

Signature du titulaire de l'attestation ;

(1) L'avenant du 24 novembre 2000 modifie la présente annexe pour tenir compte du nouveau calendrier qu'il établit.(2) La date limite de délivrance de ce type d'attestation est le 1^{er} juillet 2000.

(1) L'avenant du 24 novembre 2000 modifie la présente annexe pour tenir compte du nouveau calendrier qu'il établit.

(2) La date limite de délivrance de ce type d'attestation est le 1^{er} juillet 2000.

Annexe II

En vigueur non étendu

Pour les conducteurs de véhicules de transport de marchandises d'un PTAC supérieur à 7,5 tonnes.

Informations relatives à l'entreprise de travail temporaire :

- raison sociale ;

- toutes les informations légales obligatoires ;

- adresse.

Informations relatives au salarié :

- nom ;

- prénoms ;

- date de naissance ;

- adresse.

Informations relatives à l'expérience du salarié :

La société ... représentée par M. ...

atteste, au vu des bulletins de paie, des certificats de travail ou de l'attestation de la qualité de travailleur indépendant, présentés par M. ..., que celui-ci a exercé le métier de conducteur de plus de 7,5 tonnes de PTAC dans une entreprise assurant le transport de marchandises ou produits pour compte propre ou pour compte d'autrui ou en tant que travailleur indépendant pendant au moins 3 ans. M. ... a repris, postérieurement au 1^{er} janvier 2000 (1), une activité de ce type et ne l'a pas interrompue pendant une durée supérieure à 2 ans.

Date de délivrance de l'attestation (2).

Cachet et signature de l'entreprise.

Signature du titulaire de l'attestation.

(1) L'avenant du 24 novembre 2000 modifie la présente annexe pour tenir compte du nouveau calendrier qu'il établit.(2) La date limite de délivrance de cette attestation est le 1^{er} janvier 2002.

(1) L'avenant du 24 novembre 2000 modifie la présente annexe pour tenir compte du nouveau calendrier qu'il établit.

(2) La date limite de délivrance de cette attestation est le 1^{er} janvier 2002.

Accord du 26 février 1992 relatif au prélèvement conservatoire de la contribution due par les entreprises de travail temporaire en vertu de l'article 45 de l'accord national interprofessionnel du 24 mars 1990, en vigueur le 19 juin 1992

Texte de base

Prélèvement conservatoire de la contribution due par les entreprises de travail temporaire en vertu de l'article 45 de l'accord national

PROMATT ;

UNETT.

CFDT ;

CFTC ;

CGC ;

CGT ;

CGT-FO.

En vigueur étendu

Dans l'attente de la conclusion d'un accord de branche déterminant l'affectation et le contrôle de la contribution due par les entreprises de travail temporaire en vertu de l'article 45 de l'accord interprofessionnel du 24 mars 1990, étendu par arrêté du 14 octobre 1990, les parties signataires du présent accord conviennent de prélever la contribution au titre des exercices 1990 et 1991.

A cet effet, sans préjudice de l'affectation ultérieure des fonds, les parties signataires mandatent l'APB (Association de prévoyance Bayard) afin d'effectuer pour leur compte, auprès des entreprises de travail temporaire, un appel de contribution de 0,30 % de la masse salariale des contrats de travail temporaire conclus ou renouvelés depuis le 1^{er} novembre 1990, ainsi que pour toute action judiciaire nécessaire, le cas échéant, au recouvrement.

L'Association de prévoyance Bayard procédera au recouvrement des sommes dans le mois suivant l'entrée en application du présent accord. Les sommes non acquittées dans un délai de trente jours feront l'objet d'une majoration de 1,5 % par mois de retard, sans préjudice du remboursement par l'entreprise des frais de contentieux engagés.

Une convention de gestion sera conclue entre les signataires du présent accord et l'Association de prévoyance Bayard.

Les parties signataires du présent accord conviennent, en outre, que dans l'attente de l'accord de branche précité, les contributions perçues seront affectées à un compte nominatif provisoire pour chaque entreprise.

Dans le cas de défaillance de l'entreprise de travail temporaire, la contribution perçue sera affectée aux actions de communication visées ci-après.

Les produits financiers engendrés par le placement des sommes collectées seront mutualisés. Ils pourront être affectés, pour tout ou partie, à des actions de communication sur les garanties sociales dont bénéficient les salariés temporaires, ainsi qu'au financement d'enquêtes portant sur la situation des salariés temporaires. Les conditions de réalisation de ces actions seront déterminées dans l'accord de branche prévu au premier alinéa du présent accord, à l'exception de l'enquête CSA déjà réalisée, dont le remboursement sera effectué dans les conditions prévues par la convention de gestion avec l'APB.

Champ d'application

[En vigueur étendu](#)

Le présent accord est applicable aux entreprises ou établissements de travail temporaire établis en France métropolitaine et dans les départements d'outre-mer, ainsi qu'aux entreprises de travail temporaire exerçant leur activité en France par l'intermédiaire de bureaux.

Date d'application

[En vigueur étendu](#)

Le présent accord entrera en application le surlendemain du jour de la publication au Journal officiel de son arrêté d'extension.

Textes Extensions

Arrêté portant extension d'un accord professionnel dans les entreprises de travail temporaire. JORF 17 juin 1992.

Le ministre du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle,

Vu les articles L.133-1 et suivants du code du travail ;

Vu l'accord national professionnel du 26 février 1992 relatif au prélèvement conservatoire de la contribution due par les entreprises de travail temporaire en vertu de l'article 45 de l'accord du 24 mars 1990 ;

Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;

Vu l'avis publié au Journal officiel du 2 avril 1992 ;

Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords).

Article 1

En vigueur

Article 1er.

Sont rendues obligatoires pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans son champ d'application, les dispositions de l'accord national professionnel du 26 février 1992 relatif au prélèvement conservatoire de la contribution due par les entreprises de travail temporaire.

Accord du 27 mars 2000 relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail (Personnels intérimaires)

Texte de base

Aménagement et réduction du temps de travail (Personnels intérimaires)

SETT.

FS CFDT ;

CFTC ;

CGT-FO ;

FNECS CFE-CGC.

Préambule

En vigueur étendu

Les organisations signataires veulent, par le présent accord, préciser la situation des intérimaires au regard des dispositions relatives à l'aménagement et à la durée du travail applicables aux missions effectuées dans les entreprises utilisatrices.

En effet, conformément aux dispositions de l'article L. 124-4-6 du code du travail, pendant la durée des missions, l'utilisateur est responsable des conditions d'exécution du travail telles qu'elles sont déterminées par les mesures, législatives, réglementaires et conventionnelles applicables au lieu de travail et notamment celles relatives à la durée de du travail.

Compte tenu de la durée des missions, des règles applicables au travail temporaire et de la diversité des situations rencontrées dans les entreprises utilisatrices, les organisations signataires considèrent qu'il appartient aux entreprises de travail temporaire de permettre aux intérimaires de bénéficier, selon des modalités adaptées précisées par le présent accord, du mouvement actuel de réduction du temps de travail.

C'est la raison pour laquelle les organisations signataires, par le présent accord, veulent :

- clarifier les règles existantes ;
- en adapter certaines à la situation spécifique des intérimaires.

Les partenaires sociaux rappellent le principe de l'égalité de traitement, entre les salariés des entreprises utilisatrices et les intérimaires mis à disposition, notamment, au regard de la garantie mensuelle de rémunération instaurée par l'article 32 de la loi du 19 janvier 2000 relative à la réduction négociée du temps de travail. Consulté sur ce point, le ministère de l'emploi et de la solidarité a confirmé qu'il convenait d'inclure cette garantie dans le salaire mensuel de référence tel que défini à l'article L. 124-3 du code du travail (1) dès lors que les salariés de l'entreprise utilisatrice en bénéficient et cela quelle que soit la durée des missions.

Le présent accord traite des points suivants :

- les heures supplémentaires ;
- le repos compensateur ;
- l'aménagement du temps de travail : le régime unique de modulation ;
- les jours de repos liés à la réduction du temps de travail ;

- la formation professionnelle ;

- le compte épargne-temps.

(1) Le montant de la rémunération avec ses différentes composantes, y compris, s'il en existe, les primes et les accessoires de salaire que percevrait dans l'entreprise utilisatrice après période d'essai un salarié de qualification équivalente occupant le même poste de travail.

Heures supplémentaires

Article 1er En vigueur étendu

1.1. Principe

Les entreprises de travail temporaire ont le choix entre le paiement ou la prise de repos compensateur pour tout ou partie :

- des 4 premières heures supplémentaires et de la bonification prévue au I de l'article L. 212-5 du code du travail ;

- des heures supplémentaires ainsi que des majorations prévues au III de l'article L. 212-5 du code du travail.

Les entreprises de travail temporaire privilégieront, dans la mesure du possible, la prise de repos. Cependant, en raison des spécificités des missions, elles peuvent payer les heures et les bonifications ou majorations y afférentes.

1.2. Affectation au compte épargne-temps (1)

Les intérimaires ont la possibilité d'alimenter le compte épargne-temps prévu à l'article 6 du présent accord en y affectant, tout ou partie de leurs droits acquis au titre du présent article.

(1) Paragraphe étendu sous réserve des 1^{er} et 2^e alinéas du I de l'article L. 212-5 du code du travail et du 1^{er} alinéa du III du même article (arrêté du 27 juillet 2000, art. 1^{er}).

Repos compensateur

Article 2 En vigueur étendu

Le présent article traite des dispositions applicables :

- au repos compensateur correspondant aux 4 premières heures supplémentaires et à la bonification acquise en application du I de l'article L. 212-5 ;

- au repos compensateur de remplacement acquis en application du premier alinéa du III de l'article L. 212-5 ;

- au repos compensateur obligatoire acquis en application du premier alinéa de l'article L. 212-5-I.

Ces différents repos compensateurs peuvent s'additionner pour ouvrir droit à la prise de repos.

2.1. Modalités de prise du repos compensateur

Dans le cas où l'entreprise de travail temporaire aurait opté pour la prise de repos de tout ou partie des heures, bonification ou majorations en cas d'heures supplémentaires, ainsi que dans le cadre du repos compensateur obligatoire, le droit à repos compensateur est ouvert dès que la durée de ce repos atteint 7 heures.

Ce repos peut être pris, aux choix du salarié, par journée ou demi-journée. Le repos compensateur est pris au cours de la mission y ayant ouvert droit.

2.2. Indemnité compensatrice de repos compensateur non pris

Toutefois, notamment lorsque la durée et-ou les conditions d'exécution de la mission au sein de l'entreprise utilisatrice ne permettraient pas l'acquisition de droits suffisants ou la prise du repos, l'intérimaire percevra, à la fin de la mission, une indemnité équivalente au temps de repos compensateur acquis non pris.

2.3. Règles relatives au repos compensateur applicables aux intérimaires

Les organisations signataires du présent accord décident d'adapter les dispositions de l'article L. 212-5-1 à la situation spécifique des intérimaires.

2.3.1. Modalités d'information par l'employeur des droits acquis par le salarié

Les intérimaires sont tenus informés du nombre d'heures de repos compensateur portées à leur crédit dans le cadre d'une mission selon l'une des modalités suivantes :

- un document annexé au bulletin de salaire (1) ;

- une mention figurant sur le bulletin de salaire ;

- un récapitulatif mensuel annexé au bulletin de salaire ou sous forme d'une mention dudit bulletin.

2.3.2. Délai maximum de prise du repos

Le repos compensateur doit être obligatoirement pris dans un délai maximum de 6 mois suivant l'ouverture du droit et, en tout état de cause, au cours de la mission y ayant ouvert droit.

2.3.3. Délai de présentation à l'employeur de la demande du bénéfice du repos compensateur

Sauf accord de gré à gré entre l'entreprise de travail temporaire, l'intérimaire et l'entreprise utilisatrice, la demande du bénéfice du repos compensateur doit être formulée, par écrit sur la base d'un formulaire tenu à sa disposition dans l'entreprise de travail temporaire, au moins 12 jours ouvrés à l'avance.

Dans ce cas, l'intérimaire présente sa demande à son employeur et informe simultanément le responsable dont il dépend dans l'entreprise utilisatrice. L'intérimaire doit préciser la date souhaitée par la prise du repos et la durée du repos. L'employeur lui communique sa réponse, par écrit, dans les 7 jours ouvrés suivant la réception de la demande, en motivant, le cas échéant, les raisons à l'origine du report du congé.

2.3.4. Conditions dans lesquelles l'attribution du repos compensateur peut être différée compte tenu des impératifs de l'entreprise utilisatrice

En cas de report de la date de prise de repos, l'employeur doit proposer à l'intérimaire une autre date à l'intérieur du délai de 6 mois prévu au 2.3.2 ci-dessus.

Après accord de l'employeur et du salarié sur une date, celle-ci peut être reportée compte tenu de la charge de travail au sein de l'entreprise utilisatrice sous réserve d'un délai de prévenance de 7 jours calendaires.

2.4. Affectation au compte épargne-temps

Les intérimaires ont la possibilité d'alimenter le compte épargne-temps prévu à l'article 6 du présent accord en y affectant, tout ou partie, de leur droit à repos compensateur (2).

(1) Point étendu sous réserve de l'application du 2^e tiret du 2^e alinéa de l'article D. 212-22 qui énonce les précisions que doit comporter le document récapitulatif annexé au bulletin de salaire (arrêté du 27 juillet 2000, art. 1^{er}). (2) Paragraphe étendu sous réserve des 1^{er} et 2^e alinéas du I de l'article L. 212-5 relatif aux heures de repos acquises au titre de la bonification et du 1^{er} alinéa du III qui définit le repos compensateur de remplacement, à l'exclusion du repos compensateur dit "légal" prévu au 3^e alinéa de l'article L. 212-5-1 (arrêté du 27 juillet 2000, art. 1^{er}).

Aménagement du temps de travail, régime unique de modulation

Article 3 En vigueur étendu

La durée hebdomadaire du travail dans une entreprise utilisatrice peut varier sur tout ou partie de l'année conformément aux dispositions de l'article L. 212-8 du code du travail.

Cet aménagement du temps de travail s'applique aux intérimaires mis à disposition d'une entreprise utilisatrice, à la condition que l'accord applicable dans ladite entreprise le prévoit expressément conformément aux dispositions légales.

Cependant, compte tenu des dispositions légales, réglementaires et conventionnelles applicables aux intérimaires, les organisations signataires du présent accord précisent que :

- la modulation du temps de travail se faisant sur une période de référence qui varie en fonction des entreprises utilisatrices, l'accord applicable dans une entreprise utilisatrice doit, notamment, préciser, conformément aux dispositions légales, qu'il s'applique aux intérimaires alors même que la durée du contrat de mission est inférieure à la période de référence.

A défaut de dispositions précises les concernant la modulation ne peut s'appliquer aux intérimaires, les heures supplémentaires sont alors décomptées à partir du seuil légal hebdomadaire.

En tout état de cause, la modulation ne peut s'appliquer que dans le cadre de la conclusion d'un contrat de mission d'une durée au moins égale à 4 semaines :

- lorsque la modulation du temps de travail s'applique, les heures supplémentaires sont décomptées à la fin de la période de référence ou, au plus tard, à la fin du contrat de mission. Par ailleurs, conformément aux dispositions de l'article L. 212-8, constituent des heures supplémentaires les heures effectuées au-delà de la durée maximale hebdomadaire fixée par l'accord applicable dans l'entreprise utilisatrice ;

- l'aménagement du temps de travail s'apprécie dans le cadre d'un seul et même contrat de mission, renouvellement inclus ;

- les intérimaires étant expressément exclus de la mensualisation par la loi du 19 janvier 1978, le lissage de la rémunération prévu par l'accord applicable dans l'entreprise utilisatrice ne peut se faire que si la durée du contrat de mission permet d'assurer, compte tenu des périodes hautes et des périodes basses d'activité prévues, une durée hebdomadaire moyenne au moins égale à la durée légale (35 heures) ou conventionnelle (dans le cas où elle serait inférieure à 35 heures) applicable dans l'entreprise utilisatrice. Si tel n'est pas le cas, l'intérimaire est rémunéré en fonction du nombre d'heures effectivement travaillées chaque semaine ;

- les intérimaires détachés dans une entreprise utilisatrice en période de basse activité suivent l'horaire collectif de l'entreprise utilisatrice, en conséquence, leur contrat de travail n'est pas un contrat de travail à temps partiel.

Jours de repos liés à la réduction du temps de travail

Article 4 En vigueur étendu

Cet article vise à préciser la situation des intérimaires détachés dans une entreprise utilisatrice qui a organisé la réduction du temps de travail en attribuant des jours de repos à ses salariés soit par décision unilatérale soit par application d'une convention ou d'un accord étendu ou d'une convention ou d'un accord d'entreprise ou d'établissement conformément à l'article L. 212-9 du code du travail (1).

4.1. Principe

Les organisations signataires posent le principe de la prise des jours de repos auxquels les intérimaires ont droit dans le cadre d'un contrat de mission.

Toutefois, dans les entreprises ayant réduit le temps de travail en attribuant des jours de repos, les contrats des intérimaires peuvent être conclus sur la base d'un horaire de travail effectif hebdomadaire correspondant à la durée légale ou conventionnelle du travail. Dans ce cas il n'y a pas lieu d'attribuer de jours de repos. Lorsque le passage à 35 heures, dans l'entreprise utilisatrice, s'est traduit par le maintien de la rémunération, sous quelle que forme que ce soit, le salaire de référence défini conformément à l'article L. 124-3 du code du travail en tient compte.

4.2. Indemnité compensatrice de jours de repos non pris

Toutefois, notamment, lorsque la durée et-ou les conditions d'exécution de la mission au sein de l'entreprise utilisatrice, n'ont pas permis à l'intérimaire de prendre les temps de repos auxquels il pouvait prétendre, celui-ci perçoit, à la fin de la mission, une indemnité compensatrice de jours de repos non pris.

L'indemnité compensatrice de jours de repos non pris est calculée sur la base du nombre d'heures de travail correspondant au droit acquis multiplié par le salaire brut horaire de l'intérimaire (2). Cette indemnité entre dans la base de calcul de l'indemnité de fin de mission et de l'indemnité compensatrice de congés payés.

4.3. Modalités d'information du salarié

Conformément à l'article L. 124-3 du code du travail, les intérimaires sont informés à la conclusion du contrat de mission, que la mission se déroule dans une entreprise utilisatrice appliquant la durée légale du travail, en tout ou partie, selon les modalités prévues à l'article L. 212-9 du code du travail.

4.4. Modalités de prise des jours de repos

Les jours de repos acquis par un intérimaire au cours d'une mission doivent être pris au cours de la mission y ayant ouvert droit.

Les modalités de prise d'un ou de plusieurs jours de repos sont ceux applicables dans l'entreprise utilisatrice. La demande du salarié doit, en conséquence, être formulée conformément à ces dispositions.

4.5. Affectation au compte épargne-temps

Les intérimaires ont la possibilité d'alimenter le compte épargne-temps prévu à l'article 6 du présent accord en y affectant tout (3) ou partie des jours de repos liés à la réduction du temps de travail.

(1) Préambule étendu sous réserve du I de l'article L. 212-9 qui ne prévoit l'attribution des jours de repos au titre de la réduction du temps de travail par décision unilatérale que dans le cadre d'une période de 4 semaines (arrêté du 27 juillet 2000, art. 1er).

(2) Le salaire brut horaire de l'intérimaire correspond au salaire de base et aux primes et indemnités ayant le caractère de salaire comprises dans le salaire de référence.

(3) Terme exclu de l'extension (arrêté du 27 juillet 2000, art. 1er).

Formation professionnelle

Article 5 En vigueur étendu

Les actions de formation professionnelles auxquelles peuvent participer les intérimaires s'inscrivent dans l'un des dispositifs existants :

- le plan de formation, auquel les entreprises de travail temporaire consacrent 1,3 % de leur masse salariale ;
- le congé individuel de formation pour lequel le FAF-TT collecte une contribution correspondant à 0,3 % de la masse salariale ;
- les formations en alternance prises en charge par le FAF-TT qui collecte la contribution de 0,4 %.

Le présent accord permet aux intérimaires qui le souhaitent d'épargner du temps pour l'utiliser ultérieurement à la réalisation de projets personnels grâce à la mise en place d'un compte épargne-temps.

Ce compte épargne-temps peut être utilisé, en tout ou partie, par l'intérimaire pour une action de formation ou une action de reconnaissance des acquis de l'expérience professionnelle.

Les partenaires sociaux de la branche ont prévu l'ouverture prochaine de négociations sur la formation professionnelle des intérimaires. Les accords de branche sur ce thème sont multiples, il convient, en conséquence, d'en faire le bilan en vue de prévoir l'aménagement des dispositifs existants voire la mise au point de nouveaux dispositifs.

Compte épargne-temps

Article 6 En vigueur étendu

Les entreprises de travail temporaire peuvent, après consultation du comité d'entreprise ou à défaut des délégués du personnel s'il en existe, mettre en place un compte épargne-temps pour les intérimaires. En l'absence d'institutions représentatives du personnel, les entreprises peuvent également mettre en place ce dispositif après information individuelle des intérimaires susceptibles d'y avoir accès.

6.1. Objet du compte épargne-temps

Le compte épargne-temps a pour finalité de permettre à tout intérimaire qui le souhaite d'accumuler des droits en vue d'être rémunéré, partiellement ou totalement, selon les modalités définies au présent article.

6.2. Salariés bénéficiaires

Dans les entreprises, ayant décidé d'appliquer les dispositions du présent article, tous les intérimaires sont susceptibles de bénéficier d'un compte épargne-temps dès lorsqu'ils justifient d'une ancienneté de 910 heures au cours des 12 derniers mois au sein de l'entreprise de travail temporaire dans laquelle ils souhaitent ouvrir un compte épargne-temps.

La demande d'ouverture d'un compte épargne-temps doit être faite par écrit.

Le compte épargne-temps est ouvert, dans une entreprise de travail temporaire quelle que soit l'agence pour laquelle l'intérimaire travaille.

6.3. Alimentation du compte épargne-temps

6.3.1. Eléments affectables

Les intérimaires peuvent alimenter leur compte épargne-temps en y affectant, tout ou partie :

- des heures de repos et-ou de l'indemnité compensatrice de repos compensateur non pris tels que prévus à l'article 2 du présent accord (1) ;
- des indemnités conventionnelles ;
- des jours de repos non pris ou de l'indemnité compensatrice de jours de repos non pris à la fin d'une mission dans une entreprise utilisatrice qui a utilisé cette modalité de réduction collective du temps de travail ;
- des primes d'intéressement versées par l'entreprise de travail temporaire dans le cadre d'un accord d'intéressement dans les conditions définies à l'article L. 441-8 du code du travail ;
- de l'indemnité de fin de mission (2) ;
- de l'indemnité compensatrice de congés payés dans la limite de l'équivalent de 10 jours par an.

Le cumul des jours affectés au compte épargne-temps d'un intérimaire ne peut excéder l'équivalent de 22 jours par an au titre des congés payés, des repos compensateurs et des jours de repos liés à la réduction du temps de travail.

6.3.2. Modalités de conversion en temps des primes et indemnités

Le montant des primes ou indemnités versées au compte épargne-temps par un intérimaire est transformé en jours (un jour est égal à 7 heures) par division par le salaire brut horaire (3) de la mission au titre de laquelle elles sont dues. Il n'y a pas de calcul d'arrondi.

L'indemnité de fin de mission et l'indemnité compensatrice de congés payés dues au titre des primes ou indemnités versées au compte épargne-temps sont payées à la fin de la mission y ayant ouvert droit sauf demande contraire de l'intérimaire.

6.3.3. Abondement par l'employeur

L'employeur peut compléter le crédit inscrit au compte épargne-temps d'un intérimaire.

6.3.4. Modalités d'alimentation

L'intérimaire qui souhaite alimenter son compte épargne-temps en fait la demande, par écrit, à son employeur selon les modalités définies dans l'entreprise de travail temporaire.

L'intérimaire fait connaître, au plus tard à la fin de la mission en cours, les éléments qu'il entend affecter à son compte épargne-temps.

6.4. Utilisation du compte épargne-temps

6.4.1. Formation professionnelle et la reconnaissance des acquis de l'expérience professionnelle

Le compte épargne-temps peut être utilisé par l'intérimaire pour participer, en dehors du temps de travail, à une action de formation visant au développement de ses compétences et inscrite au plan de formation de l'entreprise de travail temporaire. Sont exclues les actions destinées à adapter, entretenir ou actualiser les compétences requises par les activités exercées par le salarié. L'entreprise pourra prendre en charge les coûts pédagogiques (4).

L'intérimaire peut également utiliser ses droits acquis pour participer à une action visant à reconnaître les acquis de son expérience professionnelle. L'entreprise pourra prendre en charge le coût des épreuves de validation.

Ce dispositif sera précisé lors de la négociation de branche sur la formation professionnelle prévue à l'article 5 ci-dessus.

Lorsque le FAF-TT ne prend pas en charge, tout ou partie de la rémunération d'un congé individuel de formation, le compte épargne-temps peut financer la rémunération du salarié en formation pendant son autorisation d'absence.

Pour utiliser son compte épargne-temps pour une action de ce type, l'intérimaire doit avoir acquis un droit correspondant à, au moins, 2 jours ouvrés soit 14 heures.

6.4.2. Autres utilisations

Le compte épargne-temps peut également être débloqué dans les cas suivants :

- à l'expiration du congé maternité ou d'adoption prévu par l'article L. 122-26 ou par tout intérimaire bénéficiaire d'un compte épargne-temps à la date de naissance de son enfant ;

- lorsque l'intérimaire a un projet de création ou de reprise d'une entreprise ;

- lorsque l'intérimaire souhaite disposer de temps libre pour réaliser un projet personnel.

Dans ces cas, l'intérimaire doit avoir acquis un droit correspondant à, au moins, 10 jours ouvrés soit 70 heures.

6.4.3. Demande du salarié

Le compte épargne-temps est utilisé en dehors des périodes de mission, son utilisation ne donne pas lieu à l'établissement d'un contrat de travail spécifique.

L'intérimaire qui entend utiliser, tout ou partie, de son crédit en compte doit en informer, par écrit, son employeur en précisant la date et le motif d'utilisation. Sa demande doit être adressée au moins 12 jours ouvrés avant. L'employeur doit lui répondre dans un délai de 7 jours ouvrés.

6.4.4. Rémunération de l'intérimaire

Les heures payées, tant pour leur montant que pour leur rattachement juridique, le sont au titre de la dernière mission effectuée par l'intérimaire pour l'entreprise de travail temporaire au sein de laquelle il a ouvert le compte qu'il entend utiliser.

Pour les sommes, faisant partie de l'assiette de l'indemnité de fin de mission et de l'indemnité compensatrice de congés payés, ayant donné lieu au versement de celles-ci à la fin de la mission y ayant ouvert droit, il n'y a pas lieu de recalculer l'IFM et l'ICCP lors du déblocage des jours correspondants.

La rémunération, correspondant aux droits acquis et pris par l'intérimaire, est versée à la date habituelle de paie dans l'entreprise de travail temporaire.

6.5. Renonciation à l'utilisation du compte épargne-temps

6.5.1. Délai d'utilisation

L'intérimaire doit utiliser son compte épargne-temps avant l'expiration d'un délai de 5 ans à compter de la date à laquelle il a accumulé un nombre de jours égal à la durée minimale prévue au présent accord. Passé ce délai, l'intérimaire est réputé renoncer à l'utilisation de son compte. Il récupère alors les sommes versées selon les modalités précisées au 6.5.3 ci-dessous (5).

6.5.2. Cas de déblocage du compte épargne-temps

Sauf demande d'un intérimaire, la fin d'un contrat de mission n'entraîne pas le déblocage automatique du compte épargne-temps d'un intérimaire.

Le déblocage est effectué, sur demande écrite et justifiée de l'intérimaire, dans les cas suivants :

- l'intérimaire prend sa retraite ;

- l'intérimaire est embauché en contrat à durée indéterminée ;

- l'intérimaire est inscrit au chômage depuis plus de 3 mois consécutifs ;

- l'intérimaire est confronté à de graves difficultés financières ;

- l'intérimaire est reconnu invalide 2e ou 3e catégorie par la sécurité sociale ;

- l'intérimaire, suite à un accident du travail ou une maladie professionnelle, est reconnu par la Cotorep en catégorie C.

En cas de décès de l'intérimaire titulaire du compte épargne-temps, son ou ses ayants droit reçoivent l'indemnité compensatrice à laquelle il aurait eu droit selon les modalités prévues au 6.5.3 ci-dessous.

6.5.3. Conditions de versement de l'indemnité compensatrice

Lorsque l'intérimaire renonce à l'utilisation de son compte épargne-temps, l'indemnité compensatrice à laquelle il a droit lui est versée à la date habituelle de paie sous réserve d'un délai de prévenance de 2 semaines à partir de la réception de sa demande.

Les heures payées, tant pour leur montant que pour leur rattachement juridique, le sont au titre de la dernière mission effectuée par l'intérimaire pour l'entreprise de travail temporaire au sein de laquelle il a ouvert le compte auquel il entend renoncer.

6.6. Information du salarié sur son crédit en compte

L'intérimaire peut obtenir, à sa demande, l'état de son compte épargne-temps.

6.7. Transfert du compte épargne-temps

Les droits acquis au titre d'un compte épargne-temps dans une entreprise de travail temporaire peuvent être transférés, à la demande de l'intérimaire, sur un autre compte épargne-temps dans une filiale travail temporaire du même groupe à condition que celle-ci propose cette possibilité à ses propres intérimaires (6).

A défaut l'intérimaire conserve son compte épargne-temps dans l'entreprise de travail temporaire dans laquelle il l'a ouvert.

(1) Point étendu sous réserve de l'imputation des heures de repos acquises des 1^{er} et 2^e alinéas du I de l'article L. 212-5 du code du travail et du 1^{er} alinéa du III du même article, à l'exclusion du repos compensateur dit "légal" prévu au 3^e alinéa de l'article L. 212-5-1 (arrêté du 27 juillet 2000, art. 1^{er}).

(2) Point exclu de l'extension (arrêté du 27 juillet 2000, art. 1^{er}). (3) Le salaire brut horaire de l'intérimaire correspond au salaire de base et aux primes et indemnités ayant le caractère de salaire comprises dans le salaire de référence. (4) Paragraphe étendu sous réserve de l'article L. 932-2 du code du travail qui prévoit que les formations ne peuvent être organisées que pour partie en dehors du temps de travail effectif (arrêté du 27 juillet 2000, art. 1^{er}). (5) Paragraphe étendu sous réserve de l'application du 2^e alinéa de l'article L. 227-1 du code du travail qui prévoit dans certaines conditions (enfant âgé de moins de 16 ans, parents dépendants ou âgés de plus de 75 ans) la prolongation de ce délai (arrêté du 27 juillet 2000, art. 1^{er}). (6) La notion de groupe s'apprécie selon les critères définis à l'article L. 439-1 du code du travail.

Dispositions diverses

Article 7 En vigueur étendu

7.1. Période d'aménagement du terme du contrat

La période d'aménagement du terme prévue à l'article L. 124-2-4 du code du travail ne peut pas être utilisée pour la seule prise des jours de repos (article 4 du présent accord) ou des repos compensateurs (article 2 du présent accord).

7.2. Commission de suivi

Une commission de suivi du présent accord est constituée par les organisations signataires pour l'année suivant son entrée en application.

Chaque organisation syndicale de salariés signataires du présent accord désigne 2 membres. Le SETT désigne un nombre égal de membres.

7.3. Entrée en application

Le présent accord entrera en application le lendemain de la parution au Journal officiel de son arrêté d'extension.

Textes Attachés

Accord du 24 juillet 2002 sur le paiement du repos compensateur pour travail de nuit des intérimaires

SETT.

FS CFDT ;

FNECS CFE-CGC ;

CFTC-CSFV ;

CGT-FO.

En vigueur étendu

L'article L. 213-4 du code du travail prévoit que les travailleurs de nuit bénéficient de contreparties au titre des périodes de nuit pendant lesquelles ils sont occupés sous forme de repos compensateur et, le cas échéant, sous forme de compensation salariale.

Les organisations signataires, par le présent accord, définissent les conditions d'application de cet article aux intérimaires ayant la qualité de travailleurs de nuit au cours d'une mission.

Article 1er

En vigueur étendu

Les organisations signataires du présent accord rappellent que conformément à l'article L. 124-4-6 du code du travail, l'intérimaire est soumis aux conditions d'exécution du travail en vigueur dans l'entreprise utilisatrice, notamment celles relatives au travail de nuit.

Dès lors qu'un intérimaire, au cours de sa mission, est affecté à un poste dont les titulaires permanents ont le statut de travailleurs de nuit au sens de l'article L. 213-2 du code du travail, tel qu'appliqué dans l'entreprise utilisatrice, il bénéficie des contreparties sous forme de repos compensateur et/ou d'une compensation salariale, accordées dans l'entreprise utilisatrice, au titre des périodes de nuit pendant lesquelles il est occupé (1).

Lorsque, à titre de contrepartie, les salariés de l'entreprise utilisatrice bénéficient d'un repos compensateur, le salarié temporaire en bénéficie également.

Si les droits à repos compensateur acquis au cours de la mission permettent à l'intérimaire la prise d'un repos effectif, dans les conditions prévues dans l'entreprise utilisatrice, le repos est pris au cours de ladite mission selon les modalités applicables dans ladite entreprise (2).

Si le temps de repos compensateur acquis par l'intérimaire pour 1 travail effectué de nuit, au cours d'une mission, ne permet pas d'atteindre le nombre d'heures suffisant pour ouvrir droit à un repos effectif dans les conditions prévues dans l'entreprise utilisatrice, le temps de repos compensateur acquis et non pris fait l'objet, à l'issue de la mission, d'une indemnité compensatrice d'un montant correspondant à ses droits acquis. Il en est de même si, pour quelque cause que ce soit, le salarié intérimaire n'a pas pris ce repos pendant le cours de la mission (2).

(1) Alinéa étendu sous réserve de l'application des dispositions du 1er alinéa de l'article L. 213-4 du code du travail (arrêté du 26 mars 2003, art. 1^{er}).

(2) Alinéa exclu de l'extension comme étant contraire aux dispositions combinées des 1^{er} et 2^e alinéas de l'article L. 124-4-6 du code du travail et du 1^{er} alinéa de l'article L. 213-4, qui prévoient l'octroi d'un repos compensateur au salarié intérimaire travailleur de nuit (arrêté du 26 mars 2003, art. 1^{er}).

NOTA : (1) Alinéas exclus de l'extension par arrêté du 26 mars 2003.

NOTA : Arrêté du 26 mars 2003 art. 1 : le deuxième alinéa de l'article 1er est étendu sous réserve de l'application des dispositions du premier alinéa de l'article L. 213-4, du code du travail.

Article 2

En vigueur étendu

Le présent accord est d'application immédiate.

Le présent accord fera l'objet des formalités de dépôt et d'extension prévues par le code du travail.

Fait à Paris, le 24 juillet 2002.

Textes Extensions

Arrêté portant extension d'un accord national professionnel portant sur le temps de travail des salariés intérimaires des entreprises de travail temporaire. JORF 29 août 2000

La ministre de l'emploi et de la solidarité,

Vu les articles L. 133-1 et suivants du code du travail ;

Vu l'accord national professionnel du 27 mars 2000 portant sur le temps de travail des salariés intérimaires des entreprises de travail temporaire ;

Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;

Vu l'avis publié au Journal officiel du 17 mai 2000 ;

Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;

Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords) ;

Considérant que les salariés intérimaires sont régis, pendant la durée de leur mission, par les dispositions de l'article L. 124-4-6 du code du travail relatives aux conditions d'exécution du travail applicables au lieu du travail, et notamment celles qui ont trait à la durée du travail, que les dispositions de l'accord susvisé doivent s'entendre dans le respect de cette règle,

Article 1, 2, 3

En vigueur

Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés intérimaires compris dans le champ d'application de l'accord national professionnel du 27 mars 2000 visant les entreprises de travail temporaire, les dispositions dudit accord, à l'exclusion :

- du terme " tout " dans le membre de phrase " en y affectant tout ou partie des jours de repos liés à la réduction du temps de travail " figurant au paragraphe 4-5, à l'article 4 relatif aux jours de repos liés à la réduction du temps de travail ;

- du cinquième point du paragraphe 6-3-1 prévoyant l'alimentation du compte épargne temps par l'indemnité de fin de mission, à l'article 6.

Le paragraphe 1-2 figurant à l'article 1er relatif aux heures supplémentaires, prévoyant l'affectation au compte épargne temps de tout ou partie des heures supplémentaires est étendu sous réserve des premier et deuxième alinéas du I de l'article L. 212-5 du code du travail et du premier alinéa du III du même article.

Le premier point du paragraphe 2-3-1 qui organise les modalités d'information du salarié du nombre d'heures de repos compensateur acquises au cours de sa mission est étendu sous réserve de l'application du deuxième tiret du deuxième alinéa de l'article D. 212-22 qui énonce les précisions que doit comporter le document récapitulatif annexé au bulletin de salaire.

Le paragraphe 2-4 qui permet au salarié intérimaire d'affecter au compte épargne temps tout ou partie de son droit à repos compensateur est étendu sous réserve des premier et deuxième alinéas du I de l'article L. 212-5 relatif aux heures de repos acquises au titre de la bonification et du premier alinéa du III qui définit le repos compensateur de remplacement, à l'exclusion du repos compensateur dit " légal " prévu au troisième alinéa de l'article L. 212-5-1.

Le préambule de l'article 4 est étendu sous réserve du I de l'article L. 212-9 qui ne prévoit l'attribution des jours de repos au titre de la réduction du temps de travail par décision unilatérale que dans le cadre d'une période de quatre semaines.

Le premier point du paragraphe 6-3-1 relatif aux éléments affectables au compte épargne temps est étendu sous réserve de l'imputation des heures de repos acquises des premier et deuxième alinéas du I de l'article L. 212-5 du code du travail et du premier alinéa du III du même article, à l'exclusion du repos compensateur dit " légal " prévu au troisième alinéa de l'article L. 212-5-1.

Le paragraphe 6-4-1, premier alinéa, relatif aux actions de formation est étendu sous réserve de l'article L. 932-2 du code du travail qui prévoit que les formations ne peuvent être organisées que pour partie en dehors du temps de travail effectif.

Le paragraphe 6-5-1 relatif au délai d'utilisation du compte épargne temps est étendu sous réserve de l'application du deuxième alinéa de l'article L. 227-1 du code du travail qui prévoit dans certaines conditions (enfant âgé de moins de seize ans, parents dépendants ou âgés de plus de soixante-quinze ans) la prolongation de ce délai.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

Article 3

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule Conventions collectives n° 2000/19 en date du 9 juin 2000.

Arrêté portant extension d'un accord national professionnel relatif aux modalités de paiement du repos compensateur pour travail de nuit des intérimaires. JORF 4 avril 2003.

Le ministre des affaires sociales, du travail et de la solidarité,

Vu les articles L. 133-1 et suivants du code du travail ;

Vu l'accord national professionnel du 24 juillet 2002 relatif aux modalités de paiement du repos compensateur pour travail de nuit des intérimaires ;

Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;

Vu l'avis publié au Journal officiel du 19 septembre 2002 ;

Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;

Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords), rendu en sa séance du 20 mars 2003,

Article 1, 2, 3

En vigueur

Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans son champ d'application, les dispositions de l'accord national professionnel du 24 juillet 2002 relatif aux modalités de paiement du repos compensateur pour travail de nuit des intérimaires, à l'exclusion de l'avant-dernier et du dernier alinéa de l'article 1er comme étant contraires aux dispositions combinées des premier et deuxième alinéas de l'article L. 124-4-6 du code du travail et du premier alinéa de l'article L. 213-4, qui prévoient l'octroi d'un repos compensateur au salarié intérimaire travailleur de nuit.

Le deuxième alinéa de l'article 1er est étendu sous réserve de l'application des dispositions du premier alinéa de l'article L. 213-4, du code du travail.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

Article 3

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2002/23.

Accord du 29 janvier 2010 relatif aux contrats spécifiques

Texte de base

Contrats spécifiques

PRISME.

CGT-FO ;

FS CFDT.

Accord du 3 février 2011 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

Texte de base

Egalité professionnelle entre les femmes et les hommes

PRISME.

CGT-FO.

En vigueur non étendu

Vu la loi sur l'égalité salariale du 23 mars 2006 relative à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes et les articles L. 2241-1 et L. 2241-3 du code du travail ;

Vu les articles L. 1141-1, L. 1142-1 à L. 1142-4 et l'accord de branche du 16 mars 2007 pour la non-discrimination, l'égalité de traitement et la diversité des salariés permanents des entreprises de travail temporaire ;

Vu la loi n° 2010-1330 du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites.

Le PRISME et les organisations syndicales de salariés entendent mettre en oeuvre une réflexion commune qui servira de base à la négociation sur l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes au sein de la branche du travail temporaire. Dès lors, ils conviennent des dispositions du présent accord de méthode.

Article 1er

En vigueur non étendu

Lors de la commission mixte paritaire en date du 19 novembre 2010 ayant pour thème l'égalité professionnelle, le PRISME et les organisations syndicales de salariés ont constaté que les données disponibles dans la branche ne permettent pas de mesurer de manière objective l'existence d'éventuelles inégalités professionnelles entre les femmes et les hommes au sein de la branche du travail temporaire.

Dès lors, le PRISME et les organisations syndicales de salariés constatant qu'ils ne peuvent émettre des préconisations adaptées et proposer des mesures et/ou dispositifs, conviennent de mener une réflexion commune afin de parvenir à un diagnostic partagé.

Chaque phase de cette réflexion sera validée au cours de la réunion d'un groupe de travail paritaire ad hoc.

Article 2

En vigueur non étendu

La méthodologie de travail se décline en trois phases :

a) Première phase : recueil de l'existence de plans d'action et/ou accords collectifs d'entreprise relatifs à l'égalité professionnelle

Le PRISME et les organisations syndicales de salariés confient à la commission paritaire professionnelle nationale du travail temporaire (CPPNTT) le soin de procéder au recensement de l'existence de plans d'actions et accords collectifs relatifs à l'égalité professionnelle en application dans les entreprises de travail temporaire.

Le PRISME s'engage à accompagner cette phase par une sensibilisation de ses adhérents sur l'importance de cette démarche et un rappel de leurs obligations en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Les résultats de cette phase de recueil seront ensuite transmis à l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications de la branche, à l'issue de la réunion du groupe de travail paritaire visé à l'article 1er.

b) Deuxième phase : étude menée par l'observation prospectif des métiers et des qualifications de la branche

Le PRISME et les organisations syndicales de salariés confient à l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications de la branche la mission de réaliser un diagnostic sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

L'observatoire pourra, en tant que de besoin, solliciter le concours d'un expert indépendant, désigné par son comité de pilotage paritaire à la majorité par collègue des membres présents ou représentés ; s'il y a désaccord entre deux collègues, la décision sera prise par vote individuel.

Le cahier des charges de la mission définissant le calendrier, les objectifs et les moyens mis à disposition, sera validé par le comité de pilotage paritaire de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications selon des modalités identiques.

Les résultats de l'étude seront transmis à la commission paritaire nationale pour l'emploi (CPNE), à l'issue de la réunion du groupe de travail paritaire visé à l'article 1er.

c) Troisième phase : les orientations de la commission paritaire nationale pour l'emploi

A l'issue des phases 1 et 2, la CPNE, dans le cadre de ses attributions en matière d'emploi et de formation, procédera à l'analyse des résultats des travaux menés.

Cette phase d'analyse sera réalisée au cours d'une CPNE extraordinaire.

Cette analyse sera adressée à la commission mixte paritaire de la branche.

Article 3

En vigueur non étendu

Le PRISME et les organisations syndicales de salariés considèrent que la phase 1 démarre dès la signature du présent accord de méthode.

La phase 2 commencera au cours du deuxième trimestre 2011.

La présentation des résultats de l'étude à la CPNE sera réalisée dans un délai de 6 mois. Ce délai sera susceptible d'être prolongé ou réduit au vu des besoins exprimés par l'expert indépendant.

Article 4

En vigueur non étendu

Le groupe de travail paritaire visé par l'article 1er est constitué de deux représentants, titulaire et suppléant, par organisation syndicale de salariés représentative dans la branche, et d'un nombre équivalent de représentants du PRISME. Il se réunit sur convocation de la CPNE qui assure le secrétariat des travaux.

Article 5

En vigueur non étendu

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée qui couvre l'ensemble des travaux décrits à l'article 2.

Accord du 30 avril 1996 relatif à la formation des intérimaires au regard des risques professionnels

Texte de base

Formation des intérimaires au regard des risques professionnels

PROMATT ;

UNETT.

FS CFDT ;

FECTAM CFTC ;

FNECS CFE-CGC ;

CGT-FO.

Préambule

En vigueur non étendu

L'accord national du 15 octobre 1991 relatif à la formation professionnelle des salariés des entreprises de travail temporaire, étendu par arrêté du 23 novembre 1992, a retenu parmi les objectifs de la formation professionnelle du personnel temporaire, l'adéquation de la qualification à l'évolution des normes de sécurité.

L'article 5 de cet accord observe ainsi que " la qualification, donc la capacité d'emploi des salariés temporaires, peut se trouver remise en question par une modification des normes de sécurité, résultant de l'évolution de la législation nationale ou européenne ". On constate également que l'exercice d'un certain nombre de métiers est désormais subordonné à l'acquisition ou au recyclage des connaissances sur les risques professionnels qui y sont attachés.

Il convient cependant d'assurer que les formations sont, d'une part, qualifiantes et, d'autre part, qu'elles ne relèvent pas des dispositions des articles L. 230-2 et L. 231-3-1 du code du travail.

Les organisations signataires de l'accord de 1991 ont demandé à la CPNE, en conséquence, de rechercher les conditions dans lesquelles les actions de formation, répondant à ces exigences, pourraient relever, en ce qui concerne les intérimaires, de la formation professionnelle continue, au sens de l'article L. 900-2 du code du travail.

Les organisations signataires recherchent, par le présent accord, à préciser les principes généraux d'imputabilité de ces actions de formation ainsi que leurs modalités d'application pour certains métiers. Les secteurs d'activité et les métiers concernés par le présent accord sont précisés en annexe.

Principes généraux

Article 1er

En vigueur non étendu

Devraient être imputables sur la participation des employeurs, prévue à l'article L. 950-1 du code du travail, les actions de formation qui permettent aux intérimaires d'accroître leur expérience en matière de sécurité, d'hygiène et de prévention des accidents professionnels, dans le cadre d'un stage de formation professionnelle continue ressortissant du livre IX du code du travail et qui :

- soit s'intègre dans un programme de formation plus général visant à l'acquisition des connaissances nécessaires à l'exercice d'un métier ou d'une technique ;

- soit complète la formation initiale ou assure la mise à jour des connaissances du salarié dans le cadre de sa qualification, sous réserve que ces actions de formation :

- permettent à l'intérimaire d'appliquer ses connaissances dans différentes entreprises à l'intérieur du métier concerné ;

- se déroulent dans le cadre d'une démarche pédagogique préalablement définie, d'une durée appropriée.

Afin de s'assurer que ces actions de formation remplissent les conditions définies ci-dessus, il incombera au FAF-TT de valider les programmes de formation et d'établir une liste des organismes reconnus professionnellement pour leur compétence dans les métiers faisant l'objet des annexes au présent accord.

Bilan et durée de l'accord

Article 2

En vigueur non étendu

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de deux ans à partir de son entrée en application effective.

Le FAF-TT adressera à la CPNE un bilan au terme de la première et de la deuxième année d'application.

Entrée en application

Article 3

En vigueur non étendu

Les organisations professionnelles d'employeurs entreprendront les démarches nécessaires pour la mise en oeuvre du présent accord.

Textes Attachés

Annexe I à l'accord du 30 avril 1996

La formation des intérimaires détachés dans les installations nucléaires de base

En vigueur non étendu

L'accord du 30 avril 1996 relatif à la formation des intérimaires au regard des risques professionnels prévoit que les modalités d'application à un certain nombre de métiers pour lesquels il est nécessaire de compléter la qualification initiale des intérimaires pour prévenir les risques professionnels et leur permettre ainsi d'accéder à ces emplois, sont précisées par des annexes.

Le présent texte constitue l'annexe I de cet accord.

Dans le secteur du nucléaire, sont considérés comme faisant partie intégrante de la qualification des intérimaires indispensables pour l'accès à l'emploi ou le maintien dans l'emploi :

- la formation à la prévention des risques pour le personnel de catégorie A ou B (1) travaillant dans les installations nucléaires de base. Elle comprend deux niveaux :

- niveau 1 (personnel exécutant) ;

- niveau 2 (personnel d'encadrement) ;

- le recyclage niveau 1 ou niveau 2. Il s'agit d'une formation dont la périodicité est de 3 ans, dispensée au personnel ayant déjà suivi une formation de niveau 1 ou 2 ;

- la mise à niveau. Il s'agit d'une formation dispensée au personnel ayant reçu une formation en radioprotection visant à l'amener au niveau de connaissances des formations niveau 1 et 2.

Ces formations doivent respecter le cahier des charges établi par le FAF-TT.

(1) Catégorie A : salariés directement affectés à des travaux sous rayonnement. Catégorie B : salariés non directement affectés à des travaux sous rayonnement.

(1) Catégorie A : salariés directement affectés à des travaux sous rayonnement.

Catégorie B : salariés non directement affectés à des travaux sous rayonnement.

Textes Extensions

Arrêté modifiant un arrêté du 22 octobre 1996 portant extension d'accords nationaux professionnels relatifs aux salariés des entreprises de travail temporaire JORF 28 novembre 1996.

Le ministre du travail et des affaires sociales,

Vu les articles L. 133-1 et suivants du code du travail ;

Vu l'accord du 30 avril 1996 relatif à la formation des intérimaires au regard des risques professionnels, conclu dans le cadre de l'accord national professionnel du 15 octobre 1991 à la formation professionnelle des salariés des entreprises de travail temporaire ;

Vu l'arrêté du 22 octobre 1996 paru au Journal officiel du 1er novembre 1996 portant extension de l'accord du 30 avril 1996 relatif à la formation des intérimaires au regard des risques professionnels, conclu dans le cadre de l'accord national professionnel du 15 octobre 1991 susvisé ;

Considérant l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords), notamment l'opposition formulée par les représentants de deux organisations syndicales de salariés, l'une de ces oppositions portant sur l'accord du 30 avril 1996 susvisé et son annexe 1, l'autre sur l'annexe 1 audit accord ;

Considérant que l'annexe 1 n'est pas détachable de l'accord du 30 avril 1996 susvisé, que, dans ces conditions, l'ensemble constitué par l'accord et l'annexe doit faire l'objet de la procédure prévue au deuxième alinéa de l'article L. 133-11 du code du travail,

Article 1, 2, 3

En vigueur

Article 1er

L'article 1er de l'arrêté du 22 octobre 1996 portant extension de l'accord du 30 avril 1996 relatif à la formation des intérimaires au regard des risques professionnels conclu dans le cadre de l'accord national professionnel du 15 octobre 1991 relatif à la formation professionnelle des salariés des entreprises de travail temporaire, est modifié comme suit :

" Le deuxième tiret portant sur l'accord du 30 avril 1996 relatif à la formation des intérimaires au regard des risques professionnels conclu dans le cadre de l'accord national professionnel du 15 octobre 1991 susvisé est retiré. "

Article 2

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Accord du 30 octobre 1990 relatif à la contribution due par les entreprises de travail temporaire en vertu de l'article 45 de l'accord interprofessionnel du 24 mars 1990

Texte de base

ACCORD du 30 octobre 1990

PROMATT ;

UNETT.

CFDT ;

CFTC ;

CFE-CGC ;

CGT ;

CGT-FO ;

FEC-OSDD.

En vigueur étendu

Les organisations d'employeurs et de salariés réunis en commission mixte, le 30 octobre 1990, sont convenues de rappeler à toutes les entreprises de travail temporaire qu'à compter du 1er novembre 1990, elles sont redevables d'une contribution de 0,30 p.100 de la masse salariale des contrats conclus ou renouvelés au 1er novembre 1990 pour répondre à certaines préoccupations sociales exprimées par les salariés temporaires en vertu de l'article 45 de l'accord du 24 mars 1990 (1), rendu obligatoire par l'arrêté du 14 octobre 1990.

Elles demandent aux entreprises de travail temporaire de provisionner et bloquer ces sommes dans leurs comptes jusqu'à la conclusion d'un accord, la destination et le contrôle de ces fonds devant être déterminés au niveau de la branche professionnelle.

(1) Voir accord national interprofessionnel du 24 mars 1990 dans le Bulletin officiel des conventions collectives n°90/93, page 33.

Textes Extensions

Arrêté portant extension d'un accord national professionnel dans les entreprises de travail temporaire. JORF 9 février 1991.

Le ministre du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle ;

Vu les articles L. 133-1 et suivants du code du travail ;

Vu l'accord national professionnel du 30 octobre 1990 relatif à la contribution due par les entreprises de travail temporaire en vertu de l'article 45 de l'accord interprofessionnel du 24 mars 1990 ;

Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;

Vu l'avis publié au Journal officiel du 27 décembre 1990 ;

Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;

Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords),

Article 1, 2, 3

En vigueur

Article 1er.

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans son champ d'application, les dispositions de l'accord national professionnel du 30 octobre 1990 relatif à la contribution due par les entreprises de travail temporaire en vertu de l'article 45 de l'accord interprofessionnel du 24 mars 1990.

Article 2.

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

Article 3.

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Accord du 4 juin 2015 fixant les contours du régime de frais de santé des salariés intérimaires

Texte de base

Contours du régime de frais de santé des salariés intérimaires

PRISM Emploi.

CGT-FO ;

FNECS CFE-CGC ;

FS CFDT ;

USI CGT.

Préambule

En vigueur étendu

Le présent accord s'inscrit dans le prolongement des accords collectifs antérieurs, afin de prendre en compte la spécificité de l'intérim. Il a pour objectif de faire de la complémentaire santé un droit attaché à la personne, reposant sur une mutualisation des risques au sein de la branche et non de l'entreprise. C'est pourquoi les partenaires sociaux décident la mise en place d'un régime conventionnel de branche permettant aux salariés intérimaires de bénéficier d'une couverture collective.

En outre, les partenaires sociaux s'engagent à ouvrir avant le 30 juin 2015 une négociation en vue d'instituer un régime conventionnel de branche au bénéfice des salariés permanents, dans les entreprises de travail temporaire qui n'en disposent pas, pour leur permettre de bénéficier également, à compter du 1er janvier 2016, d'une couverture collective.

Le présent accord, fixant le cadre du régime de frais de santé, a pour objets de fixer les modalités de la portabilité de branche, le niveau des prestations, la répartition du financement et les modalités de gouvernance du régime.

Les partenaires sociaux conviennent de fixer définitivement les clauses du régime de frais de santé des intérimaires par un accord final suite à la mise en concurrence du gestionnaire et du ou des organismes assureurs recommandés.

Article 1er

En vigueur étendu

Le présent accord s'applique aux salariés intérimaires des entreprises de travail temporaire et des entreprises de travail temporaire d'insertion.

Article 2

En vigueur étendu

Le bénéfice du régime collectif institué par le présent accord est soumis à une condition d'ancienneté appréciée au niveau de la branche : avoir effectué 414 heures de travail dans une ou des entreprises de travail temporaire au cours d'une période des 12 derniers mois consécutifs, auxquelles s'ajoute un « équivalent temps » de l'indemnité compensatrice de congés payés, correspondant à 10 % des heures rémunérées, soit une ancienneté de 455 heures. Tout salarié intérimaire bénéficie donc du régime collectif institué par le présent accord à compter de l'exécution de la 415e heure de travail.

Toutefois, un salarié intérimaire ayant bénéficié du régime collectif de la branche, et encore bénéficiaire de la portabilité de ses droits instituée à l'article 4 du présent accord lors de sa nouvelle embauche par une entreprise de travail temporaire, bénéficie du régime dès sa date d'embauche sans condition d'ancienneté.

Les heures à prendre en compte sont les heures de travail effectif effectuées pendant la période de référence. Sont assimilées aux heures de travail effectif, dans le cadre des missions effectuées :

- les heures chômées payées à l'occasion des jours fériés, congés pour événements familiaux, congés de naissance ou d'adoption, d'intempéries et de chômage partiel ;

- les heures chômées du fait de maladie ou d'accident indemnisées ou non ;
- les heures restant à courir jusqu'au terme initialement prévu de la mission, en cas d'interruption de celle-ci avant l'échéance du contrat du fait de l'entreprise utilisatrice, lorsque l'entreprise de travail temporaire n'a pas été en mesure de proposer une nouvelle mission au sens de l'article L. 1251-26 du code du travail ;
- les heures correspondant à des contrats de mission-formation dans les conditions légales, réglementaires et conventionnelles relatives à la formation professionnelle continue ;
- les heures correspondant à des congés de formation syndicale, économique et sociale, de formation prud'homale, de formation de cadres et d'animateurs pour la jeunesse ;
- les heures rémunérées pour l'exercice des mandats de délégué syndical, délégué du personnel, représentant syndical et représentant du personnel au CE, membre du CHSCT, ainsi que pour les commissions paritaires et les commissions mixtes de la profession.

Article 3 En vigueur étendu

Le régime collectif institué par le présent accord est obligatoire pour tous les salariés visés à l'article 2.

Cependant, peuvent, à leur initiative et quelle que soit leur date d'embauche, se dispenser d'adhérer au présent régime, conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur, en fournissant les justificatifs correspondants et à condition d'avoir été préalablement informés par l'employeur des conséquences de cette demande :

- les salariés bénéficiaires de la couverture maladie universelle complémentaire (CMU-C), pour la durée de leur prise en charge au titre de ce régime ;
- les salariés bénéficiant de l'aide à l'acquisition d'une complémentaire santé visée à l'article L. 863-1 du code de la sécurité sociale, et cela jusqu'à la date à laquelle les salariés cessent de bénéficier de cette aide ;
- les salariés à temps partiel et les apprentis dont l'adhésion au système de garanties les conduirait à s'acquitter d'une cotisation au moins égale à 10 % de leur rémunération brute ;
- les salariés intérimaires en contrat de professionnalisation et les apprentis bénéficiaires d'un contrat de mission d'une durée au moins égale à 12 mois, à condition de justifier par écrit, en produisant tous documents, d'une couverture individuelle souscrite par ailleurs pour le même type de garanties ;
- les salariés intérimaires en contrat de professionnalisation et les apprentis bénéficiaires d'un contrat de mission d'une durée inférieure à 12 mois, même s'ils ne bénéficient pas d'une couverture individuelle souscrite par ailleurs.

Article 4 En vigueur étendu

4.1. Portabilité conventionnelle

Le mécanisme de la portabilité légale (telle que définie par l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale) nécessite d'être adapté aux spécificités du travail temporaire : le présent accord institue une portabilité conventionnelle au profit des salariés intérimaires.

Cette portabilité conventionnelle permet aux salariés intérimaires, en cas de rupture du contrat de travail ouvrant droit à prise en charge par le régime d'assurance chômage, de bénéficier, dans les mêmes conditions que les salariés en activité, d'un maintien à titre gratuit de la couverture collective de frais de santé obligatoire (à l'exclusion des régimes facultatifs visés aux articles 9.2 et 9.3) dont ils bénéficiaient au sein de l'entreprise, quelle que soit la durée du ou des derniers contrats de travail successifs, pendant une durée forfaitaire de 2 mois.

A l'issue de cette durée forfaitaire de 2 mois, s'il remplit les conditions d'indemnisation par le régime d'assurance chômage, le salarié intérimaire bénéficie de la portabilité conventionnelle pendant la durée de son indemnisation par le régime d'assurance chômage pour une durée supplémentaire de 5 mois, et, ensuite, s'il remplit les conditions fixées à l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale, il bénéficie de la portabilité légale dans la limite totale de 12 mois.

Ce maintien des garanties sera financé par un mécanisme de mutualisation intégré aux cotisations finançant le régime collectif obligatoire des salariés en activité.

4.2. Cessation de la portabilité

Le maintien de la couverture en application des mécanismes de portabilité conventionnelle et légale cesse à l'issue de la durée forfaitaire de 2 mois :

- lorsque le salarié intérimaire bénéficiaire du dispositif de portabilité reprend une activité professionnelle. Cependant, à l'issue de la durée forfaitaire de 2 mois, la portabilité conventionnelle peut être suspendue, à titre exceptionnel et pour une seule fois, sur demande expresse du salarié intérimaire formulée auprès de l'opérateur de gestion mentionné à l'article 5 du présent accord, lorsqu'il reprend une activité professionnelle hors intérim d'une durée maximum de 4 semaines consécutives ;
- dès qu'il n'est plus en mesure de justifier de son statut de demandeur d'emploi indemnisé par le régime obligatoire d'assurance chômage ;
- au plus tard, au terme de la période de maintien des garanties prévues par l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale ;
- à la date de la liquidation de la pension de vieillesse de la sécurité sociale ;
- en cas de décès.

Article 5 En vigueur étendu

5.1. Choix de l'opérateur

Les parties signataires se réuniront au cours des 2 semaines qui suivent la signature du présent accord pour finaliser la rédaction du cahier des charges en vue de procéder à un appel d'offres pour choisir un opérateur de gestion. Cet opérateur de gestion est distinct et sans lien capitalistique avec le ou les organismes assureurs. L'appel d'offres sera mené sur la base des niveaux de garanties fixés à l'article 8 et non sur les montants estimatifs des contributions et cotisations mentionnés aux articles 6.1 et 6.2.

Cet appel d'offres sera conduit par un comité ad hoc composé d'un représentant de chacune des organisations syndicales de salariés représentatives dans la branche signataire du présent accord et d'un nombre égal de représentants de Prism'emploi, chaque collègue ayant le même nombre de voix.

5.2. Missions de l'opérateur

L'opérateur concentre et consolide les données multi-entreprises de travail temporaires afin de déterminer quels sont les salariés intérimaires, visés à l'article 2, bénéficiaires du régime institué par le présent accord.

L'opérateur est en charge :

- du décompte de l'ancienneté en vue de l'affiliation des salariés telle que prévue à l'article 2 ;
- d'informer l'entreprise de travail temporaire et le salarié intérimaire lorsque l'ancienneté du salarié intérimaire dans la branche approche celle mentionnée à l'article 2 lui ouvrant droit au bénéfice du régime collectif obligatoire institué par le présent accord (modalités à voir avec l'opérateur selon les capacités techniques) ;
- de l'encaissement des cotisations d'assurance et de leur reversement à ou aux organismes assureurs recommandés ;
- du versement des prestations en qualité de mandataire du ou des organismes assureurs recommandés.

Article 6 En vigueur étendu

6.1. Financement du décompte de l'ancienneté

Toute entreprise ayant décidé d'affilier ses salariés intérimaires auprès d'un ou des organismes assureurs recommandés contribue au financement des dépenses de fonctionnement de l'opérateur dès la première heure de travail de chacun de ses salariés intérimaires pour un montant estimé à 4,26 € par mois pour un temps plein (151,67 heures), soit un montant estimé à 0,0284 € par heure.

Ce financement nécessaire au fonctionnement du régime fera l'objet d'une interrogation des autorités publiques compétentes sur la nature de la contribution. La réponse sera communiquée aux parties signataires, qui se réuniront pour prendre, le cas échéant, toute décision nécessaire.

6.2. Financement du régime collectif obligatoire

Dès lors que le salarié intérimaire remplit la condition d'ancienneté prévue à l'article 2 du présent accord, soit dès la 415e heure de travail (hors indemnité compensatrice de congés payés) ou dès la première de travail s'il se trouve dans la situation visée au 2e alinéa de l'article 2, le financement du régime collectif obligatoire institué par le présent accord est assuré par une cotisation, répartie à parts égales entre l'employeur et le salarié intérimaire, estimée pour chaque part (employeur et salarié) à 17,97 € par mois pour un temps plein (151,67 heures), soit un montant estimé de 0,1198 € par heure.

Cette cotisation est prélevée sur le salaire brut et mentionnée sur le bulletin de paie du mois au cours duquel il remplit cette condition d'ancienneté.

Article 7 En vigueur étendu

La date de prise en charge des frais visés à l'article 8 est fixée à compter du premier jour du mois qui suit la 415e heure de travail (hors indemnité compensatrice de congés payés).

Toutefois, les frais de santé couverts par les garanties précisées à l'article 8 du présent accord intervenus entre la date d'acquisition de la condition d'ancienneté de 455 heures et la date de prise en charge visée au précédent alinéa pourront être pris en charge par le fonds d'action sociale du travail temporaire (FAS-TT), dans les conditions que le comité paritaire de gestion de cet organisme aura fixées.

Article 8 En vigueur étendu

Le présent régime de frais de santé obligatoire est établi dans le cadre des dispositions relatives aux contrats responsables (art. L. 871-1, R. 871-1 et R. 871-2 du code de la sécurité sociale) ainsi que dans le respect du niveau de garanties tel que défini à l'article L. 911-7 et à l'article D. 911-1 du code de la sécurité sociale.

Nature et montant des garanties

Nature des frais	Garanties sécurité sociale incluses (assiette BR)
Hospitalisation médicale, chirurgicale et maternité	
Frais de séjour établissements conventionnés par la sécurité sociale, sans limitation	100 %
Frais de séjour établissements non conventionnés par la sécurité sociale, sans limitation	100 %
Forfait journalier hospitalier, sans limitation de durée	Frais réels
Honoraires médicaux et chirurgicaux pour les médecins signataires et non signataires du contrat d'accès aux soins	100 %
Chambre particulière	20 € par jour (durée maximale : 7 jours)
Forfait maternité	300 €
Transport	
Transport	100 %
Actes médicaux	

Généralistes signataires du contrat d'accès aux soins (consultations et visites)	100 %
Généralistes non signataires du contrat d'accès aux soins (consultations et visites)	100 %
Spécialistes signataires du contrat d'accès aux soins (consultations et visites)	100 %
Spécialistes non signataires du contrat d'accès aux soins (consultations et visites)	100 %
Actes techniques médicaux (ATM) chez les signataires et les non-signataires du contrat d'accès aux soins	100 %
Radiologie chez les signataires et les non-signataires du contrat d'accès aux soins	100 %
Auxiliaires médicaux	100 %
Analyses médicales	100 %
Pharmacie remboursée par la sécurité sociale	
Pharmacie vignette blanche	100 %
Pharmacie vignette bleue	100 %
Pharmacie vignette orange	RSS
Dentaire	
Consultations et soins dentaires	100 %
Prothèses dentaires remboursées par la sécurité sociale (dont inlay-onlay)	200 %
Prothèses dentaires non remboursées par la sécurité sociale	-
Orthodontie prise en charge par la sécurité sociale	200 %
Orthodontie non prise en charge par la sécurité sociale	-
Optique	
Plafond optique : dans la limite de 2 verres et de 1 monture tous les 2 ans (sauf pour les mineurs ou en cas d'évolution de la vue)	
Monture et 2 verres simples (*)	RSS + 125 € (dont 60 € maximum pour la monture)
Monture et 1 verre simple (*) et 1 verre complexe/hypercomplexe (**)	RSS + 150 € (dont 60 € maximum pour la monture)
Monture et 2 verres complexes/hypercomplexes (**)	RSS + 200 € (dont 60 € maximum pour la monture)
Lentilles prises en charge par la sécurité sociale (y compris lentilles jetables)	RSS + 50 €
Autres	
Grands et petits appareillages (orthèses, prothèses médicales, prothèses auditives, orthopédie et location d'appareils) pris en charge par la sécurité sociale	150 %
Actes de prévention	100 %
BR : base de remboursement de la sécurité sociale. RSS : remboursement de la sécurité sociale. (*) Verre simple : verre simple foyer dont la sphère est comprise entre - 6 et + 6 dioptries et dont le cylindre est inférieur ou égal à + 4 dioptries. (**) Verre complexe ou hypercomplexe : verre simple foyer dont la sphère est supérieure à - 6 ou + 6 dioptries ou dont le cylindre est supérieur à + 4 dioptries et verre multifocal ou progressif.	

Article 9 En vigueur étendu

9.1. Régime collectif obligatoire

Les partenaires sociaux organisent, dans les 2 mois qui suivent la signature du présent accord, une procédure de mise en concurrence répondant à l'ensemble des critères réglementaires en vue de recommander un ou plusieurs organismes assureurs pour assurer :

- la couverture collective obligatoire instituée par le présent accord, visée à l'article 8 ;
- les couvertures facultatives visées aux articles 9.2 et 9.3 du présent accord.

Conformément aux dispositions législatives et réglementaires, la commission paritaire définira préalablement un cahier des charges et procédera à la publication d'un avis d'appel à la concurrence. La mise en concurrence sera menée sur la base des niveaux de garanties fixés à l'article 8 et non sur les montants estimatifs des contributions et cotisations mentionnés aux articles 6.1 et 6.2.

Un protocole d'accord et de suivi du régime conventionnel obligatoire institué par le présent accord sera conclu entre le ou les organismes assureurs recommandés et la commission paritaire de la branche.

9.2. Régime complémentaire facultatif pour les salariés qui ne bénéficient pas du régime collectif obligatoire

S'il le souhaite, le salarié intérimaire ne remplissant pas la condition d'ancienneté visée à l'article 2 a la possibilité de souscrire individuellement une couverture équivalente à celle visée à l'article 8, instituée par le FAS-TT à cet effet.

La cotisation servant au financement de cette couverture facultative ainsi que ses éventuelles évolutions ultérieures sont à la charge exclusive du salarié

intérimaire, avec l'aide, le cas échéant, d'un abondement du FAS-TT (sous réserve d'un plafond de ressources et sous réserve d'un accord de l'ACOSS en faveur de l'exonération de cotisation sur cet abondement).

9.3. Extensions complémentaires facultatives

Parallèlement au régime collectif obligatoire visé à l'article 8, le salarié intérimaire a la possibilité de souscrire individuellement à des extensions facultatives :

- lui permettant de couvrir ses ayants droit (conjoint et/ou enfants à charge) ;
- lui permettant d'améliorer les prestations du régime collectif obligatoire.

La cotisation servant au financement de ces extensions complémentaires facultatives ainsi que ses éventuelles évolutions ultérieures sont à la charge exclusive du salarié intérimaire, avec l'aide, le cas échéant, d'un abondement du FAS-TT (sous réserve d'un plafond de ressources et sous réserve d'un accord de l'ACOSS en faveur de l'exonération de cotisation sur cet abondement).

Article 10 En vigueur étendu

Le présent accord instaure un régime conventionnel de branche obligatoire présentant un haut degré de solidarité au sens de l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale et comprend, à ce titre, des prestations à caractère non directement contributif.

Le haut degré de solidarité comprend notamment :

- la prise en charge de la part salariale de la cotisation des salariés visés à l'article 3 et souhaitant ne pas bénéficier de la dispense d'affiliation ;
- la prise en charge de prestations d'action sociale individuelles ou collectives consistant principalement dans l'aide sous condition de ressources au financement des couvertures facultatives mentionnées aux articles 8.2 et 8.3 ;
- le financement d'actions de prévention des risques professionnels dans la branche déterminées et pilotées par la CPNSST.

Les prestations définies à l'article 9.2 ne sont ouvertes qu'aux salariés bénéficiaires du régime souscrit auprès du ou des organismes assureurs recommandés. (1)

Pour financer ces prestations de solidarité, il est créé un fonds de solidarité dédié que devront financer les salariés intérimaires et les entreprises qui choisiront de les affilier auprès du ou des organismes assureurs recommandés.

La part de la cotisation d'assurance acquittée pour le régime obligatoire, affectée au financement de ce fonds de solidarité, est fixée à 3 % minimum.

Toute entreprise qui choisirait de ne pas affilier l'ensemble de ses salariés intérimaires auprès du ou des organismes assureurs recommandés devra verser au fonds de solidarité une somme correspondant à 3 % du montant de l'ensemble des cotisations d'assurance acquittées pour l'ensemble de ses salariés intérimaires au titre du régime institué dans cette entreprise.

Les modalités de gestion de ce fonds et de mise en oeuvre du haut degré de solidarité seront définies par le comité paritaire de gestion du FAS-TT.

(1) Alinéa exclu de l'extension en tant qu'il contrevient au principe d'égalité tel qu'interprété par le Conseil d'Etat dans sa décision du 30 septembre 2011, n° 341821.

(Arrêté du 17 décembre 2015 - art. 1)

Article 11 En vigueur étendu

11.1. Pilotage du régime par le FAS-TT

En complément de la mission assurée par le fonds d'action sociale du travail temporaire (FAS-TT), et afin d'assurer un pilotage paritaire indépendant des intervenants opérationnels, les partenaires sociaux confient au FAS-TT le pilotage du régime institué par le présent accord.

Ils donnent ainsi mandat au FAS-TT d'agir en leur nom, en tant que maître d'oeuvre, auprès des intervenants, afin :

- de garantir la bonne exécution de l'accord et la bonne exécution des contrats établis avec les intervenants ;
- d'apporter aux partenaires sociaux les moyens d'un pilotage effectif des paramètres du dispositif, en visant notamment son équilibre financier sur le long terme ;
- de veiller à un pilotage optimum du ou des réserves d'égalisation mises en place par les organismes assureurs, plus particulièrement en faisant, en temps utile, toute proposition aux partenaires sociaux composant la commission paritaire de la branche, permettant de limiter, le cas échéant, une croissance excessive de ces réserves ;
- de veiller à la qualité du service rendu aux salariés intérimaires et aux entreprises ;
- d'assurer plus particulièrement la cohérence des modalités de mobilisation du fonds de solidarité, prévu à l'article 9, avec l'ensemble des actions sociales de la branche, ainsi que l'effectivité de sa mobilisation ;
- de contribuer à la bonne information des salariés intérimaires sur le dispositif ;
- et, plus généralement, de faire, sur ces différents points, toutes propositions utiles à la commission paritaire de la branche.

Le pilotage est assuré par le comité paritaire de gestion du FAS-TT. Une commission paritaire spécifique est instituée en lieu et place de la commission mutuelle du FAS-TT. Elle sera composée des membres du bureau du FAS-TT et d'un membre supplémentaire (« expert ») désigné par chacune des organisations membres du FAS-TT.

Les modalités de cette mission de maîtrise d'oeuvre seront précisées dans l'accord final prévu à l'article 13.

11.2. Suivi du régime au cours des 2 premières années (2016 et 2017)

Lors des 2 premières années de mise en place du régime (2016 et 2017), les partenaires sociaux décident que la commission paritaire spécifique du FAS-TT se réunira trimestriellement dans le cadre de la mission définie à l'article 11.1.

La première réunion sera consacrée à l'établissement d'un cahier des charges fixant la nature et le calendrier des informations, et de tous les éléments d'ordre économique, financier et social nécessaires au suivi du régime, à fournir par l'opérateur de gestion et le ou les organismes assureurs recommandés.

Article 12

En vigueur étendu

Le présent accord constitue un tout indivisible qui garantit l'équilibre du régime conventionnel obligatoire. Dans l'hypothèse où l'équilibre serait rompu, les partenaires sociaux conviennent de se revoir pour renégocier le présent accord dans le cadre de la commission paritaire de la branche.

Le régime conventionnel obligatoire de frais de santé des intérimaires entre en vigueur le 1er janvier 2016, sous réserve que les procédures de choix de l'opérateur et de mise en concurrence des organismes assureurs soient menées à bonne fin dans les temps nécessaires.

Conformément aux dispositions des articles L. 2253-1 à L. 2253-3 du code du travail, l'accord de branche instituant un régime de frais de santé est un thème auquel il ne peut être dérogé. En conséquence, aucun accord d'entreprise ou d'établissement dérogatoire ne pourrait venir diminuer les droits et obligations nés du présent accord.

Article 13

En vigueur étendu

A l'issue de la procédure de mise en concurrence des organismes assureurs, les partenaires sociaux conviennent de négocier et de conclure un accord qui se substituera au présent accord et :

- en complétera les dispositions, notamment la tarification et les garanties du régime collectif obligatoire et du régime complémentaire facultatif et des extensions complémentaires facultatives ;
- mentionnera l'opérateur de gestion et le ou les organismes assureurs recommandés.

Article 14

En vigueur étendu

Le présent accord fera l'objet des formalités de dépôt et d'extension dans les conditions prévues aux articles L. 2231-6 et L. 2231-7 du code du travail.

Textes Attachés

Accord du 14 décembre 2015 relatif au régime de frais de santé des salariés intérimaires

PRISM Emploi.

CGT-FO ;

FNECS CFE-CGC ;

CSFV CFTC ;

FS CFDT ;

USI CGT.

Préambule

En vigueur étendu

Les partenaires sociaux de la branche du travail temporaire ont conclu le 4 juin 2015 un accord fixant les contours du régime de frais de santé des salariés intérimaires à la suite duquel ils ont procédé à un appel d'offres en vue de choisir un opérateur de gestion et à une mise en concurrence en vue de recommander deux assureurs. Les partenaires sociaux décident de donner au régime de frais de santé le nom « intérimaires santé ».

Le présent accord désigne l'opérateur de gestion choisi et recommande les assureurs retenus.

Le présent accord est négocié dans le contexte de l'examen par le parlement du projet de loi de financement de la sécurité sociale pour 2016 (PLFSS), dont l'article 34 met en oeuvre des dispositions nouvelles relatives aux modalités de couverture des frais de santé des salariés en contrats de mission de courte durée. Ces dispositions seront complétées par des décrets d'application qui seront publiés après la signature du présent accord qui, en conséquence, devra être révisé.

Les partenaires sociaux conviennent donc dès à présent de se réunir dans les meilleurs délais après la publication de ces textes, afin d'adapter les dispositions du présent accord, d'apporter les compléments nécessaires et d'examiner les décisions à prendre.

Les partenaires sociaux décident d'ouvrir des négociations à l'initiative de la partie la plus diligente en cas de remise en cause par la loi, le règlement et/ ou les interprétations administratives et jurisprudentielles :

- de la définition de l'affiliation obligatoire des salariés intérimaires totalisant plus de 414 heures de travail au cours des 12 derniers mois ;
- du mécanisme de mutualisation de la participation de l'employeur prévue à l'article 2.1 ;
- de l'exonération de cotisations sociales de la part employeur de la cotisation d'assurance.

Article 1er

En vigueur étendu

Le présent accord s'applique aux entreprises de travail temporaire et aux entreprises de travail temporaire d'insertion établies en France métropolitaine et dans les départements d'outre-mer et à leurs salariés intérimaires.

Article 2

En vigueur étendu

2.1. Modalités particulières pour les salariés intérimaires n'ayant pas effectué 414 heures de travail au cours des 12 derniers mois

Les salariés intérimaires ne remplissant pas la condition d'ancienneté prévue à l'article 2.2 ont la possibilité de souscrire individuellement au régime facultatif mentionné à l'article 11.1.

En outre, en application des dispositions de l'article L. 911-7-1 du code de la sécurité sociale, les salariés intérimaires visés à l'alinéa précédent, en contrat de mission, dont la durée est inférieure ou égale à 3 mois et bénéficiaires d'un contrat d'assurance maladie complémentaire " responsable " souscrit à titre personnel, et couvrant la période du contrat de mission, ont droit, à leur demande, au " versement santé " dans les conditions fixées par les dispositions légales et réglementaires en vigueur.

2.2. Adhésion obligatoire des salariés intérimaires ayant effectué plus de 414 heures de travail au cours des 12 derniers mois

Le salarié intérimaire qui a effectué plus de 414 heures de travail dans une ou des entreprises de travail temporaire ou entreprises de travail temporaire d'insertion au cours d'une période de 12 derniers mois consécutifs, auxquelles s'ajoute un « équivalent temps » de l'indemnité compensatrice de congés payés, correspondant à 10 % des heures rémunérées, soit une ancienneté de 455 heures est obligatoirement affilié au régime collectif et bénéficie des garanties mentionnées à l'article 10 du présent accord.

Le salarié intérimaire qui dépasse ce seuil de 414 heures de travail au cours de 1 mois civil est réputé affilié au régime collectif obligatoire, et bénéficie des garanties mentionnées à l'article 10 du présent accord, le premier jour du mois civil qui suit, sans attendre le versement de la cotisation visée à l'article 9.

Toutefois, un salarié intérimaire ayant bénéficié du régime collectif de la branche en application des stipulations de l'alinéa précédent, et encore bénéficiaire de la portabilité de ses droits visée à l'article 4 du présent accord lors de sa nouvelle embauche par une entreprise de travail temporaire ou une entreprise de travail temporaire d'insertion, bénéficie des garanties mentionnées à l'article 10 et est obligatoirement affilié au régime dès sa date d'embauche sans condition d'ancienneté.

Les heures à prendre en compte sont les heures de travail effectif effectuées pendant la période de référence. Sont assimilées aux heures de travail effectif dans le cadre des missions effectuées :

- les heures chômées payées à l'occasion des jours fériés, congés pour événements familiaux, congés de naissance ou d'adoption, d'intempéries et de chômage partiel ;
- les heures chômées du fait de maternité, de maladie ou d'accident indemnisées ou non ;
- les heures restant à courir jusqu'au terme initialement prévu de la mission, en cas d'interruption de celle-ci avant l'échéance du contrat, du fait de l'entreprise utilisatrice, lorsque l'entreprise de travail temporaire n'a pas été en mesure de proposer une nouvelle mission au sens de l'article L. 1251-26 du code du travail ;
- les heures correspondant à des contrats de mission-formation dans les conditions légales, réglementaires et conventionnelles relatives à la formation professionnelle continue ;
- les heures correspondant à des congés de formation syndicale, économique et sociale, de formation prud'homale, de formation de cadres et d'animateurs pour la jeunesse ;
- les heures rémunérées pour l'exercice de tous mandats de représentation du personnel ou syndical y compris dans des organismes non liés à la branche, ainsi que pour les commissions paritaires et les commissions mixtes de la profession.

2.3. Adhésion obligatoire des salariés intérimaires dont la durée du contrat est supérieure à 414 heures

Par dérogation aux dispositions de l'article au 2.2, tout salarié intérimaire embauché en contrat de travail à durée indéterminée (CDI intérimaire), ou en contrat de mission d'une durée de 3 mois ou plus, ou en contrat de mission dont la durée du travail est supérieure à 414 heures bénéficie des garanties mentionnées à l'article 10 et est obligatoirement affilié au régime collectif dès sa date d'embauche sans condition d'ancienneté.

Article 3

En vigueur étendu

Le régime collectif institué par le présent accord est obligatoire pour tous les salariés visés aux articles 2.2 et 2.3.

Cependant, peuvent, à leur initiative et quelle que soit leur date d'embauche, se dispenser d'adhérer au présent régime, conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur, à condition d'avoir été préalablement informés par l'employeur, ou par l'opérateur de gestion agissant pour son compte, des conséquences de cette demande :

- les salariés bénéficiaires de la couverture maladie universelle complémentaire (CMU-C) pour la durée de leur prise en charge au titre de ce régime ;
- les salariés bénéficiant de l'aide à l'acquisition d'une complémentaire santé visée à l'article L 863-1 du code de la sécurité sociale, et ceci, jusqu'à la date à laquelle les salariés cessent de bénéficier de cette aide ;
- les salariés intérimaires en contrat de professionnalisation et les apprentis bénéficiaires d'un contrat de mission d'une durée au moins égale à douze mois à condition de justifier par écrit en produisant tous documents d'une couverture individuelle souscrite par ailleurs pour le même type de garanties ;
- les salariés intérimaires en contrat de professionnalisation et les apprentis bénéficiaires d'un contrat de mission d'une durée inférieure à douze mois, même s'ils ne bénéficient pas d'une couverture individuelle souscrite par ailleurs.

Les salariés intérimaires se prévalant d'une dispense d'adhésion doivent :

- faire part de leur décision par écrit,
- fournir des justificatifs et renouveler leur choix chaque année.

Article 3 bis

En vigueur étendu

Les salariés intérimaires visés aux articles 2.2 et 2.3, et affiliés au régime collectif, bénéficient d'une garantie de couverture de 3 mois incluant la portabilité conventionnelle forfaitaire de 2 mois mentionnée à l'article 5.1.

Article 4

En vigueur non étendu

Le bénéfice des garanties visées à l'article 10 est maintenu au profit des salariés intérimaires dont le contrat de travail est suspendu pour la période au titre de laquelle ils bénéficient d'un maintien total ou partiel de salaire par l'employeur, moyennant paiement des cotisations.

Lorsque la suspension du contrat de travail donne lieu au versement d'un revenu de remplacement par l'employeur (activité partielle de longue durée, congé de reclassement, congé de mobilité, chômage intempérie, etc.), le salarié intérimaire bénéficie du maintien des garanties, sans versement des cotisations au titre des heures non travaillées.

4.1. Cas particulier de la suspension du contrat de travail pour maladie, accident, accident du travail, maladie professionnelle ou congé de maternité

Lorsque la suspension du contrat de travail est due à une maladie, un accident, un accident du travail, une maladie professionnelle ou un congé de maternité et que le salarié intérimaire est indemnisé à ce titre par la sécurité sociale, le bénéfice des garanties visées à l'article 10 est maintenu tant qu'il perçoit des indemnités journalières de la sécurité sociale, y compris après la fin ou la rupture du contrat de travail, sans versement des cotisations, à compter de la date de fin de période d'activité cotisée.

Lorsque l'arrêt de travail intervient pendant la période de portabilité conventionnelle visée à l'article 5.1, l'ancien salarié intérimaire bénéficie du maintien des garanties, sans versement des cotisations, pour la période au titre de laquelle il perçoit des indemnités journalières de la sécurité sociale. En tout état de cause, ce maintien de la couverture collective n'a pas pour effet de suspendre ni de proroger la durée de la portabilité conventionnelle mentionnée à l'article 5.1, laquelle

s'applique à compter de la fin ou de la rupture du contrat de travail.

4.2. Cas particulier de la suspension du contrat de travail pour activité partielle

Les salariés intérimaires placés en position d'activité partielle bénéficient, pendant les périodes où ils ne sont pas en activité, du maintien des garanties visées à l'article 10, sans versement des cotisations au titre des heures non travaillées.

En tout état de cause, la période de portabilité conventionnelle mentionnée à l'article 5 s'applique à compter de la fin ou de la rupture du contrat de travail.

Nota : L'article 4.1. entre en vigueur le 1er janvier 2021 et l'article 4.2. entre en vigueur à compter du 12 mars 2020. (art. 5 de l'avenant n° 6 du 25 septembre 2020 - BOCC 2020-46)

Article 5 En vigueur étendu

5.1. Portabilité conventionnelle

Le mécanisme de la portabilité légale (telle que définie par l'art. L. 911-8 du code de la sécurité sociale) nécessite d'être adapté aux spécificités du travail temporaire : le présent accord institue une portabilité conventionnelle au profit des salariés intérimaires.

Cette portabilité conventionnelle permet aux salariés intérimaires, en cas de rupture du contrat de travail, ouvrant droit à prise en charge par le régime d'assurance chômage, de bénéficier, dans les mêmes conditions que les salariés intérimaires en activité, d'un maintien à titre gratuit de la couverture collective de frais de santé obligatoire (à l'exclusion du régime complémentaire facultatif visé à l'art. 11) dont ils bénéficieraient au sein de l'entreprise, quelle que soit la durée du ou des derniers contrats de travail successifs, pendant une durée forfaitaire de 2 mois.

À l'issue de cette durée forfaitaire de 2 mois, s'il remplit les conditions d'indemnisation par le régime d'assurance chômage, le salarié intérimaire bénéficie de la portabilité conventionnelle pendant la durée de son indemnisation par le régime d'assurance chômage pour une durée supplémentaire de 5 mois, et, ensuite, s'il remplit les conditions fixées à l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale, bénéficie de la portabilité légale dans la limite totale de 12 mois.

Le salarié intérimaire en situation de cumul emploi-retraite bénéficie aussi de la portabilité conventionnelle pendant la durée de 5 mois au-delà de la durée forfaitaire de 2 mois sous réserve d'attester bénéficier d'une pension de retraite et se trouver sans emploi.

Ce maintien des garanties sera financé par un mécanisme de mutualisation intégré aux cotisations finançant le régime collectif obligatoire des salariés en activité.

5.2. Cessation de la portabilité

Le maintien de la couverture en application des mécanismes de portabilité conventionnelle et légale cesse à l'issue de la durée forfaitaire de 2 mois :

- lorsque le salarié intérimaire bénéficiaire du dispositif de portabilité reprend une activité professionnelle. Cependant, à l'issue de la durée forfaitaire de 2 mois, la portabilité conventionnelle peut être suspendue, à titre exceptionnel et pour une seule fois, sur demande expresse du salarié intérimaire, formulée auprès de l'opérateur de gestion mentionné à l'article 7.1 du présent accord, lorsqu'il reprend une activité professionnelle hors intérim d'une durée maximum de 4 semaines consécutives ;
- dès qu'il n'est plus en mesure de justifier de son statut de demandeur d'emploi remplissant les conditions d'indemnisation par le régime obligatoire d'assurance chômage ; et concernant le salarié intérimaire en situation de cumul emploi-retraite, dès lors qu'il n'est plus en mesure d'attester se trouver sans emploi ;
- au plus tard, au terme de la période de maintien des garanties prévues par l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale ;
- à la date de la liquidation de la pension vieillesse de la sécurité sociale ;
- en cas de décès.

Article 6 En vigueur étendu

Dans le cadre des dispositions de l'article 4 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989 renforçant les garanties offertes aux personnes assurées contre certains risques, dite « Loi Evin », et sous condition d'avoir bénéficié effectivement de la couverture collective obligatoire du présent accord, l'organisme assureur maintient cette couverture à titre individuel avec des garanties identiques à celles des salariés actifs, sans condition de période probatoire ni d'examen ou de questionnaire médicaux, au profit :

- des anciens salariés bénéficiaires d'une rente d'incapacité ou d'invalidité, d'une pension de retraite ou, s'ils sont privés d'emploi, d'un revenu de remplacement, sans condition de durée, sous réserve que les intéressés en fassent la demande dans les 6 mois qui suivent la rupture de leur contrat de travail ou, le cas échéant, dans les 6 mois suivant l'expiration de la période durant laquelle ils bénéficient à titre temporaire du maintien de ces garanties à titre gratuit (portabilité prévue à l'article 4) ;
- des personnes garanties du chef de l'assuré décédé, pendant une durée minimale de 12 mois à compter du décès, sous réserve que les intéressés en fassent la demande dans les 6 mois suivant le décès.

Cette adhésion est purement facultative. Elle est à la charge du seul bénéficiaire et n'emporte aucune obligation pour l'employeur en matière de cotisations ou de prestations.

Article 7 En vigueur étendu

La gestion du régime collectif obligatoire visé à l'article 10 et du régime complémentaire facultatif visé à l'article 11 est déléguée à un opérateur de gestion désigné au terme d'une procédure d'appel d'offres.

7.1. Opérateur de gestion désigné

L'opérateur de gestion délégué, désigné par les signataires du présent accord, est SIACI Saint-Honoré SAS (siège social : 18, rue de Courcelles, 75008 Paris).

La gestion est déléguée à SIACI Saint-Honoré pour une durée initiale de 3 années selon des modalités définies dans un contrat-cadre.

7.2. Missions de l'opérateur de gestion (1)

L'opérateur concentre et consolide les données de toutes les entreprises de travail temporaires et entreprises de travail temporaire d'insertion afin de déterminer quels sont les salariés intérimaires, visés à l'article 2.2, bénéficiaires du régime institué par le présent accord.

L'opérateur est en charge notamment :

- du décompte de l'ancienneté en vue de l'affiliation des salariés telle que prévue à l'article 2 ;
- d'informer l'entreprise de travail temporaire ou l'entreprise de travail temporaire d'insertion et le salarié intérimaire lorsque l'ancienneté du salarié intérimaire dans la branche approche celle mentionnée à l'article 2.2 lui ouvrant droit au bénéfice du régime collectif obligatoire institué par le présent accord ;
- d'informer, le salarié intérimaire qui souscrit individuellement le contrat visé à l'article 11, du droit au bénéfice du " versement santé " et d'informer l'entreprise de travail temporaire ou l'entreprise de travail temporaire d'insertion qui l'emploie de sa demande du " versement santé " ;
- de l'encaissement des cotisations d'assurance et de leur reversement aux organismes assureurs recommandés visés à l'article 13 ;
- du versement des prestations en qualité de mandataire des organismes assureurs recommandés visés à l'article 13.(

(1) Nota : Les dispositions de l'article 7.2 de l'accord du 14 décembre 2015 portant sur les seules dispositions relatives au décompte de l'ancienneté sont abrogées. (Article 9 de l'accord du 13 décembre 2018 - BOCC 2019-45)

7.3. Contribution pour le financement de l'opérateur de gestion (2)

Toute entreprise de travail temporaire et entreprise de travail temporaire d'insertion a l'obligation de :

- contribuer à la consolidation des heures de travail et au décompte de l'ancienneté de tous les salariés intérimaires dans la branche en fournissant à l'opérateur de gestion les données nécessaires selon les modalités fixées par le contrat de prestations de services conclu entre l'opérateur de gestion et chaque entreprise ;
- verser à l'opérateur de gestion une contribution dont le montant est fixé, à la date de conclusion du présent accord, à 0,0284 € HT par heure de travail effectuée par chacun de ses salariés intérimaires non obligatoirement affiliés au régime collectif obligatoire visé à l'article 10, afin de financer la prestation de services de l'opérateur. La contribution est calculée sur les heures de travail soumises à cotisations de sécurité sociale telles que définies par les articles L. 242-1 et suivants du code de la sécurité sociale.

Dès lors que la cotisation d'assurance visée à l'article 9 est due, cette contribution n'est plus versée.

Le montant de la contribution pourra être revu selon les modalités fixées par le contrat-cadre conclu entre les partenaires sociaux de la branche et l'opérateur de gestion visé à l'article 7.1.

(2) Nota : Dans un souci d'harmonisation avec l'accord de branche du 13 décembre 2018 et en particulier de ses articles 3 et 4, les dispositions de l'article 7.3 de l'accord du 14 décembre 2015 sont abrogées. (Article 3 de l'avenant n° 5 du 20 septembre 2019 - BOCC 2020-03)

Article 8 En vigueur étendu

Pour les salariés visés à l'article 2.2 : la date de prise en charge des frais couverts par le régime collectif visé à l'article 10 est fixée à compter du premier jour du mois qui suit la 415e heure de travail (hors indemnité compensatrice de congés payés) sans que la prise en charge soit conditionnée au versement de la cotisation visée à l'article 9.

Toutefois, les frais de santé couverts par les garanties du régime obligatoire visées à l'article 10 du présent accord, intervenus entre la date d'acquisition de la condition d'ancienneté de 414 heures et la date de prise en charge visée au précédent alinéa, seront pris en charge par le fonds d'action sociale du travail temporaire (FASTT), dans les conditions que le comité paritaire de gestion de cet organisme aura fixées.

Article 9 En vigueur non étendu

9.1. Cotisation

La cotisation au régime collectif obligatoire est calculée sur les heures de travail soumises au paiement des cotisations de sécurité sociale telles que définies par les articles L. 242-1 et suivants du code de la sécurité sociale, à l'exclusion des heures supplémentaires.

La cotisation est prélevée sur le salaire brut et mentionnée sur le bulletin de paie du mois au cours duquel le salarié intérimaire bénéficie du régime (date de prise en charge des frais de santé visée à l'article 8).

9.2. Versement de la cotisation

La cotisation visée à l'article 9.1 est versée :

- pour les salariés visés à l'article 2.2 : le 1er jour du mois qui suit celui au cours duquel il remplit la condition d'ancienneté ;
- pour les salariés visés à l'article 2.3 : le 1er jour du contrat.

9.3. Répartition de la cotisation

La cotisation est répartie à parts égales entre l'entreprise de travail temporaire ou l'entreprise de travail temporaire d'insertion et le salarié intérimaire : 50 % à la charge de l'entreprise et 50 % à la charge du salarié intérimaire.

9.4. Montant de la cotisation

Le montant de la cotisation conventionnelle au régime collectif obligatoire pour les garanties visées à l'article 10 est fixé à 0,1400 €/ heure de travail.

Pour les salariés intérimaires relevant du régime local d'assurance maladie des départements du Bas-Rhin, du Haut-Rhin et de la Moselle, la cotisation est réduite

pour tenir compte des prestations servies par le régime local. Son montant est fixé à 0,089 €/ heure de travail.

Les partenaires sociaux peuvent, chaque année, fixer le montant des cotisations appelées en minorant ou majorant le montant des cotisations conventionnelles.

Les cotisations appelées, afférentes aux périodes d'emploi du 1er janvier 2021 et jusqu'au 31 décembre 2022, sont : 0,1198 €/ heure de travail pour les salariés intérimaires relevant du régime général d'assurance maladie et 0,0762 €/ heure de travail pour les salariés intérimaires relevant du régime local d'assurance maladie des départements du Bas-Rhin, du Haut-Rhin et de la Moselle.

Les cotisations appelées, afférentes aux périodes d'emploi du 1er janvier 2023 et jusqu'au 31 décembre 2023, seront : 0,1258 €/h de travail, et 0,0800 €/h de travail pour les salariés intérimaires relevant du régime local d'assurance maladie des départements du Bas-Rhin, du Haut-Rhin et de la Moselle.

Les cotisations appelées, afférentes aux périodes d'emploi du 1er janvier 2024 et jusqu'au 31 décembre 2024, seront : 0,1322 €/h de travail, et 0,084 €/h de travail pour les salariés intérimaires relevant du régime local d'assurance maladie des départements du Bas-Rhin, du Haut-Rhin et de la Moselle.

Les cotisations appelées, afférentes aux périodes d'emploi du 1er janvier 2025 et jusqu'au 31 décembre 2025, seront : 0,1388 €/h de travail, et 0,0882 €/h de travail pour les salariés intérimaires relevant du régime local d'assurance maladie des départements du Bas-Rhin, du Haut-Rhin et de la Moselle.

(1) Article étendu sous réserve de l'application des articles L. 911-7, L. 911-7-1 et D. 911-2 du code de la sécurité sociale.
(Arrêté du 17 mai 2021 - art. 1)

Article 10 En vigueur étendu

10.1. Niveau des garanties du régime collectif obligatoire

Le présent régime collectif obligatoire de frais de santé est établi dans le cadre des dispositions relatives aux contrats responsables (art. L. 871-1, R. 871-1 et R. 871-2 du code de la sécurité sociale) ainsi que dans le respect du niveau de garanties tel que défini aux articles L. 911-7 et D. 911-1 du code de la sécurité sociale.

La nature et le montant des garanties figurent en annexe III au présent accord.

10.2. Niveau des garanties des salariés intérimaires bénéficiaires du régime local du Haut-Rhin, Bas-Rhin et de la Moselle

Le niveau des garanties défini à l'article 10.1 n'est pas différent pour les salariés intérimaires relevant du régime local d'assurance maladie complémentaire obligatoire des départements du Haut-Rhin, du Bas-Rhin et de la Moselle. En effet, les garanties sont exprimées en pourcentage des bases de remboursement du régime de base (régime local et régime de sécurité sociale).

La nature et le montant des garanties figurent en annexe III au présent accord.

Article 11 Remplacé

11.1. Régime complémentaire facultatif pour les salariés qui ne bénéficient pas du régime collectif obligatoire

S'il le souhaite, le salarié intérimaire ne remplissant pas la condition d'ancienneté visée à l'article 2 a la possibilité de souscrire individuellement un contrat avec des garanties identiques à celles visées à l'article 10.

La cotisation servant au financement de cette couverture facultative, ainsi que ses éventuelles évolutions ultérieures, est à la charge exclusive du salarié intérimaire avec l'aide, le cas échéant, d'un abondement du FASTT (sous réserve d'un plafond de ressources et sous réserve d'un accord de l'ACOSS en faveur de l'exonération de cotisations sur cet abondement).

11.2. Extensions complémentaires facultatives

Parallèlement au régime collectif obligatoire visé à l'article 10, le salarié intérimaire a la possibilité de souscrire individuellement à des extensions facultatives :

- lui permettant de couvrir ses ayants droit (conjoint et/ou enfants à charge) ;
- lui permettant d'améliorer les prestations du régime collectif obligatoire (« garantie optionnelle facultative »).

La cotisation servant au financement de ces extensions complémentaires facultatives, ainsi que leurs éventuelles évolutions ultérieures, est à la charge exclusive du salarié intérimaire avec l'aide, le cas échéant, d'un abondement du FASTT (sous réserve d'un plafond de ressources et sous réserve d'un accord de l'ACOSS en faveur de l'exonération de cotisations sur cet abondement).

11.2.1. Définition des ayants droit

Les ayants droit du salarié intérimaire sont :

- son conjoint ou concubin au sens de l'article 515-8 du code civil, lié ou non par un pacte civil de solidarité ;
- ses enfants de moins de 21 ans à sa charge ou à celle de son conjoint ou concubin et de moins de 28 ans s'ils poursuivent leurs études ou qu'ils sont en formation en alternance ;
- quel que soit leur âge, et sauf déclaration personnelle de revenu, ses enfants infirmes. A compter de plus de 28 ans, les enfants infirmes sont toujours considérés comme à charge ; cependant ils sont redevables d'une cotisation « adulte ».

Cette définition des ayants droit est précisée dans les conditions générales qu'établiront les co-assureurs mentionnés à l'article 13.

11.2.2. Niveau de la garantie optionnelle facultative

La nature et le montant des garanties figurent en annexe II au présent accord.

Article 11

En vigueur étendu

11.1. Régime complémentaire facultatif pour les salariés qui ne bénéficient pas du régime collectif obligatoire

S'il le souhaite, le salarié intérimaire ne remplissant pas la condition d'ancienneté visée à l'article 2 a la possibilité de souscrire individuellement un contrat avec des garanties identiques à celles visées à l'article 10.

La cotisation servant au financement de cette couverture facultative, ainsi que ses éventuelles évolutions ultérieures, est à la charge exclusive du salarié intérimaire avec l'aide, le cas échéant, d'un abondement du FASTT (sous réserve d'un plafond de ressources et sous réserve d'un accord de l'ACOSS en faveur de l'exonération de cotisations sur cet abondement).

11.2. Extensions complémentaires facultatives

Parallèlement au régime collectif obligatoire visé à l'article 10, le salarié intérimaire a la possibilité de souscrire individuellement à des extensions facultatives :

- lui permettant de couvrir ses ayants droit (conjoint et/ou enfants à charge) ;
- lui permettant d'améliorer les prestations du régime collectif obligatoire (« garantie optionnelle facultative »).

La cotisation servant au financement de ces extensions complémentaires facultatives, ainsi que leurs éventuelles évolutions ultérieures, est à la charge exclusive du salarié intérimaire avec l'aide, le cas échéant, d'un abondement du FASTT (sous réserve d'un plafond de ressources et sous réserve d'un accord de l'ACOSS en faveur de l'exonération de cotisations sur cet abondement).

11.2.1. Définition des ayants droit

Les ayants droit du salarié intérimaire sont :

- son conjoint ou concubin au sens de l'article 515-8 du code civil, lié ou non par un pacte civil de solidarité ;
- ses enfants de moins de 21 ans à sa charge ou à celle de son conjoint ou concubin et de moins de 28 ans s'ils poursuivent leurs études ou qu'ils sont en formation en alternance ;
- quel que soit leur âge, et sauf déclaration personnelle de revenu, ses enfants infirmes. A compter de plus de 28 ans, les enfants infirmes sont toujours considérés comme à charge ; cependant ils sont redevables d'une cotisation « adulte ».

Cette définition des ayants droit est précisée dans les conditions générales qu'établiront les co-assureurs mentionnés à l'article 13.

11.2.2. Niveau de la garantie optionnelle facultative

La nature et le montant des garanties figurent en annexe III au présent accord.

Article 12

En vigueur étendu

Les partenaires sociaux considèrent qu'un niveau adapté d'information permanente des bénéficiaires du régime collectif obligatoire et du régime complémentaire institué par le présent accord est essentiel à la bonne compréhension de leurs droits et obligations et à la réalisation des objectifs du présent accord.

Dans ce cadre, l'opérateur de gestion et les organismes assureurs doivent :

- assurer auprès des entreprises de travail temporaire et des entreprises de travail temporaire d'insertion et de leurs salariés intérimaires une communication adaptée afin de faciliter la mise en place du régime collectif obligatoire et du régime complémentaire ;
- établir une notice d'information dont l'objet est de détailler les garanties et leurs modalités d'application, la transmettre à chaque entreprise par tous moyens (notamment par la voie dématérialisée) et de la mettre à jour en cas d'évolution des garanties.

Les entreprises ont l'obligation de remettre cette notice par tous moyens (notamment par la voie dématérialisée) à chaque salarié intérimaire visé aux articles 2.1 et 2.3.

Article 13

En vigueur étendu

Afin de garantir l'accès de l'ensemble des salariés intérimaires aux garanties collectives définies par le présent accord, les partenaires sociaux ont estimé nécessaire d'organiser la mutualisation des risques auprès de coassureurs recommandés, après une procédure de mise en concurrence répondant à l'ensemble des critères réglementaires, qui garantit :

- l'accès aux garanties collectives pour tous les salariés intérimaires, sans considération notamment de l'âge et de l'état de santé ;
- le bénéfice, pour chaque entreprise et salarié de la branche, de garanties minimales identiques.

Conformément à l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale, la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) a réexaminé les modalités d'organisation de la recommandation à compter du 1er janvier 2021, en engageant une procédure de mise en concurrence préalable.

13.1. Choix des organismes assureurs recommandés

La nouvelle procédure de mise en concurrence, respectant l'ensemble des critères réglementaires, a conduit la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) à reconduire la recommandation de deux coassureurs, pour une durée maximale de 5 ans, soit jusqu'au 31 décembre 2025 au plus tard.

La commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) de la branche du travail temporaire a maintenu la corecommandation de :

- AG2R Prévoyance, institution de prévoyance régie par le code de la sécurité sociale (siège social 14-16, boulevard Malesherbes, 75008 Paris) ;
- APICIL Prévoyance, institution de prévoyance régie par le code de la sécurité sociale (siège social 38, rue François-Peissel, 69300 Caluire-et-Cuire).

Ces organismes co-assurent les garanties obligatoires visées à l'article 10 et les garanties facultatives visées à l'article 11.

Afin de garantir aux salariés et à leurs ayants droit, une couverture optimale et d'assurer la meilleure efficacité possible du régime de branche, les partenaires sociaux s'engagent à procéder à une nouvelle procédure de mise en concurrence au minimum tous les 5 ans, en application de l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale.

Les partenaires sociaux conviennent de se réunir au cours du 1er trimestre de l'année qui précède cette échéance quinquennale.

13.2. Organisme apériteur

Les partenaires sociaux de la branche conviennent de confier l'apéritif du régime recommandé à AG2R Prévoyance pour une période ne pouvant aller au-delà du délai maximal de 5 ans visé à l'article précédent.

Article 14 En vigueur étendu

14.1 - Engagements au titre du haut degré de solidarité

Le présent accord instaure un régime conventionnel de branche obligatoire présentant un haut degré de solidarité au sens de l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale et comprend, à ce titre, des prestations à caractère non directement contributif.

Le haut degré de solidarité comprend notamment :

- la prise en charge de la part salariale de la cotisation des salariés visés à l'article 3 et souhaitant ne pas bénéficier de la dispense d'affiliation ;
- la prise en charge de prestations d'action sociale individuelles ou collectives consistant principalement dans l'aide sous condition de ressources au financement des couvertures facultatives mentionnées à l'article 11 ;
- le financement d'actions de prévention des risques professionnels dans la branche déterminées et pilotées par la CPNSST.

Pour financer ces prestations de solidarité il est créé un fonds de solidarité dédié que devront financer les salariés intérimaires et les entreprises qui choisiront de les affilier auprès des organismes assureurs recommandés ou auprès d'un autre organisme assureur.

La part de la cotisation d'assurance acquittée pour le régime obligatoire, affectée au financement de ce fonds de solidarité, est fixée à 4 %.

Toute entreprise qui choisirait de ne pas affilier toute ou partie de ses salariés intérimaires auprès des organismes assureurs recommandés devra verser au fonds de solidarité une somme correspondant à 4 % du montant de l'ensemble des cotisations d'assurances acquittées pour l'ensemble de ses salariés intérimaires au titre du régime institué dans cette entreprise.

La fraction du fonds de solidarité affectée aux prestations à caractère non contributif présentant un haut degré de solidarité est fixée au minimum à 2 % de l'ensemble des cotisations d'assurances acquittées pour le régime obligatoire et de l'ensemble des cotisations d'assurances acquittées pour l'ensemble des salariés intérimaires des entreprises qui n'auraient pas affilié leurs salariés intérimaires auprès des organismes assureurs recommandés.

Les modalités de gestion de ce fonds et de mise en oeuvre du haut degré de solidarité sont définies par le comité paritaire de gestion du FASTT.

14.2 - Mutualisation du versement santé

La fraction du fonds de solidarité excédant le minimum légal de 2 % est, pour ce qui concerne la part patronale, affectée au financement du versement santé que peuvent demander les salariés visés à l'article 2.1.

NOTA : article 1er de l'avenant du 14 septembre 2018 relatif à l'interprétation de l'article 14 de l'accord du 14 décembre 2015 (BOCC 2018-46).

Article 15 En vigueur non étendu

15.1. Pilotage du régime par le FASTT

En complément de la mission assurée par le fonds d'action sociale du travail temporaire (FASTT), et afin d'assurer un pilotage paritaire indépendant des intervenants opérationnels, les partenaires sociaux confient au FASTT le pilotage du régime institué par le présent accord.

Ils donnent ainsi mandat au FASTT d'agir en leur nom, en tant que maître d'oeuvre, auprès des intervenants afin :

- de garantir la bonne exécution de l'accord et la bonne exécution des contrats établis avec les intervenants ;
- d'apporter aux partenaires sociaux les moyens d'un pilotage effectif des paramètres du dispositif en visant notamment son équilibre financier sur le long terme ;
- de veiller à un pilotage optimum du/des réserves d'égalisation mises en place par les organismes assureurs, plus particulièrement en faisant en temps utile toute proposition aux partenaires sociaux composant la commission paritaire de la branche, permettant de limiter, le cas échéant, une croissance excessive de ces réserves ;
- de veiller à la qualité du service rendu aux salariés intérimaires et aux entreprises. L'opérateur de gestion et les coassureurs doivent informer le FASTT des réclamations et litiges formulés par les salariés intérimaires et les entreprises ;
- d'assurer plus particulièrement la cohérence des modalités de mobilisation du fonds de solidarité prévu à l'article 14 avec l'ensemble des actions sociales de la branche, ainsi que l'effectivité de sa mobilisation ;
- de contribuer à la bonne information des salariés intérimaires sur le dispositif ;
- et, plus généralement, de faire, sur ces différents points, toute proposition utile à la commission paritaire de la branche.

Le pilotage est assuré par le comité paritaire de gestion du FASTT. Une commission paritaire spécifique est instituée, en lieu et place de la commission mutuelle du FASTT. Elle sera composée des membres du bureau du FASTT et d'un membre supplémentaire (« expert ») désigné par chacune des organisations membres du

FASTT.

15.2. Suivi du régime collectif obligatoire et du régime optionnel facultatif

Afin d'assurer le pilotage du régime collectif obligatoire et du régime optionnel facultatif, la commission paritaire spécifique du FASTT (dite " commission mutuelle ") se réunira trimestriellement dans le cadre de la mission définie à l'article 15.1, afin d'examiner l'équilibre des comptes du régime collectif obligatoire et du régime optionnel facultatif (niveau des garanties, montant des cotisations, nombre et profil des souscripteurs ...).

La fréquence des réunions pourra évoluer selon les besoins du régime.

La commission sera informée, par l'opérateur de gestion et les coassureurs recommandés, des réclamations et litiges formulés par les salariés intérimaires et les entreprises.

L'opérateur de gestion et le ou les organismes assureurs recommandés s'engagent à fournir toutes les informations, éléments d'ordre économique, financier et social nécessaires au suivi du régime général et du régime optionnel facultatif.

15.3 Études des données issues du décompte de l'ancienneté (1)

Pour rappel, un opérateur de gestion a été désigné comme le gestionnaire exclusif du décompte de l'ancienneté (l'ancienneté conditionnant l'éligibilité au régime frais de santé des salariés intérimaires). À ce titre, il est en charge de la collecte et de la consolidation des heures travaillées par les salariés intérimaires, ainsi que du décompte de leur ancienneté relatif aux heures travaillées dans les différentes entreprises de travail temporaire.

Dans le cadre de la mission assurée dans la branche par l'OIR (observatoire de l'intérim et du recrutement) et afin de lui permettre d'étudier les données relatives aux salariés intérimaires (résultant des heures travaillées dans l'intérim dans les différentes entreprises de travail temporaire), en conformité avec le règlement général sur la protection des données et la loi informatique et libertés, les partenaires sociaux confient à l'OIR la mission d'exploitation des indicateurs issus du décompte de l'ancienneté.

Afin que l'OIR puisse réaliser ses études, dans le respect du règlement général sur la protection des données et de la loi informatique et libertés, les bases de données nécessaires seront créées, pseudonymisées, hébergées et traitées par un tiers de confiance : soit l'opérateur de gestion désigné comme le gestionnaire exclusif du décompte de l'ancienneté, soit un autre opérateur.

Par ailleurs, l'opérateur de gestion organise son système d'information et ses échanges avec les salariés intérimaires, en conformité avec les règlements relatifs à la protection des données personnelles, de façon à rendre possible et maximiser, pour les salariés intérimaires ayant donné leur consentement, la réalisation de toutes opérations d'enquêtes ou de communication, à l'initiative des organismes paritaires de la branche, et contribuer ainsi à l'accès des intérimaires à leurs droits, aux services qui leur sont proposés, et contribuer au pilotage et à l'amélioration des dispositifs qui leur sont destinés.

(1) Nota : L'article 15.3 est abrogé par l'article 9 de l'accord du 13 décembre 2018 (BOCC 2019/45).

Article 16 En vigueur étendu

Le présent accord constitue un avenant à l'accord fixant les contours du régime de frais de santé des salariés intérimaires conclu le 4 juin 2015 auquel il se substitue dans toutes ses dispositions, conformément à l'article L. 2261-8 du code du travail. Il est conclu pour une durée indéterminée, et entre en vigueur le lendemain de sa signature.

Conformément aux dispositions des articles L. 2253-1 à L. 2253-3 du code du travail, l'accord de branche instituant un régime de frais de santé est un thème auquel il ne peut pas être dérogé. En conséquence, aucun accord d'entreprise ou d'établissement, dérogatoire, ne pourrait venir diminuer les droits et obligations nés du présent accord.

Le présent accord constitue un tout indivisible qui garantit l'équilibre du régime conventionnel obligatoire. Dans l'hypothèse où l'équilibre serait rompu, les partenaires sociaux conviennent de se revoir pour renégocier le présent accord dans le cadre de la commission paritaire de la branche.

Article 17 En vigueur étendu

17.1. Révision après publication de la loi de financement de la sécurité sociale pour 2016 et ses décrets d'application

Les partenaires sociaux conviennent de se réunir dans les meilleurs délais, si nécessaire, après la publication de la loi de financement de la sécurité sociale pour 2016 et ses décrets d'application, afin d'adapter les dispositions du présent accord en le révisant, notamment pour y apporter les compléments nécessaires.

17.2. Révision

Toute organisation signataire du présent accord peut à tout moment en demander la révision, notamment en cas de remise en cause de son équilibre financier, par lettre recommandée adressée aux autres organisations signataires en indiquant la ou les dispositions dont la révision est demandée et en formulant une proposition de rédaction.

Dans cette hypothèse, les parties signataires se réunissent au plus tard dans le délai de 1 mois suivant la date de réception de la lettre de notification.

17.3. Dénonciation

Toute organisation signataire du présent accord peut le dénoncer à tout moment par lettre recommandée adressée aux autres organisations signataires.

En cas de dénonciation émanant de la totalité des signataires (partie patronale ou partie salariale), l'accord continuera à produire ses effets jusqu'à l'entrée en vigueur de l'accord qui lui sera substitué, ou, à défaut, pendant une durée de 1 an à compter de l'expiration du délai de préavis conformément à l'article 2261-10 du code du travail.

Article 18
En vigueur étendu

Le présent accord fera l'objet des formalités de dépôt et d'extension dans les conditions prévues aux articles L. 2231-6 et L. 2231-7 du code du travail.

Annexes

En vigueur étendu

Annexe 3

Nature et montant des garanties du régime collectif obligatoire et de la garantie optionnelle facultative

Le détail des garanties en vigueur au 1er janvier 2021 est indiqué ci-après.

Les niveaux d'indemnisation définis ci-dessous s'entendent y compris les prestations versées par la sécurité sociale, et celles versées par le régime de base pour la garantie +, dans la limite des frais réellement engagés par les bénéficiaires.

(Tableaux non reproduits, consultables en ligne sur le site Légifrance, rubrique Bulletins officiels des conventions collectives.)

https://www.legifrance.gouv.fr/download/file/pdf/boc_20200046_0000_0018.pdf/BOCC

Grille optique(1)

Régime de base (remboursements sécurité sociale inclus)

(Tableau non reproduit, consultable en ligne sur le site Légifrance, rubrique Bulletins officiels des conventions collectives.)

https://www.legifrance.gouv.fr/download/file/pdf/boc_20200046_0000_0018.pdf/BOCC

(1) Dans la grille optique, les occurrences du terme : « Itelis » sont exclues de l'extension, en tant qu'elles sont contraires à la liberté contractuelle et à la liberté d'entreprendre, telles qu'interprétées par le Conseil constitutionnel dans sa décision n° 2013-672 DC du 13 juin 2013.

(Arrêté du 17 mai 2021, art. 1)

Avenant n° 1 du 30 septembre 2016 à l'accord du 14 décembre 2015 relatif au régime de frais de santé des salariés intérimaires

PRISM'Emploi

CGT-FO

FNECS CFE-CGC

CSFV CFTC

FS CFDT

Préambule

En vigueur étendu

Les partenaires sociaux de la branche du travail temporaire ont conclu le 14 décembre 2015 l'accord relatif au régime de frais de santé des salariés intérimaires dans le contexte de l'adoption par le Parlement du projet de loi de financement de la sécurité sociale pour 2016.

Tenant compte de l'entrée en vigueur de cette loi, notamment de l'instauration du « versement santé », les partenaires sociaux conviennent d'adapter les stipulations de cet accord et de le réviser.

Article 1er
En vigueur étendu

1.1. Révision de l'article 2.1

L'article 2.1 intitulé « Modalités particulières pour les salariés intérimaires n'ayant pas effectué 414 heures de travail au cours des 12 derniers mois » est modifié ainsi :

« Les salariés intérimaires ne remplissant pas la condition d'ancienneté prévue à l'article 2.2 ont la possibilité de souscrire individuellement au régime facultatif mentionné à l'article 11.1.

En outre, en application des dispositions de l'article L. 911-7-1 du code de la sécurité sociale, les salariés intérimaires visés à l'alinéa précédent, en contrat de mission, dont la durée est inférieure ou égale à 3 mois et bénéficiaires d'un contrat d'assurance maladie complémentaire " responsable " souscrit à titre personnel, et couvrant la période du contrat de mission, ont droit, à leur demande, au " versement santé " dans les conditions fixées par les dispositions légales et réglementaires en vigueur. »

1.2. Révision de l'article 2.3

L'article 2.3 intitulé « Adhésion obligatoire des salariés intérimaires dont la durée du contrat est supérieure à 414 heures » est modifié ainsi :

« Par dérogation aux dispositions de l'article au 2.2, tout salarié intérimaire embauché en contrat de travail à durée indéterminée (CDI intérimaire), ou en contrat de mission d'une durée de 3 mois ou plus, ou en contrat de mission dont la durée du travail est supérieure à 414 heures bénéficie des garanties mentionnées à l'article 10 et est obligatoirement affilié au régime collectif dès sa date d'embauche sans condition d'ancienneté. »

Article 2 En vigueur étendu

Il est inséré un article 3 bis ainsi rédigé :

« Les salariés intérimaires visés aux articles 2.2 et 2.3, et affiliés au régime collectif, bénéficient d'une garantie de couverture de 3 mois incluant la portabilité conventionnelle forfaitaire de 2 mois mentionnée à l'article 5.1. »

Article 3 En vigueur étendu

Révision de l'article 4

L'article 4 est modifié ainsi :

« Article 4

Maintien des garanties en cas d'arrêt de travail

En cas de suspension du contrat de travail suite à arrêt de travail ou congé de maternité indemnisé par la sécurité sociale, le bénéfice des garanties visé à l'article 10 est maintenu, sans versement de cotisation, pendant une durée totale de 7 mois maximum à compter de la date de fin de période d'activité cotisée. Il en est de même lorsque l'arrêt de travail intervient pendant la période de portabilité conventionnelle visée à l'article 5.1. En tout état de cause, ce maintien de la couverture collective n'a pas pour effet de suspendre la portabilité conventionnelle.

Après cette période de 7 mois maximum, le salarié concerné peut, pendant la période de suspension restant à courir, ou pendant la période d'arrêt de travail ou congé maternité restant à courir, demander à l'opérateur de gestion visé à l'article 7.1 à continuer à bénéficier des garanties. L'intégralité de la cotisation est alors prise en charge par le fonds de solidarité mentionné à l'article 14 pendant une période de 5 mois.

Après cette période de 12 mois, le salarié concerné peut, pendant la période de suspension restant à courir, ou pendant la période d'arrêt de travail ou congé maternité restant à courir, demander à l'opérateur de gestion visé à l'article 7.1 à continuer à bénéficier des garanties sous réserve qu'il s'acquitte seul de l'intégralité de la cotisation. S'il rencontre des difficultés financières pour s'acquitter de cette cotisation, le salarié intérimaire peut demander une aide au fonds d'action sociale du travail temporaire (FASTT), dans les conditions que le comité paritaire de gestion de cet organisme aura fixé. »

Article 4 En vigueur étendu

Révision de l'article 7.2

L'article 7.2 est modifié ainsi :

« L'opérateur concentre et consolide les données de toutes les entreprises de travail temporaires et entreprises de travail temporaire d'insertion afin de déterminer quels sont les salariés intérimaires, visés à l'article 2.2, bénéficiaires du régime institué par le présent accord.

L'opérateur est en charge notamment :

- du décompte de l'ancienneté en vue de l'affiliation des salariés telle que prévue à l'article 2 ;
- d'informer l'entreprise de travail temporaire ou l'entreprise de travail temporaire d'insertion et le salarié intérimaire lorsque l'ancienneté du salarié intérimaire dans la branche approche celle mentionnée à l'article 2.2 lui ouvrant droit au bénéfice du régime collectif obligatoire institué par le présent accord ;
- d'informer, le salarié intérimaire qui souscrit individuellement le contrat visé à l'article 11, du droit au bénéfice du " versement santé " et d'informer l'entreprise de travail temporaire ou l'entreprise de travail temporaire d'insertion qui l'emploie de sa demande du " versement santé " ;
- de l'encaissement des cotisations d'assurance et de leur reversement aux organismes assureurs recommandés visés à l'article 13 ;
- du versement des prestations en qualité de mandataire des organismes assureurs recommandés visés à l'article 13. »

Article 5 En vigueur étendu

L'article 14 est modifié ainsi :

« 14.1. Engagements au titre du haut degré de solidarité

Le présent accord instaure un régime conventionnel de branche obligatoire présentant un haut degré de solidarité au sens de l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale et comprend, à ce titre, des prestations à caractère non directement contributif.

Le haut degré de solidarité comprend notamment :

- la prise en charge de la part salariale de la cotisation des salariés visés à l'article 3 et souhaitant ne pas bénéficier de la dispense d'affiliation ;
- la prise en charge de prestations d'action sociale individuelles ou collectives consistant principalement dans l'aide sous condition de ressources au financement des couvertures facultatives mentionnées à l'article 11 ;
- le financement d'actions de prévention des risques professionnels dans la branche déterminées et pilotées par la CPNSST.

Pour financer ces prestations de solidarité il est créé un fonds de solidarité dédié que devront financer les salariés intérimaires et les entreprises qui choisiront de les affilier auprès des organismes assureurs recommandés ou auprès d'un autre organisme assureur.

La part de la cotisation d'assurance acquittée pour le régime obligatoire, affectée au financement de ce fonds de solidarité, est fixée à 3 % minimum. Ce taux est fixé à 4 % à compter du 1er janvier 2017.

Toute entreprise qui choisirait de ne pas affilier toute ou partie de ses salariés intérimaires auprès des organismes assureurs recommandés devra verser au fonds de solidarité une somme correspondant à 3 % du montant de l'ensemble des cotisations d'assurances acquittées pour l'ensemble de ses salariés intérimaires au titre du régime institué dans cette entreprise. Cette somme est fixée à 4 % à compter du 1er janvier 2017.

La fraction du fonds de solidarité affectée aux prestations à caractère non contributif présentant un haut degré de solidarité est fixée au minimum à 2 % de l'ensemble des cotisations d'assurances acquittées pour le régime obligatoire et de l'ensemble des cotisations d'assurances acquittées pour l'ensemble des salariés intérimaires des entreprises qui n'auraient pas affilié leurs salariés intérimaires auprès des organismes assureurs recommandés.

Les modalités de gestion de ce fonds et de mise en oeuvre du haut degré de solidarité seront définies par le comité paritaire de gestion du FASTT.

14.2. Mutualisation du versement santé

La fraction du fonds de solidarité excédent celle mentionnée à l'avant dernier alinéa de l'article 14.1 est affectée à la mutualisation du financement du versement santé que peuvent demander les salariés visés à l'article 2.1.

Article 6
En vigueur étendu

Le présent avenant porte révision de l'accord relatif au régime de frais de santé des salariés intérimaires conclu le 14 décembre 2015, il se substitue de plein droit aux stipulations de cet accord, conformément à l'article L. 2261-8 du code du travail. Il est conclu pour une durée indéterminée, et entre en vigueur le lendemain de sa signature.

Article 7
En vigueur étendu

Le présent avenant fera l'objet des formalités de dépôt et extension dans les conditions prévues aux articles L. 2231-6 et L. 2231-7 du code du travail.

Avenant n° 2 du 9 décembre 2016 à l'accord du 14 décembre 2015 relatif au régime de frais de santé des salariés intérimaires

PRISM'Emploi

CGT-FO

FNECS CFE-CGC

CSFV CFTC

Préambule

En vigueur étendu

Les partenaires sociaux de la branche du travail temporaire ont conclu le 14 décembre 2015 l'accord relatif au régime de frais de santé des salariés intérimaires.

Par avenant signé le 30 septembre 2016, les partenaires sociaux ont adapté certaines stipulations de cet accord.

Au vu des éléments de projection du résultat technique à l'issue de la première année du régime de frais de santé, et afin de prévenir une croissance excessive de la réserve de stabilité, les parties signataires ont décidé de prendre les mesures suivantes.

Article 1er
En vigueur étendu

Les parties signataires décident d'appliquer un taux d'appel de 60 % sur les cotisations mentionnées à l'article 9 de l'accord du 14 décembre 2015 relatif au régime de frais de santé des salariés intérimaires, afférentes aux périodes d'emploi du 1er janvier 2017 et jusqu'au 31 décembre 2017.

Article 2
En vigueur étendu

Lorsque les comptes de l'exercice 2016 seront arrêtés, la commission paritaire de la branche se réunira au cours du second trimestre 2017 afin d'examiner l'ensemble des évolutions possibles du régime (niveau des garanties, montant des cotisations, assiette des cotisations...).

Article 3
En vigueur étendu

Sans attendre l'arrêté des comptes de l'exercice 2016, les parties signataires décident de poursuivre la préparation du plan de communication confiée à la commission mutuelle du FASTT et s'engagent à contribuer à une mise en oeuvre rapide.

De plus, une commission paritaire supplémentaire dédiée se réunira au cours du mois de janvier 2017 pour renforcer le plan de communication et prendre l'ensemble des mesures destinées à favoriser la montée en charge du régime. Ces mesures concerneront notamment :

- la carte de tiers payant (allongement de la durée de validité, mode de diffusion) ;
- des actions de communication intensives auprès des salariés intérimaires (une approche itérative par tests sur un échantillon de salariés intérimaires permettra de déterminer les mesures les plus efficaces) ;
- d'autres actions nécessaires.

Pour financer ces actions exceptionnelles un budget significatif et suffisant abondé par l'ensemble des parties prenantes du régime : l'opérateur de gestion, les co-assureurs, le compte de résultat du régime, sera déterminé par la commission paritaire.

Article 4
En vigueur étendu

Le présent avenant est conclu pour une durée déterminée d'un an et entre en vigueur le lendemain de sa signature.

Article 5
En vigueur étendu

Le présent avenant fera l'objet des formalités de dépôt et extension dans les conditions prévues aux articles L. 2231-6 et L. 2231-7 du code du travail.

Avenant n° 3 du 6 octobre 2017 relatif au régime de frais de santé

PRISM Emploi

FNECS CFE-CGC

CSFV CFTC

FS CFDT

FEC FO

Préambule

En vigueur étendu

Les partenaires sociaux de la branche du travail temporaire ont conclu le 14 décembre 2015 l'accord relatif au régime de frais de santé des salariés intérimaires.

Cet accord a été modifié par deux avenants datés du 30 septembre 2016 et du 9 décembre 2016 afin d'adapter certaines stipulations de cet accord.

Constatant que la montée en charge du régime n'est pas aussi rapide qu'attendue, les partenaires sociaux conviennent :

- d'envoyer par voie postale, à tous les salariés intérimaires couverts par le régime collectif obligatoire, à compter du 1er janvier 2018, une carte de tiers payant dont la date de validité est le 31 décembre de l'année ;
- d'améliorer le niveau des garanties, de mettre en place un réseau de soin intégrant un dispositif « zéro reste à charge » en optique, et d'adapter la cotisation au régime collectif obligatoire.

Article 1er
En vigueur étendu

Révision de l'article 9.1

Les parties signataires décident de modifier les cotisations au régime obligatoire mentionnées à l'article 9 de l'accord du 14 décembre 2015 relatif au régime de frais de santé des salariés intérimaires afin d'exclure les heures supplémentaires de la base de ces cotisations.

En conséquence, l'article 9.1 est modifié comme suit :

« 9.1. Montant de la cotisation

Le montant de la cotisation conventionnelle au régime collectif obligatoire pour les garanties visées à l'article 10 est fixé à 0,2396 €/ h de travail. La cotisation au régime collectif est calculée sur les heures de travail soumises à cotisations de sécurité sociale telles que définies par les articles L. 242-1 et suivants du code de la sécurité sociale, à l'exception des heures supplémentaires.

Pour les salariés intérimaires relevant du régime local d'assurance maladie des départements du Bas-Rhin, du Haut-Rhin et de la Moselle, la cotisation est réduite pour tenir compte des prestations servies par le régime local. Son montant est fixé à 0,1524 €/ h de travail.

Cette cotisation est prélevée sur le salaire brut et mentionnée sur le bulletin de paie du mois au cours duquel le salarié intérimaire bénéficie du régime (date de prise en charge des frais de santé, visée à l'art. 8). »

Article 2
En vigueur étendu

Les parties signataires décident d'appliquer un taux d'appel sur les cotisations mentionnées à l'article 9 de l'accord du 14 décembre 2015 relatif au régime de frais de santé des salariés intérimaires.

Les cotisations appelées, afférentes aux périodes d'emploi du 1er janvier 2018 et jusqu'au 31 décembre 2019, seront : 0,1198 €/h de travail, et 0,0762 €/h de travail pour les salariés intérimaires relevant du régime local d'assurance maladie des départements du Bas-Rhin, du Haut-Rhin et de la Moselle.

Article 3
En vigueur étendu

2.1. Révision de l'article 5.1

L'article 5.1 intitulé « Portabilité conventionnelle » est modifié ainsi :

Le mécanisme de la portabilité légale (telle que définie par l'art. L. 911-8 du code de la sécurité sociale) nécessite d'être adapté aux spécificités du travail temporaire : le présent accord institue une portabilité conventionnelle au profit des salariés intérimaires.

Cette portabilité conventionnelle permet aux salariés intérimaires, en cas de rupture du contrat de travail, ouvrant droit à prise en charge par le régime d'assurance chômage, de bénéficier, dans les mêmes conditions que les salariés intérimaires en activité, d'un maintien à titre gratuit de la couverture collective de frais de santé obligatoire (à l'exclusion du régime complémentaire facultatif visé à l'art. 11) dont ils bénéficiaient au sein de l'entreprise, quelle que soit la durée du ou des derniers contrats de travail successifs, pendant une durée forfaitaire de 2 mois.

À l'issue de cette durée forfaitaire de 2 mois, s'il remplit les conditions d'indemnisation par le régime d'assurance chômage, le salarié intérimaire bénéficie de la portabilité conventionnelle pendant la durée de son indemnisation par le régime d'assurance chômage pour une durée supplémentaire de 5 mois, et, ensuite, s'il remplit les conditions fixées à l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale, bénéficie de la portabilité légale dans la limite totale de 12 mois.

Le salarié intérimaire en situation de cumul emploi-retraite bénéficie aussi de la portabilité conventionnelle pendant la durée de 5 mois au-delà de la durée forfaitaire de 2 mois sous réserve d'attester bénéficier d'une pension de retraite et se trouver sans emploi.

Ce maintien des garanties sera financé par un mécanisme de mutualisation intégré aux cotisations finançant le régime collectif obligatoire des salariés en activité.

2.2. Révision de l'article 5.2

L'article 5.2 intitulé « Cessation de la portabilité » est modifié ainsi :

Le maintien de la couverture en application des mécanismes de portabilité conventionnelle et légale cesse à l'issue de la durée forfaitaire de 2 mois :

- lorsque le salarié intérimaire bénéficiaire du dispositif de portabilité reprend une activité professionnelle. Cependant, à l'issue de la durée forfaitaire de 2 mois, la portabilité conventionnelle peut être suspendue, à titre exceptionnel et pour une seule fois, sur demande expresse du salarié intérimaire, formulée auprès de l'opérateur de gestion mentionné à l'article 7.1 du présent accord, lorsqu'il reprend une activité professionnelle hors intérim d'une durée maximum de 4 semaines consécutives ;
- dès qu'il n'est plus en mesure de justifier de son statut de demandeur d'emploi remplissant les conditions d'indemnisation par le régime obligatoire d'assurance chômage ; et concernant le salarié intérimaire en situation de cumul emploi-retraite, dès lors qu'il n'est plus en mesure d'attester se trouver sans emploi ;
- au plus tard, au terme de la période de maintien des garanties prévues par l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale ;
- à la date de la liquidation de la pension vieillesse de la sécurité sociale ;
- en cas de décès.

Article 4
En vigueur étendu

3.1. Révision des articles 10.1 et 10.2 Niveau des garanties du régime collectif obligatoire

L'annexe 1 nature et montant des garanties du régime collectif obligatoire visée aux articles 10.1 et 10.2 de l'accord du 14 décembre 2015 est modifiée à compter du 1er janvier 2018, conformément au tableau porté en annexe 1 du présent avenant.

3.2. Révision des articles 11.2.2 Niveau de la garantie optionnelle facultative

Les parties signataires conviennent de modifier l'annexe 2 nature et montant de la garantie optionnelle facultative, visée à l'article 11.2.2 de l'accord du 14 décembre 2015 à compter du 1er janvier 2018. À cet effet un avenant n° 4 à cet accord sera conclu au plus tard le 10 novembre 2017.

Article 5

En vigueur étendu

Le présent avenant porte révision de l'accord du 14 décembre 2015 relatif au régime de frais de santé des salariés intérimaires, il se substitue de plein droit aux stipulations de cet accord, conformément à l'article L. 2261-8 du code du travail.

Il est conclu pour une durée indéterminée et entre en vigueur le 1er janvier 2018.

Les dispositions de l'article 2 s'appliquent du 1er janvier 2018 au 31 décembre 2019.

Article 6

En vigueur étendu

Les parties signataires conviennent de se revoir dès que les comptes du 1er semestre 2018, puis les comptes de l'année 2018 seront disponibles.

Le déclenchement de cette clause de rendez-vous ouvre la possibilité de réviser, si nécessaire avant le 31 décembre 2019, le montant des cotisations appelées (art. 2 du présent avenant).

Article 7

En vigueur étendu

Le présent avenant fera l'objet des formalités de dépôt et extension dans les conditions prévues aux articles L. 2231-6 et L. 2231-7 du code du travail.

Annexe

En vigueur étendu

Annexe 1

Nature et montant des garanties du régime collectif obligatoire au 1er janvier 2018

(Tableau non reproduit, consultable en ligne sur le site www.journal-officiel.gouv.fr, rubrique BO Convention collective.)

https://www.legifrance.gouv.fr/download/pdf/bocce?id=boc_20170051_0000_0016.pdf

Avenant n° 4 du 22 décembre 2017 relatif au régime de frais de santé

(1) Avenant étendu sous réserve des dispositions de l'article D. 911-1 du code de la sécurité sociale s'agissant du niveau minimal des garanties collectives de frais de santé.

(Arrêté du 21 janvier 2019 - art. 1)

PRISM Emploi,

CGT-FO ;

FNECS CFE-CGC ;

CSFV CFTC ;

FS CFDT,

Préambule

En vigueur étendu

Les partenaires sociaux de la branche du travail temporaire ont conclu le 14 décembre 2015 l'accord relatif au régime de frais de santé des salariés intérimaires afin de prendre en compte la spécificité de l'intérim. Il a pour objectif de faire de la complémentaire santé un droit attaché à la personne, reposant sur une mutualisation des risques au sein de la branche et non de l'entreprise. Ainsi, cet accord a institué un régime mutualisé entre tous les salariés intérimaires et toutes les entreprises de travail temporaires et les entreprises de travail temporaire d'insertion, renforçant les garanties contre certains risques dans le cadre des dispositions de l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale.

Cet accord a été modifié par trois avenants datés du 30 septembre 2016, du 9 décembre 2016 et du 6 octobre 2017 afin d'adapter certaines de ses stipulations.

Les partenaires sociaux conviennent de faire évoluer la garantie optionnelle facultative en niveau, nature et montant, ainsi que de renforcer le pilotage du régime collectif obligatoire et du régime optionnel facultatif.

Article 1er En vigueur étendu

1.1. Révision des articles 10.1 et 10.2 « Niveau des garanties du régime collectif obligatoire »

La nature et le montant des garanties du régime collectif obligatoire visés aux articles 10.1 et 10.2 de l'accord du 14 décembre 2015 sont modifiés à compter du 1er janvier 2018, conformément au tableau porté à l'annexe 3 intitulée « Nature et montant des garanties du régime collectif obligatoire et de la garantie optionnelle facultative » du présent avenant.

Cette annexe 3 se substitue à l'annexe 1.

1.2. Révision de l'article 11.2.2 « Niveau de la garantie optionnelle facultative »

La nature et le montant des garanties du régime collectif obligatoire visés à l'article 11.2.2 de l'accord du 14 décembre 2015 sont modifiés à compter du 1er janvier 2018, conformément au tableau porté à l'annexe 3 intitulée « Nature et montant des garanties du régime collectif obligatoire et de la garantie optionnelle facultative » du présent avenant.

Cette annexe 3 se substitue à l'annexe 2.

Article 2 En vigueur étendu

L'article 15.2 « Suivi du régime au cours des 2 premières années (2016 et 2017) » est réécrit comme suit :

« 15.2. Suivi du régime collectif obligatoire et du régime optionnel facultatif

Afin d'assurer le pilotage du régime collectif obligatoire et du régime optionnel facultatif, la commission paritaire spécifique du FASTT (dite " commission mutuelle ") se réunira trimestriellement dans le cadre de la mission définie à l'article 15.1, afin d'examiner l'équilibre des comptes du régime collectif obligatoire et du régime optionnel facultatif (niveau des garanties, montant des cotisations, nombre et profil des souscripteurs ...).

La fréquence des réunions pourra évoluer selon les besoins du régime.

La commission sera informée, par l'opérateur de gestion et les coassureurs recommandés, des réclamations et litiges formulés par les salariés intérimaires et les entreprises.

L'opérateur de gestion et le ou les organismes assureurs recommandés s'engagent à fournir toutes les informations, éléments d'ordre économique, financier et social nécessaires au suivi du régime général et du régime optionnel facultatif. »

Article 3 En vigueur étendu

L'article 15 « Gouvernance du régime » est complété par l'article 15.3 créé ainsi :

« Article 15.3

Études des données issues du décompte de l'ancienneté

Pour rappel, un opérateur de gestion a été désigné comme le gestionnaire exclusif du décompte de l'ancienneté (l'ancienneté conditionnant l'éligibilité au régime frais de santé des salariés intérimaires). À ce titre, il est en charge de la collecte et de la consolidation des heures travaillées par les salariés intérimaires, ainsi que du décompte de leur ancienneté relatif aux heures travaillées dans les différentes entreprises de travail temporaire.

Dans le cadre de la mission assurée dans la branche par l'OIR (observatoire de l'intérim et du recrutement) et afin de lui permettre d'étudier les données relatives aux salariés intérimaires (résultant des heures travaillées dans l'intérim dans les différentes entreprises de travail temporaire), en conformité avec le règlement général sur la protection des données et la loi informatique et libertés, les partenaires sociaux confient à l'OIR la mission d'exploitation des indicateurs issus du décompte de l'ancienneté.

Afin que l'OIR puisse réaliser ses études, dans le respect du règlement général sur la protection des données et de la loi informatique et libertés, les bases de données nécessaires seront créées, pseudonymisées, hébergées et traitées par un tiers de confiance : soit l'opérateur de gestion désigné comme le gestionnaire exclusif du décompte de l'ancienneté, soit un autre opérateur.

Par ailleurs, l'opérateur de gestion organise son système d'information et ses échanges avec les salariés intérimaires, en conformité avec les règlements relatifs à la protection des données personnelles, de façon à rendre possible et maximiser, pour les salariés intérimaires ayant donné leur consentement, la réalisation de toutes opérations d'enquêtes ou de communication, à l'initiative des organismes paritaires de la branche, et contribuer ainsi à l'accès des intérimaires à leurs droits, aux services qui leur sont proposés, et contribuer au pilotage et à l'amélioration des dispositifs qui leur sont destinés. »

Article 4 En vigueur étendu

Le présent avenant porte révision de l'accord du 14 décembre 2015 relatif au régime de frais de santé des salariés intérimaires, il se substitue de plein droit aux stipulations de cet accord, conformément à l'article L. 2261-8 du code du travail.

Il est conclu pour une durée indéterminée et entre en vigueur le 1er janvier 2018.

Article 5
En vigueur étendu

Le présent avenant fera l'objet des formalités de dépôt et extension dans les conditions prévues aux articles L. 2231-5 à L. 2231-6 du code du travail.

Annexe

En vigueur étendu

Annexe 3

Nature et montant des garanties du régime collectif obligatoire et de la garantie optionnelle facultative

Nature des frais	Garantie de base remboursements sécurité sociale inclus (assiette BR)	Garantie + remboursements sécurité sociale et régime de base inclus (assiette BR)
Actes médicaux		
Professionnels de santé adhérents à un DPTM		
Généralistes (consultations et visites)	100 % BR	180 % BR
Spécialistes (consultations et visites)	100 % BR	180 % BR
Actes techniques médicaux (ATM) et radiologie	100 % BR	180 % BR
Professionnels de santé non adhérents à un DPTM		
Généralistes (consultations et visites)	100 % BR	160 % BR
Spécialistes (consultations et visites)	100 % BR	160 % BR
Actes techniques et médicaux (ATM) et radiologie	100 % BR	160 % BR
Autres actes médicaux		
Auxiliaires médicaux	100 % BR	120 % BR
Analyses médicales	100 % BR	100 % BR
Hospitalisation médicale, chirurgicale et maternité		
Frais de séjour établissements conventionnés et non conventionnés par la sécurité sociale	100 % BR	100 % BR
Forfait journalier hospitalier, sans limitation de durée	Frais réels, limités au forfait réglementaire en vigueur	Frais réels, limités au forfait réglementaire en vigueur
Honoraires médicaux et chirurgicaux pour les médecins adhérents à un DPTM	100 % BR	250 % BR
Honoraires médicaux et chirurgicaux pour les médecins non adhérents à un DPTM	100 % BR	200 % BR
Chambre particulière	25 € par jour (durée maximale 7 jours)	25 € par jour (durée maximale 7 jours)
Forfait maternité	300 €	300 €
Pharmacie		
Pharmacie remboursée par la sécurité sociale (hors médicaments remboursés à 15 % par la sécurité sociale)	100 % BR	100 % BR
Dentaire		
Consultations et soins dentaires (hors inlay-onlay)	100 % BR	100 % BR
Prothèses dentaires remboursées par la sécurité sociale (dont inlay-onlay)	240 % BR	320 % BR
Orthodontie prise en charge par la sécurité sociale	200 % BR	320 % BR
Optique - Verres et monture : se référer à la grille optique verres et monture ci-après		
Lentilles prises ou non en charge par la sécurité sociale (y compris les lentilles jetables)	RSS + 110 € par an et par bénéficiaire (avec un minimum de 100 % de la BR)	RSS + 125 € par an et par bénéficiaire
Chirurgie réfractive	400 € par oeil	400 € par oeil
Autres		
Grands et petits appareillages (orthèses, prothèses médicales, orthopédie et locations d'appareils) pris en charge par la sécurité sociale	150 % BR	150 % BR

Prothèses auditives prises en charge de par la sécurité sociale	150 % BR + 200 € par oreille et par an	150 % BR + 260 € par oreille et par an
Actes de prévention	100 % BR	100 % BR
Ostéodensitométrie non remboursée par la sécurité sociale	35 € par acte	35 € par acte
Ostéopathie, chiropractie, étioopathie	25 € par séance dans la limite de 2 séances par an et par bénéficiaire	25 € par séance dans la limite de 2 séances par an et par bénéficiaire
Transport	100 % BR	100 % BR

Optique - Grille verres et monture						
Garantie de base - remboursements sécurité sociale inclus						
Défaut visuel			Dans le réseau Itelis		Hors réseau Itelis	
Classe de défaut visuel	Myopie ou hypermétropie (en dioptrie)	Astigmatisme (en dioptrie)	Verre simple foyer	Verre progressif jusqu'à la 4e génération	Verre simple foyer adultes/ enfants **	Verre progressif
Classe 1	De 0 à 2					
		Inférieur ou égal à 2	Résistant aux rayures	Résistant aux rayures	RSS + 33 € RSS + 26 €	RSS + 94 €
Classe 2	De 0 à 2 ou de 2,25 à 4					
		De 2,25 à 4 ou inférieur ou égal à 2	Aminci super antireflets	Aminci super antireflets	RSS + 38 € RSS + 31 €	RSS + 104 €
Classe 3	De 2,25 à 4 ou de 4,25 à 6					
		De 2,25 à 4 ou inférieur ou égal à 4	Super aminci Super antireflets	Super aminci super antireflets	RSS + 58 € RSS + 51 €	RSS + 124 €
Classe 4	De 6,25 à 8 ou de 0 à 8					
		Inférieur ou égal à 4 ou supérieur ou égal à 4,25	Ultra aminci super antireflets haut de gamme	Ultra aminci super antireflets haut de gamme	RSS + 76 € RSS + 64 €	RSS + 144 €
Classe 5	Supérieur ou égal à 8,25					
		Tous cylindres	Ultra aminci précalibrage/ optimisation d'épaisseur super antireflets haut de gamme	Ultra aminci précalibrage/ optimisation d'épaisseur super antireflets haut de gamme	RSS + 104 € RSS + 82 €	RSS + 165 €
Monture : RSS + 60 €						
Limite de consommation : 1 équipement tous les 2 ans (sauf pour les mineurs ou en cas d'évolution de la vue médicalement constatée - période réduite à 1 an) *.						
Garantie + remboursements sécurité sociale et régime de base inclus						
Défaut visuel			Dans le réseau Itelis		Hors réseau Itelis	
Classe de défaut visuel	Myopie ou hypermétropie (en dioptrie)	Astigmatisme (en dioptrie)	Verre simple foyer	Verre progressif jusqu'à la 5e génération	Verre simple foyer adultes/ enfants **	Verre progressif
Classe 1	De 0 à 2					
		Inférieur ou égal à 2	Super antireflets haut de gamme	Super antireflets haut de gamme	RSS + 58 € RSS + 51 €	RSS + 134 €
Classe 2	De 0 à 2 ou de 2,25 à 4					
		De 2,25 à 4 ou inférieur ou égal à 2	Aminci super antireflets haut de gamme	Aminci super antireflets haut de gamme	RSS + 68 € RSS + 61 €	
Classe 3	De 2,25 à 4 ou de 4,25 à 6					
		De 2,25 à 4 ou inférieur ou égal à 4	Super aminci super antireflets haut de gamme	Super aminci super antireflets haut de gamme	RSS + 78 € RSS + 71 €	RSS + 174 €
Classe 4	De 6,25 à 8 ou de 0 à 8					
		Inférieur ou égal à 4 ou supérieur ou égal à 4,25	Surface asphérique ultra aminci super antireflets haut de gamme	Ultra aminci super antireflets haut de gamme	RSS + 96 € RSS + 89 €	RSS + 194 €
Classe 5	Supérieur ou égal à 8,25					
		Tous cylindres	Surface asphérique ultra aminci précalibrage/ optimisation d'épaisseur super antireflets haut de gamme	Ultra aminci précalibrage/ optimisation d'épaisseur super antireflets haut de gamme	RSS + 124 € RSS + 102 €	RSS + 205 €
Monture : adultes : RSS + 120 €/ enfants : RSS + 102 €						
Limite de consommation : 1 équipement tous les 2 ans (sauf pour les mineurs ou en cas d'évolution de la vue médicalement constatée - période réduite à 1 an) *.						
* Pour l'appréciation de la période permettant un renouvellement, le point de départ est fixé à la date d'acquisition d'un équipement optique (ou du premier élément de l'équipement dans l'hypothèse d'un renouvellement demandé en deux temps). La période de renouvellement de l'équipement pour les adultes est réduite à 1 an en cas de renouvellement justifié par une évolution de la vue. La justification de l'évolution de la vue se fonde soit sur la présentation d'une nouvelle prescription médicale portant une correction différente de la précédente, soit sur la présentation de la prescription initiale comportant les mentions portées par l'opticien. La nouvelle correction doit être comparée à celle du dernier équipement ayant fait l'objet d'un remboursement par le co-assureur.						
** Adultes : 18 ans et plus. ** Enfants : moins de 18 ans.						

Ces remboursements sont limités, toutes prestations comprises, aux frais réels engagés.

BR : base de remboursement de la sécurité sociale.

RSS : remboursement sécurité sociale.

€ : euro.

DPTM : dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée, à savoir : CAS : contrat d'accès aux soins ; OPTAM : option pratique tarifaire maîtrisée ; OPTAM CO : option pratique tarifaire maîtrisée pour les chirurgiens et les obstétriciens.

Avenant du 14 septembre 2018 relatif à l'interprétation de l'article 14 de l'accord du 14 décembre 2015

PRISM emploi,

FO ;

FNECS CFE-CGC ;

CSFV CFTC ;

FS CFDT ;

UNSA FCS ;

USI CGT,

Préambule

En vigueur étendu

Par accord du 14 décembre 2015 signé par l'ensemble des partenaires sociaux représentatifs, la branche du travail temporaire a mis en place un régime obligatoire de frais de santé au bénéfice des salariés intérimaires.

Tenant compte de l'entrée en vigueur de la loi de financement de la sécurité sociale pour 2016, les partenaires sociaux ont adapté les stipulations de l'accord du 14 décembre 2015 par l'avenant n° 1 en date du 30 septembre 2016.

Face aux erreurs de compréhension et afin de tenir compte des demandes d'éclaircissement exprimées par les partenaires sociaux, les parties ont souhaité confirmer le sens qu'elles ont entendu donner à l'article 14 de l'accord du 14 décembre 2015 tel que modifié par l'article 5 de l'avenant n° 1 du 30 septembre 2016.

Article 1er

En vigueur étendu

L'accord du 14 décembre 2015 relatif au régime de frais de santé des salariés intérimaires stipule en son article 14 « Fonds de solidarité et de mutualisation. - Engagements » au titre du haut degré de solidarité :

« Le présent accord instaure un régime conventionnel de branche obligatoire présentant un haut degré de solidarité au sens de l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale et comprend, à ce titre, des prestations à caractère non directement contributif.

Le haut degré de solidarité comprend notamment :

- la prise en charge de la part salariale de la cotisation des salariés visés à l'article 3 et souhaitant ne pas bénéficier de la dispense d'affiliation ;
- la prise en charge de prestations d'action sociale individuelles ou collectives consistant principalement dans l'aide sous condition de ressources au financement des couvertures facultatives mentionnées à l'article 11 ;
- le financement d'actions de prévention des risques professionnels dans la branche déterminées et pilotées par la CPNSST.

Pour financer ces prestations de solidarité il est créé un fonds de solidarité dédié que devront financer les salariés intérimaires et les entreprises qui choisiront de les affilier auprès des organismes assureurs recommandés.

La part de la cotisation d'assurance acquittée pour le régime obligatoire, affectée au financement de ce fonds de solidarité, est fixée à 3 % minimum. Ce taux passera à 4 % dès que les conditions techniques le permettront et au plus tard le 1er juillet 2016, entraînant ainsi l'augmentation de la cotisation d'assurance de 1 %.

Toute entreprise qui choisirait de ne pas affilier toute ou partie de ses salariés intérimaires auprès des organismes assureurs recommandés devra verser au fonds de solidarité une somme correspondant à 3 % du montant de l'ensemble des cotisations d'assurances acquittées pour l'ensemble de ses salariés intérimaires au titre du régime institué dans cette entreprise. Ce taux passera à 4 % dès que les conditions techniques le permettront et au plus tard le 1er juillet 2016, entraînant ainsi l'augmentation de la cotisation d'assurance de 1 %.

Les modalités de gestion de ce fonds et de mise en oeuvre du haut degré de solidarité seront définies par le comité paritaire de gestion du FASTT.

La fraction du fonds de solidarité correspondant à la part employeur des cotisations est affectée au financement de la mutualisation du montant destiné à la prise en charge, mentionnée à l'article 2.1, d'une partie la cotisation d'assurance maladie complémentaire souscrit à titre personnel par les salariés intérimaires ne totalisant pas plus de 414 heures de travail au cours des 12 derniers mois et dont la durée du contrat de mission est inférieure ou égale à 3 mois. »

L'avenant n° 1 du 30 septembre 2016 à l'accord relatif au régime de frais de santé des salariés intérimaires stipule en son article 5 « Fonds de solidarité et mutualisation du financement du versement santé, révision » de l'article 14 :

« L'article 14 est modifié ainsi :

14.1. Engagements au titre du haut degré de solidarité

Le présent accord instaure un régime conventionnel de branche obligatoire présentant un haut degré de solidarité au sens de l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale et comprend, à ce titre, des prestations à caractère non directement contributif.

Le haut degré de solidarité comprend notamment :

- la prise en charge de la part salariale de la cotisation des salariés visés à l'article 3 et souhaitant ne pas bénéficier de la dispense d'affiliation ;
- la prise en charge de prestations d'action sociale individuelles ou collectives consistant principalement dans l'aide sous condition de ressources au financement des couvertures facultatives mentionnées à l'article 11 ;
- le financement d'actions de prévention des risques professionnels dans la branche déterminées et pilotées par la CPNSST.

Pour financer ces prestations de solidarité il est créé un fonds de solidarité dédié que devront financer les salariés intérimaires et les entreprises qui choisiront de les affilier auprès des organismes assureurs recommandés ou auprès d'un autre organisme assureur.

La part de la cotisation d'assurance acquittée pour le régime obligatoire, affectée au financement de ce fonds de solidarité, est fixée à 3 % minimum. Ce taux est fixé à 4 % à compter du 1er janvier 2017.

Toute entreprise qui choisirait de ne pas affilier toute ou partie de ses salariés intérimaires auprès des organismes assureurs recommandés devra verser au fonds de solidarité une somme correspondant à 3 % du montant de l'ensemble des cotisations d'assurances acquittées pour l'ensemble de ses salariés intérimaires au titre du régime institué dans cette entreprise. Cette somme est fixée à 4 % à compter du 1er janvier 2017.

La fraction du fonds de solidarité affectée aux prestations à caractère non contributif présentant un haut degré de solidarité est fixée au minimum à 2 % de l'ensemble des cotisations d'assurances acquittées pour le régime obligatoire et de l'ensemble des cotisations d'assurances acquittées pour l'ensemble des salariés intérimaires des entreprises qui n'auraient pas affilié leurs salariés intérimaires auprès des organismes assureurs recommandés.

Les modalités de gestion de ce fonds et de mise en oeuvre du haut degré de solidarité seront définies par le comité paritaire de gestion du FASTT.

14.2. Mutualisation du versement santé

La fraction du fonds de solidarité excédent celle mentionnée à l'avant dernier alinéa de l'article 14.1 est affectée à la mutualisation du financement du versement santé que peuvent demander les salariés visés à l'article 2.1. »

Les signataires rappellent que dans le cadre de la recommandation instituée par la branche, l'accord collectif doit présenter un « haut degré de solidarité ». Pour comporter un degré élevé de solidarité, un accord de branche doit prévoir la part des cotisations qui sera affectée au financement des prestations à caractère non directement contributif, cette part devant être au moins égale à 2 % des cotisations.

Ainsi, la branche du travail temporaire a décidé de porter à 4 % le taux de la cotisation d'assurance destiné au financement du fonds de solidarité et de mutualisation. La fraction du fonds de solidarité excédant le minimum légal de 2 % est, pour ce qui concerne la part patronale, affectée au financement du versement santé. Par le présent avenant, les parties entendent confirmer que cette fraction n'est donc financée que par la part patronale des cotisations d'assurance.

Article 2 En vigueur étendu

Le présent avenant, qui a pour seul objet de préciser le sens de l'article 14 de l'accord du 14 décembre 2015, tel que modifié par l'avenant n° 1 du 30 septembre 2016, a un caractère interprétatif. En conséquence, il s'applique rétroactivement depuis la date d'entrée en vigueur de ces dernières dispositions qu'il interprète. Il est conclu pour une durée indéterminée.

Article 3 En vigueur étendu

Le présent avenant fera l'objet des formalités de dépôt dans les conditions prévues à l'article L. 2231-6 du code du travail ainsi que les formalités nécessaires à son extension.

Accord du 13 décembre 2018 relatif aux dispositifs de protection sociale et à l'accompagnement des parcours professionnels

PRISM emploi,

FNECS CFE-CGC ;

FS CFDT ;

FCS UNSA ;

FEC FO ;

USI CGT ;

CFTC intérim,

Préambule

En vigueur étendu

Pour mémoire, par accord du 14 décembre 2015 relatif au régime de remboursement de frais de santé, un opérateur de gestion a été désigné comme le gestionnaire exclusif du décompte de l'ancienneté (l'ancienneté conditionnant l'éligibilité au régime frais de santé des salariés intérimaires). À ce titre, il est en charge de la collecte et de la consolidation des heures rémunérées des salariés intérimaires (heures soumises à cotisations de sécurité sociale au sens de l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale) ainsi que du décompte de leur ancienneté, dans les différentes entreprises de travail temporaire.

Les salariés intérimaires étant engagés dans des parcours d'emploi qui peuvent être multi-employeur, discontinus, et fractionnés, les partenaires sociaux souhaitent construire des dispositifs adaptés à ce type de parcours, guidés par la nécessité d'envisager le salarié intérimaire dans l'ensemble de son parcours d'emploi dans les différentes entreprises de travail temporaire ou entreprises de travail temporaire d'insertion, indépendamment de la seule limite d'un contrat de travail à un moment donné et en intégrant les périodes d'intermission sans emploi.

Le présent accord a donc pour objet d'étendre le dispositif du décompte des heures en mettant en place un dispositif spécifique plus global, permettant aux salariés intérimaires et aux différents acteurs (acteurs de la protection sociale, de l'accompagnement professionnel, social, et de la politique de prévention de la branche) d'appréhender dans leur globalité ces parcours d'emploi.

Ce dispositif doit également permettre aux acteurs de la branche d'avoir une meilleure visibilité et compréhension des parcours dans leur diversité et ainsi d'adapter autant que nécessaire les outils et dispositifs mis en place.

Ainsi les signataires définissent, par le présent accord, un dispositif global de concentration des heures rémunérées et leurs caractéristiques pour tous les salariés intérimaires. La mise en oeuvre de ce dispositif est confiée à un opérateur spécifique en sa qualité de tiers de confiance.

Le présent accord s'inscrit dans la suite des dispositions des accords organisant les régimes de frais de santé (accord du 14 décembre 2015) et de prévoyance (accord du 19 novembre 2018).

Article 1er

En vigueur étendu

Par accord du 14 décembre 2015 relatif au régime de frais de santé des salariés intérimaires, les partenaires sociaux ont choisi la société S2H, dont le siège social est situé 39, rue Mstislav-Rostropovitch, 75017 Paris, comme opérateur pour une durée initiale de 3 années, selon des modalités définies dans le contrat-cadre du 11 septembre 2015 laquelle a confié, la gestion opérationnelle liée au décompte horaire, à sa filiale S2H Consulting.

Par le présent accord, les partenaires sociaux conviennent de conserver S2H Consulting, en tant qu'unique gestionnaire du compteur horaire, à compter du 1er janvier 2019. Ce choix est formulé pour une durée d'une année renouvelable par reconduction tacite. Il pourra y être mis fin sous réserve de respecter un préavis de 6 mois.

Article 2

En vigueur étendu

Article 2.1

En vigueur étendu

L'opérateur concentre et consolide les données transmises par toutes les entreprises de travail temporaires et entreprises de travail temporaire d'insertion pour les finalités visées aux articles 2.2 et 2.3.

L'opérateur est en charge notamment :

- de la création et de la mise à jour mensuelle d'un compteur d'heures pour chaque salarié intérimaire, quel que soit son employeur ;
- d'accompagner les entreprises de travail temporaire ou entreprises de travail temporaire d'insertion, en leur fournissant les dispositifs techniques adéquats ;
- de mettre à disposition des salariés intérimaires l'information sur leur compteur d'heures personnel ;
- de mettre à disposition des données utiles aux acteurs de la branche intervenant dans les champs de :
 - la protection sociale des salariés intérimaires ;
 - l'accompagnement dans leur parcours de qualification et de formation ;
 - l'accompagnement social, la prévention dans la branche ;
 - le développement de la connaissance de ces salariés intérimaires et de leurs parcours ;
- de garantir la sécurité de ces opérations en conformité avec la législation relative à la protection des données personnelles ;
- de collecter auprès des entreprises la contribution nécessaire au fonctionnement du dispositif et visée à l'article 4 du présent accord.

Par ailleurs, l'opérateur organise son système d'information et ses échanges avec les salariés intérimaires, en conformité avec la législation informatique et libertés. Les organismes paritaires de la branche, ou des prestataires dûment choisis par eux, permettent l'accès des salariés intérimaires à leurs droits, aux services qui leur sont proposés, à la meilleure compréhension de leurs parcours d'emploi, et contribuent au pilotage et à l'amélioration des dispositifs et actions de prévention qui leur sont destinés, si besoin par toutes opérations d'enquêtes ou de communication jugées nécessaires.

Article 2.2

En vigueur étendu

2.2.1. Éligibilité aux garanties des régimes de protection sociale de la branche

L'opérateur est en charge de la gestion et de l'alimentation des compteurs horaires individuels conditionnant l'éligibilité des salariés intérimaires aux régimes collectifs de frais de santé et de prévoyance. Cela consiste notamment en :

- la reconstitution du référentiel des heures cumulées dans les entreprises de travail temporaire et les entreprises de travail temporaire d'insertion de la branche ;
- la collecte mensuelle, auprès des entreprises, des données de l'exercice au travers de flux et ou de collecte de fichiers ;
- les traitements automatisés de gestion de l'éligibilité aux garanties ou services des régimes de protection sociale soumis à condition d'ancienneté.

2.2.2. Mise en oeuvre des actions du FASTT

L'opérateur :

- est en charge de fournir des études statistiques et des reportings au FASTT dans le cadre de sa mission de pilotage des régimes de frais de santé et de prévoyance,
- met à disposition du FASTT les solutions techniques permettant de mettre en oeuvre les prestations conditionnées à une condition d'ancienneté, et d'exercer ses missions que sont, notamment, l'accompagnement social, la politique de prévention de la branche et le développement de la connaissance des salariés intérimaires et de leurs parcours.

2.2.3. Mise en oeuvre des actions de l'OPCO de la branche

L'opérateur met à disposition de l'OPCO (opérateur de compétences) de la branche, au travers de la Section paritaire professionnelle (SPP) du travail temporaire, les solutions techniques lui permettant de mettre en oeuvre les dispositifs de formation conditionnés à une condition d'ancienneté.

L'OPCO agit en tant que responsable de traitement et l'opérateur, en tant que sous-traitant.

Article 2.3

En vigueur étendu

2.3.1. Études et analyses des données par l'OIR

Dans le cadre de la mission assurée dans la branche par l'OIR (observatoire de l'intérim et du recrutement) et afin de lui permettre d'étudier les données relatives aux salariés intérimaires (résultant des heures travaillées dans l'intérim dans les différentes entreprises de travail temporaire et de leurs caractéristiques), en vue de la connaissance des salariés intérimaires et de leurs parcours, en conformité avec la législation Informatique et libertés, les partenaires sociaux confient à l'OIR les missions d'élaboration et de suivi des indicateurs ainsi que réalisation d'enquêtes issues des missions de l'opérateur définies à l'article 2.

Afin que l'OIR puisse réaliser ses études, en conformité avec la législation Informatique et libertés, les bases de données nécessaires seront créées, en recourant à la pseudonymisation des données personnelles si nécessaire, hébergées et traitées par un tiers de confiance : soit l'opérateur désigné par le présent accord, soit un autre opérateur.

2.3.2. Études statistiques

À des fins d'études statistiques et d'enquêtes, l'opérateur met à disposition les données utiles permettant le développement de la connaissance des salariés intérimaires et de leurs parcours, notamment pour éclairer les travaux de la CPPNTT, la CPNE, la CPNSST, et les organisations paritaires de la branche.

La CPPNTT, la CPNE ou la CPNSST agissent en tant que responsable de traitement et l'opérateur choisi, en tant que sous-traitant.

Article 3

En vigueur étendu

Toute entreprise de travail temporaire et entreprise de travail temporaire d'insertion a l'obligation de verser à l'opérateur, pour chacun de ses salariés intérimaires, une contribution dont le montant est fixé à 0,0284 € HT par heure rémunérée soumise à cotisations de sécurité sociale au sens de l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale afin de financer la prestation de service de l'opérateur.

Le montant de la contribution pourra être revu selon les modalités fixées par le contrat-cadre conclu entre les partenaires sociaux de la branche et l'opérateur.

Article 4

En vigueur étendu

Toute entreprise de travail temporaire et entreprise de travail temporaire d'insertion a l'obligation de contribuer aux missions de l'opérateur définies à l'article 2 en lui transmettant les données nécessaires, selon les modalités fixées par le contrat de prestations de services conclu entre l'opérateur et chaque entreprise, afin que ce dernier remplisse sa mission.

Article 5

En vigueur étendu

Les parties signataires confient au FASTT et à l'OIR la maîtrise d'ouvrage partagée des missions de l'opérateur. Le FASTT et l'OIR pilotent et transmettent à l'opérateur toutes les instructions en lien avec les finalités de sa mission telles que visées aux articles 2.2 et 2.3.

Article 6

En vigueur étendu

Dans le cadre de la mise en oeuvre du présent accord, l'opérateur s'engage à respecter la législation et la réglementation en vigueur en matière de protection des données personnelles (la législation Informatique et libertés) et plus particulièrement le règlement UE 2016/679 du Parlement européen et du conseil du 27 avril 2016 relatif à la protection des personnes physiques à l'égard du traitement des données à caractère personnel au titre des modalités de mise en oeuvre du dispositif de concentration des heures de mission et de leurs caractéristiques pour les salariés intérimaires.

Article 6.1

En vigueur étendu

Les entreprises de travail temporaire et les entreprises de travail temporaire d'insertion collectent et transmettent à l'opérateur les données personnelles nécessaires à l'exercice de ses missions pour les finalités déterminées à l'article 2 du présent accord.

Elles ont aussi obligation d'informer leurs salariés intérimaires de cette transmission de données de leurs finalités, et des traitements ultérieurs dans le respect des dispositions du RGPD qui s'imposent en leur qualité d'employeur.

Article 6.2

En vigueur étendu

L'opérateur agit comme sous-traitant, au sens de la législation Informatique et libertés, pour le compte des entreprises de travail temporaire et du FASTT, ou le cas échéant de l'OIR, et traite pour leur compte les données personnelles nécessaires dans le cadre de la mise en oeuvre du présent accord.

En tant que sous-traitant, l'opérateur s'engage à présenter les garanties appropriées mises en oeuvre de manière à ce que les traitements de données personnelles effectués répondent aux prescriptions de la législation Informatique et liberté et garantissent le droit des personnes concernées.

Article 6.3

En vigueur étendu

L'opérateur s'engage à ne transmettre les données personnelles des salariés intérimaires qu'aux seules parties autorisées dans le présent accord.

Article 6.4

En vigueur étendu

Lorsqu'un traitement est effectué pour une fin autre que celle pour laquelle des données ont été collectées, les entreprises de travail temporaire et le FASTT, ou le cas échéant l'OIR, l'OPCO (au travers de la Section paritaire professionnelle du travail temporaire), la CPPNTT, la CPNE, CPNSST, déterminent si ces traitements qui les concernent sont compatibles avec le traitement initial, au vu du lien entre les finalités, le contexte de la collecte de ces données, la nature des données, les conséquences du traitement ultérieur et l'existence des garanties appropriées.

Article 6.5

En vigueur étendu

Dans le cadre de la mise en oeuvre du présent accord, les salariés intérimaires sont informés des droits dont ils disposent au titre de la législation Informatique et libertés.

Les salariés intérimaires sont notamment informés par les entreprises de travail temporaire des traitements ultérieurs de leurs données personnelles.

Article 6.6

En vigueur étendu

Les données personnelles recueillies seront conservées par l'opérateur en base active, au titre de la mise en oeuvre du présent accord, pour une durée de 5 années à compter de la date de leur recueil.

Au-delà de cette période, les données personnelles seront conservées au sein d'une base inactive, pendant une nouvelle durée de 5 années et dans des conditions qui permettent de garantir leur confidentialité, y compris en recourant à la pseudonymisation de ces données personnelles.

Cette base de données ne pourra être consultée qu'à des fins d'études définies comme telles dans le présent accord.

En cas de changement d'opérateur et dans les conditions de réversibilité décrites à l'article 6.7, seront transférées au nouvel opérateur ces mêmes bases de données.

En tout état de cause et compte tenu de la nature de ces données personnelles, celles-ci seront détruites de manière sécurisée à l'expiration de cette durée de 10 ans.

Article 6.7

En vigueur étendu

Dans le cas d'un changement d'opérateur, l'opérateur devra assurer la réversibilité de la prestation vers un autre opérateur. Il devra notamment collaborer de bonne foi et diligence à l'élaboration de la procédure de transfert pour assurer une continuité de service des prestations.

L'opérateur n'est en aucun cas propriétaire des données collectées au titre de ses missions dans le cadre du présent accord.

Article 7

En vigueur étendu

Le présent accord est l'accessoire à l'accord relatif au régime de frais de santé des salariés intérimaires du 14 décembre 2015 et à l'accord relatif au régime de prévoyance des salariés intérimaires cadres et non cadres du 16 novembre 2018. Ces deux accords de branches s'inscrivent dans le cadre des dispositions du 5e paragraphe de l'article L. 2253-1 du code du travail fixant les matières dans lesquelles les stipulations de l'accord de branche prévalent sur une convention d'entreprise conclue antérieurement ou postérieurement à la date de son entrée en vigueur, sauf lorsque la convention d'entreprise assure des garanties au moins

équivalentes.

Article 8
En vigueur étendu

En application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les signataires conviennent que le contenu du présent accord ne justifie pas de prévoir les stipulations spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés, visées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail.

Article 9
En vigueur étendu

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée et entre en vigueur au 1er janvier 2019. Il abroge pour partie les dispositions de l'article 7.2 de l'accord du 14 décembre 2015 portant sur les seules dispositions relatives au décompte de l'ancienneté, et il abroge également l'article 15.3 du même accord susvisé, modifié par l'avenant du 22 décembre 2017.

Article 10
En vigueur étendu

Le présent accord peut être révisé conformément aux dispositions de l'article L. 2261-7 du code du travail.

Il peut être dénoncé dans les conditions prévues aux articles L. 2261-10 et suivants du code du travail.

Article 11
En vigueur étendu

Le présent avenant fera l'objet des formalités de dépôt dans les conditions prévues à l'article L. 2231-6 du code du travail ainsi que les formalités nécessaires à son extension.

Avenant n° 5 du 20 septembre 2019 à l'accord du 14 décembre 2015 relatif au régime de frais de santé des salariés intérimaires

PRISM EMPLOI,

FO ;

FNECS CFE-CGC ;

CSFV CFTC ;

FS CFDT ;

UNSA FCS ;

USI CGT,

Préambule

En vigueur étendu

Les partenaires sociaux de la branche du travail temporaire ont conclu le 14 décembre 2015 l'accord relatif au régime de frais de santé des salariés intérimaires. Cet accord a été modifié par quatre avenants datés du 30 septembre 2016, du 9 décembre 2016, du 6 octobre 2017 et du 22 décembre 2017.

En raison des évolutions législatives et réglementaires récentes dans le cadre de la réforme « 100 % santé », les partenaires sociaux de la branche du travail temporaire se sont réunis afin d'assurer la mise en conformité des dispositions de l'accord du 14 décembre 2015 au nouveau cahier des charges des contrats dits responsables et solidaires défini par le décret n° 2019-21 du 11 janvier 2019.

L'objectif poursuivi par la branche est de faire bénéficier les salariés intérimaires d'une offre « 100 % santé » leur permettant un accès à certains équipements d'optique, aides auditives et soins prothétiques dentaires, entièrement pris en charge par l'assurance maladie et le régime obligatoire de la branche, afin de lutter contre le renoncement aux soins pour des raisons financières.

Dans le cadre du présent avenant, les parties signataires adaptent, en conséquence, le niveau des garanties en optique, audiologie et dentaire, avec une mise en oeuvre totale de l'offre « 100 % santé » en 2021.

De plus, les parties signataires conviennent de réviser certaines stipulations de l'accord du 14 décembre 2015 :

- les partenaires sociaux de la branche du travail temporaire ont, par avenant du 30 septembre 2016, institué un dispositif de mutualisation du financement du versement santé au niveau de la branche (art. 14.2). Un avenant d'interprétation du 14 septembre 2018 a précisé le sens que les parties signataires de cet avenant avaient entendu donner à l'article 14.2 de l'accord du 14 décembre 2015. Les parties signataires du présent avenant conviennent de réécrire l'article 14.2 de l'accord du 14 décembre 2015 à la lumière des éclaircissements apportés par l'avenant d'interprétation du 14 septembre 2018 ;

- les parties signataires du présent avenant conviennent de supprimer l'article 7.3 de l'accord du 14 décembre 2015 sur le financement de l'opérateur de gestion, dans un objectif d'harmonisation avec l'accord du 13 décembre 2018 portant sur les moyens relatifs à la mise en oeuvre des dispositifs de protection sociale, d'accompagnement social et de prévention des risques de désinsertion sociale, de santé et de santé au travail, et de suivi et d'accompagnement des parcours professionnelles des salariés intérimaires.

Enfin, les partenaires signataires décident de prolonger le taux d'appel à 50 % des cotisations d'assurance au régime collectif obligatoire pour l'année 2020.

Article 1er

En vigueur étendu

Les parties signataires du présent avenant décident d'adapter le niveau des garanties du régime collectif obligatoire et du régime complémentaire facultatif des salariés intérimaires pour rendre conformes ces régimes au nouveau cahier des charges du contrat responsable et solidaire.

Dans le cadre de la mise en oeuvre progressive de la réforme « 100 % santé », les parties signataires tiennent compte du calendrier de déploiement de la réforme pour la modification des garanties du régime de frais de santé :

- au 1er janvier 2020 pour les dispositifs d'optique médicale et certains soins prothétiques dentaires définis par arrêté du 24 mai 2019 ;
- au 1er janvier 2021 pour les dispositifs d'aides auditives et certains soins prothétiques dentaires définis par arrêté du 24 mai 2019.

1.1-Révision des articles 10.1 et 10.2.?Niveau des garanties du régime collectif obligatoire

La nature et le montant des garanties du régime collectif obligatoire visés aux articles 10.1 et 10.2 de l'accord du 14 décembre 2015 sont modifiés à compter du 1er janvier 2020, puis à compter du 1er janvier 2021, conformément au tableau porté à l'annexe III intitulée « Nature et montant des garanties du régime collectif obligatoire et de la garantie optionnelle facultative » du présent avenant.

1.2-Révision de l'article 11.2.2.?Niveau de la garantie optionnelle facultative

La nature et le montant des garanties de la garantie optionnelle facultative visés à l'article 11.2.2 de l'accord du 14 décembre 2015 sont modifiés à compter du 1er janvier 2020, puis à compter du 1er janvier 2021, conformément au tableau porté à l'annexe III intitulée « Nature et montant des garanties du régime collectif obligatoire et de la garantie optionnelle facultative » du présent avenant.

Article 2

En vigueur étendu

L'article 14 est modifié comme suit :

« 14.1 - Engagements au titre du haut degré de solidarité

Le présent accord instaure un régime conventionnel de branche obligatoire présentant un haut degré de solidarité au sens de l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale et comprend, à ce titre, des prestations à caractère non directement contributif.

Le haut degré de solidarité comprend notamment :

- la prise en charge de la part salariale de la cotisation des salariés visés à l'article 3 et souhaitant ne pas bénéficier de la dispense d'affiliation ;
- la prise en charge de prestations d'action sociale individuelles ou collectives consistant principalement dans l'aide sous condition de ressources au financement des couvertures facultatives mentionnées à l'article 11 ;
- le financement d'actions de prévention des risques professionnels dans la branche déterminées et pilotées par la CPNSST.

Pour financer ces prestations de solidarité il est créé un fonds de solidarité dédié que devront financer les salariés intérimaires et les entreprises qui choisiront de les affilier auprès des organismes assureurs recommandés ou auprès d'un autre organisme assureur.

La part de la cotisation d'assurance acquittée pour le régime obligatoire, affectée au financement de ce fonds de solidarité, est fixée à 4 %.

Toute entreprise qui choisirait de ne pas affilier toute ou partie de ses salariés intérimaires auprès des organismes assureurs recommandés devra verser au fonds de solidarité une somme correspondant à 4 % du montant de l'ensemble des cotisations d'assurances acquittées pour l'ensemble de ses salariés intérimaires au titre du régime institué dans cette entreprise.

La fraction du fonds de solidarité affectée aux prestations à caractère non contributif présentant un haut degré de solidarité est fixée au minimum à 2 % de l'ensemble des cotisations d'assurances acquittées pour le régime obligatoire et de l'ensemble des cotisations d'assurances acquittées pour l'ensemble des salariés intérimaires des entreprises qui n'auraient pas affilié leurs salariés intérimaires auprès des organismes assureurs recommandés.

Les modalités de gestion de ce fonds et de mise en oeuvre du haut degré de solidarité sont définies par le comité paritaire de gestion du FASTT.

14.2 - Mutualisation du versement santé

La fraction du fonds de solidarité excédant le minimum légal de 2 % est, pour ce qui concerne la part patronale, affectée au financement du versement santé que peuvent demander les salariés visés à l'article 2.1. »

Article 3

En vigueur étendu

L'accord du 14 décembre 2015 a initialement confié à un opérateur de gestion la mission du décompte de l'ancienneté en vue de l'affiliation des salariés intérimaires au régime obligatoire de frais de santé. Dans un accord du 13 décembre 2018, les partenaires sociaux de la branche du travail temporaire ont étendu la portée du dispositif du décompte des heures au-delà du régime de frais de santé, en mettant en place un dispositif spécifique plus global dans l'objectif d'avoir une meilleure visibilité et compréhension des parcours d'emploi des salariés intérimaires et de déployer la protection sociale des salariés intérimaires et l'ensemble des

dispositifs d'accompagnement qui les concernent. Cette mission du compteur horaire est confiée à un gestionnaire unique.

En conséquence, dans un souci d'harmonisation avec l'accord de branche du 13 décembre 2018 et en particulier de ses articles 3 et 4, les parties signataires décident d'abroger les dispositions de l'article 7.3 de l'accord du 14 décembre 2015.

Article 4

En vigueur étendu

Les parties signataires décident de proroger le taux d'appel sur les cotisations mentionnées à l'article 9 de l'accord du 14 décembre 2015, tel que défini dans l'avenant n° 3 du 6 octobre 2017.

Les cotisations appelées, afférentes aux périodes d'emploi du 1er janvier 2020 et jusqu'au 31 décembre 2020, seront : 0,1198 € par heure de travail, et 0,0762 € par heure de travail pour les salariés intérimaires relevant du régime local d'assurance maladie des départements du Bas-Rhin, du Haut-Rhin et de la Moselle.

Article 5

En vigueur étendu

En application de l'article 13.1 de l'accord du 14 décembre 2015, les partenaires sociaux conviennent d'organiser, au cours du premier semestre 2020, une nouvelle procédure de mise en concurrence des organismes d'assurance, dans le respect de la réglementation en vigueur, pour assurer la couverture collective obligatoire et les couvertures facultatives des salariés intérimaires.

Article 6

En vigueur étendu

Le présent avenant porte révision de l'accord du 14 décembre 2015 relatif au régime de frais de santé des salariés intérimaires, il se substitue de plein droit aux stipulations de cet accord, conformément à l'article L. 2261-8 du code du travail.

Il est conclu pour une durée indéterminée et entre en vigueur le 1er janvier 2020.

Article 7

En vigueur étendu

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 50 salariés, visées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail.

Article 8

En vigueur étendu

L'accord du 14 décembre 2015 et ses avenants s'inscrivent dans le cadre des dispositions de l'article L. 2253-1 du code du travail fixant les matières dans lesquelles les stipulations de l'accord de branche prévalent sur une convention d'entreprise conclue antérieurement ou postérieurement à la date de son entrée en vigueur, sauf lorsque la convention d'entreprise assure des garanties au moins équivalentes. Cette équivalence des garanties s'apprécie par ensemble de garanties se rapportant à la même matière.

Article 9

En vigueur étendu

Le présent avenant 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 les formalités nécessaires à son extension.

Annexe

En vigueur étendu

Annexe III

Nature et montant des garanties du régime collectif obligatoire et de la garantie optionnelle facultative

(Tableau non reproduit, consultable en ligne sur le site www.journal-officiel.gouv.fr, rubrique BO Convention collective.)

https://www.journal-officiel.gouv.fr/publications/boc/pdf/2020/0003/boc_20200003_0000_0036.pdf

Cas optique 1 - Gestion directe

(Tableau non reproduit, consultable en ligne sur le site www.journal-officiel.gouv.fr, rubrique BO Convention collective.)

https://www.journal-officiel.gouv.fr/publications/boc/pdf/2020/0003/boc_20200003_0000_0036.pdf

Avenant n° 6 du 25 septembre 2020 à l'accord du 14 décembre 2015 relatif au régime de frais de santé des salariés intérimaires

Prism'emploi,

FO ;

FNECS CFE-CGC ;

FS CFDT ;

FCS UNSA ;

CFTC intérim ;

CGT intérim,

Préambule

En vigueur étendu

Les partenaires sociaux de la branche du travail temporaire ont conclu le 14 décembre 2015 l'accord relatif au régime de frais de santé des salariés intérimaires. Cet accord a été modifié par 5 avenants datés du 30 septembre 2016, du 9 décembre 2016, du 6 octobre 2017, du 22 décembre 2017 et du 20 septembre 2019, et précisé par un avenant d'interprétation du 14 septembre 2018.

Dans le cadre de la mise en place de ce régime conventionnel de branche, les partenaires sociaux ont recommandé, à compter du 1er janvier 2016, pour une durée maximale de 5 ans, à l'ensemble des entreprises de travail temporaire deux coassureurs, AG2R Prévoyance et APICIL Prévoyance. La gestion du régime recommandé, « Intérimaires santé », a été confiée à un gestionnaire désigné, SIACI Saint-Honoré.

Profondément attachés aux objectifs de solidarité et de mutualisation des risques au sein de la branche, les partenaires sociaux de la branche ont manifesté de nouveau leur volonté d'organiser la complémentaire santé des salariés intérimaires, en recommandant un ou plusieurs organismes d'assurance. En vue de l'échéance quinquennale et conformément à l'article 5 de l'avenant n° 5 du 20 septembre 2019, la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) de la branche a engagé une nouvelle procédure de mise en concurrence, dans les conditions et modalités prévues par la réglementation en vigueur. Au terme de cette procédure, les partenaires sociaux de la branche ont décidé, à l'unanimité, de reconduire, à compter du 1er janvier 2021, l'actuelle corecommandation des deux organismes, AG2R Prévoyance et APICIL Prévoyance.

Le présent avenant formalise les décisions prises par les partenaires sociaux à l'occasion du réexamen de la clause de recommandation, en particulier l'amélioration de la couverture collective obligatoire pour l'ensemble des salariés intérimaires, en complément de la mise en oeuvre effective, au 1er janvier 2021, de la réforme « 100 % santé » pour les dispositifs d'aides auditives et certains soins prothétiques dentaires.

En outre, compte tenu de la crise sanitaire liée à l'épidémie de « Covid-19 » et de ses conséquences économiques et sociales, les partenaires sociaux conviennent, en accord avec les coassureurs recommandés, de prolonger, pour les années 2021 et 2022, le montant actuel des cotisations appelées au régime collectif obligatoire.

Par ailleurs, l'ampleur de la crise sanitaire, caractérisée par un recours massif et inédit à l'activité partielle, a rendu nécessaire des réponses légales aux conséquences de l'activité partielle sur les régimes de protection sociale complémentaire, par la définition d'un cadre juridique temporaire pour l'ensemble des entreprises et des assureurs. Prenant en compte ces situations nouvelles dans la branche et soucieux de traiter les conséquences de l'activité partielle sur le droit à garanties des salariés intérimaires, les partenaires sociaux prennent des mesures au niveau de la branche, visant à faire bénéficier les salariés intérimaires concernés du maintien des garanties, pendant toute la période d'activité partielle, dans l'objectif d'assurer une pleine effectivité de leurs droits sans rupture.

Article 1er

En vigueur étendu

L'article 4 est modifié comme suit :

« Article 4

Maintien des garanties en cas de suspension du contrat de travail

Le bénéfice des garanties visées à l'article 10 est maintenu au profit des salariés intérimaires dont le contrat de travail est suspendu pour la période au titre de laquelle ils bénéficient d'un maintien total ou partiel de salaire par l'employeur, moyennant paiement des cotisations patronales et salariales correspondantes.

4.1. Cas particulier de la suspension du contrat de travail pour maladie, accident, accident du travail, maladie professionnelle ou congé de maternité

Lorsque la suspension du contrat de travail est due à une maladie, un accident, un accident du travail, une maladie professionnelle ou un congé de maternité et que le salarié intérimaire est indemnisé à ce titre par la sécurité sociale, le bénéfice des garanties visées à l'article 10 est maintenu tant qu'il perçoit des indemnités journalières de la sécurité sociale, y compris après la fin ou la rupture du contrat de travail, sans versement des cotisations, à compter de la date de fin de période d'activité cotisée.

Lorsque l'arrêt de travail intervient pendant la période de portabilité conventionnelle visée à l'article 5.1, l'ancien salarié intérimaire bénéficie du maintien des garanties, sans versement des cotisations, pour la période au titre de laquelle il perçoit des indemnités journalières de la sécurité sociale. En tout état de cause, ce maintien de la couverture collective n'a pas pour effet de suspendre ni de proroger la durée de la portabilité conventionnelle mentionnée à l'article 5.1, laquelle s'applique à compter de la fin ou de la rupture du contrat de travail.

4.2. Cas particulier de la suspension du contrat de travail pour activité partielle

Les salariés intérimaires placés en position d'activité partielle bénéficient, pendant les périodes où ils ne sont pas en activité, du maintien des garanties visées à l'article 10, sans versement des cotisations au titre des heures non travaillées.

En tout état de cause, la période de portabilité conventionnelle mentionnée à l'article 5 s'applique à compter de la fin ou de la rupture du contrat de travail. »

Article 2 En vigueur étendu

L'article 9 est modifié comme suit :

« Article 9

Cotisation et répartition de la cotisation au régime collectif obligatoire

9.1. - Cotisation

La cotisation au régime collectif obligatoire est calculée sur les heures de travail soumises au paiement des cotisations de sécurité sociale telles que définies par les articles L. 242-1 et suivants du code de la sécurité sociale, à l'exclusion des heures supplémentaires.

La cotisation est prélevée sur le salaire brut et mentionnée sur le bulletin de paie du mois au cours duquel le salarié intérimaire bénéficie du régime (date de prise en charge des frais de santé visée à l'article 8).

9.2. - Versement de la cotisation

La cotisation visée à l'article 9.1 est versée :

- pour les salariés visés à l'article 2.2 : le 1er jour du mois qui suit celui au cours duquel il remplit la condition d'ancienneté ;
- pour les salariés visés à l'article 2.3 : le 1er jour du contrat.

9.3. - Répartition de la cotisation

La cotisation est répartie à parts égales entre l'entreprise de travail temporaire ou l'entreprise de travail temporaire d'insertion et le salarié intérimaire : 50 % à la charge de l'entreprise et 50 % à la charge du salarié intérimaire.

9.4. - Montant de la cotisation

Le montant de la cotisation conventionnelle au régime collectif obligatoire pour les garanties visées à l'article 10 est fixé à 0,1400 €/ heure de travail.

Pour les salariés intérimaires relevant du régime local d'assurance maladie des départements du Bas-Rhin, du Haut-Rhin et de la Moselle, la cotisation est réduite pour tenir compte des prestations servies par le régime local. Son montant est fixé à 0,089 €/ heure de travail.

Les partenaires sociaux peuvent, chaque année, fixer le montant des cotisations appelées en minorant ou majorant le montant des cotisations conventionnelles.

Les cotisations appelées, afférentes aux périodes d'emploi du 1er janvier 2021 et jusqu'au 31 décembre 2022, sont : 0,1198 €/ heure de travail pour les salariés intérimaires relevant du régime général d'assurance maladie et 0,0762 €/ heure de travail pour les salariés intérimaires relevant du régime local d'assurance maladie des départements du Bas-Rhin, du Haut-Rhin et de la Moselle. »

(1) L'article 2 de l'avenant est étendu sous réserve de l'application des articles L. 911-7, L. 911-7-1 et D. 911-2 du code de la sécurité sociale. (Arrêté du 17 mai 2021 - art. 1)

Article 3 En vigueur étendu

Les partenaires sociaux de la branche conviennent d'améliorer les niveaux d'indemnisation portants sur :

- la chambre particulière dont le plafond de remboursement est porté à 40 € par jour et la durée maximale à 12 jours ;
- la chiropractie, l'étiopathie, l'ostéopathie, dont le plafond de remboursement est porté à 35 € par séance dans la limite de 2 séances par bénéficiaire et par année civile.

Par ailleurs, un service de téléconsultation médicale d'accès gratuit est intégré aux garanties du régime de frais de santé des salariés intérimaires.

3.1. - Révision des articles 10.1 et 10.2. - Niveau des garanties du régime collectif obligatoire

La nature et le montant des garanties du régime collectif obligatoire visés aux articles 10.1 et 10.2 de l'accord du 14 décembre 2015 sont modifiés à compter du 1er janvier 2021, conformément au tableau porté à l'annexe 3 intitulée « Nature et montant des garanties du régime collectif obligatoire et de la garantie optionnelle facultative » du présent avenant.

3.2. - Révision de l'article 11.2.2 « Niveau de la garantie optionnelle facultative »

La nature et le montant des garanties de la garantie optionnelle facultative visés à l'article 11.2.2 de l'accord du 14 décembre 2015 sont modifiés à compter du 1er janvier 2021, conformément au tableau porté à l'annexe 3 intitulée « Nature et montant des garanties du régime collectif obligatoire et de la garantie optionnelle facultative » du présent avenant.

Article 4

En vigueur étendu

L'article 13 est modifié comme suit :

« Article 13

Organismes assureurs recommandés

Afin de garantir l'accès de l'ensemble des salariés intérimaires aux garanties collectives définies par le présent accord, les partenaires sociaux ont estimé nécessaire d'organiser la mutualisation des risques auprès de coassureurs recommandés, après une procédure de mise en concurrence répondant à l'ensemble des critères réglementaires, qui garantit :

- l'accès aux garanties collectives pour tous les salariés intérimaires, sans considération notamment de l'âge et de l'état de santé ;
- le bénéficiaire, pour chaque entreprise et salarié de la branche, de garanties minimales identiques.

Conformément à l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale, la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) a réexaminé les modalités d'organisation de la recommandation à compter du 1er janvier 2021, en engageant une procédure de mise en concurrence préalable.

13.1. - Choix des organismes assureurs recommandés

La nouvelle procédure de mise en concurrence, respectant l'ensemble des critères réglementaires, a conduit la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) à reconduire la recommandation de deux coassureurs, pour une durée maximale de 5 ans, soit jusqu'au 31 décembre 2025 au plus tard.

La commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) de la branche du travail temporaire a maintenu la corecommandation de :

- AG2R Prévoyance, institution de prévoyance régie par le code de la sécurité sociale (siège social 14-16, boulevard Malesherbes, 75008 Paris) ;
- APICIL Prévoyance, institution de prévoyance régie par le code de la sécurité sociale (siège social 38, rue François-Peissel, 69300 Caluire-et-Cuire).

Ces organismes co-assurent les garanties obligatoires visées à l'article 10 et les garanties facultatives visées à l'article 11.

Afin de garantir aux salariés et à leurs ayants droit, une couverture optimale et d'assurer la meilleure efficacité possible du régime de branche, les partenaires sociaux s'engagent à procéder à une nouvelle procédure de mise en concurrence au minimum tous les 5 ans, en application de l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale.

Les partenaires sociaux conviennent de se réunir au cours du 1er trimestre de l'année qui précède cette échéance quinquennale.

13.2. - Organisme apériteur

Les partenaires sociaux de la branche conviennent de confier l'apérition du régime recommandé à AG2R Prévoyance pour une période ne pouvant aller au-delà du délai maximal de 5 ans visé à l'article précédent. »

Article 5

En vigueur étendu

Le présent avenant porte révision de l'accord du 14 décembre 2015 relatif au régime de frais de santé des salariés intérimaires, tel que modifié en dernier lieu par l'avenant du 20 septembre 2019, il se substitue de plein droit aux stipulations de cet accord, conformément à l'article L. 2261-8 du code du travail.

Il est conclu pour une durée indéterminée et entre en vigueur le 1er janvier 2021, à l'exception de l'article 4.2 de l'accord tel qu'inséré par le présent avenant, qui entre en vigueur à compter du 12 mars 2020 en application de l'article 12 de la loi n° 2020-734 du 17 juin 2020.

Article 6

En vigueur étendu

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 50 salariés, visées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail.

Article 7

En vigueur étendu

L'accord du 14 décembre 2015 et ses avenants s'inscrivent dans le cadre des dispositions de l'article L. 2253-1 du code du travail fixant les matières dans lesquelles les stipulations de l'accord de branche prévalent sur une convention d'entreprise conclue antérieurement ou postérieurement à la date de son entrée en vigueur, sauf lorsque la convention d'entreprise assure des garanties au moins équivalentes. Cette équivalence des garanties s'apprécie par ensemble de garanties se rapportant à la même matière.

Article 8

En vigueur étendu

Le présent avenant 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.

Annexe

En vigueur étendu

Annexe

« Annexe 3

Nature et montant des garanties du régime collectif obligatoire et de la garantie optionnelle facultative

Le détail des garanties en vigueur au 1er janvier 2021 est indiqué ci-après.

Les niveaux d'indemnisation définis ci-dessous s'entendent y compris les prestations versées par la sécurité sociale, et celles versées par le régime de base pour la garantie +, dans la limite des frais réellement engagés par les bénéficiaires.

(Tableaux non reproduits, consultables en ligne sur le site Légifrance, rubrique Bulletins officiels des conventions collectives.)

https://www.legifrance.gouv.fr/download/file/pdf/boc_20200046_0000_0018.pdf/BOCC

Grille optique (1)

Régime de base (remboursements sécurité sociale inclus)

(Tableau non reproduit, consultable en ligne sur le site Légifrance, rubrique Bulletins officiels des conventions collectives.)

https://www.legifrance.gouv.fr/download/file/pdf/boc_20200046_0000_0018.pdf/BOCC

(1) Dans la grille optique annexée à l'avenant, les occurrences du terme : « Itelis » sont exclues de l'extension, en tant qu'elles sont contraires à la liberté contractuelle et à la liberté d'entreprendre, telles qu'interprétées par le Conseil constitutionnel dans sa décision n° 2013-672 DC du 13 juin 2013.

(Arrêté du 17 mai 2021, art. 1)

Avenant n° 7 du 18 novembre 2022 à l'accord du 14 décembre 2015 relatif au régime de frais de santé des salariés intérimaires

Prism'emploi,

FO ;

FNECS CFE-CGC ;

FS CFDT ;

UNSA FCS ;

CFTC intérim ;

CGT intérim,

Préambule

En vigueur non étendu

Les partenaires sociaux de la branche du travail temporaire ont conclu le 14 décembre 2015 l'accord relatif au régime de frais de santé des salariés intérimaires. Cet accord a été modifié par six avenants datés du 30 septembre 2016, du 9 décembre 2016, du 6 octobre 2017, du 22 décembre 2017, 20 septembre 2019 et du 25 septembre 2020.

Dans le cadre du présent avenant, les parties signataires conviennent de réviser certaines stipulations de l'accord du 14 décembre 2015.

D'une part, par avenant n° 6 du 25 septembre 2020, les partenaires sociaux de la branche ont fixé le montant de la cotisation conventionnelle au régime collectif à 0,1400€/h de travail et, pour les salariés intérimaires relevant du régime local d'assurance maladie d'Alsace-Moselle, à 0,089€/h. Cet avenant donne la possibilité aux partenaires sociaux de fixer, chaque année, le montant des cotisations appelées en minorant ou en majorant le montant des cotisations conventionnelles. Pour les années 2021 et 2022, les partenaires sociaux de la branche avaient convenu, en accord avec les co-assureurs recommandés, de prolonger le taux d'appel appliqué depuis 2018.

Dans un contexte de déficit structurel du régime recommandé et afin de garantir un pilotage maîtrisé du régime, les partenaires sociaux ont mené une réflexion sur les mesures à prendre. Tenant compte du contexte économique actuel marqué par une forte inflation, les parties signataires décident de continuer à appeler, pour les 3 années à venir, auprès des salariés intérimaires et des entreprises, un montant de cotisations inférieur au montant des cotisations conventionnelles. Mais, en vue de s'inscrire dans une trajectoire de rétablissement à terme de l'équilibre financier du régime recommandé, le taux d'appel est réévalué. Les parties signataires conviennent, en conséquence, d'une augmentation progressive du taux des cotisations appelées sur les années 2023, 2024 et 2025, correspondant à une évolution de 5 % par an.

Par avenant n° 6 du 25 septembre 2020, les partenaires sociaux de la branche avait déjà pris des mesures spécifiques visant à faire bénéficier les salariés intérimaires placés en activité partielle du maintien des garanties pendant tous les périodes où ils ne sont pas en activité, sans versement des cotisations au titre des

heures non travaillées.

Par le présent avenant, les parties signataires du présent avenant étendent le maintien des garanties, sans versement de cotisation au titre des heures non travaillées, à l'ensemble des cas de suspension du contrat de travail donnant lieu à versement d'un revenu de remplacement par l'employeur.

Les parties signataires précisent, en dernier lieu, que les modifications apportées par le présent avenant à l'accord du 14 décembre 2015 figurent en italique dans un souci de lisibilité.

Article 1er

En vigueur non étendu

L'article 4 de l'accord du 14 décembre 2015 relatif au régime de frais de santé des salariés intérimaires est modifié comme suit :

« Le bénéfice des garanties visées à l'article 10 est maintenu au profit des salariés intérimaires dont le contrat de travail est suspendu pour la période au titre de laquelle ils bénéficient d'un maintien total ou partiel de salaire par l'employeur, moyennant paiement des cotisations.

Lorsque la suspension du contrat de travail donne lieu au versement d'un revenu de remplacement par l'employeur (activité partielle de longue durée, congé de reclassement, congé de mobilité, chômage intempérie, etc.), le salarié intérimaire bénéficie du maintien des garanties, sans versement des cotisations au titre des heures non travaillées. »

Les articles 4.1 et 4.2 de l'accord du 14 décembre 2015 relatif au régime de frais de santé des salariés intérimaires sont inchangés.

Article 2

En vigueur non étendu

Les parties signataires du présent avenant fixent le montant des cotisations appelées pour les années 2023,2024 et 2025.

En conséquence, l'article 9.4 de l'accord du 14 décembre 2015 relatif au régime de frais de santé des salariés intérimaires est complété par trois nouveaux alinéas ainsi rédigés :

« Les cotisations appelées, afférentes aux périodes d'emploi du 1er janvier 2023 et jusqu'au 31 décembre 2023, seront : 0,1258 €/ h de travail, et 0,0800 €/ h de travail pour les salariés intérimaires relevant du régime local d'assurance maladie des départements du Bas-Rhin, du Haut-Rhin et de la Moselle.

Les cotisations appelées, afférentes aux périodes d'emploi du 1er janvier 2024 et jusqu'au 31 décembre 2024, seront : 0,1322 €/ h de travail, et 0,084 €/ h de travail pour les salariés intérimaires relevant du régime local d'assurance maladie des départements du Bas-Rhin, du Haut-Rhin et de la Moselle.

Les cotisations appelées, afférentes aux périodes d'emploi du 1er janvier 2025 et jusqu'au 31 décembre 2025, seront : 0,1388 €/ h de travail, et 0,0882 €/ h de travail pour les salariés intérimaires relevant du régime local d'assurance maladie des départements du Bas-Rhin, du Haut-Rhin et de la Moselle.»

Article 3

En vigueur non étendu

Le présent avenant porte révision de l'accord du 14 décembre 2015 relatif au régime de frais de santé des salariés intérimaires. Il se substitue de plein droit aux stipulations de cet accord, conformément à l'article L. 2261-8 du code du travail.

Il est conclu pour une durée indéterminée et entre en vigueur à compter de sa date de signature.

Article 4

En vigueur non étendu

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 5

En vigueur non étendu

L'accord du 14 décembre 2015 et ses avenants s'inscrivent dans le cadre des dispositions de l'article L. 2253-1 du code du travail fixant les matières dans lesquelles les stipulations de l'accord de branche prévalent sur une convention d'entreprise conclue antérieurement ou postérieurement à la date de son entrée en vigueur, sauf lorsque la convention d'entreprise assure des garanties au moins équivalentes. Cette équivalence des garanties s'apprécie par ensemble de garanties se rapportant à la même matière.

Article 6

En vigueur non étendu

Le présent avenant peut être révisé conformément aux dispositions de l'article L. 2261-7 du code du travail.

Il peut être dénoncé dans les conditions prévues aux articles L. 2261-9 et suivants du code du travail.

Article 7

En vigueur non étendu

Le présent avenant 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 les formalités nécessaires à son extension.

Accord du 7 octobre 1982 national relatif aux contrats conclus antérieurement au 1er mars 1982

Texte de base

Contrats conclus antérieurement au 1er mars 1982

PROMATT ;

UNETT.

CFDT ;

CFTC ;

CFE-CGC ;

CGT ;

CGT-FO.

Article 1er En vigueur non étendu

Les organisations signataires rappellent :

- les recommandations formulées par les organisations d'employeurs à l'occasion de la publication de l'ordonnance du 5 février 1982, visant à assurer aux salariés intérimaires titulaires de contrats à la date du 1^{er} mars les dispositions plus favorables contenues dans celle-ci, notamment en matière de rémunération ;

- pour ce qui est des contrats conclus pour les motifs c, d, e, de l'article L. 124-2 de la loi de 1972 et qui auraient fait l'objet d'une autorisation de prolongation au-delà de 3 mois antérieurement au 1^{er} mars 1982 et sans limite de durée, qu'ils ne pouvaient se poursuivre au-delà d'une durée de 6 mois, soit jusqu'au 1^{er} septembre 1982.

Les organisations signataires conviennent :

a) Pour les contrats conclus avant le 1^{er} mars 1982 et toujours en cours à la date du présent accord, relevant des cas a, et b, de l'article L. 124-2 de la loi de 1972 - à savoir, absence ou suspension du contrat de travail du salarié permanent - que les dispositions des articles nouveaux L. 124-4-2 relatif à la rémunération, L. 124-4-4 relatif au chômage intempéries, L. 124-4-7 relatif à l'accès aux équipements collectifs, s'appliquent à ces contrats ;

b) Qu'un avenant au contrat de mise à disposition et un avenant au contrat de travail temporaire seront adressés respectivement à l'utilisateur et au salarié. Ces avenants comprendront les mentions prévues par les articles L. 124-3 et L. 124-4, à l'exception de celles relatives à la période d'essai. Il est précisé que le nom de la personne remplacée chez l'utilisateur doit être celui de l'absent remplacé au 1^{er} mars 1982. L'avenant indiquera par ailleurs que le contrat prendra fin au plus tard le lendemain du jour où le salarié remplacé reprendra son emploi ;

c) Pour les contrats conclus pour les cas c, d et e de la loi de 1972, qui auraient fait l'objet d'une autorisation de prolongation au delà de 3 mois, antérieurement au 1^{er} mars 1982, et sans limite de durée, et qui continueraient à courir à ce jour, devront obligatoirement prendre fin au 31 octobre 1982. Si les circonstances de fait le permettent, ils pourront donner lieu à la conclusion de nouveaux contrats dans le cadre de l'article L. 124-2 de l'ordonnance.

Article 2
En vigueur non étendu

Les organisations d'employeurs s'engagent à :

- assurer la diffusion du présent accord qui s'impose à leurs adhérents, et à en recommander l'application par la partie de la profession non adhérente à leurs chambres syndicales ;
- intervenir auprès des confédérations interprofessionnelles nationales d'employeurs auxquelles elles adhèrent, afin d'en favoriser la mise en oeuvre par les entreprises utilisatrices, dans la mesure où une partie de ces dispositions nécessitent leur accord.

Accord du 7 septembre 2005 relatif aux modalités de mise en oeuvre des dispositions de l'article L. 124-2-1-1 du code du travail

Texte de base

Modalités de mise en oeuvre des dispositions de l'article L. 124-2-1-1 du code du travail

SETT.

FS CFDT ;

CGT-FO ;

CFE-CGC FNECS.

Préambule

En vigueur étendu

L'article L. 124-2-1-1 du code du travail prévoit que la mise à disposition d'un salarié d'une entreprise de travail temporaire auprès d'un utilisateur peut intervenir :

- lorsque l'entreprise de travail temporaire et l'utilisateur s'engagent, pour une durée et dans des conditions fixées par décret ou accord de branche étendu, à assurer un complément de formation professionnelle au salarié ;

- lorsque la mission de travail temporaire vise, en application de dispositions législatives ou réglementaires, ou d'un accord de branche étendu, à faciliter l'embauche de personnes sans emploi rencontrant des difficultés sociales et professionnelles particulières.

Le présent accord définit la durée et les conditions dans lesquelles un complément de formation professionnelle est assuré par l'entreprise de travail temporaire et par l'utilisateur.

Il fixe également les cas et les conditions dans lesquels la mise à disposition d'un salarié d'une entreprise de travail temporaire auprès d'un utilisateur doit intervenir lorsque la mission de travail temporaire se déroule dans le cadre de l'article L. 124-2-1-1 du code du travail et vise à faciliter l'embauche de personnes sans emploi rencontrant des difficultés sociales et professionnelles particulières, et prévoit les modalités d'accompagnement et de suivi de nature à faciliter l'accès à l'emploi de ces personnes.

Par le présent accord, en définissant un cadre précis prenant en compte la situation des personnes concernées par les nouvelles dispositions de l'article L. 124-2-1-1 du code du travail, les organisations signataires entendent faciliter, de façon significative, leur accès ou leur remise à l'emploi.

Titre Ier : Durée et conditions dans lesquelles un complément de formation professionnelle est assuré par l'entreprise de travail temporaire et par l'utilisateur

Publics concernés

Article 1er

En vigueur étendu

Les candidats pour lesquels un complément de formation est assuré par l'entreprise de travail temporaire et par l'utilisateur sont les suivants :

- candidats souhaitant développer, compléter ou adapter leurs qualifications lorsque ces dernières ne sont pas ou ne sont plus adaptées aux exigences de leur bassin d'emploi ;
- candidats âgés d'au moins 45 ans souhaitant, maintenir ou élargir leurs compétences professionnelles face aux évolutions de l'emploi ou souhaitant réorienter leurs compétences pour répondre aux besoins émergents ou insatisfaits en personnel qualifié ;
- candidates souhaitant exercer un métier traditionnellement réservé aux hommes et candidats souhaitant exercer un métier traditionnellement réservé aux femmes ;
- candidats ayant besoin d'une formation pratique complémentaire en entreprise utilisatrice alors qu'ils ont bénéficié, dans le mois qui précède la mission, d'un contrat de développement professionnel intérimaire (CDPI) défini par l'accord national du 8 juillet 2004 relatif à la mise en place de contrats spécifiques dans le cadre de l'article L. 981-4 du code du travail.

L'objet poursuivi au travers du cas de recours prévu à l'article L. 124-2-1-1, 2°, du code du travail est d'assurer une formation inscrite dans la durée et permettant l'accès et la remise à l'emploi des publics visés ci-dessus. La détermination d'une durée adaptée et la mise en place de méthodes pédagogiques appropriées constituent des éléments essentiels pour la mise en oeuvre du complément de formation professionnelle.

Le complément de formation est obligatoirement constitué :

- d'une part, par la formation assurée et prise en charge, dans le cadre du contrat de mission-formation visé à l'article 2 du présent accord, par l'entreprise de travail temporaire, et dont les objectifs sont clairement définis en termes d'acquisition de connaissances et de savoir-faire transférables. Les conditions dans lesquelles cette formation peut se dérouler dans l'entreprise utilisatrice sont celles fixées par l'accord national du 8 juin 2000 modifié par avenant du 23 novembre 2001 relatif à la mise en place d'actions de formation professionnelle dans les entreprises utilisatrices ;
- et, d'autre part, par la formation à la sécurité visée à l'article L. 231-3-1 du code du travail et, le cas échéant, par la formation d'adaptation au poste de travail, lesquelles sont assurées et prises en charge par l'entreprise utilisatrice dans le cadre de la mission visée à l'article 2 du présent accord.

Objet et cadre juridique du contrat

Article 2 En vigueur étendu

L'objet du contrat étant l'accès ou la remise à l'emploi grâce à un complément de formation professionnelle, il apparaît indispensable que le candidat dispose d'un temps suffisant lui permettant de mettre en oeuvre de façon opérationnelle les savoirs qu'il a acquis. En effet, le volume de l'effort consenti par l'entreprise de travail temporaire et par le salarié, au titre de ce complément, nécessite que cet effort soit valorisé. C'est pourquoi les organisations signataires du présent accord conviennent de prévoir que la durée du contrat de mise à disposition et du contrat de mission conclu avec les publics susvisés est au moins égale à 10 fois la durée du complément de formation professionnelle.

Une convention signée préalablement au démarrage des actions, entre l'entreprise utilisatrice, l'entreprise de travail temporaire et le salarié intérimaire définit les engagements de chacun pour la mise en oeuvre du cas de recours prévu à l'article L. 124-2-1-1, 2°, du code du travail, dit " complément de formation " :

- engagement de l'entreprise de travail temporaire : assurer, dans le cadre du contrat de mission-formation et du contrat de mission la liant au salarié intérimaire, sa formation et sa mise à l'emploi ;
- engagement de l'entreprise utilisatrice : elle s'engage sur une mission d'une durée au moins égale à 10 fois la durée du contrat de mission-formation visé au paragraphe précédent. En tout état de cause cette durée ne saurait être inférieure à 1 mois. Dans le cadre de cette mission, elle assure le complément de formation défini dans la partie du programme de formation qui lui incombe. Elle permet également à l'intérimaire de mettre en oeuvre de façon opérationnelle les savoirs qu'il a acquis.
- engagement du salarié intérimaire : suivre, dans le cadre du contrat de mission-formation et du contrat de mission le liant à l'entreprise de travail temporaire, la formation prévue et effectuer la mission mettant en oeuvre ladite formation.

Un modèle de convention est annexé au présent accord (annexe I).

Le programme de formation détaillant l'ensemble des formations assurées par l'entreprise de travail temporaire et par l'entreprise utilisatrice est annexé à cette convention.

Par voie de conséquence, compte tenu de la relation tripartite qui caractérise le travail temporaire, les 3 contrats suivants seront conclus, pour la mise en oeuvre du cas de recours prévu à l'article L. 124-2-1-1, 2°, du code du travail, dit " complément de formation ", (...) :

- un contrat de mission-formation avec le salarié intérimaire dans les conditions définies à l'article L. 124-21 du code du travail conclu entre l'entreprise de travail temporaire et le salarié intérimaire et définissant les modalités d'organisation de la formation assurée et prise en charge par l'entreprise de travail temporaire. Pendant la formation, la rémunération du salarié intérimaire est au moins égale au SMIC ; l'indemnité de fin de mission (IFM) n'est pas due ;
- un contrat de mise à disposition permettant d'assurer un complément de formation professionnelle en faveur des publics définis à l'article 1er du présent accord conclu entre l'entreprise de travail temporaire et l'utilisateur, de date à date, dans les conditions fixées par l'article L. 124-3 du code du travail. La durée de ce contrat est au moins égale à 10 fois la durée du contrat de mission-formation ayant permis à l'entreprise de travail temporaire d'assurer sa partie du complément de formation professionnelle. En tout état de cause cette durée ne saurait être inférieure à 1 mois ;
- un contrat de mission conclu entre l'entreprise de travail temporaire et le salarié intérimaire établi dans les conditions définies par l'article L. 124-4 du code du travail. Sa durée est au moins égale à 10 fois la durée du contrat de mission-formation ayant permis à l'entreprise de travail temporaire d'assurer sa partie du complément de formation professionnelle. En tout état de cause cette durée ne saurait être inférieure à 1 mois. La définition des modalités de mise en oeuvre des dispositions du nouvel article L. 124-2-1-1, 2°, du code du travail dans le cadre du présent accord est réalisée conformément aux dispositions légales et conventionnelles relatives au travail temporaire.

Application aux contrats de professionnalisation

Article 3

En vigueur étendu

Les contrats de professionnalisation visés aux articles L. 981-1 et suivants du code du travail sont réputés conclus sur la base du cas de recours prévu à l'article L. 124-2-1-1, 2°, du code du travail (1).

La durée de la formation, ainsi que celle des contrats de mission et de mise à disposition, et le montant de la rémunération sont définis par la réglementation et par l'accord national du 8 juillet 2004 relatif aux priorités et moyens de la formation professionnelle dans la branche du travail temporaire.

(1) Alinéa étendu sous réserve qu'en application des dispositions de l'article L. 981-4 du code du travail les contrats de professionnalisation soient conclus en application de l'article L. 122-2 du code du travail (arrêté du 28 novembre 2005).

Titre II : Mise à disposition d'un salarié d'une entreprise de travail temporaire auprès d'un utilisateur lorsque la mission de travail temporaire vise à faciliter l'embauche de personnes sans emploi rencontrant des difficultés sociales et professionnelles

Publics concernés

Article 4

En vigueur étendu

Un salarié d'une entreprise de travail temporaire peut être mis à disposition auprès d'un utilisateur, au titre de l'article L. 124-2-1-1, 1°, du code du travail, lorsque la mission de travail temporaire vise à faciliter l'accès à l'emploi ou l'embauche des personnes rencontrant des difficultés sociales et professionnelles particulières, à savoir :

- les demandeurs d'emploi inscrits à l'agence nationale pour l'emploi (ANPE) depuis plus de 12 mois, ou, en tout état de cause, des demandeurs d'emploi de longue durée au sens du régime d'assurance chômage ;
- les bénéficiaires de l'obligation d'emploi définis à l'article L. 323-3 du code du travail, dont les travailleurs handicapés ;
- les bénéficiaires d'allocations telles que le revenu minimum d'insertion (RMI), l'allocation de solidarité spécifique (ASS), l'allocation de parent isolé (API) ou tout autre dispositif de même nature, les candidats à un CI-RMA tel que défini aux articles L. 322-4-15 et suivants du code du travail ;
- les jeunes sortis du système éducatif et recherchant, sans succès, depuis plus de 6 mois, une première expérience professionnelle leur permettant un véritable accès à l'emploi qu'ils souhaitent occuper ;
- les personnes en recherche d'emploi âgées d'au moins 50 ans, sans qualification ou recherchant un emploi depuis plus de 3 mois ;
- les personnes ayant cessé leur activité professionnelle depuis plus de 6 mois pour s'occuper de leurs enfants ou de leur conjoint ou de leurs ascendants en situation de dépendance ;
- les personnes sans emploi ayant travaillé moins de 210 heures au cours des 6 derniers mois quel qu'ait été le type de contrat ;
- les personnes embauchées dans le cadre du contrat d'insertion professionnelle intérimaire (CIPI) défini par l'accord national du 8 juillet 2004 relatif à la mise en place de contrats spécifiques dans le cadre de l'article L. 981-4 du code du travail ;
- les personnes agréées par l'agence nationale pour l'emploi (ANPE) en vue d'une embauche par une entreprise de travail temporaire d'insertion dont l'activité est définie par les articles L. 322-4-16 et L. 322-4-16-2 du code du travail.

Cadre juridique

Article 5

En vigueur étendu

Une convention signée, préalablement au démarrage des actions, entre l'entreprise utilisatrice, l'entreprise de travail temporaire et le salarié intérimaire définit les engagements de chacun pour la mise en oeuvre du cas de recours prévu à l'article L. 124-2-1-1, 1°, du code du travail, dit " personnes rencontrant des difficultés sociales et professionnelles particulières " :

- engagement de l'entreprise utilisatrice : elle s'engage sur une mission d'une durée au moins égale à 10 fois la durée du plan d'accompagnement et de suivi dans l'emploi (défini à l'article 6 du présent accord). En tout état de cause cette durée ne saurait être inférieure à 1 mois. Dans le cadre de cette mission, elle assure les actions qui lui incombent prévues dans le plan d'accompagnement et de suivi, tel que formalisé et annexé à la convention ;
- engagement de l'entreprise de travail temporaire : assurer les actions qui lui incombent, prévues dans le plan d'accompagnement et de suivi, tel que formalisé et annexé à la convention, et la mise à l'emploi de l'intérimaire ;
- engagement du salarié intérimaire : réaliser la mission.

Un modèle de convention est annexé au présent accord (annexe II).

Par voie de conséquence, compte tenu de la relation tripartite qui caractérise le travail temporaire, il doit être conclu, pour la mise en oeuvre du cas de recours prévu à l'article L. 124-2-1-1, 1°, du code du travail, dit " personnes rencontrant des difficultés sociales et professionnelles particulières ", les 2 contrats suivants :

- un contrat de mise à disposition conclu entre l'entreprise de travail temporaire et l'utilisateur, de date à date, dans les conditions fixées par l'article L. 124-3 du code du travail. Sa durée est au moins égale à 10 fois la durée du plan d'accompagnement et de suivi dans l'emploi. En tout état de cause cette durée ne saurait être inférieure à 1 mois ;

- un contrat de mission avec le salarié intérimaire établi dans les conditions définies par l'article L. 124-4 du code du travail. Sa durée est au moins égale à 10 fois la durée du plan d'accompagnement et de suivi dans l'emploi. En tout état de cause cette durée ne saurait être inférieure à 1 mois. La définition des modalités de mise en oeuvre des dispositions du nouvel article L. 124-2-1-1, 1°, du code du travail dans le cadre du présent accord est réalisée conformément aux dispositions légales et conventionnelles relatives au travail temporaire.

Plan d'accompagnement et de suivi dans l'emploi

Article 6 En vigueur étendu

Le plan d'accompagnement et de suivi dans l'emploi doit comprendre l'organisation d'une ou plusieurs actions telles que : formation, actions d'évaluation de compétences, actions d'aide à la définition d'un projet professionnel, entretien professionnel, mesures spécifiques de suivi des missions réalisées par l'entreprise de travail temporaire...

Le plan d'accompagnement et de suivi précise quelles actions incombent à l'entreprise utilisatrice ou à l'entreprise de travail temporaire. Il est annexé à la convention signée, préalablement au démarrage des actions, entre l'entreprise utilisatrice, l'entreprise de travail temporaire et le salarié intérimaire.

Lorsque l'organisation d'une formation est prévue, celle-ci est assurée et prise en charge :

- par l'entreprise de travail temporaire si ses objectifs sont clairement définis en termes d'acquisition de connaissances et de savoir-faire transférables (si la formation a lieu dans l'entreprise utilisatrice, les conditions de déroulement de la formation sont celles fixées par l'accord national du 8 juin 2000 modifié relatif à la mise en place d'actions de formation professionnelle dans les entreprises utilisatrices dans le cadre du contrat de mission faisant l'objet du cas de recours visé par le présent titre) ;

- par l'entreprise utilisatrice, dans le cadre du contrat et de mise à disposition, si le volet " formation " comprend également de la formation d'adaptation au poste de travail et de la formation à la sécurité visée à l'article L. 231-3-1 du code du travail.

Application aux salariés titulaires d'un contrat d'insertion professionnelle intérimaire (CIPI)

Article 7 En vigueur étendu

S'agissant du contrat d'insertion professionnelle intérimaire visé à l'article 4, tiret 8, du présent accord, les durées de la formation et du contrat sont celles définies par l'accord national du 8 juillet 2004 relatif à la mise en place de contrats spécifiques dans le cadre de l'article L. 981-4 du code du travail.

Bilan et suivi du présent accord

Article 8 En vigueur étendu

Un bilan du présent accord sera réalisé annuellement au sein de la CPNE.

Un bilan, visant à proposer, le cas échéant, un réexamen, du présent accord en commission mixte, sera réalisé après 3 ans de mise en oeuvre opérationnelle.

Fonds professionnel pour l'emploi dans le travail temporaire

Article 9 En vigueur étendu

Compte tenu des investissements qu'implique la mise en oeuvre du présent accord, la contribution des entreprises de travail temporaire au fonds professionnel pour l'emploi dans le travail temporaire (FPE-TT) sera majorée de 50 % des montants initialement prévus dans l'accord du 24 novembre 2004, relatif au nouveau FPE-TT pour les cotisations collectées en 2006 et 2007 (soit 0,15 % de la masse salariale de l'année précédente).

Titre III : Dispositions finales

Champ d'application de l'accord

Article 10 En vigueur étendu

Les dispositions du présent accord s'appliquent aux entreprises de travail temporaire visées aux articles L. 124-1 et suivants du code du travail, ainsi qu'aux entreprises de travail temporaire d'insertion visées à l'article L. 322-4-16 dudit code.

Durée de l'accord et modalités de révision et de dénonciation

Article 11 En vigueur étendu

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée et pourra être révisé ou dénoncé conformément aux dispositions légales.

Formalités de dépôt de l'accord

Article 12 En vigueur étendu

Le présent accord national, établi en vertu des articles L. 132-1 et suivants du code du travail, est fait en nombre suffisant d'exemplaires pour remise à chacune des organisations signataires et dépôt dans les conditions prévues par l'article L. 132-10 du code du travail.

Date d'entrée en application de l'accord

Article 13 En vigueur étendu

Le présent accord entre en application le premier jour du mois suivant la publication au Journal officiel de l'arrêté portant extension de ses dispositions.

Annexe I

En vigueur étendu

Entre :

- l'entreprise de travail temporaire... , représentée par... ci-après dénommée l'entreprise de travail temporaire, d'une part ;
- l'entreprise utilisatrice... , représentée par... ci-après dénommée l'entreprise utilisatrice, d'autre part ;
- M.(Mme)... ci-après dénommé(e) le(la) salarié(e) intérimaire, d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Le programme de formation comprend les actions suivantes :

Actions à la charge de l'entreprise de travail temporaire :

- ... ;
- ... ;
-

Actions assurées par l'entreprise utilisatrice :

- ... ;
- ... ;
-

Le programme de formation complet est annexé à la présente convention.

Il détaille l'ensemble des formations à la charge de l'entreprise de travail temporaire et celles assurées par l'entreprise utilisatrice.

Engagements des parties en ce qui concerne la mission de travail temporaire :

Engagement de l'entreprise de travail temporaire :

L'entreprise de travail temporaire s'engage à assurer dans le cadre d'un contrat de mission-formation conclu avec le(la) salarié(e) intérimaire, du... au...le complément de formation défini dans la partie du programme de formation qui lui incombe.

L'entreprise de travail temporaire s'engage également à déléguer le(la) salarié(e) intérimaire en mission auprès de l'entreprise utilisatrice du... au...

La durée de cette mission doit au moins être égale à 10 fois la durée du contrat de mission-formation et en tout état de cause d'une durée au moins égale à 1 mois.

Engagement de l'entreprise utilisatrice :

L'entreprise utilisatrice s'engage dans le cadre d'un contrat de mise à disposition conclu avec l'entreprise de travail temporaire, du... au... à prendre le salarié intérimaire en mission.

Dans le cadre de cette mission, elle assure le complément de formation, défini dans la partie du programme de formation qui lui incombe.

La durée de cette mise à disposition doit au moins être égale à 10 fois la durée du contrat de mission-formation et en tout état de cause d'une durée au moins égale à 1 mois.

Engagement du(de la) salarié(e) intérimaire :

Le(la) salarié(e) intérimaire s'engage à suivre dans le cadre du contrat de mission-formation et du contrat de mission la formation prévue et à effectuer la mission mettant en oeuvre cette formation.

Durée de la convention :

La convention prend fin au terme du dernier contrat de mission, à savoir le...

La présente convention doit être signée avant le démarrage des actions de formation et des contrats auxquels elle fait référence.

Fait à...

Le...

Signatures :

L'entreprise de travail temporaire :...

L'entreprise utilisatrice :...

Le(la) salarié(e) intérimaire :...

Annexe II

En vigueur étendu

Entre :

- l'entreprise de travail temporaire... , représentée par... ci-après dénommée l'entreprise de travail temporaire, d'une part ;

- l'entreprise utilisatrice... , représentée par... ci-après dénommée l'entreprise utilisatrice, d'autre part ;

- M.(Mme)... ci-après dénommé(e) le(la) salarié(e) intérimaire, d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Ce plan d'accompagnement comprend les actions suivantes :

Actions incombant à l'entreprise de travail temporaire :

- ... ;

- ... ;

-

Actions incombant à l'entreprise utilisatrice :

- ... ;

- ... ;

-

Le plan d'accompagnement et de suivi dans l'emploi, doit comprendre l'organisation d'une ou plusieurs actions telles que :

formation, actions d'évaluation de compétences, actions d'aide à la définition d'un projet professionnel, entretien professionnel, mesures spécifiques de suivi des missions réalisées par l'entreprise de travail temporaire.

Lorsque l'organisation d'une formation est prévue, celle-ci est assurée et prise en charge :

- par l'entreprise de travail temporaire si ses objectifs sont clairement définis en termes d'acquisition de connaissances et de savoir-faire transférables (si la formation a lieu dans l'entreprise utilisatrice, les conditions de déroulement de la formation sont celles fixées par l'accord national du 8 juin 2000 modifié relatif à la mise en place d'actions de formation professionnelle dans les entreprises utilisatrices dans le cadre du contrat de mission faisant l'objet du cas de recours visé par le présent titre) ;

- par l'entreprise utilisatrice, dans le cadre du contrat de mise à disposition, si le volet " formation " comprend également de la formation d'adaptation au poste de travail et de la formation à la sécurité visée à l'article L. 231-3-1 du code du travail.

Engagement des parties en ce qui concerne la mission de travail temporaire :

Engagement de l'entreprise de travail temporaire :

L'entreprise de travail temporaire s'engage à déléguer le(la) salarié(e) intérimaire en mission auprès de l'entreprise utilisatrice du... au...

L'entreprise de travail temporaire s'engage également à mettre les actions qui lui incombent, prévues dans le plan d'accompagnement et de suivi dans l'emploi.

La durée de cette mission doit au moins être égale à 10 fois la durée du contrat du plan d'accompagnement et de suivi dans l'emploi et en tout état de cause d'une durée au moins égale à 1 mois.

Engagement de l'entreprise utilisatrice :

L'entreprise utilisatrice s'engage dans le cadre d'un contrat de mise à disposition conclu avec l'entreprise de travail temporaire, du... au... à prendre le(la) salarié(e) intérimaire en mission.

Dans le cadre de cette mission, elle assure les actions qui lui incombent, prévues dans le plan d'accompagnement et de suivi dans l'emploi.

La durée de cette mise à disposition doit au moins être égale à 10 fois la durée du plan d'accompagnement et de suivi dans l'emploi et en tout état de cause d'une durée au moins égale à 1 mois.

Engagement du(de la) salarié(e) intérimaire :

Le(la) salarié(e) intérimaire s'engage à réaliser la mission.

Durée de la convention :

La convention prend fin au terme du dernier contrat de mission, à savoir le...

La présente convention doit être signée avant le démarrage des actions de formation et des contrats auxquels elle fait référence.

Fait à...

Le...

Signatures :

L'entreprise de travail temporaire :...

L'entreprise utilisatrice :...

Le(la) salarié(e) intérimaire ...

Textes Extensions

Arrêté portant extension d'un accord national professionnel conclu dans le secteur du travail temporaire. JORF 14 décembre 2005.

Le ministre de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement,
Vu les articles L. 133-1 et suivants du code du travail ;
Vu l'accord national professionnel du 7 juillet 2005 relatif aux modalités de mise en oeuvre des dispositions de l'article L. 124-2-1-1 du code du travail dans les entreprises de travail temporaire ;
Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;
Vu l'avis publié au Journal officiel du 9 novembre 2005 ;
Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;
Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords), rendu en séance du 21 novembre 2005,

Article 1, 2, 3 En vigueur

Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans son champ d'application, les dispositions de l'accord national professionnel du 7 juillet 2005 relatif aux modalités de mise en oeuvre des dispositions de l'article L. 124-2-1-1 du code du travail dans les entreprises de travail temporaire. Le premier alinéa de l'article 3 (Application aux contrats de professionnalisation) est étendu sous réserve qu'en application des dispositions de l'article L. 981-4 du code du travail les contrats de professionnalisation soient conclus en application de l'article L. 122-2 du code du travail.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

Article 3

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2005/42.

Arrêté modifiant un arrêté portant extension d'un accord national professionnel conclu dans le secteur du travail temporaire. JORF 29 décembre 2005.

Le ministre de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement,
Vu les articles L. 133-1 et suivants du code du travail ;
Vu l'arrêté du 28 novembre 2005 portant extension de l'accord du 7 juillet 2005 relatif aux modalités de mise en oeuvre des dispositions de l'article L. 124-2-1-1 du code du travail dans les entreprises de travail temporaire,

Article 1, 2, 3 En vigueur

Article 1er

L'article 1er de l'arrêté du 28 novembre 2005 est modifié comme suit :

Les termes : " l'accord national professionnel du 7 juillet 2005 " sont remplacés par les termes suivants : " l'accord national professionnel du 7 septembre 2005 ".

Article 2

Le présent arrêté modificatif prend effet à dater de sa publication pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

Article 3

Le directeur des relations du travail au ministère de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Accord du 8 novembre 1984 relatif au droit syndical dans le travail temporaire

Texte de base

Droit syndical dans le travail temporaire

PROMATT ;

UNETT.

CFDT ;

CFTC ;

CGT ;

CGT-FO ;

CFE-CGC.

En vigueur étendu

Modifié par avenant du 14 juin 1995 art. 1er, en vigueur au jour de la publication de l'arrêté d'extension, BO conventions collectives 95-31, étendu par arrêté du 15 février 1996 JORF 27 février 1996.

Le présent accord sur le droit syndical, qui s'inscrit dans le cadre des accords déjà conclus et dans la perspective d'une convention collective nationale, vise à rechercher les conditions pratiques devant permettre, notamment, aux salariés temporaires des entreprises de travail temporaire et à leurs organisations syndicales de mieux exercer leurs droits syndicaux compte tenu des particularités propres à la profession.

L'ordonnance du 5 février 1982, modifiant la loi du 3 janvier 1972, a introduit certaines dispositions de nature à adapter le droit commun, pour tenir compte de la dispersion des travailleurs temporaires en mission dans les entreprises utilisatrices et de la brièveté du passage dans l'entreprise pour la majorité d'entre eux.

Ainsi en est-il, notamment, des conditions de désignation des délégués syndicaux, de la diffusion de l'information syndicale, des possibilités pour les organisations syndicales de saisir les tribunaux en lieu et place des salariés.

Toutefois, un certain nombre de difficultés juridiques et pratiques subsistent.

Par le présent accord, les parties contractantes entendent plus particulièrement :

- rappeler les principes de la liberté syndicale et d'opinion ;
- mettre en oeuvre une information des employeurs et des salariés sur les accords de branche ;
- créer les conditions d'une meilleure circulation de l'information entre les salariés temporaires et leurs organisations syndicales ; améliorer l'information des salariés sur le contenu des accords d'entreprise ;
- adapter les modalités d'organisation de la représentation syndicale et de l'exercice du mandat de délégué syndical au statut juridique des travailleurs temporaires ainsi qu'aux conditions d'activité propres aux entreprises de la profession ;
- disposer de structures professionnelles paritaires de concertation, permettant une expression syndicale au niveau de la branche, notamment sur les difficultés inhérentes à la mise en oeuvre des mesures législatives, réglementaires ou conventionnelles ; ces structures doivent, en outre, concourir à la solution des litiges concernant, en particulier, le droit syndical et, le cas échéant, favoriser la résolution de problèmes spécifiques rencontrés par la profession.

Le nécessaire suivi de la mise en oeuvre des accords nationaux dans les différentes instances paritaires et la représentation effective des partenaires sociaux de la branche appellent, en outre, la définition d'une mission nouvelle d'observation et de suivi de la politique conventionnelle pour la CPPN-TT.

1. Liberté syndicale et d'opinion

En vigueur étendu

Modifié par avenant du 14 juin 1995 art. 2, en vigueur au jour de la publication de l'arrêté d'extension, BO conventions collectives 95-31, étendu par arrêté du 15 février 1996 JORF 27 février 1996.

Les parties contractantes réaffirment le droit des salariés permanents et temporaires des entreprises de travail temporaire, comme des employeurs, à la liberté d'opinion, la liberté de s'associer pour la défense collective des intérêts afférents à leur situation respective, ainsi que celui d'adhérer à un syndicat de leur choix.

L'exercice du droit syndical, défini au livre IV du code du travail et précisé par les présentes dispositions, est réaffirmé dans les entreprises de travail temporaire, dans le respect des droits et libertés garantis par la loi et en particulier de la liberté individuelle du travail visée à l'article L. 412-1.

Les parties contractantes rappellent que, conformément à l'article L. 122-45 du code du travail, il est interdit à tout employeur de prendre en considération pour quiconque, dans les relations de travail au sein de l'entreprise de travail temporaire, le sexe, les moeurs, la situation de famille, l'appartenance à une ethnie, une nation ou une race, les opinions politiques ou philosophiques, les activités syndicales ou mutualistes, les convictions religieuses et, sauf inaptitude constatée par le médecin du travail, l'état de santé ou le handicap.

Elles rappellent qu'il est interdit également aux employeurs de prendre en considération l'appartenance à un syndicat ou l'exercice d'une activité syndicale pour arrêter leurs décisions, en ce qui concerne notamment l'embauchage, la conduite et la répartition du travail, la formation professionnelle, l'avancement, la rémunération et l'octroi d'avantages sociaux, les mesures de discipline ou de congédiement.

Les chefs d'entreprise s'interdisent, comme ils l'interdisent à leurs représentants, d'exercer une quelconque pression sur les salariés en faveur ou à l'encontre de tel ou tel syndicat.

Si l'application de ces principes est contestée, les organisations syndicales d'employeurs et de salariés s'emploieront à rechercher une solution, notamment par les voies et moyens prévus par le présent accord, sans que cette intervention puisse faire obstacle au droit des parties de recourir aux tribunaux.

2. Sections syndicales

En vigueur étendu

Modifié par avenant du 14 juin 1995 art. 3, en vigueur au jour de la publication de l'arrêté d'extension, BO conventions collectives 95-31, étendu par arrêté du 15 février 1996 JORF 27 février 1996.

Les organisations syndicales représentatives, au sens de l'article L. 133-2, peuvent constituer, au sein des entreprises ou établissements de travail temporaire, une section syndicale, conformément aux dispositions de l'article L. 412-6 du code du travail.

Les organisations syndicales nationalement représentatives sont de plein droit représentatives au plan de l'entreprise ou de l'établissement.

2.1. Information syndicale

L'article L. 412-8 du code du travail définit les modalités de l'information syndicale dans l'entreprise et prévoit dans son dernier alinéa que, dans les entreprises de travail temporaire, les communications syndicales, portées sur le panneau d'affichage, doivent être remises aux salariés temporaires en mission ou adressées par voie postale, aux frais de l'entreprise de travail temporaire, au moins une fois par mois.

Les modalités de mise en oeuvre de ce texte sont déterminées dans l'entreprise ou l'établissement par voie d'accord, étant précisé que :

- lorsque les communications syndicales sont adressées par voie postale, un tel accord devrait porter notamment sur la date des envois et leurs modalités de confection, le format et le nombre de feuillets, ainsi que les responsabilités prises par chacune des parties dans cette forme de diffusion ;
- lorsque les communications syndicales sont remises aux salariés temporaires en mission, l'accord devrait déterminer la forme que peut prendre cette remise, les dispositions à prendre à l'égard des salariés qui ne pourraient être atteints par cette remise, ainsi que les responsabilités de chacune des parties dans ce processus de diffusion. D'autre part, dans le cadre de la négociation d'entreprise et à la demande des organisations syndicales signataires de l'accord d'entreprise, l'employeur informe les salariés du contenu de l'accord conclu, par une note de présentation signée par chacune des organisations syndicales signataires ;
- l'accord fixant les modalités de diffusion des communications syndicales peut enfin prévoir comment peuvent être conjugués les deux modes de diffusion prévus par l'article L. 412-8, compte tenu des conditions propres à chacune des entreprises ou établissements. Cette diffusion s'effectue au moyen d'un présentoir agréé par la CPPN-TT, régulièrement approvisionné, placé de façon visible dans les locaux de passage et d'accueil des intérimaires dans les conditions définies dans l'avenant du 20 septembre 1988 ;
- en outre, la CPPN-TT établira un document de présentation des accords conclus au niveau de la branche qui sera diffusé aux employeurs et mis à disposition des salariés intérimaires.

A défaut d'accord sur les modalités de la diffusion des communications syndicales, l'employeur informera par écrit les organisations syndicales concernées des mesures qu'il entend mettre en oeuvre pour que les salariés temporaires aient en main ces communications, sans préjudice des voies de recours ouvertes aux organisations syndicales.

Les parties signataires considèrent que la mise à disposition de l'information syndicale dans des présentoirs, agréés par la CNPPN-TT, installés dans les agences, constitue l'une des modalités de la remise au salarié de l'information syndicale prévue à l'article L. 412-8 du code du travail. A cet effet, elles demanderont une modification de l'article L. 412-8 clarifiant la possibilité de recourir à ces présentoirs et proposent de compléter le dernier alinéa de cet article par les dispositions suivantes : la mise à disposition de l'information syndicale dans des présentoirs installés dans les agences constitue l'une des modalités de la remise au salarié de l'information syndicale prévue au présent alinéa (1).

Il est convenu, en outre, que :

- lorsqu'il existe une section syndicale dans l'entreprise ou l'établissement et afin que les modalités d'exercice du droit syndical, et en particulier celles concernant l'information syndicale ainsi que l'existence de la commission paritaire professionnelle prévue au présent accord, soient portées à la connaissance de tout salarié temporaire, chacun d'eux reçoit, à l'occasion de sa première mission postérieure à la date d'effet du présent accord et au moins une fois par année civile, une note d'information précisant lesdites modalités d'exercice du droit syndical.

Cette note est remplie par chaque organisation syndicale représentée dans l'entreprise, selon un formulaire établi paritairement au niveau de la profession, qui comporte limitativement les informations suivantes :

- permanences syndicales ;
- mention s'il y a lieu des délégués syndicaux ;
- modalités de diffusion des communications syndicales ;
- réunions syndicales ;
- existence des commissions paritaires professionnelles et coordonnées des organisations qui les composent ;
- en l'absence de section syndicale dans l'entreprise ou l'établissement, l'employeur diffusera aux salariés temporaires, à l'occasion de leur première mission et au moins une fois par année civile, un document établi par la commission paritaire dans le ressort duquel se trouve l'entreprise ou l'établissement, selon un cadre défini par la commission nationale, comportant les informations suivantes :
- liste des accords collectifs professionnels dont, conformément aux dispositions de l'article L. 135-7 du code du travail, l'entreprise doit tenir un exemplaire à la disposition des salariés ;
- moyens de saisine de la commission paritaire professionnelle compétente et coordonnées des organisations qui la composent.

La commission paritaire professionnelle nationale visée à l'article 5 du présent accord rappellera chaque année aux employeurs leurs obligations relatives à la diffusion de la note d'information dans les entreprises ou établissements où existe une section syndicale ou à la diffusion de la note d'information dans les entreprises où n'existe pas de section syndicale.

2.2. Locaux syndicaux et lieux de réunion

L'entreprise ou l'établissement qui serait dans l'impossibilité de mettre à la disposition des sections syndicales les locaux visés aux articles L. 412-9 et L. 412-10 du code du travail, détermine, avec les délégués syndicaux ou, à défaut, avec l'un des membres des sections syndicales, dûment mandaté par son organisation, les modalités permettant, en tant que de besoin, de remédier à cette difficulté, notamment par la mise à disposition d'un local extérieur ou le remboursement des frais supportés par l'organisation syndicale pour cet objet, dans les conditions précisées avec le chef d'entreprise ou d'établissement.

(1) Alinéa exclu de l'extension (arrêté du 15 février 1996, art. 1^{er}).

3. Délégués syndicaux

En vigueur étendu

La loi du 28 octobre 1982, modifiant les dispositions relatives aux institutions représentatives du personnel, ainsi que l'ordonnance du 5 février 1982, relative au travail temporaire, ont déterminé les conditions de désignation des délégués syndicaux, leur nombre en fonction de l'effectif de l'entreprise ou de l'établissement, ainsi que le montant des crédits d'heures dont ils disposent pour l'exercice de leur mandat.

En revanche, et lorsqu'il s'agit de salariés temporaires, la législation n'a pas réglé tous les problèmes d'application que pose la situation particulière résultant pour les délégués syndicaux, d'une part, du caractère intermittent des liens contractuels établis avec l'entreprise de travail temporaire, d'autre part, des contraintes spécifiques intervenant dans la détermination de l'offre de travail et les conditions d'exécution de celui-ci, du fait de l'existence d'un tiers, l'entreprise utilisatrice.

Les parties contractantes conviennent en conséquence des mesures suivantes :

3.1. Heures de délégation

Conformément aux dispositions et selon les modalités prévues à l'article L. 412-20 du code du travail, chaque délégué syndical bénéficie d'un crédit d'heures de délégation pour l'exercice de sa fonction syndicale dans l'entreprise de travail temporaire, fonction qui, dans cette limite, ne peut occasionner pour lui de perte de salaire.

Tenant compte, d'une part de la brièveté de la plupart des missions de travail temporaire et, d'autre part, du fait qu'un délégué syndical en mission exécute son travail dans une entreprise utilisatrice dans laquelle il n'est pas mandaté comme tel et afin de limiter les répercussions que son absence pourrait avoir sur le bon déroulement de sa mission, les parties contractantes conviennent des modalités ci-dessous :

a) Quelle que soit la durée de la (ou des) mission(s) accomplie(s) au cours d'un mois civil, il est convenu que toute période de travail intervenant au cours de ce mois ouvre droit, pour les délégués syndicaux, salariés temporaires, à l'intégralité du crédit d'heures mensuel visé à l'article L. 412-20 du code du travail ;

b) Un délégué syndical en mission, qui entend utiliser des heures de délégation pendant les heures de travail, informe l'entreprise de travail temporaire, afin de lui permettre de prendre les dispositions nécessaires vis-à-vis de l'entreprise utilisatrice, de son intention de s'absenter de son poste de travail et de la durée de cette absence. Sauf cas d'urgence (1), l'information de l'employeur doit être effectuée 3 jours avant la prise effective des heures de délégation. Pour assurer le bon déroulement de la mission et prévenir des risques de difficultés dans les propositions de missions, il est souhaitable que les heures de délégation soient prises en

dehors de l'exécution de la mission.

c) Les heures prises en dehors du temps de travail sont réputées utilisées conformément à leur objet. Elles sont payées sur bordereau établi par le délégué et rémunérées, en tout état de cause, comme des heures supplémentaires majorées au taux de 25 % et rattachées au contrat en cours ou au dernier contrat. L'employeur recherchera toute disposition en matière d'organisation du travail pour éviter au délégué syndical, salarié permanent, de connaître une surcharge de travail excessive liée à ses absences pour l'exercice de son mandat.

Lorsque le délégué syndical est un salarié permanent et qu'il est amené, compte tenu des conditions particulières d'activité des entreprises de travail temporaire et notamment de la mobilité du personnel salarié temporaire, à prendre ses heures de délégation en dehors de l'horaire de travail de l'entreprise ou de l'établissement, les crédits d'heures de délégation, utilisées en dehors des heures de travail, sont majorées en temps de 20 %, ces heures étant payées comme temps de travail au taux normal ou récupérées à l'identique sur les heures de travail, en accord avec le chef d'entreprise.

3.2. Protection du mandat

Dans le travail temporaire, profession caractérisée par l'intermittence des liens contractuels ainsi que par le fait que l'entreprise ne peut fournir du travail que dans la limite des demandes qui lui sont faites par les entreprises utilisatrices, le souci de la protection du mandat de délégué syndical d'un salarié temporaire doit conduire à :

- d'une part, garantir au titulaire du mandat que sa qualité de délégué syndical n'engendre pas, dans les propositions de mission qui lui sont faites, de discrimination ;
- d'autre part, faire en sorte que les périodes comprises entre 2 missions ne fassent pas échec à l'exercice du mandat ;
- enfin, préciser la situation d'un délégué syndical qui a pris provisoirement une mission dans une autre entreprise de travail temporaire.

A ces fins, les parties contractantes conviennent des dispositions suivantes :

3.2.1. Mise en oeuvre de la garantie de non-discrimination

Un délégué syndical ne doit pas subir, du fait de son mandat, de discrimination dans les propositions de mission qui lui sont faites par l'entreprise ou l'établissement de travail temporaire où il a été désigné.

En cas de contestation sur l'observation de ce principe et compte tenu qu'une entreprise de travail temporaire n'est pas en mesure de garantir l'emploi, l'absence de discrimination s'apprécie par rapport à l'activité du salarié avant sa désignation, considérée comme " activité de référence " :

- l'"activité de référence" est définie, d'une part, par un " taux d'activité " apprécié en totalisant les missions effectuées par le salarié au cours de la période de 18 mois précédant sa désignation, telle que visée à l'article L. 412-14 du code du travail, d'autre part, par les qualifications dans lesquelles le salarié a été détaché et par le périmètre à l'intérieur duquel il a effectué ses missions au cours de cette période, enfin par la répartition dans le temps des missions durant cette même période ;

- l'activité du salarié, depuis qu'il a été désigné comme délégué, s'apprécie globalement en tenant compte des missions qu'il a effectuées dans sa qualification ou les qualifications les plus voisines et dans un périmètre de détachement habituel ainsi que des missions auxquelles il n'a pas donné suite, qu'il a refusées ou abandonnées après période d'essai sans motif légitime, enfin de la répartition dans le temps des missions depuis sa désignation ;

- au cas où, postérieurement à sa désignation, le délégué syndical constaterait une détérioration significative de son activité par rapport à " l'activité de référence ", l'une et l'autre étant définies comme ci-dessus, le chef d'entreprise ou d'établissement communiquera par écrit au délégué, sur sa demande, les éléments d'information, notamment l'évolution de l'activité de l'entreprise ou de l'établissement constatée entre-temps, justifiant que cette détérioration ne résulte pas d'une discrimination ;

- s'il y a désaccord, l'une ou l'autre des parties a la faculté de soumettre ce différend à la commission compétente prévue au présent accord qui devra se réunir dans les plus brefs délais et au plus tard dans un délai maximum d'un mois à compter de sa saisine, sans préjudice des voies de recours contentieux définies par les textes.

Pour la mise en oeuvre de ces dispositions, le délégué syndical est considéré, au terme d'une mission, comme sollicitant une nouvelle mission et se tient prêt à accepter une mission proposée par l'entreprise de travail temporaire, sauf s'il a informé par écrit celle-ci qu'il entend bénéficier d'une suspension provisoire des propositions de mission.

Lorsque, sans motif légitime, un délégué syndical n'a pas donné suite ou a abandonné - après une période d'essai - sa mission ou a refusé successivement 3 propositions de mission répondant aux critères ci-dessus, il est réputé renoncer au bénéfice des dispositions du présent article.

3.2.2. Périodes comprises entre deux missions

Malgré la cessation du contrat de travail et sous réserve des périodes de suspension prévues ci-dessus et des dispositions relatives à l'extinction du mandat de délégué syndical, les périodes comprises entre deux missions n'interrompent pas l'exercice du mandat.

Lorsque le délégué n'a effectué aucune mission au cours d'un mois civil, il garde néanmoins le bénéfice de son crédit d'heures mensuel. Ces heures, réputées utilisées conformément à leur objet, sont payées sur bordereau et rémunérées au taux normal du salaire horaire du dernier contrat de mission auquel elles sont réputées rattachées.

Les périodes de suspension visées à l'avant-dernier alinéa du paragraphe 3.2.1 n'engendrent pas de crédit d'heures de délégation.

3.2.3. Périodes de travail effectuées dans une autre entreprise de travail temporaire

Dans le cas où un délégué syndical accepte une ou plusieurs missions dans une ou plusieurs autres entreprises de travail temporaire sur une période n'excédant pas une durée totale de 3 mois appréciée sur une période de 12 mois consécutifs, l'organisation syndicale, qui l'a désigné et qui ne l'a pas remplacé entre-temps, est dispensée d'avoir à notifier à nouveau la désignation du délégué, qui retrouve son mandat lorsqu'il se remet à la disposition de l'entreprise.

Le bénéfice de cette disposition est subordonné à la demande initiale écrite par le salarié d'une suspension des propositions de mission pendant cette période, ainsi qu'à une notification écrite lorsqu'il se remet à la disposition de l'entreprise.

3.2.4. Formation économique, sociale et syndicale

L'article L. 451-1 du code du travail ouvre droit pour l'ensemble des salariés à participer à des stages ou sessions de formation économique et sociale ou de formation syndicale.

Une réflexion paritaire sera menée ultérieurement concernant les modalités d'utilisation des 0,08 % prévus à l'article L. 451-1 du code du travail en faveur de la formation économique, sociale et syndicale.

3.2.5. Formation spécifique des délégués syndicaux

(remplacé par l'accord du 19 novembre 2021 relatif au renforcement du paritarisme et du dialogue social)

3.2.6. Déroulement de carrière

Une responsabilité syndicale ne doit pas avoir pour effet de compromettre le déroulement de carrière des intéressés.

Ainsi, le mandat exercé par un intérimaire ne doit pas constituer un frein à l'obtention de missions en rapport avec sa qualification professionnelle ou d'accès à la formation professionnelle continue.

Chaque délégué syndical aura la possibilité, au cours d'un entretien individuel annuel, de discuter des difficultés rencontrées à cet égard.

Tout délégué syndical peut bénéficier, à sa demande ou à celle de l'employeur, d'une formation lui permettant, si nécessaire, de mettre à jour ses capacités professionnelles. Ces formations peuvent être éligibles au capital de temps de formation ou au CIF si l'intéressé remplit les conditions requises.

3.2.7. Déplacements des délégués syndicaux

Les temps de trajet des délégués syndicaux pour se rendre aux réunions initiées par l'employeur ne doivent pas entraîner de perte de rémunération.

Les frais des déplacements sont à la charge de l'employeur selon les modalités définies dans l'entreprise pour les réunions initiées par lui et en particulier à l'occasion des réunions de négociation d'entreprise issues d'une obligation légale ou conventionnelle.

3.2.8. Extinction du mandat

Le mandat prend fin par décision de l'organisation syndicale qui a désigné le délégué ou à l'initiative de celui-ci.

Le délégué syndical est présumé ne plus vouloir conclure de nouveau contrat de travail temporaire avec l'entreprise et, par voie de conséquence, vouloir renoncer à son mandat dès lors qu'il n'a, de son fait, effectué aucune mission au cours d'une période de 6 mois, sous réserve des périodes de suspension visées à l'avant-dernier alinéa du paragraphe 3.2.1.

Ces dispositions s'entendent sans préjudice de l'application de l'article L. 412-18 du code du travail.

(1) La CPPN-TT sera invitée à définir la notion d'urgence.

4. Difficultés d'application et conflits

[En vigueur étendu](#)

Les difficultés soulevées par l'application des dispositions ci-dessus et plus généralement du livre IV du code du travail, relatif au droit syndical, pourront être soumises à la commission paritaire professionnelle prévue au paragraphe 5 du présent accord qui pourra également être saisie à l'occasion des conflits individuels ou collectifs qui pourraient en résulter.

5. Commissions paritaires professionnelles

[En vigueur étendu](#)

Modifié par avenant du 14 juin 1995 art. 9, en vigueur au jour de la publication de l'arrêté d'extension, BO conventions collectives 95-31, étendu par arrêté du 15 février 1996 JORF 27 février 1996.

Les caractéristiques de la profession du travail temporaire - dispersion des lieux de travail, mobilité et rotation du personnel temporaire - militent en faveur de la création de structures paritaires de concertation, capables d'appréhender au niveau approprié la solution de difficultés individuelles ou collectives et d'assurer également une plus grande continuité de l'expression syndicale dans la profession.

A ces fins, les parties contractantes conviennent d'instituer une commission paritaire nationale professionnelle et des commissions paritaires professionnelles régionales ou locales, qui seront mises en place progressivement, à l'initiative et sous l'autorité de la commission nationale, en fonction de l'expérience et des besoins qui se feront jour.

L'importance de la politique conventionnelle de la profession et le nécessaire suivi de la mise en oeuvre des accords nationaux dans les différentes instances de la branche du travail temporaire invitent à disposer d'une instance de suivi et d'observation de la politique conventionnelle de la branche.

Les attributions et les modalités de fonctionnement de ce dispositif sont précisées en annexe au présent accord.

.....

Le deuxième alinéa de l'article 3 g de l'annexe est remplacé par la phrase suivante : " En outre, la commission paritaire professionnelle nationale assure aux organisations signataires d'employeurs et de salariés une indemnité forfaitaire annuelle leur permettant d'assurer la mission de suivi des accords de branche tel que prévu au paragraphe II de l'article 5 de l'accord du 8 novembre 1984 modifié. "

Le troisième alinéa de l'article 3 g de l'annexe est remplacé par les dispositions suivantes : " h Contribution des entreprises. - Pour permettre à la commission d'assurer ses fonctions, chaque entreprise de travail temporaire alloue à la commission nationale une contribution déterminée dans les conditions suivantes : " (le reste sans changement).

6. Procédure de révision

En vigueur étendu

Le présent accord peut être révisé par avenant conclu par les organisations professionnelles contractantes.

Une demande de révision du présent accord peut être effectuée par l'une quelconque des parties contractantes.

La demande de révision devra être portée, par lettre recommandée avec avis de réception, à la connaissance des parties contractantes.

La partie demandant la révision de l'accord devra accompagner sa lettre de notification d'un nouveau projet d'accord sur les points sujets à révision. Les discussions devront commencer dans les trois mois suivant la lettre de notification.

Le présent accord restera en vigueur jusqu'à l'application du nouvel accord signé à la suite d'une demande de révision.

Aucune demande de révision du présent accord ne pourra être introduite dans le délai d'un an suivant sa date d'entrée en application ni dans les six mois suivant la mise en vigueur de la dernière révision.

7. Date d'application et durée de l'accord

En vigueur étendu

Le présent accord entrera en vigueur au jour de la parution au Journal officiel de l'arrêté ministériel l'étendant à l'ensemble de la profession.

Il est conclu pour une durée indéterminée.

Il pourra être dénoncé dans les conditions prévues à l'article L. 132-8 du code du travail.

8. Champ d'application

En vigueur étendu

Le présent accord est applicable aux entreprises de travail temporaire au sens de l'article L. 124-1 du code du travail et aux entreprises d'intérim d'insertion au sens de l'article L. 322-4-16, 3^e alinéa du code du travail exerçant leur activité sur le territoire métropolitain et dans les départements d'outre-mer.

Textes Attachés

Annexe du 8 novembre 1984 relative aux attributions et modalités de fonctionnement des commissions paritaires professionnelles

1. Commission paritaire nationale professionnelle

En vigueur étendu

a) Attributions

La commission nationale a compétence dans les domaines suivants :

1.1. Application des textes législatifs, réglementaires ou conventionnels intéressant le travail temporaire.

Sur ce point, la commission nationale professionnelle exerce les attributions de la commission technique paritaire d'interprétation créée par l'accord du 16 novembre 1982 modifié.

1.2. Différends d'ordre collectif ou individuel, nés de l'application de ces textes, lorsqu'ils n'ont pas trouvé de solution dans l'entreprise et en l'absence de commission régionale ou locale notamment, en ce qui concerne, le cas échéant, la diminution de l'activité des délégués syndicaux intérimaires par rapport à leur activité de référence.

Lorsqu'il s'agit d'un différend individuel ne portant pas sur l'exercice du droit syndical, la commission a compétence pour en délibérer si les deux parties ont été d'accord pour le lui soumettre.

1.3. Information des employeurs et des salariés sur les accords conclus au niveau de la branche.

1.4. Observation et suivi de la politique conventionnelle de la branche.

1.5. Création de commissions régionales ou locales.

La mise en oeuvre des attributions 1.3 et 1.4 est déléguée à l'observatoire paritaire de la branche du travail temporaire.

b) Composition

La commission nationale est composée :

- pour le collège des salariés, par deux représentants de chacune des organisations syndicales représentatives au plan national, signataires du présent accord ;

- pour le collège des employeurs, par un nombre égal de représentants désignés par les organisations professionnelles d'employeurs représentatives au plan national, signataires du présent accord.

Les membres seront nommés par chacune des organisations syndicales d'employeurs ou de salariés, au plus tard dans les 3 mois suivant la date d'entrée en vigueur du présent accord.

Les membres du collège salariés pourront être choisis parmi les salariés permanents ayant une ancienneté d'au moins 1 an dans l'entreprise de travail temporaire ou parmi les travailleurs temporaires présentant une ancienneté d'au moins 1 600 heures de travail ou équivalentes dans la profession, sur une période de 24 mois précédant leur nomination en qualité de membre de la commission.

Dans les entreprises où auront été désignés des délégués syndicaux, les organisations syndicales s'efforceront de choisir parmi ces derniers leurs représentants à la commission.

Les organisations syndicales pourront également choisir leurs représentants à la commission parmi leurs responsables en fonction de la connaissance qu'ont ces derniers de la profession du travail temporaire.

2. Commissions régionales ou locales

En vigueur étendu

Au terme d'une période d'expérimentation qui ne saurait excéder 15 mois et au vu du bilan qui sera établi de son action, la commission nationale procédera à la création de commissions régionales ou locales, permanentes ou temporaires, en fonction de la concentration géographique des entreprises de travail temporaire ou de l'émergence locale de problèmes particuliers.

Lorsqu'une commission régionale ou locale est créée, elle exerce dans son champ de compétence géographique les attributions prévues au paragraphe a, 1.2, ci-dessus, à la place de la commission nationale.

La commission nationale, qui assure en la matière un rôle pilote, peut, d'autre part, mandater une commission régionale ou locale pour l'étude ou la résolution de problèmes d'application des textes législatifs, réglementaires ou conventionnels ayant une incidence particulière au plan régional ou local ou de questions intéressant la profession à ce niveau, telles que l'évolution du marché de l'emploi ou les orientations prioritaires en matière de formation professionnelle.

3. Fonctionnement des commissions

En vigueur étendu

a) Actes de la commission nationale

En matière d'application des textes législatifs, réglementaires ou conventionnels, l'activité de la commission se traduit par les actes définis par l'accord du 16 novembre 1982 modifié ci-joint.

Lorsqu'elle est appelée à se prononcer sur un différend d'ordre individuel ou collectif, la commission nationale formule une proposition émise à la majorité par collège des membres présents ou représentés.

En l'absence de majorité dans les conditions définies ci-dessus ou en cas de carence, un procès-verbal de carence est établi et approuvé dans les mêmes conditions.

Le recours à la commission ne prive pas les parties des voies de recours judiciaires.

La création d'une commission régionale ou locale fait l'objet d'un accord conclu à la majorité par collège des membres présents ou représentés.

Cet accord détermine les attributions, le champ de compétence et les modalités de fonctionnement de la commission régionale ou locale.

b) Saisine

La commission nationale est saisie, par l'une ou l'autre des organisations signataires, des questions relevant de l'interprétation ou de l'application des textes, qui doivent être adressées au secrétariat de la commission.

S'agissant d'un différend d'ordre individuel ou collectif - sous la réserve prévue, en ce qui concerne les différends d'ordre individuel au paragraphe 1, a - la demande est introduite par l'une ou l'autre des parties au conflit. Cette demande, adressée par lettre recommandée au secrétariat de la commission, doit exposer succinctement la nature du différend constaté.

Le secrétariat de la commission est assuré par l'une ou l'autre des organisations patronales signataires.

c) Réunions

La commission nationale se réunit en séance ordinaire une fois tous les deux mois pour statuer sur les problèmes d'interprétation ou d'application des textes qui lui ont été soumis et au plus tard dans le délai de trente jours suivant la saisine en matière de conflit individuel ou collectif. Elle est convoquée en séance extraordinaire dans le plus bref délai possible si elle est saisie à l'occasion d'un conflit collectif présentant un caractère de gravité ou d'urgence.

La présidence de la commission est exercée à tour de rôle par un représentant des employeurs et par un représentant des salariés dans les conditions prévues au règlement intérieur qui sera établi dès la première réunion de la commission.

d) Information et publicité

Les accords conclus par la commission nationale sur les questions d'interprétation et d'application des textes font l'objet de la procédure de dépôt et de publicité prévue par le code du travail.

La commission nationale pourra établir un bilan annuel de son activité qui fera l'objet, si les parties en conviennent, d'une diffusion aux salariés des entreprises de travail temporaire par l'intermédiaire de ces dernières, conformément aux dispositions arrêtées dans l'entreprise pour l'information syndicale.

Les commissions régionales ou locales établissent annuellement un rapport d'activité à l'intention de la commission nationale. Celle-ci détermine également les modalités d'information des salariés des entreprises de travail temporaire sur l'activité de ces commissions.

e) Exercice du mandat

Sur justification de leur participation effective aux réunions, les membres des commissions, salariés permanents et temporaires des entreprises de travail temporaire, bénéficient d'autorisations d'absences pour participer aux travaux des commissions. Sauf circonstances exceptionnelles, ces autorisations doivent être demandées quinze jours au moins avant la date de la réunion.

Le temps de présence aux réunions des commissions est rémunéré comme temps de travail par l'entreprise avec laquelle le membre d'une commission est lié par un contrat de travail ou à défaut par l'entreprise avec laquelle a été conclu le contrat de mission précédent.

Les frais de déplacement engagés pour leur participation aux réunions sont remboursés aux membres des commissions sur la base des dispositions prises en cette matière pour le fonctionnement de la commission mixte et payés dans les mêmes conditions que précisées ci-dessus.

f) Protection des membres des commissions

Afin de tenir compte de la spécificité des conditions de travail des salariés temporaires, il est admis, pour ceux d'entre eux qui ne seraient pas délégués syndicaux d'entreprise ou d'établissement, pendant la durée de leur mandat auprès de la commission, de mesures de protection semblables à celles prévues au paragraphe 3.2.1 de l'accord.

Etant donné, toutefois, qu'un membre de commission, salarié temporaire, qui n'est pas délégué syndical, n'est pas, comme ce dernier, attaché par son mandat à une entreprise ou un établissement déterminé, il est convenu que ces mesures s'appliqueront dans les entreprises ou établissements où il a effectué une ou plusieurs

missions pendant une durée cumulée au moins égale à 1 mois au cours des 24 mois précédant sa nomination, retenus comme période de référence au sens du paragraphe 3.2.1 de l'accord.

Ce régime particulier de protection ne se cumule pas avec celui dont les membres de commissions pourraient bénéficier au titre d'un mandat de délégué syndical d'entreprise ou d'établissement.

Pour la mise en oeuvre de ces dispositions :

- l'organisation syndicale notifie, par lettre recommandée avec accusé de réception, la nomination du membre de la commission aux entreprises dans lesquelles il satisfait à cette condition d'ancienneté ;

- chaque fois qu'il souhaite faire l'objet de propositions de mission, le salarié temporaire membre d'une commission en informe par écrit les entreprises dans lesquelles il souhaite bénéficier de ces mesures de protection. Dès lors qu'il a accepté une mission dans l'une de ces entreprises, il demande par écrit la suspension des propositions de la part de celles dans lesquelles il s'est porté candidat.

La commission nationale examinera les difficultés d'application éventuelles de ces dispositions.

En cas de détérioration significative de l'activité d'un membre de la commission, salarié temporaire, par rapport à son activité de référence, l'intéressé pourra saisir, par l'intermédiaire de son organisation syndicale, la commission nationale qui examinera les éléments d'appréciation qui lui seront fournis. Après examen de ces éléments et au cas où cette détérioration serait confirmée, les organisations d'employeurs devront mettre en oeuvre tous moyens appropriés dont elles peuvent disposer pour remédier à cette détérioration par des propositions de mission.

Compte tenu du caractère original de ces mesures, une évaluation de l'application du système de protection des salariés temporaires, membres de commission, qui ne sont pas délégués syndicaux, pourra être effectuée à l'issue d'une période de 3 ans suivant l'entrée en vigueur du présent accord.

g) Frais engagés pour le fonctionnement des commissions

Paragraphe supprimé par l'accord du 11 juin 2021, article 12 (BOCC 2021-28).

h) Contribution des entreprises

Paragraphe supprimé par l'accord du 11 juin 2021, article 12 (BOCC 2021-28).

Accord du 16 novembre 1982 relatif à l'indemnisation des délégués des syndicats de salariés à l'occasion des réunions de la commission mixte

PROMATT ;

UNETT.

CFDT ;

CFTC ;

CGT ;

CGT-FO ;

CFE-CGC.

Nombre de délégués

Article 1er

En vigueur étendu

Modifié par accord national du 8 novembre 1984 en vigueur le 15 août 1985, étendu par arrêté du 6 août 1985 JORF 15 août 1985.

Le nombre de délégués, convoqués à la commission mixte, pouvant être indemnisés, est de 2 délégués au maximum par délégation, le nombre pouvant être porté à 3 par délégation, dans la limite de 12 délégués indemnisés au total.

Compensation de perte de salaire

Article 2

En vigueur étendu

Modifié par accord national du 8 novembre 1984 en vigueur le 15 août 1985, étendu par arrêté du 6 août 1985 JORF 15 août 1985.

2.1. La participation d'un délégué salarié d'une entreprise aux séances de travail de la commission mixte ne devra causer aucune perte de salaire pour l'intéressé. La rémunération est maintenue par l'employeur, qui peut se faire rembourser à due concurrence par l'organisation professionnelle d'employeurs, partie à la négociation.

2.2. Au cas où cette formule présenterait des difficultés d'application, les organisations d'employeurs s'engagent à trouver les voies et moyens pour aboutir à un résultat identique, avec le concours de l'organisation syndicale de salariés concernée.

2.3. Les autorisations d'absence correspondantes, variables selon l'éloignement du domicile ou du lieu de travail, seront accordées sous réserve d'être demandées à l'entreprise de travail temporaire huit jours avant la date de réunion.

Frais de déplacement

Article 3

En vigueur non étendu

3.1. Transports

3.1.1. Trajet domicile - gare - lieu de réunion

Trajet domicile - gare :

Dans le cas où le délégué justifie que son domicile n'est desservi par aucun transport en commun, sont remboursés sur présentation de l'original détaillé du justificatif précisant les lieux et horaires de prise en charge et de dépôt, les trajets en taxi allant du domicile du délégué à la gare de départ correspondant au trajet « aller » du déplacement dont le remboursement est demandé.

Ceci est également le cas pour les trajets en taxi allant de la gare au domicile du délégué à l'issue du trajet « retour » de ce même déplacement.

Ces remboursements sont limités à 30 € par trajet, soit 60 € au total.

Dans le cas où le délégué justifie que son domicile est trop éloigné de la gare pour s'y rendre en transport en commun ou en taxi, peuvent lui être également remboursés les frais kilométriques qu'il aura pris en charge pour se rendre et revenir de la gare.

Ces frais seront remboursés dans la limite de 300 kilomètres « aller-retour », conformément au barème fiscal en vigueur plafonné à 5 chevaux et sur présentation d'une attestation sur l'honneur que le délégué a bien utilisé son véhicule, à ses frais, pour se rendre à la réunion concernée. Le kilométrage domicile-gare est calculé sur la base de l'itinéraire le plus court proposé par un guide / indicateur routier reconnu (Mappy, Michelin, etc.) et sur présentation d'un document officiel justifiant de la catégorie du véhicule utilisé ainsi que d'une copie du certificat d'assurance en cours.

Les frais de parking entraînés par le stationnement du véhicule du délégué à proximité de la gare correspondante au trajet « aller-retour » en train sont également remboursés, sur présentation d'un justificatif et à concurrence de 60 €.

Les frais de péage supportés par le délégué au cours de ce trajet en voiture lui seront remboursés, sur présentation de justificatifs originaux les attestant.

Le délégué bénéficiant d'une de ces procédures est tenu d'informer le PRISME de toutes modifications concernant sa domiciliation ainsi que des modifications des conditions de desserte offerte par le réseau de transports en commun pour se rendre à la gare la plus proche de son domicile.

Trajet gare - lieu de réunion :

Les frais de transport Paris-Provence sont remboursés aux délégués salariés d'entreprises de travail temporaire ou permanents d'organisations syndicales de salariés, sur présentation des justificatifs communiqués à l'issue de la séance ou au plus tard lors de la séance suivante, sur la base du prix du billet SNCF et RATP, en 2e classe.

3.1.2. Trajet domicile - lieu de réunion

Dans le cas où le délégué utilise son véhicule pour se rendre à la réunion, peuvent lui être également remboursés les frais kilométriques qu'il aura pris en charge pour se rendre et revenir du lieu de la réunion.

Ces frais sont remboursés dans la limite de 300 kilomètres « aller-retour » conformément au barème fiscal en vigueur plafonné à 5 chevaux et sur présentation d'une attestation sur l'honneur que le délégué a bien utilisé son véhicule, à ses frais, pour se rendre à la réunion concernée. Le kilométrage domicile-lieu de réunion est calculé sur la base de l'itinéraire le plus court proposé par un guide / indicateur routier reconnu (Mappy, Michelin, etc.) et sur présentation d'un document officiel justifiant de la catégorie du véhicule utilisé ainsi que d'une copie du certificat d'assurance en cours.

Les frais de parking entraînés par le stationnement du véhicule du délégué à proximité du lieu de réunion sont également remboursés, sur présentation d'un justificatif et à concurrence de 60 €.

Les frais de péage supportés par le délégué au cours de ce trajet en voiture lui seront remboursés, sur présentation de justificatifs originaux les attestant.

Le délégué bénéficiant d'une de ces procédures est tenu d'informer le PRISME de toutes modifications concernant sa domiciliation ainsi que des modifications des conditions de desserte offerte par le réseau de transports en commun pour se rendre à la gare la plus proche de son domicile.

3.2. Nourriture et hébergement

Salariés venant de province :

La compensation des frais d'hébergement et de restauration entraînés par une réunion de la commission mixte paritaire, pour les délégués salariés d'entreprises de travail temporaire ou permanents d'organisations syndicales de salariés venant de province, est assurée sur présentation de justificatifs originaux. Ce remboursement est limité à 130 € et correspond à la nuit d'hôtel, au petit déjeuner et à la restauration.

Salariés résidant en Ile-de-France :

La compensation des frais de restauration entraînés par une réunion de la commission mixte paritaire, pour les délégués salariés d'entreprises de travail temporaire ou permanents d'organisations syndicales de salariés résidant en Ile-de-France, est assurée sur présentation de justificatifs originaux. Ce remboursement est limité à 20 € à un repas.

Justification

Article 4

En vigueur étendu

Modifié par accord national du 8 novembre 1984 en vigueur le 15 août 1985, étendu par arrêté du 6 août 1985 JORF 15 août 1985.

Seuls les délégués qui seront physiquement présents aux séances de travail de la commission mixte, et qui auront signé la feuille de présence, pourront bénéficier de ces indemnités.

Chaque organisation syndicale de salariés établira, après chaque séance, un bordereau comportant : nom, prénoms, nom de l'entreprise, lieu de départ de chaque délégué pouvant être rémunéré conformément à l'article 2.

Durée

Article 5

En vigueur étendu

Modifié par accord national du 8 novembre 1984 en vigueur le 15 août 1985, étendu par arrêté du 6 août 1985 JORF 15 août 1985.

Le présent accord est valable à compter du 14 septembre et jusqu'à la fin des travaux de la commission mixte.

Révision

Article 6

En vigueur non étendu

A compter du 1^{er} juillet 2008, les indemnités prévues à l'article 3.2 feront l'objet d'une révision annuelle et seront majorées au 1^{er} juillet de chaque année, d'un pourcentage égal à celui de l'évolution du « minimum garanti » valeur au 1^{er} juillet de chaque année (référence publiée par l'INSEE).

Avenant du 18 décembre 1990 relatif à l'indemnisation des délégués des syndicats de salariés à l'occasion des réunions de la commission mixte

PROMATT ;

UNETT.

CFDT ;

CFTC ;

CFE-CGC ;

CGT-FO ;

CGT.

Révision

En vigueur étendu

Les dispositions de l'accord du 16 novembre 1982 modifié et complété par avenant du 26 janvier 1984 et du 13 mai 1987 s'appliquent aux délégués des syndicats de salariés à l'occasion des réunions de groupes de travail créés par la commission mixte.

Accord du 18 janvier 1984 instituant la commission technique paritaire d'interprétation (1) [annule et remplace l'accord du 16 novembre 1982]

(1) Les dispositions de l'accord du 16 novembre 1982 modifié et complété s'appliquent aux délégués des syndicats de salariés à l'occasion des réunions des groupes de travail créés par la commission mixte. (Accord du 18 décembre 1990, arrêté du 4 juillet 1991, art. 1^{er}).

PROMATT ;

UNETT.

CFDT ;

CFTC ;

CGT ;

CGT-FO ;

CFE-CGC.

En vigueur étendu

A la suite du bilan de l'activité de la commission technique paritaire d'interprétation, établi lors de la réunion du 16 novembre 1983, les organisations signataires sont convenues de réviser l'accord du 16 novembre 1982 instituant ladite commission et ce dans les termes suivants, annulant et remplaçant le texte de l'accord initial.

Article 1er
En vigueur étendu

Les organisations signataires conviennent de constituer une commission technique paritaire d'interprétation de la législation sur le travail temporaire au sens de l'article L. 124-1 et suivants du code du travail et des accords conclus dans le cadre de la commission mixte du travail temporaire.

Cette commission a un caractère transitoire.

Article 2
En vigueur étendu

Le rôle de cette commission consiste à permettre une interprétation commune des textes législatifs, réglementaires et conventionnels relatifs au travail temporaire, dans la limite des responsabilités propres des entreprises de travail temporaire.

Elle aura à connaître des difficultés rencontrées dans la mise en oeuvre des textes en ce qui concerne l'interprétation générale des règles posées par ceux-ci.

Article 3
En vigueur étendu

La commission aura une action effective :

- par la conclusion " d'accords d'interprétation " de portée générale lorsque l'interprétation des textes sera commune à l'ensemble des organisations représentées ;
- par l'émission d'avis lorsque l'interprétation paritaire des textes ne sera pas commune à l'ensemble des organisations représentées dans chaque collège ;
- par la soumission à la commission mixte paritaire nationale de certains problèmes en vue d'aboutir à la conclusion d'accords collectifs ;
- par la conclusion d'engagement des organisations professionnelles d'employeurs d'adresser des recommandations particulières à leurs adhérents.

Article 4
En vigueur étendu

La commission est composée paritairement, sur la base de 2 délégués par organisation syndicale de salariés.

Elle se réunit tous les 2 mois, sauf réunions extraordinaires. Elle établit l'ordre du jour des réunions suivantes.

Les remboursements de frais de transport et des pertes de salaires relatifs à la participation de ces 2 délégués aux réunions seront identiques aux modalités définies pour les salariés permanents des organisations syndicales et des salariés d'entreprises par l'accord du 16 novembre 1982 de la commission mixte nationale ou tout accord le remplaçant ou le modifiant.

Article 5
En vigueur étendu

Les accords d'interprétation, avis et engagements sont transmis aux organisations signataires.

Ils sont transmis par les organisations d'employeurs aux entreprises de travail temporaire et, si le contenu le nécessite, aux organisations des entreprises utilisatrices.

Article 6
En vigueur étendu

La commission établit annuellement un bilan de son activité.

Accord professionnel du 4 avril 1990. Etendu par arrêté du 25 avril 1991 JORF 8 mai 1991.

PROMATT ;

UNETT.

CFDT ;

CFTC ;

CGT ;

CGT-FO ;

CFE-CGC.

En vigueur étendu

Aux termes de l'article L. 124-4-2, deuxième alinéa, les salariés des entreprises de travail temporaire en mission ont droit au paiement des jours fériés, indépendamment de leur ancienneté - dès lors que les salariés de l'entreprise utilisatrice en bénéficient et ce, dans les mêmes conditions que les salariés permanents.

I. Les organisations professionnelles d'employeurs et de salariés conviennent que par "jour férié", il y a lieu d'entendre outre les jours fériés légaux, ceux pour lesquels le même caractère est reconnu au plan coutumier ou local, et dans les conditions - à l'exclusion de l'ancienneté - où les salariés permanents en bénéficient dans l'entreprise utilisatrice.

II. La notion d'ancienneté prévue à l'article L. 124-4-2 vise l'éventualité d'une condition d'ancienneté applicable aux salariés permanents de l'entreprise utilisatrice et en aucun cas une ancienneté relative au salarié temporaire dans l'entreprise utilisatrice, ou l'entreprise de travail temporaire.

III. Lorsqu'une mission s'achève normalement la veille d'un jour férié, celui-ci n'est pas dû au salarié temporaire.

Toutefois, lorsque le salarié reprend une autre mission, dans la même entreprise utilisatrice, le lendemain du jour férié, celui-ci est dû au salarié temporaire s'il s'agit, dans les faits, de la continuation de la mission précédente.

Avenant du 20 septembre 1988 à l'accord du 8 novembre 1984 sur le droit syndical

PROMATT ;

UNETT.

CFDT ;

CFTC ;

CGC ;

CGT-FO.

Préambule

En vigueur étendu

L'article 2-1 de l'accord du 8 novembre 1984, étendu par arrêté du 6 août 1985, prévoit que, en l'absence de section syndicale dans l'entreprise ou l'établissement, l'employeur diffuse aux salariés temporaires, à l'occasion de la première mission et au moins une fois par année civile, un document comportant :

- la liste des accords collectifs professionnels dont l'entreprise doit tenir un exemplaire à la disposition des salariés ;
- les moyens de saisine de la commission paritaire professionnelle compétente et les coordonnées des organisations qui la composent.

Le document établi en février 1987 par la commission paritaire professionnelle nationale du travail temporaire (CPPNTT) est actuellement à la disposition des entreprises et disponible au secrétariat de la CPPNTT.

La CPPNTT a été amenée à constater que, en dépit de son caractère obligatoire, cette diffusion ne s'effectuait pas ou s'effectuait mal.

Au vu des problèmes matériels posés par cette diffusion, les parties au présent avenant sont convenues, sans vouloir réviser l'accord de référence, de considérer le dispositif suivant comme étant de nature à constituer l'un des moyens d'assurer la bonne application de l'alinéa concerné.

Article 1er

En vigueur étendu

Les parties signataires du présent avenant sont convenues de réaliser pendant une durée de 1 an une expérience d'homogénéisation des règles de diffusion dans les entreprises dépourvues de présence syndicale.

La diffusion du document s'effectue exclusivement au moyen du présentoir agréé par la CPPNTT.

Celui-ci est obligatoirement placé de façon visible dans les locaux de passage et d'accueil des intérimaires. Il doit être constamment approvisionné.

Les entreprises ayant plusieurs agences sont invitées à faire connaître au secrétariat de la CPPNTT le nombre de présentoirs nécessaire, afin que chaque agence en soit dotée. L'envoi leur sera effectué sans frais.

En cas de création d'une section syndicale dans l'entreprise ou l'établissement, l'employeur, assujéti à l'obligation de diffuser la note d'information comportant le nom et les coordonnées des délégués syndicaux, est alors dispensé de l'obligation de diffusion du document au moyen du présentoir dans le champ d'application de la désignation.

Article 2

En vigueur étendu

Le présent avenant trouvera application dans les entreprises de travail temporaire le premier jour du mois suivant celui de la publication au Journal officiel de son arrêté d'extension.

Article 3

En vigueur étendu

Le présent avenant s'appliquera pendant une durée de 1 an, à compter de la même date, et cessera de produire ses effets à la survenance de ce terme.

Article 4

En vigueur étendu

Dans les 3 mois précédant la survenance de ce terme, les parties conviennent de procéder à un bilan d'évaluation d'efficacité du système mis en place et, le cas échéant, d'en prolonger l'application.

Indemnisation des délégués des syndicats de salariés à l'occasion des réunions de la commission mixte. Accord du 20 avril 1993

PROMATT ;

UNETT.

CFDT ;

CFTC ;

CGT-FO ;

CFE-CGC-FNECS.

En vigueur étendu

En l'application des articles 3.2 et 6 de l'avenant n° 2 à l'accord du 16 novembre 1982, la compensation des frais de nourriture et d'hébergement pour les délégués salariés d'entreprise de travail temporaire ou permanents d'organisation syndicale de salariés, venant de province, est assurée par le versement d'une indemnité journalière globale et forfaitaire de 304 F à compter du 1er janvier 1993.

Pour les délégués salariés bénéficiant d'un équipement collectif de restauration au sein de leur entreprise, et pour qui il n'est pas envisageable d'utiliser cet équipement, en raison de la durée de certaines réunions paritaires, une compensation pour frais de repas est assurée, sur justificatifs, par le versement d'une indemnité au plus égale à 72 F à compter du 1er janvier 1993.

Accord d'interprétation du 15 janvier 1997 relatif à l'article 3.2.7 de l'accord du 8 novembre 1984 complété par l'avenant du 14 juin 1995 sur le droit syndical

PROMATT ;

UNETT.

CFDT ;

FECTAM CFTC ;

FNECS CFE-CGC ;

CGT-FO.

En vigueur non étendu

Préambule

Les parties signataires du présent accord conviennent des dispositions suivantes concernant la prise en charge des frais de déplacement des délégués syndicaux salariés des entreprises de travail temporaire à l'occasion des réunions de négociations d'entreprise issues d'une obligation légale ou conventionnelle.

Article 1er

En vigueur non étendu

Le montant des frais de déplacement visés à l'article 3.2.7 de l'accord du 8 novembre 1984 complété par l'avenant du 14 juin 1995 est arrêté par l'employeur.

Article 2

En vigueur non étendu

Si aucun barème de remboursement n'existe dans l'entreprise, l'employeur doit le définir.

Article 3

En vigueur non étendu

La négociation d'un accord pré-électoral entre dans le cadre des obligations légales ou conventionnelles visées à l'article 3.2.7.

Article 4

En vigueur non étendu

Les modalités de remboursement des frais de déplacement sont effectuées conformément aux règles en vigueur dans l'entreprise, que ces règles soient définies par l'employeur ou par accord d'entreprise.

Les parties considèrent que le remboursement des frais devrait s'effectuer dans les 15 jours suivant la remise de justificatifs de frais.

Avis d'interprétation du 18 mars 1998 relatif aux délégués syndicaux salariés permanents d'une ETT

PROMATT ;
UNETT.

FS CFDT ;

FNECS CFE-CGC ;

FECTAM CFTC ;

CGT-FO.

En vigueur non étendu

L'accord du 8 novembre 1984 relatif au droit syndical dans le travail temporaire modifié par l'avenant du 14 juin 1995 comporte des dispositions visant à permettre aux salariés permanents des ETT titulaires d'un mandat syndical de concilier leur activité professionnelle avec l'exercice de leur mandat syndical.

Les signataires du présent accord souhaitent rappeler les dispositions spécifiques concernant ces salariés et les préciser si nécessaire.

Dispositions relatives à l'organisation du travail

Article 1er

En vigueur non étendu

L'employeur doit rechercher toute disposition en matière d'organisation du travail pour éviter au délégué syndical de connaître une surcharge de travail excessive liée à ses absences pour l'exercice de son mandat.

Par surcharge de travail excessive il convient d'entendre un niveau d'activité professionnelle notablement plus élevé, compte tenu des heures de délégation, que sur la période précédant la désignation du salarié en qualité de délégué syndical.

La direction générale et les responsables hiérarchiques concernés s'emploient à adapter, si nécessaire, les postes de travail des intéressés, en concertation avec eux, ainsi que l'organisation de l'équipe à laquelle ils appartiennent.

De leur côté, dans l'utilisation de leur crédit d'heures, les délégués syndicaux s'efforceront de concilier les nécessités de leur emploi avec les impératifs de leur mandat.

Déroulement de carrière

Article 2

En vigueur non étendu

Une responsabilité syndicale ne doit pas avoir pour effet de compromettre le déroulement de carrière des intéressés.

Chaque délégué syndical aura la possibilité, au cours d'un entretien individuel annuel, de discuter des difficultés rencontrées à cet égard.

Tout délégué syndical peut bénéficier à sa demande ou à celle de l'employeur d'une formation lui permettant, si nécessaire, de mettre à jour ses capacités professionnelles. Ces formations peuvent être éligibles au capital de temps de formation (1) ou au CIF si l'intéressé remplit les conditions requises.

En conséquence, il est demandé aux entreprises de faciliter l'accès de leurs permanents délégués syndicaux aux actions de formation financées soit par les FONGECIF, soit par leur plan de formation.

En fin de mandat, pour le délégué syndical qui disposait de plus de 50 % de son temps pour l'exercice de ses mandats, un plan de formation de nature à faciliter sa réadaptation ou réorientation professionnelle lui est proposé si la situation le nécessite. La nature et la durée de la formation sont définies par la direction générale en concertation avec l'intéressé.

(1) Le capital de temps de formation n'est pas applicable dans le travail temporaire à la date de signature du présent accord.

NOTA: (1) Le capital de temps de formation n'est pas applicable dans le travail temporaire à la date de signature du présent accord.

Avenant n° 4 du 6 juillet 2007 à l'accord du 16 novembre 1982 relatif à l'indemnisation des délégués

PRISME.

FS CFDT ;
CGT-FO ;
USI-CGT.

En vigueur non étendu

Les articles 3 et 6 de l'accord du 16 novembre 1982 relatif à l'indemnisation des délégués des syndicats de salariés à l'occasion de la commission mixte ainsi que ses avenants du 26 janvier 1984, du 13 mai 1987 et du 28 novembre 2005 sont modifiés dans les termes suivants :

« Article 3

Frais de déplacement

3.1. Transports

3.1.1. Trajet domicile - gare - lieu de réunion

Trajet domicile - gare :

Dans le cas où le délégué justifie que son domicile n'est desservi par aucun transport en commun, sont remboursés sur présentation de l'original détaillé du justificatif précisant les lieux et horaires de prise en charge et de dépôt, les trajets en taxi allant du domicile du délégué à la gare de départ correspondant au trajet "aller" du déplacement dont le remboursement est demandé.

Ceci est également le cas pour les trajets en taxi allant de la gare au domicile du délégué à l'issue du trajet "retour" de ce même déplacement.

Ces remboursements sont limités à 30 € par trajet, soit 60 € au total.

Dans le cas où le délégué justifie que son domicile est trop éloigné de la gare pour s'y rendre en transport en commun ou en taxi, peuvent lui être également remboursés les frais kilométriques qu'il aura pris en charge pour se rendre et revenir de la gare.

Ces frais seront remboursés dans la limite de 300 kilomètres "aller-retour", conformément au barème fiscal en vigueur plafonné à 5 chevaux et sur présentation d'une attestation sur l'honneur que le délégué a bien utilisé son véhicule, à ses frais, pour se rendre à la réunion concernée. Le kilométrage domicile-gare est calculé sur la base de l'itinéraire le plus court proposé par un guide/indicateur routier reconnu (Mappy, Michelin, etc.) et sur présentation d'un document officiel justifiant de la catégorie du véhicule utilisé ainsi que d'une copie du certificat d'assurance en cours.

Les frais de parking entraînés par le stationnement du véhicule du délégué à proximité de la gare correspondante au trajet "aller-retour" en train sont également remboursés, sur présentation d'un justificatif et à concurrence de 60 €.

Les frais de péage supportés par le délégué au cours de ce trajet en voiture lui seront remboursés, sur présentation de justificatifs originaux les attestant.

Le délégué bénéficiant d'une de ces procédures est tenu d'informer le PRISME de toutes modifications concernant sa domiciliation ainsi que des modifications des conditions de desserte offerte par le réseau de transports en commun pour se rendre à la gare la plus proche de son domicile.

Trajet gare - lieu de réunion :

Les frais de transport Paris-Province sont remboursés aux délégués salariés d'entreprises de travail temporaire ou permanents d'organisations syndicats de salariés, sur présentation des justificatifs communiqués à l'issue de la séance ou au plus tard lors de la séance suivante, sur la base du prix du billet SNCF et RATP, en 2e classe.

3.1.2. Trajet domicile - lieu de réunion

Dans le cas où le délégué utilise son véhicule pour se rendre à la réunion, peuvent lui être également remboursés les frais kilométriques qu'il aura pris en charge pour se rendre et revenir du lieu de la réunion.

Ces frais sont remboursés dans la limite de 300 kilomètres "aller-retour" conformément au barème fiscal en vigueur plafonné à 5 chevaux et sur présentation d'une

attestation sur l'honneur que le délégué a bien utilisé son véhicule, à ses frais, pour se rendre à la réunion concernée. Le kilométrage domicile-lieu de réunion est calculé sur la base de l'itinéraire le plus court proposé par un guide / indicateur routier reconnu (Mappy/Michelin, etc.) et sur présentation d'un document officiel justifiant de la catégorie du véhicule utilisé ainsi que d'une copie du certificat d'assurance en cours.

Les frais de parking entraînés par le stationnement du véhicule du délégué à proximité du lieu de réunion sont également remboursés, sur présentation d'une justificatif et à concurrence de 60 €.

Les frais de péage supportés par le délégué au cours de ce trajet en voiture lui seront remboursés, sur présentation de justificatifs originaux les attestant.

Le délégué bénéficiant d'une de ces procédures est tenu d'informer le PRISME de toutes modifications concernant sa domiciliation ainsi que des modifications des conditions de desserte offerte par le réseau de transports en commun pour se rendre à la gare la plus proche de son domicile.

3.2. Nourriture et hébergement

Salariés venant de province :

La compensation des frais d'hébergement et de restauration entraînés par une réunion de la commission mixte paritaire, pour les délégués salariés d'entreprises de travail temporaire ou permanents d'organisations syndicales de salariés venant de province, est assurée sur présentation de justificatifs originaux. Ce remboursement est limité à 130 € et correspond à la nuit d'hôtel, au petit déjeuner et à la restauration.

Salariés résidant en Ile-de-France :

La compensation des frais de restauration entraînés par une réunion de la commission mixte paritaire, pour les délégués salariés d'entreprises de travail temporaire ou permanents d'organisations syndicales de salariés résidant en Ile-de-France, est assurée sur présentation de justificatifs originaux. Ce remboursement est limité à 20 € à un repas. »

« Article 6

Révision

A compter du 1er juillet 2008, les indemnités prévues à l'article 3.2 feront l'objet d'une révision annuelle et seront majorées au 1er juillet de chaque année, d'un pourcentage égal à celui de l'évolution du "minimum garanti" valeur au 1er juillet de chaque année (référence publiée par l'INSEE). »

Accord du 19 mai 2017 relatif à la création de l'association AGF-CPPNTT

Prism'emploi

CGT-FO

FNECS CFE-CGC

CSFV CFTC

FS CFDT

USI CGT

En vigueur étendu

Dans la suite de l'accord sur le droit syndical du 8 novembre 1984 et des accords paritaires conclus pour sa mise en oeuvre, les partenaires sociaux de la branche du travail temporaire décident de créer une association pour la gestion des fonds de la commission paritaire professionnelle nationale du travail temporaire (CPPNTT).

Article 1er

En vigueur étendu

Les parties signataires conviennent de créer une association de gestion des fonds de la CPPNTT dénommée « Association de gestion des fonds de la commission paritaire professionnelle nationale du travail temporaire (AGF-CPPNTT) » dont les statuts figurent en annexe du présent accord.

Placée sous l'autorité de la commission paritaire professionnelle nationale du travail temporaire (CPPNTT) l'association a pour objet :

- de recevoir et gérer la contribution visée à l'annexe à l'accord sur le droit syndical du 8 novembre 1984 et versée par les entreprises de travail temporaire pour le fonctionnement de la CPPNTT ;
- de conclure tous les contrats nécessaires à la réalisation de son objet et ceux délégués par la CPPNTT.

Le présent accord fixe les axes de fonctionnement de l'association qui sont précisés dans ses statuts.

Dès sa constitution, l'association est chargée de réunir son assemblée générale constitutive et d'élire son président, vice-président, trésorier et trésorier adjoint. Les formalités déclaratives seront accomplies sans délai par le président dès l'adoption des statuts.

Annuellement, l'association est chargée de tenir une comptabilité, d'établir un budget en début d'année et un bilan en fin d'année.

Article 2

En vigueur étendu

L'association est composée des organisations syndicales de salariés représentatives dans la branche signataires du présent accord et de l'organisation patronale représentative signataire du présent accord.

Article 3

En vigueur étendu

L'association est administrée et gérée par une assemblée générale qui regroupe les représentants du collège des salariés et du collège des employeurs tels que mentionnés à l'article 6 des statuts de l'association annexés au présent accord.

L'assemblée générale élit pour 2 ans son président, vice-président, trésorier et trésorier adjoint qui composent le bureau. Leur mandat peut être renouvelé sans limitation de durée.

Le président et le trésorier sont choisis alternativement, l'un dans le collège des employeurs, l'autre dans le collège des salariés, avec alternance des fonctions après chaque mandat.

Le vice-président et le trésorier adjoint sont choisis dans le collège auquel n'appartiennent pas le président et le trésorier.

Pour la première mandature, la fonction de président est assurée par le collège des employeurs tandis que la fonction de trésorier est assurée par le collège des salariés.

Pour la première mandature, la fonction de vice-président est assurée par le collège des salariés tandis que la fonction de trésorier adjoint est assurée par le collège des employeurs.

L'assemblée générale est chargée de la bonne application de l'annexe à l'accord sur le droit syndical du 8 novembre 1984 et des accords paritaires conclus pour sa mise en oeuvre, tant pour l'exécution de la collecte que pour le règlement des dépenses.

L'assemblée générale applique les décisions et met en oeuvre les orientations fixées par la CPPNTT. Elle arrête les budgets et contrôle leur exécution.

L'assemblée générale rend compte chaque année de sa mission à la CPPNTT. Les comptes de l'association sont transmis chaque année à la CPPNTT.

Le président assure la régularité du fonctionnement de l'association conformément aux statuts et aux pouvoirs qui lui sont conférés par l'assemblée générale. Il préside les réunions de l'assemblée générale.

Le trésorier est chargé de l'élaboration du budget, du contrôle de son exécution et du contrôle de la régularité des opérations financières engageant l'association. Il établit et présente chaque année devant l'assemblée générale les comptes de l'exercice.

À titre provisoire jusqu'au 31 décembre 2019, les représentants permanents à l'assemblée générale bénéficient de la prise en charge, selon les règles de la CPPNTT, de réunions préparatoires avant la tenue de chaque assemblée, dans la limite de 2 heures.

Article 4

En vigueur étendu

Les formalités de constitution de l'association seront engagées dans un délai maximum de 3 mois à compter de la signature du présent accord.

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée, et entre en vigueur le lendemain de sa signature.

Les parties signataires conviennent de se réunir au cours du second trimestre de l'année 2018 afin de dresser un bilan de son application et d'étudier, le cas échéant, les évolutions appropriées.

Article 5

En vigueur étendu

Article 5.1

En vigueur étendu

Toute organisation signataire peut à tout moment en demander la révision, par lettre recommandée adressée aux autres organisations signataires en indiquant la ou les dispositions dont la révision est demandée en formulant une proposition de rédaction.

Dans cette hypothèse, les parties signataires se réunissent au plus tard dans le délai de 1 mois suivant la date de réception de la lettre de notification.

(1) Article étendu sous réserve d'une part, du respect des dispositions de l'article L. 2261-7 du code du travail dans sa rédaction issue de la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels publiée au Journal Officiel du 9 août 2016 et d'autre part, de l'application des dispositions des articles L. 2231-1 et L. 2261-7 du code du travail, telles qu'interprétées par la jurisprudence de la Cour de cassation (Cass. soc., 17 septembre 2003, n° 01-10706, 31 mai 2006 n° 04-14060, 8 juillet 2009 n° 08-41507). (Arrêté du 6 février 2018 - art. 1)

Article 5.2

En vigueur étendu

Toute organisation signataire du présent accord peut le dénoncer à tout moment par lettre recommandée adressée aux autres organisations signataires.

En cas de dénonciation émanant de la totalité des signataires (partie patronale ou partie salariale), l'accord continuera à produire ses effets jusqu'à l'entrée en vigueur de l'accord qui lui sera substitué, ou, à défaut, pendant une durée de 1 an à compter de l'expiration du délai de préavis, conformément à l'article L. 2261-10 du code du travail.

Article 6
En vigueur étendu

Le présent accord fera l'objet des formalités de dépôt et extension dans les conditions prévues à l'article L. 2231-6 du code du travail.

Annexe

En vigueur étendu

Annexe

Association de gestion des fonds de la commission professionnelle paritaire nationale du travail temporaire (AGF-CPPNTT) (Association régie par la loi du 1er juillet 1901)

Statuts

Article 1er
En vigueur étendu

Il est créé entre les organisations syndicales représentatives adhérentes aux présents statuts une association régie par la loi du 1er juillet 1901 et le décret du 16 août 1901, ci-après dénommée « l'association ».

Les organisations syndicales représentatives fondatrices sont :

- Prism'emploi, organisation professionnelle représentant les entreprises de travail temporaire dont le siège social est situé 7, rue Mariotte, 75017 Paris ;
- la confédération française démocratique du travail (CFDT) - Fédération des services, organisation syndicale de salariés, dont le siège social est situé, tour Essor, 14, rue de Scandicci, 93508 Pantin Cedex ;
- la confédération française de l'encadrement - confédération générale des cadres (CFE-CGC)/FNECS, organisation syndicale de salariés, dont le siège social est situé 9, rue Rocroy, 75010 Paris ;
- la confédération française des travailleurs chrétiens (CFTC)/CSFV, organisation syndicale de salariés, dont le siège social est situé 34, quai de la Loire, 75019 Paris ;
- la fédération des employés et cadres FO (FEC FO), organisation syndicale de salariés, dont le siège est situé, 54, rue d'Hauteville, 75010 Paris ;
- l'union syndicale de l'Intérim confédération générale du travail (USI CGT), organisation syndicale de salariés, dont le siège est situé 263, rue de Paris, 93154 Montreuil Cedex.

Ces organisations syndicales représentatives ont signé l'accord paritaire national du 21 avril 2017 portant création de l'AGF-CPPNTT.

Article 2
En vigueur étendu

L'association a pour dénomination :

Association de gestion des fonds de la commission professionnelle paritaire nationale du travail temporaire (AGF-CPPNTT).

Article 3
En vigueur étendu

L'association a pour objet, sous le contrôle de la commission professionnelle paritaire nationale du travail temporaire (CPPNTT) :

- de recevoir et gérer la contribution versée par les entreprises de travail temporaire pour le fonctionnement de la CPPNTT dans le strict respect de l'accord paritaire national du 19 mai 2017 portant création de l'AGF-CPPNTT ;
- conclure tous les contrats nécessaires à la réalisation de son objet et ceux délégués par la CPPNTT.

Elle gère l'ensemble des fonds collectés, sous le contrôle et l'autorité de la CPPNTT.

Article 4
En vigueur étendu

L'association a son siège social à Paris, France.

Il pourra être transféré en tout autre lieu par simple décision de l'Assemblée générale. En cas de transfert du siège social dans une autre commune, la modification corrélative des statuts sera décidée par l'Assemblée générale extraordinaire.

Article 5
En vigueur étendu

L'association est constituée pour une durée illimitée.

Article 6
En vigueur étendu

Composition de l'association

L'association est composée des six organisations syndicales représentatives fondatrices qui ont pris l'initiative de sa création, telles que mentionnées à l'article 1 des présents statuts.

Toute organisation syndicale qui devient représentative au sein de la branche du travail temporaire et signataire de l'accord fondateur pourra devenir membre de l'association.

Les organisations syndicales de salariés sont chacune représentées par une personne, (dénommée « représentant permanent ») et par un suppléant qui ne dispose pas du droit de vote, dont les mandats auront été notifiés à l'association. Elles composent le collège des salariés.

Le collège des employeurs est représenté par un nombre équivalent de personnes (dénommées « représentants permanents »), dont le mandat aura été notifié à l'association. Elles composent le collège des employeurs.

Perte de la qualité de membre

La qualité de membre se perd par :

- la perte par l'organisation syndicale de sa représentativité au sein de la branche du travail temporaire ;
- démission du membre notifiée par simple lettre adressée au président de l'association et pour information à la CPPNTT ;
- dissolution du membre, pour quelque cause que ce soit, ou déclaration en état de redressement ou liquidation judiciaire.

Article 7
En vigueur étendu

Les ressources de l'association se composent :

- de la contribution mutualisée visée à l'annexe à l'accord sur le droit syndical du 8 novembre 1984 ;
- le cas échéant, des intérêts et revenus du fonds de l'association ;
- des subventions, dotations et aides publiques pouvant être allouées ;
- de toutes ressources autorisées par la loi, la jurisprudence et les réponses ministérielles.

Les ressources de l'association sont employées conformément à l'annexe à l'accord sur le droit syndical du 8 novembre 1984. La contribution mutualisée sera collectée par un organisme mandaté par la CPPNTT, puis reversée à l'association.

Les modalités de recouvrement pour le compte de l'association et de reversement à cette dernière seront définies par une convention de collecte établie entre l'organisme collecteur et l'association.

Article 8
En vigueur étendu

L'association est administrée par une assemblée générale qui regroupe les représentants du collège des salariés et du collège des employeurs tels que mentionnés à l'article 6 des présents statuts.

Chaque représentant des organisations syndicales représentatives membres dispose d'une voix et chaque collège dispose d'un nombre égal de voix.

Les votes ont lieu à mains levées sauf si le vote à bulletins secrets est demandé par un membre de l'assemblée.

L'assemblée générale élit pour 2 ans son président, vice-président, trésorier et trésorier adjoint qui composent le bureau. Leur mandat peut être renouvelé sans limitation de durée.

Le président et le trésorier sont choisis alternativement, l'un dans le collège des employeurs, l'autre dans le collège des salariés, avec alternance des fonctions après chaque mandat.

Le vice-président et le trésorier adjoint sont choisis dans le collège auquel n'appartiennent pas le président et le trésorier.

Le président assure la régularité du fonctionnement de l'association conformément aux statuts et aux pouvoirs qui lui sont conférés par l'assemblée générale. Il préside les réunions de l'assemblée générale. Il représente l'association en justice et dans les actes de la vie civile. Sur mandat du bureau, il procède à l'ouverture au nom de l'association, de tout compte bancaire ou postal et au placement rémunéré des fonds appartenant à l'association.

Il peut, après avoir sollicité l'accord de l'assemblée générale, intenter toutes actions en justice pour la défense des intérêts de l'association, consentir toutes transactions et former tous recours.

Le trésorier est chargé de l'élaboration du budget, du contrôle de son exécution et du contrôle de la régularité des opérations financières engageant l'association. Il établit et présente chaque année devant l'assemblée générale les comptes de l'exercice.

Article 9

En vigueur étendu

Organe souverain, l'assemblée générale est investie des pouvoirs les plus étendus pour administrer l'association, dans les limites de son objet.

L'assemblée générale est chargée de la bonne application de l'annexe à l'accord sur le droit syndical du 8 novembre 1984 et des accords paritaires conclus pour sa mise en oeuvre, tant pour l'exécution de la collecte que pour le règlement des dépenses.

L'assemblée générale applique les décisions et met en oeuvre les orientations fixées par la CPPNTT. Elle arrête les budgets et contrôle leur exécution. Elle arrête les comptes annuels de l'association et procède à l'affectation des résultats. Elle nomme un expert-comptable et, en tant que de besoin, les commissaires aux comptes.

L'assemblée générale rend compte chaque année de sa mission à la CPPNTT. Les comptes de l'association sont transmis chaque année à la CPPNTT.

Article 10

En vigueur étendu

L'assemblée générale se réunit au moins deux fois par an, dont une dans les 6 mois de la clôture de l'exercice social, et chaque fois qu'elle est convoquée par son président ou par au moins deux représentants permanents.

Les convocations doivent être adressées 15 jours au moins avant la date de la réunion, par lettre simple, télécopie, e-mail, ou tout autre moyen écrit de communication. Les convocations contiennent l'ordre du jour de la réunion. L'ordre du jour est établi par le président.

La tenue d'une feuille de présence est obligatoire pour permettre de vérifier les conditions de quorum et de majorité.

L'assemblée générale ne peut valablement délibérer qu'en présence d'au moins deux représentants permanents de chacun des deux collèges.

Tout représentant à l'assemblée générale empêché peut se faire représenter par un autre représentant à l'assemblée générale de son collège muni d'un pouvoir spécial à cet effet. Le nombre de pouvoirs détenus par une seule personne est limité à deux.

Les décisions de l'assemblée générale sont prises à la majorité simple des représentants permanents présents ou représentés.

Il est tenu procès-verbal des séances. Les procès-verbaux sont rédigés par le président. Ils sont établis sans blancs, ni ratures, sur le registre des délibérations de l'association. Ils sont signés par le président qui peut en délivrer des copies ou des extraits. Ils sont communiqués à la CPPNTT et conservés au siège de l'association.

Article 10.1

En vigueur étendu

L'assemblée générale ordinaire entend le rapport d'activité, le rapport financier, ainsi que, le cas échéant, le rapport du commissaire aux comptes. Elle approuve les comptes de l'exercice clos, vote le budget prévisionnel et donne quitus de leur gestion aux administrateurs.

L'assemblée générale ordinaire autorise toutes acquisitions d'immeubles nécessaires à la réalisation de l'objet de l'association, tous échanges et ventes de ces immeubles, ainsi que toutes constitutions d'hypothèques et tous emprunts et, d'une manière générale, délibère sur toutes les questions qui lui sont soumises par le bureau ou l'un des représentants à l'assemblée générale à l'exception de celles comportant une modification des statuts.

Article 10.2

En vigueur étendu

L'assemblée générale extraordinaire a compétence pour procéder à la modification des statuts, à la dissolution de l'association et à la dévolution de ses biens, à la fusion ou transformation de l'association.

D'une façon générale, elle a compétence pour prendre toutes décisions de nature à mettre en cause son existence ou modifier son objet et ses règles de fonctionnement.

Le président inscrit à l'ordre du jour de la prochaine assemblée les propositions de modifications, lequel doit être envoyé aux membres de l'association, par lettre simple, télécopie, e-mail, ou tout autre moyen écrit de communication, au moins 1 mois avant la date de l'assemblée.

L'assemblée ne peut valablement délibérer qu'en présence d'au moins trois représentants permanents de chacun des collèges présents.

Les statuts ne peuvent être modifiés qu'à la majorité des trois quarts des représentants permanents présents.

Article 11

En vigueur étendu

Les représentants à l'assemblée générale ainsi que le président, vice-président, trésorier, trésorier adjoint, ne peuvent recevoir de rétribution à raison des fonctions qui leur sont confiées. Toutefois, ils ont droit à la prise en charge des frais inhérents à l'exercice de leur mandat, selon les mêmes modalités que celles applicables aux membres de la CPPNTT.

Article 12
En vigueur étendu

L'exercice social commence le 1er janvier pour se terminer le 31 décembre. À titre exceptionnel, le premier exercice social commencera le jour de la publication de l'association au Journal officiel, pour finir le 31 décembre 2017.

Article 13
En vigueur étendu

L'assemblée générale extraordinaire, appelée à se prononcer sur la dissolution de l'association, est convoquée spécialement à cet effet dans les conditions prévues à l'article 10.2.

L'assemblée ne peut valablement délibérer qu'en présence d'au moins trois représentants permanents de chacun des collèges présents.

La dissolution ne peut être votée qu'à la majorité des trois quarts des représentants permanents présents.

En cas de dissolution, l'assemblée générale extraordinaire désigne un ou plusieurs liquidateurs chargés des opérations de liquidation. À la clôture des opérations de liquidation, elle prononce la dévolution de l'actif net et sa répartition entre les membres de l'association.

En vigueur étendu

Fait à Paris.

En dix originaux.

Statuts adoptés par l'assemblée générale constitutive du _____ 2017.

Prism'emploi

Confédération française démocratique du travail (CFDT), fédération des services

Confédération française de l'encadrement-confédération générale des cadres (CFE-CGC) FNECS

Confédération française des travailleurs chrétiens (CFTC) CSFV

Force ouvrière (FO)

Union syndicale de l'intérim - confédération générale du travail (USI CGT)

Accord du 25 mai 2018 relatif à la mise en place de la CPPNI

PRISM emploi,

FO ;

UNSA ;

FNECS CFE-CGC ;

CSFV CFTC ;

FS CFDT,

Préambule

En vigueur étendu

Le présent accord est pris en application des dispositions de l'article 24 de la loi du 8 août 2016 relative à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels et de l'article 5 de l'ordonnance n° 2017-1388 du 22 septembre 2017 portant diverses mesures relatives au cadre de la négociation collective.

Ces deux articles prévoient l'obligation de mise en place dans chaque branche d'une commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation et conditionnent l'extension des accords conclus à compter du 1er janvier 2018 au respect de cette obligation.

D'ores et déjà, les partenaires sociaux de la branche constatent l'existence d'une commission paritaire de négociation qui se réunit régulièrement ainsi qu'une commission paritaire professionnelle nationale du travail temporaire (CPPN-TT) dont l'une des attributions est d'interpréter une disposition intéressant le travail temporaire.

Le présent accord a pour finalité de formaliser la mise en place d'une commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) dont les prérogatives telles que définies par la loi sont pour la plupart remplies de fait par les 2 commissions susvisées.

En conséquence, les parties signataires conviennent des stipulations suivantes :

Article 1er

En vigueur étendu

Les parties signataires conviennent qu'à partir du 1er janvier 2018, la CPPNI se substitue à la commission paritaire de branche et reprend partiellement les attributions de la commission paritaire professionnelle nationale du travail temporaire (CPPN-TT) créée par l'accord du 8 novembre 1984, uniquement en matière d'interprétation des textes législatifs, réglementaires ou conventionnels intéressant le travail temporaire.

La CPPN-TT conserve ses autres attributions telles que prévues à l'annexe à l'accord du 8 novembre 1984 précité.

La CPPNI se réunit dans les conditions prévues par le présent accord :

- en section « négociation de branche » ;
- en section « interprétation » si nécessaire.

La mise en place de la CPPNI ne remet pas en cause la possibilité de solliciter l'autorité administrative en vue de provoquer une réunion en commission mixte paritaire dans les conditions fixées à l'article L. 2261-20 du code du travail.

Article 2

En vigueur étendu

Conformément aux dispositions légales en vigueur, la CPPNI exerce les missions d'intérêt général suivantes :

- elle se réunit afin de mener les négociations au niveau de la branche et définit son calendrier de négociations ;
- elle représente la branche notamment dans l'appui des entreprises et vis-à-vis des pouvoirs publics ;
- elle exerce un rôle de veille sur les conditions de travail et l'emploi dans la branche sans préjudice des missions confiées à la commission paritaire nationale de santé et sécurité au travail (CPNSST) par l'accord du 3 mars 2017 ;
- elle établit un rapport annuel d'activité qu'elle verse dans la base de données nationale prévue par les dispositions légales en vigueur. Ce rapport comprend un bilan des accords collectifs d'entreprise relatifs à la durée du travail, à la répartition et à l'aménagement des horaires, au repos quotidien, aux jours fériés, aux congés et au compte épargne-temps, en particulier de l'impact de ces accords sur les conditions de travail des salariés et sur la concurrence entre les entreprises de la branche et formule, le cas échéant, des recommandations destinées à répondre aux difficultés identifiées ;
- elle peut rendre un avis sur l'interprétation d'un accord collectif, à la demande d'une juridiction dans les conditions mentionnées à l'article L. 441-1 du code de l'organisation judiciaire, ou, à la demande d'un salarié dans les conditions précisées à l'annexe à l'accord du 8 novembre 1984 précité.

Article 3

En vigueur étendu

La CPPNI est composée paritairement de deux collèges :

- un collège salarié comprenant des représentants désignés par chaque organisation syndicale représentative dans la branche ;
- un collège employeur comprenant des représentants désignés par l'organisation patronale représentative dans la branche.

Lorsque la CPPNI se réunit :

- en section « négociation de branche », chaque organisation syndicale peut se faire représenter au maximum par 3 personnes ;
- en section « interprétation », chaque organisation syndicale peut se faire représenter au maximum par 2 personnes.

Pour les deux sections, la délégation patronale est composée d'un même nombre total de représentants.

La CPPNI peut également mandater des groupes de travail paritaires en vue de mener des réflexions sur les thèmes particuliers relevant de ses missions. Ces groupes de travail paritaires sont composés de 2 représentants par organisation syndicale représentative dans la branche.

(1) Article étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2261-19 du code du travail.

(Arrêté du 15 février 2019 - art. 1)

Article 4

En vigueur étendu

Article 4.1

En vigueur étendu

La présidence de la CPPNI réunit en section « négociation » est assurée par un représentant de l'organisation patronale représentative dans la branche.

La présidence de la CPPNI réunit en section « interprétation » est assurée à tour de rôle chaque année par un représentant d'une organisation syndicale représentative dans la branche et par un représentant de l'organisation patronale représentative dans la branche.

Article 4.2

En vigueur étendu

Le secrétariat de la CPPNI est assuré par l'organisation patronale représentative.

Article 4.3

En vigueur étendu

La CPPNI se réunit en section « négociation paritaire » autant que de besoin et a minima trois fois par année civile.

Dans ce cas, le temps passé par les salariés mandatés par leur organisation syndicale et les frais engagés au titre de leurs réunions sont indemnisés conformément aux dispositions de l'accord du 16 novembre 1982 et ses avenants.

Lorsque la CPPNI se réunit en section « interprétation », les modalités de saisine de la commission et les règles de prise de décision sont celles prévues à l'annexe à l'accord du 8 novembre 1984.

Dans ce cas, le temps passé par les salariés mandatés par leur organisation syndicale et les frais engagés au titre de leurs réunions sont indemnisés par l'AGF-CPPNT conformément aux dispositions de l'annexe à l'accord du 8 novembre 1984.

Article 5

En vigueur étendu

En application des dispositions légales et réglementaires en vigueur, les entreprises de la branche doivent transmettre à la CPPNI, leurs accords d'entreprise comportant des dispositions relatives à la durée du travail, la répartition et l'aménagement des horaires (heures supplémentaires, travail à temps partiel, travail intermittent...), aux repos quotidiens, aux jours fériés, aux congés et au compte épargne-temps.

La partie la plus diligente transmet ces accords d'entreprise à la CPPNI et informe les autres signataires de ces accords de cette transmission.

Après suppression par la partie la plus diligente des noms, et prénoms des négociateurs et des signataires, ces accords d'entreprise sont transmis à la CPPNI par voie électronique à l'adresse suivante : accordstt@observatoire-interim-recrutement.fr.

La CPPNI accuse réception des accords d'entreprise transmis.

Article 6

En vigueur étendu

Le présent accord ne comporte pas de stipulations spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés, ce dernier ayant pour unique objet de créer et organiser le fonctionnement de la CPPNI au sein de la branche du travail temporaire.

Article 7

En vigueur étendu

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

Article 8

En vigueur étendu

Le présent accord fera l'objet d'un suivi par les parties signataires.

Le présent accord peut être révisé conformément aux dispositions de l'article L. 2261-7 du code du travail.

Il peut être dénoncé dans les conditions prévues aux articles L. 2261-10 et suivants du code du travail

Article 9

En vigueur étendu

Le présent accord fera l'objet des formalités de dépôt et extension dans les conditions prévues à l'article L. 2231-6 du code du travail.

Accord du 11 juin 2021 à l'accord du 8 novembre 1984 et à l'accord du 24 novembre 2000 relatif au financement du paritarisme et du dialogue social

PRISM EMPLOI,

FO ;

FNECS CFE-CGC ;

FS CFDT ;

UNSA FCS ;

CFTC INTERIM ;

CGT INTERIM,

Préambule

En vigueur étendu

Rappel du contexte

Les partenaires sociaux de la branche du travail temporaire ont institué deux contributions destinées au financement d'actions paritaires :

- la contribution CPPN-TT par l'annexe à l'accord sur le droit syndical du 8 novembre 1984 ;
- l'allocation de 0,004 % destinée au financement du paritarisme du FASTT par l'accord du 24 novembre 2000 relatif à l'utilisation de la contribution de 0,3 % instituée par l'accord national interprofessionnel du 24 mars 1990.

La contribution CPPN-TT est destinée à financer le fonctionnement de la commission paritaire professionnelle nationale (CPPN-TT). Elle finance également le versement « aux organisations signataires d'employeurs et de salariés », participant à cette commission, d'une « indemnité forfaitaire annuelle » leur permettant d'une part, « d'assurer la mission de suivi des accords de branche », en application de l'annexe à l'accord du 8 novembre 1984, d'autre part, de « couvrir les frais qu'elles engagent au titre du fonctionnement des commissions », en application du règlement intérieur de la CPPN-TT du 16 octobre 1985.

Afin de collecter et gérer cette contribution, les partenaires sociaux de la branche ont créé, par accord du 19 mai 2017, une association de gestion des fonds de la CPPN-TT dénommée l'AGF-CPPNTT.

L'allocation de 0,004 % est destinée, en application de l'accord du 24 novembre 2000, « au financement du paritarisme pour les organisations représentatives au plan national, des employeurs et des salariés, signataires de l'accord, du protocole relatif au FASTT et des statuts du FASTT, pour leur permettre d'assurer l'information des salariés ainsi que la préparation et le suivi des actions du FASTT ».

Objet du présent accord

Les partenaires sociaux de la branche rappellent leur volonté de poursuivre le développement d'un dialogue social, ouvert, constructif et responsable, dans l'intérêt des entreprises et des salariés de la branche. Pour ce faire, les organisations syndicales de salariés représentatives et l'organisation professionnelle d'employeurs représentative conviennent de revoir le dispositif de financement du paritarisme et du dialogue social pour la branche, pour le consolider et le moderniser. Un financement est indispensable pour leur donner les moyens financiers d'assurer la mise en oeuvre de la politique conventionnelle de la profession, le suivi des accords collectifs dans les différentes instances paritaires de la branche, de faire face aux besoins de fonctionnement des instances paritaires et de financer des actions de promotion de la branche.

La reconnaissance de la représentativité d'une sixième organisation syndicale de salariés, par l'arrêté ministériel du 5 octobre 2017, a conduit les partenaires sociaux de la branche à prendre des décisions spécifiques relatives à la répartition de l'indemnité forfaitaire annuelle CPPN-TT et de l'allocation de 0,004 % FASTT.

Un nouveau cycle de représentativité s'ouvrant en 2021, les partenaires sociaux de la branche souhaitent, à cette occasion, moderniser, adapter et pérenniser les règles relatives au montant, à la répartition et au versement des dotations financières attribuées à l'ensemble des organisations reconnues représentatives dans la branche.

À cet effet, le présent accord institue une globalisation des deux sources de financement du paritarisme et du dialogue social existantes, au bénéfice des organisations professionnelles et syndicales représentatives dans la branche, en vue de leur utilisation et leur répartition mutualisées, et tenant compte des possibles évolutions dans la représentativité des organisations bénéficiaires. La condition tenant à la signature des accords de branche sus mentionnés (accord du 8 novembre 1984 et accord du 24 novembre 2000) par les organisations bénéficiaires est supprimée par le présent accord.

Dans ce cadre, les parties signataires mentionnent, dans le présent accord, ces deux sources de financement actuelles, la contribution CPPN-TT et l'allocation de 0,004 % FASTT, sans en modifier ni le montant ni l'assiette de calcul. De plus, chacune de ces contribution et allocation reste collectée respectivement par l'AGF-CPPNTT et le FASTT.

Article 1er

En vigueur étendu

Article 1.1

En vigueur étendu

Article 1.1.1

En vigueur étendu

Pour permettre à la commission paritaire professionnelle nationale (CPPN-TT) d'assurer ses fonctions, chaque entreprise de travail temporaire verse à l'AGF-CPPNTT une contribution déterminée dans les conditions suivantes :

Cette contribution est établie pour chaque entreprise, sur la base d'un contingent d'heures mensuel déterminé en fonction de son effectif dans les conditions ci-dessous, évalué à raison de 1,5 fois le Smic horaire en vigueur à la date d'exigibilité de la contribution.

Calcul de l'effectif

L'effectif à considérer, apprécié sur l'année civile précédente, est obtenu en ajoutant au nombre de salariés permanents le nombre moyen par jour ouvrable de salariés intérimaires liés à l'ETT.

Contingent d'heures mensuel

- moins de 150 salariés : 3 heures ;
- de 151 à 500 salariés : 5 heures ;
- de 501 à 1 000 salariés : 10 heures ;
- de 1 001 à 6 000 salariés : 20 heures ;
- au-dessus de 6 000 salariés : 50 heures.

Recouvrement et date limite de versement de la contribution

La contribution CPPN-TT est collectée par l'AGF-CPPNTT une fois par an au mois de juin.

Le délai de paiement de la contribution est fixé au 31 août de chaque année. Les sommes non acquittées dans ce délai font l'objet d'une majoration de 5 % par mois de retard.

Le montant de la contribution CPPN-TT dû par chaque entreprise est déterminé par elle-même, à partir d'une déclaration de ses effectifs de l'année civile précédente.

Dans le cas d'une création d'entreprise en cours d'année, la contribution due sera régularisée lors de l'appel à contribution du mois de juin de l'année civile suivante.

Dans le cas d'une radiation en cours d'année, la contribution est due pro rata temporis. Toutefois, tout montant versé au titre d'une année complète est définitivement acquis à la CPPN-TT.

En cas de litige sur le recouvrement de la contribution due par les ETT, le tribunal compétent est celui dans le ressort duquel se trouve le siège de l'AGF-CPPNTT.

Nota : voir l'avenant d'interprétation du 8 avril 2022 (BOCC 2022-18).

Article 1.1.2 En vigueur étendu

Les sommes collectées au titre de la contribution CPPN-TT sont affectées notamment, sans que cette liste soit exhaustive :

- au remboursement des ETT assurant le maintien de rémunération des membres au titre de la préparation des réunions des commissions paritaires de la branche, en application du paragraphe e de l'annexe à l'accord du 8 novembre 1984 ;
- au remboursement des frais de déplacement aux membres participant aux commissions paritaires de la branche, à l'exception de la CPPNI, en application du paragraphe e de l'annexe à l'accord du 8 novembre 1984 ;
- aux frais de secrétariat de la CPPN-TT ;
- au versement de la quote-part de la contribution CPPN-TT visée à l'article 2 du présent accord.

Article 1.2 En vigueur étendu

Les parties signataires du présent accord conviennent de modifier le premier alinéa de l'article 1er de l'accord du 24 novembre 2000 relatif à l'utilisation de la contribution de 0,3 %, portant spécifiquement sur le 0,004 %.

Cet alinéa est modifié comme suit :

« 0,004 % au financement du paritarisme pour les organisations représentatives dans la branche, des employeurs et des salariés, pour leur permettre d'assurer l'information des salariés ainsi que la préparation et le suivi des actions du FASTT. »

Les parties signataires du présent accord conviennent également de modifier le dernier alinéa de l'article 1er de l'accord du 24 novembre 2000 relatif à l'utilisation de la contribution de 0,3 %.

Cet alinéa est modifié comme suit :

« Dans le cadre de la mise en oeuvre de ce qui précède, les sommes collectées au titre du 0,004 % affecté au financement du paritarisme pour le suivi des actions du FASTT sont reversées par le FASTT à l'AGF-CPPNTT. »

Article 2 En vigueur étendu

Les parties signataires du présent accord conviennent de créer, à compter du 1er janvier 2021, au sein des comptes de l'AGF-CPPNTT un budget annuel global regroupant l'ensemble des ressources versées aux organisations syndicales et professionnelles, reconnues représentatives dans la branche, sous forme de dotations financières, en vue de leur permettre d'accomplir leurs missions liées au paritarisme et au dialogue social de la branche auxquelles elles contribuent.

Cette ligne budgétaire est intitulée « dotations financières aux organisations représentatives ».

Cette ligne budgétaire est alimentée par :

- l'allocation de 0,004 % FASTT ;
- une quote-part de la contribution CPPN-TT, qui se substitue à l'indemnité forfaitaire annuelle prévue par l'annexe à l'accord sur le droit syndical du 8 novembre 1984.

Cette ligne budgétaire est fixée chaque année à 58 % de la collecte annuelle globale de l'allocation 0,004 % et de la contribution CPPN-TT sans pouvoir être inférieure à 1 625 000 €.

Si le montant de la collecte annuelle globale ne permet pas d'atteindre ce montant minimum de dotations financières à verser aux organisations représentatives, l'écart sera financé par un prélèvement sur les réserves de l'AGF-CPPNTT.

Article 3

En vigueur étendu

Le budget annuel global dénommé « dotations financières aux organisations représentatives dans la branche » est réparti en deux parts :

- 25 % du budget constituent la dotation financière attribuée à la ou les organisations professionnelles d'employeurs représentatives. En cas de pluralité d'organisations professionnelles représentatives, cette part est répartie, entre elles, au prorata du poids de chacune dans la branche, tel que déterminé par l'arrêté ministériel de représentativité ;
- 75 % du budget constituent les dotations financières attribuées aux organisations syndicales de salariés représentatives. Cette part destinée aux organisations syndicales de salariés représentatives est répartie également entre elles.

Article 4

En vigueur étendu

Les dotations financières, telles que réparties selon les modalités prévues à l'article 3 du présent accord, sont versées annuellement par l'AGF-CPPNTT à chacune des organisations représentatives en deux échéances :

- 60 % au début du 2^d trimestre de l'année,
- 40 % à la fin du 3^e trimestre de l'année.

Article 5

En vigueur étendu

Les dotations financières attribuées aux organisations reconnues représentatives permettent la prise en charge des frais liés au dialogue social de la branche supportés par celles-ci dans le cadre de la participation de ces organisations à la CPPN-TT (CPNE et CPNSST) ainsi qu'à la préparation et au suivi des actions du FASTT auxquelles elles contribuent.

Article 5.1

En vigueur étendu

La dotation financière versée à chaque organisation syndicale de salariés représentative a également pour objet de financer notamment, sans que cette liste soit exhaustive :

- les frais d'information, d'animation, de communication et d'accompagnement de l'action syndicale au titre de la politique conventionnelle de la branche, ainsi que des moyens propres à mettre en oeuvre ces actions ;
- les frais relatifs à la promotion de la branche et de ses accords ;
- la participation aux frais de gestion et de structure des organisations permettant de renforcer l'expression syndicale dans la branche ;
- les frais d'étude et de rapports pour des parties ne concernant que les organisations syndicales de salariés représentatives.

Article 5.2

En vigueur étendu

La dotation financière versée à chaque organisation professionnelle d'employeurs représentative a également pour objet de financer notamment, sans que cette liste soit exhaustive :

- les frais de préparation, de communication, d'information, et de développement de ses actions en faveur du développement du paritarisme dans la branche ;
- les frais liés à l'organisation matérielle des réunions de la CPPNI ;
- les frais relatifs à la promotion de la branche et de ses accords ;
- les frais d'étude et de rapports pour des parties ne concernant que la ou les organisations professionnelles d'employeurs représentatives.

Article 6

En vigueur étendu

Article 6.1

En vigueur étendu

Reconnaissance de la représentativité

La reconnaissance de représentativité d'une organisation professionnelle d'employeurs lui ouvre droit au versement pro rata temporis de la dotation financière annuelle, telle que déterminée à l'article 3 du présent accord, à compter du premier jour du mois qui suit la date de publication au Journal officiel de l'arrêté ministériel fixant la liste des organisations professionnelles d'employeurs reconnues représentatives dans la branche du travail temporaire.

À compter de l'année civile suivante, la dotation financière attribuée aux organisations professionnelles d'employeurs représentatives, est répartie, entre elles, au prorata du poids de chacune dans la branche, tel que déterminé par l'arrêté ministériel.

Perte de la représentativité

La perte de représentativité d'une organisation professionnelle d'employeurs réduit pro rata temporis le montant de la dotation financière annuelle qui lui est dévolue à compter du premier jour du mois qui suit la date de publication au Journal officiel de l'arrêté ministériel fixant la liste des organisations professionnelles d'employeurs reconnues représentatives dans la branche du travail temporaire.

Article 6.2

En vigueur étendu

Reconnaissance de la représentativité

La reconnaissance de représentativité d'une organisation syndicale de salariés lui ouvre droit au versement pro rata temporis de la dotation financière annuelle à compter du premier jour du mois qui suit la date de publication au Journal officiel de l'arrêté ministériel fixant la liste des organisations syndicales reconnues représentatives dans la branche du travail temporaire.

La fraction de dotation annuelle à laquelle la nouvelle organisation syndicale représentative peut prétendre pour la période courant entre le premier jour du mois qui suit la publication au Journal officiel et le 31 décembre de la même année, est financée par l'AGF-CPPNTT en sus du budget annuel mentionné à l'article 1er du présent accord. La reconnaissance d'une nouvelle organisation représentative n'a pas pour effet de diminuer le montant de la dotation financière versée aux autres organisations syndicales de salariés déjà reconnues représentatives.

À compter de l'année civile suivante, les règles de répartition et de versement fixées aux articles 2 et 3 du présent accord s'appliquent aux organisations syndicales de salariés reconnues représentatives dans la branche du travail temporaire.

Perte de la représentativité

La perte de représentativité dans la branche du travail temporaire d'une organisation syndicale de salariés, réduit pro rata temporis le montant de la dotation financière annuelle qui lui est dévolue à compter du premier jour du mois qui suit la date de publication au Journal officiel de l'arrêté ministériel.

Toutefois, en cas de publication de l'arrêté ministériel fixant la liste des organisations syndicales reconnues représentatives dans la branche du travail temporaire après la date du versement de la seconde fraction (40 %) telle que mentionnée à l'article 3 du présent accord, l'organisation syndicale qui perd sa représentativité conserve le montant intégral de la dotation financière versé au titre de l'année civile en cause, qui lui reste ainsi acquis.

À compter de l'année civile suivante, les règles de répartition et de versement fixées aux articles 2 et 3 du présent accord s'appliquent aux organisations syndicales de salariés reconnues représentatives dans la branche du travail temporaire.

Article 7 En vigueur étendu

Le présent accord s'applique aux ETT/ETTI situées sur le territoire métropolitain et dans les départements et régions d'outre-mer et collectivités d'outre-mer (DROM-COM).

Article 8 En vigueur étendu

Les partenaires sociaux de la branche du travail temporaire conviennent de se réunir en CPPNI, tous les 5 ans, en vue notamment de réexaminer le montant minimum de dotations financières à verser aux organisations représentatives dans la branche, fixé à l'article 2 du présent accord.

Article 9 En vigueur étendu

En application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les signataires conviennent que le contenu du présent accord ne justifie pas de prévoir les stipulations spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés, visées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail.

Article 10 En vigueur étendu

Le présent accord, qui a pour objet la mutualisation des fonds du financement du paritarisme, s'inscrit dans le cadre des dispositions de l'article L. 2253-1 du code du travail fixant les matières dans lesquelles les stipulations de l'accord de branche prévalent sur une convention d'entreprise conclue antérieurement ou postérieurement à la date de son entrée en vigueur, sauf lorsque la convention d'entreprise assure des garanties au moins équivalentes. Cette équivalence des garanties s'apprécie par ensemble de garanties se rapportant à la même matière.

Article 11 En vigueur étendu

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée et entre en vigueur le lendemain de son dépôt.

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.

Article 12 En vigueur étendu

En application de l'article L. 2261-8 du code du travail, le présent accord révisé et se substitue de plein droit, à compter de sa date d'entrée en vigueur :

- aux stipulations du paragraphe g « Frais engagés pour le fonctionnement des commissions » du point 3 « Fonctionnement des commissions » de l'annexe à l'accord du 8 novembre 1984 relatives à l'indemnité forfaitaire annuelle, qui sont supprimées ;
- aux stipulations du paragraphe h « Contribution des entreprises » du point 3 « Fonctionnement des commissions » de l'annexe à l'accord du 8 novembre 1984 qui sont supprimées ;
- aux stipulations de l'article 4 « Financement » du règlement intérieur de la CPPN-TT du 16 octobre 1985, qui sont supprimées ;

- aux stipulations de l'article 3 « les modalités de répartition de l'allocation versée au titre du paritarisme » du protocole du 24 novembre 2000 relatif au FASTT, qui sont supprimées.

Article 13

[En vigueur étendu](#)

Le présent accord peut être révisé conformément aux dispositions de l'article L. 2261-7 du code du travail.

Il peut être dénoncé dans les conditions prévues aux articles L. 2261-10 et suivants du code du travail.

Accord du 19 novembre 2021 relatif au renforcement du paritarisme et du dialogue social

Prism'emploi,

FO ;

FNECS CFE-CGC ;

FS CFDT ;

UNSA FCS ;

CFTC intérim,

Préambule

[En vigueur étendu](#)

Les partenaires sociaux de la branche du travail temporaire ont signé le 11 juin 2021 un accord visant à consolider et à moderniser le dispositif de financement du paritarisme et du dialogue social dans la branche en rappelant que ce financement est indispensable pour leur donner les moyens financiers d'assurer la mise en oeuvre de la politique conventionnelle de la profession, le suivi des accords collectifs dans les différentes instances paritaires de la branche, de faire face aux besoins de fonctionnement des instances paritaires et de financer des actions de promotion de la branche.

En parallèle, les partenaires sociaux de la branche ont identifié un second volet dans la négociation, le fonctionnement du paritarisme et du dialogue social dans la branche. Dans cette perspective, ils ont débuté leurs travaux par la mise en place de groupes de travail paritaires autour d'un état des lieux sur les modalités d'exercice des mandats en branche au sein des différentes instances paritaires.

Par ailleurs, dans un contexte de réformes successives et dans un monde du travail en permanente mutation, il est constaté ces dernières années par les partenaires sociaux de la branche l'extrême diversité des sujets de négociation, devenus de plus en plus techniques. Dans ce contexte, la question de rétablir le dispositif de financement de la formation spécifique des acteurs syndicaux, prévue par l'accord de branche du 8 novembre 1984, s'est posée suite à la disparition du CIF au 1er janvier 2019.

Cette phase préalable d'évaluation a donc permis d'identifier les pistes d'évolution possibles en vue de la négociation.

Par le présent accord, les parties signataires conviennent d'attribuer des moyens supplémentaires aux organisations syndicales de salariés représentatives dans la branche et à leurs représentants, en vue de leur permettre d'exercer au mieux leur mandat au sein de la branche et de permettre plus globalement à la branche d'assurer ses missions dans le cadre d'un dialogue social de qualité. Ces moyens supplémentaires complètent les dispositions conventionnelles de branche actuellement en vigueur. Ainsi, les parties signataires du présent accord réaffirment leur volonté de poursuivre le développement d'un dialogue social, ouvert, constructif et responsable, dans l'intérêt des entreprises et des salariés de la branche.

Article 1er

[En vigueur étendu](#)

Les parties signataires du présent accord conviennent d'attribuer aux organisations syndicales de salariés représentatives dans la branche et à leurs représentants des moyens supplémentaires définis aux articles 2 et 3 du présent accord.

Pour l'application du présent accord, sont visés les représentants syndicaux de branche participant à l'une des réunions :

- des différentes commissions paritaires instituées par la branche (CPNE, CPPN TT, CPNSST et CPPNI) ;
- des groupes de travail paritaires mandatés par ces commissions paritaires.

Article 2

[En vigueur étendu](#)

Article 2.1

[En vigueur non étendu](#)

Dans un contexte de multiplicité et de complexité des thèmes de négociation, le renforcement du dialogue social et d'une négociation collective de qualité dans la branche du travail temporaire passent par la formation des représentants des organisations syndicales de salariés représentatives dans la branche.

Afin de leur permettre de remplir au mieux leurs fonctions dans les différentes commissions paritaires de la branche, les représentants syndicaux de branche doivent pouvoir bénéficier d'une formation appropriée, en ce qui concerne notamment la connaissance et l'appropriation des accords conventionnels du travail

temporaire.

Cette formation spécifique est d'une durée maximum de 2 semaines par année civile et doit être dispensée par un organisme de formation détenant un numéro de déclaration d'activité.

Le financement de la formation spécifique des représentants syndicaux de branche comprend :

- les coûts pédagogiques de la formation ;
- les frais annexes engagés, le cas échéant, pendant la formation, selon les modalités arrêtées par le conseil d'administration du fonds professionnel pour l'emploi dans le travail temporaire (FPE-TT) ;
- le salaire dans les conditions fixées à l'article 2.2 du présent accord.

Ce financement est conditionné à la participation attestée à, au moins, une des réunions paritaires de la branche visées à l'article 1er, au cours des 12 mois qui précèdent le démarrage de la formation.

Article 2.2 En vigueur étendu

Article 2.2.1 En vigueur étendu

a) Salarié permanent

Lorsque la formation spécifique se déroule pendant le temps de travail, le représentant syndical de branche, salarié permanent d'une ETT/ETTI, bénéficie d'une autorisation d'absence avec maintien de sa rémunération par l'employeur.

b) Salarié intérimaire

Lorsque la formation spécifique se déroule pendant le temps de travail, le représentant syndical de branche, salarié intérimaire, est titulaire d'un contrat de mission-formation ou d'une lettre de mission-formation pour celui en contrat à durée indéterminée, établi dans les conditions visées à l'article L. 1251-7 du code du travail.

Pour le salarié intérimaire en contrat de mission, la rémunération versée durant la formation correspond au salaire de la mission en cours ;

Pour le salarié intérimaire en contrat à durée indéterminée, la rémunération versée durant la formation correspond 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 au paragraphe d de l'article 63 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 2.2.2 En vigueur étendu

Lorsque la formation spécifique s'insère entre des missions de travail temporaire, le représentant syndical de branche, élu ou désigné dans le cadre d'un mandat de représentant du personnel dans l'ETT/ETTI avec laquelle a été conclu le dernier contrat de mission, est titulaire d'un contrat de mission-formation visé à l'article L. 1251-7 du code du travail. Il perçoit, à ce titre, une rémunération correspondant 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.

Pour la détermination du salaire de la dernière mission, il est fait application des dispositions mentionnées au paragraphe d de l'article 63 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 2.3 En vigueur étendu

Le financement de la formation spécifique des représentants syndicaux de branche, tel que précisé à l'article 2.1 du présent accord, est assuré par l'association de gestion des fonds de la CPPN TT (AGF CPPNTT) sur les fonds collectés au titre de la contribution CPPN TT, dans la limite d'une enveloppe budgétaire annuelle de 300 000 €.

Par ailleurs, l'AGF CPPNTT confie la gestion de la prise en charge de la formation spécifique des représentants syndicaux de branche au FPE TT, dans le cadre d'une convention ad hoc conclue entre ces deux instances paritaires. À ce titre, le FPE TT perçoit une dotation annuelle de l'AGF CPPNTT.

Dans le cas où l'enveloppe budgétaire de 300 000 € ne serait pas, en totalité, consommée sur l'année civile en cours, le reliquat sera reporté sur l'année civile suivante.

Article 3 En vigueur étendu

Des moyens supplémentaires sont attribués à chacune des organisations syndicales de salariés représentatives dans la branche, sous la forme d'un forfait annuel d'heures, destinés à prendre en charge globalement et forfaitairement :

- le temps de préparation des réunions de leurs représentants ;
- le temps de trajet de leurs représentants pour se rendre à ces réunions ou en revenir.

À cette fin, un forfait annuel de 288 heures est octroyé à chacune des organisations syndicales.

Il revient, par conséquent, à chaque organisation syndicale le soin de préciser au secrétariat de la commission paritaire de branche concernée, le nombre d'heures du forfait utilisé individuellement par l'un ou l'autre de ses représentants participant à la réunion.

Pour ce faire, l'attestation de présence remise à chaque représentant syndical à l'issue d'une réunion paritaire de la branche, justifiant de sa participation effective à cette réunion, mentionne, outre les horaires de la réunion, le nombre d'heures utilisé au titre du forfait.

Ces heures mentionnées sur l'attestation de présence sont à la charge de l'ETT/ETTI et indemnisées au taux normal par cette dernière avec laquelle le représentant syndical est lié par un contrat de travail ou, à défaut, avec laquelle a été conclu le contrat de mission précédent. Dans ce dernier cas, les heures sont indemnisées au taux normal du salaire horaire du dernier contrat de mission.

L'octroi de ce forfait annuel d'heures ne remet en cause ni les règles relatives à la compensation des pertes de salaires ou au maintien de ceux-ci, en faveur des représentants syndicaux participant aux réunions paritaires de la branche, ni l'indemnisation des frais de déplacement, en application de dispositions conventionnelles ou d'usages déjà existants, au niveau de la branche ou de l'entreprise.

Article 4

En vigueur étendu

En application de l'article L. 2261-8 du code du travail, le présent accord révisé et se substitue de plein droit, à compter de sa date d'entrée en vigueur :

- à l'article 3.2.5 « formation spécifique des délégués syndicaux » de l'accord du 8 novembre 1984 sur le droit syndical dans le travail temporaire, qui est supprimé ;
- aux stipulations du paragraphe e (« Exercice du mandat ») de l'annexe à l'accord du 8 novembre 1984, relatives au contingent de 5 heures par mois pour la préparation des réunions des commissions, qui sont supprimées.

Article 5

En vigueur étendu

Le présent accord s'applique aux ETT/ETTI situées sur le territoire métropolitain et dans les départements et régions d'outre-mer et collectivités d'outre-mer (DROM COM).

Article 6

En vigueur étendu

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée et entre en vigueur le premier jour du mois qui suit son dépôt.

En conséquence, le mois de décembre de l'année 2021 ouvre droit, à chacune des organisations syndicales représentatives dans la branche, au forfait annuel d'heures visé à l'article 3, calculé pro rata temporis, soit à un forfait de 24 heures (soit 288/12).

Article 7

En vigueur étendu

Les partenaires sociaux de la branche du travail temporaire conviennent de se réunir en CPPNI, tous les trois ans, en vue d'assurer le suivi de l'accord y compris sa dimension budgétaire.

Article 8

En vigueur étendu

En application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les parties signataires conviennent que le contenu du présent accord ne justifie pas de prévoir des stipulations spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés, visées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail.

Article 9

En vigueur étendu

Le présent accord peut être révisé conformément aux dispositions de l'article L. 2261-7 du code du travail.

Il peut être dénoncé dans les conditions prévues aux articles L. 2261-9 et suivants du code du travail.

Article 10

En vigueur étendu

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.

Avenant n° 1 du 8 avril 2022 à l'accord du 19 novembre 2021 relatif au renforcement du paritarisme et du dialogue social

Prism'emploi,

FO ;

FNECS CFE-CGC ;

FS CFDT ;

UNSA FCS ;

CFTC interim ;

CGT interim,

Préambule

En vigueur non étendu

L'accord du 19 novembre 2021 relatif au renforcement du paritarisme et du dialogue social dans la branche, attribue des moyens supplémentaires aux organisations syndicales de salariés représentatives et à leurs représentants, en vue de leur permettre d'exercer au mieux leur mandat au sein de la branche et de permettre plus globalement à la branche d'assurer ses missions dans le cadre d'un dialogue social de qualité.

Dans un contexte de multiplicité et de complexité des thèmes de négociation, le renforcement du dialogue social et d'une négociation collective de qualité passent par la formation des représentants des organisations syndicales de salariés représentatives dans la branche.

Dans ce contexte, l'accord du 19 novembre 2021 prévoit le financement par la branche d'une formation spécifique au bénéfice des représentants syndicaux participant aux réunions des commissions paritaires de branche ou aux groupes de travail paritaires mandatés par ces commissions. Cette formation spécifique est financée par l'Association de gestion des fonds de la commission paritaire professionnelle nationale du travail temporaire (AGF-CPPNT) dans la limite d'une enveloppe budgétaire annuelle de 300 000 €.

L'AGF-CPPNTT a confié la gestion de la prise en charge de la formation spécifique au fonds professionnel pour l'emploi dans le travail temporaire (FPE-TT) dans le cadre d'une convention ad hoc signée entre ces deux instances. À ce titre, le FPE-TT perçoit une dotation annuelle de l'AGF-CPPNTT.

Pour pouvoir être prise en charge, la formation spécifique doit être dispensée par un organisme figurant sur la liste, arrêtée par l'autorité administrative, des centres, instituts et organismes spécialisés agréés dont les stages ou sessions ouvrent droit aux congés de formation économique, sociale et syndicale.

Les parties signataires du présent avenant décident de réviser cette modalité de prise en charge de la formation spécifique, en ouvrant la possibilité pour les représentants syndicaux de la branche de bénéficier d'une formation dispensée par tout organisme de formation détenant un numéro de déclaration d'activité.

Elles précisent, en dernier lieu, que la modification apportée par le présent avenant à l'accord du 19 novembre 2021 figure en italique, dans un souci de lisibilité.

Article 1er

En vigueur non étendu

L'article 2.1 est modifié comme suit :

« Article 2.1

Objet de la formation spécifique

Dans un contexte de multiplicité et de complexité des thèmes de négociation, le renforcement du dialogue social et d'une négociation collective de qualité dans la branche du travail temporaire passent par la formation des représentants des organisations syndicales de salariés représentatives dans la branche.

Afin de leur permettre de remplir au mieux leurs fonctions dans les différentes commissions paritaires de la branche, les représentants syndicaux de branche doivent pouvoir bénéficier d'une formation appropriée, en ce qui concerne notamment la connaissance et l'appropriation des accords conventionnels du travail temporaire.

Cette formation spécifique est d'une durée maximum de 2 semaines par année civile et doit être dispensée par un organisme de formation détenant un numéro de déclaration d'activité.

Le financement de la formation spécifique des représentants syndicaux de branche comprend :

- les coûts pédagogiques de la formation ;
- les frais annexes engagés, le cas échéant, pendant la formation, selon les modalités arrêtées par le conseil d'administration du fonds professionnel pour l'emploi dans le travail temporaire (FPE-TT) ;
- le salaire dans les conditions fixées à l'article 2.2 du présent accord.

Ce financement est conditionné à la participation attestée à, au moins, une des réunions paritaires de la branche visées à l'article 1er, au cours des 12 mois qui précèdent le démarrage de la formation. »

Article 2

En vigueur non étendu

Le présent avenant s'applique aux ETT/ETTI situées sur le territoire métropolitain et dans les départements et régions d'outre-mer et collectivités d'outre-mer (DROM-COM).

Article 3

En vigueur non étendu

Le présent avenant porte révision de l'accord du 19 novembre 2021 relatif au renforcement du paritarisme et du dialogue social dans la branche du travail temporaire. Il se substitue de plein droit aux stipulations de cet accord qu'il modifie, conformément à l'article L. 2261-8 du code du travail.

Il est conclu pour une durée indéterminée et entre en vigueur le premier jour du mois qui suit son dépôt.

Article 4

En vigueur non étendu

En application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les parties signataires conviennent que le contenu du présent accord ne justifie pas de prévoir des stipulations spécifiques aux entreprises de moins de cinquante salariés, visées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail.

Article 5

En vigueur non étendu

Le présent avenant peut être révisé conformément aux dispositions de l'article L. 2261-7 du code du travail.

Il peut être dénoncé dans les conditions prévues aux articles L. 2261-9 et suivants du code du travail.

Article 6

En vigueur non étendu

Le présent avenant 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.

Avenant d'interprétation du 8 avril 2022 à l'accord du 11 juin 2021 relatif au financement du paritarisme et du dialogue social

Prism'emploi,

FO ;

FNECS CFE-CGC ;

FS CFDT ;

UNSA FCS ;

CFTC interim ;

CGT interim,

Préambule

En vigueur étendu

Par accord de branche du 11 juin 2021 étendu par arrêté ministériel du 4 février 2022, les partenaires sociaux de la branche ont souhaité revoir et moderniser le dispositif de financement du paritarisme et du dialogue social dans la branche, en rappelant que ce financement est indispensable pour leur donner les moyens financiers d'assurer la mise en oeuvre de la politique conventionnelle de la profession, le suivi des accords collectifs dans les différentes instances paritaires de la branche, de faire face aux besoins de fonctionnement des instances paritaires et de financer des actions de promotion de la branche.

Cet accord du 11 juin 2021 a globalisé les deux sources existantes de financement du paritarisme et du dialogue social, la contribution CPPN-TT et l'allocation de 0,004 % destiné au financement du paritarisme du FASTT, au bénéfice des organisations professionnelles et syndicales représentatives, en vue de leur utilisation et leur répartition mutualisées, et tenant compte des possibles évolutions dans la représentativité des organisations bénéficiaires.

S'agissant de la contribution CPPN-TT, chaque entreprise de travail temporaire doit, conformément à l'accord du 11 juin 2022, verser cette contribution une fois par an, pour permettre à la commission paritaire professionnelle nationale du travail temporaire (CPPN-TT) d'assurer ses fonctions.

Cet accord prévoit le paiement de la contribution, au plus tard, le 31 août de chaque année. Son montant dépend d'un contingent d'heures mensuelles déterminé en fonction de l'effectif de l'entreprise de travail temporaire. La valeur de l'heure est fixée à 1,5 fois le Smic horaire en vigueur à la date d'exigibilité de la contribution CPPN-TT.

Par accord du 19 mai 2017, les partenaires sociaux de la branche ont décidé de créer une association dénommée association de gestion des fonds de la commission professionnelle paritaire nationale du travail temporaire (AGF-CPPNTT), en charge de recevoir et de gérer la contribution versée par les entreprises de travail temporaire pour le fonctionnement de la CPPN-TT.

Face aux erreurs de compréhension et afin de tenir compte des demandes d'éclaircissement exprimées par les partenaires sociaux sur les obligations des entreprises de travail temporaire pour le paiement de leur contribution CPPN-TT, les parties signataires ont souhaité confirmer le sens qu'elles ont entendu donner à l'article 1.1.1 de l'accord du 11 juin 2021.

Article 1er **En vigueur étendu**

L'accord du 11 juin 2021 relatif au financement du paritarisme et du dialogue social dans la branche du travail temporaire stipule en son article 1.1.1 « Financement » :

« Pour permettre à la commission paritaire professionnelle nationale (CPPN-TT) d'assurer ses fonctions, chaque entreprise de travail temporaire verse à l'AGF-CPPNTT une contribution déterminée dans les conditions suivantes :

Cette contribution est établie pour chaque entreprise, sur la base d'un contingent d'heures mensuel déterminé en fonction de son effectif dans les conditions ci-dessous, évalué à raison de 1,5 fois le Smic horaire en vigueur à la date d'exigibilité de la contribution.

Calcul de l'effectif

L'effectif à considérer, apprécié sur l'année civile précédente, est obtenu en ajoutant au nombre de salariés permanents le nombre moyen par jour ouvrable de salariés intérimaires liés à l'ETT.

Contingent d'heures mensuel

Moins de 150 salariés : 3 heures.
De 151 à 500 salariés : 5 heures.
De 501 à 1 000 salariés : 10 heures.
De 1 001 à 6 000 salariés : 20 heures.
Au-dessus de 6 000 salariés : 50 heures.

Recouvrement et date limite de versement de la contribution

La contribution CPPN-TT est collectée par l'AGF-CPPNTT une fois par an au mois de juin.

Le délai de paiement de la contribution est fixé au 31 août de chaque année. Les sommes non acquittées dans ce délai font l'objet d'une majoration de 5 % par mois de retard.

Le montant de la contribution CPPN-TT dû par chaque entreprise est déterminé par elle-même, à partir d'une déclaration de ses effectifs de l'année civile précédente.

Dans le cas d'une création d'entreprise en cours d'année, la contribution due sera régularisée lors de l'appel à contribution du mois de juin de l'année civile suivante.

Dans le cas d'une radiation en cours d'année, la contribution est due pro rata temporis. Toutefois, tout montant versé au titre d'une année complète est définitivement acquis à la CPPN-TT.

En cas de litige sur le recouvrement de la contribution due par les ETT, le tribunal compétent est celui dans le ressort duquel se trouve le siège de l'AGF-CPPNTT.
»

Les parties signataires rappellent que le montant de la contribution CPPN-TT dû par chaque entreprise de travail temporaire est déterminé par elle-même, à partir d'une déclaration de son effectif de l'année civile précédente. L'effectif à considérer, apprécié sur l'année civile précédente, est obtenu en ajoutant au nombre de salariés permanents le nombre moyen par jour ouvrable de salariés intérimaires liés à l'ETT.

La contribution CPPN-TT est établie pour chaque entreprise de travail temporaire, sur la base d'un contingent d'heures mensuelles déterminé en fonction de son effectif :

- moins de 150 salariés : 3 heures ;
- de 151 à 500 salariés : 5 heures ;
- de 501 à 1 000 salariés : 10 heures ;
- de 1 001 à 6 000 salariés : 20 heures ;
- au-dessus de 6 000 salariés : 50 heures.

La valeur de l'heure est fixée à 1,5 fois le Smic horaire en vigueur à la date d'exigibilité de la contribution.

La contribution CPPN-TT est collectée par l'AGF-CPPNTT une fois par an au mois de juin. Le délai de paiement de la contribution est fixé au 31 août de chaque année. Les contributions non acquittées font l'objet d'une majoration de 5 % par mois de retard.

Par le présent avenant, les parties signataires entendent confirmer que chaque entreprise de travail temporaire a, en application de l'article 1.1.1 de l'accord de branche étendu du 11 juin 2021, deux obligations à respecter :

- déclarer son effectif de l'année civile précédente dont les modalités de calcul sont précisées à l'article 1.1.1 de l'accord ;
- payer, au plus tard, le 31 août de chaque année le montant de sa contribution correspond à son effectif.

La déclaration de l'effectif par l'entreprise de travail temporaire est nécessaire déterminer le contingent d'heures applicable et, de ce fait, le montant de la contribution dû par l'entreprise.

En conséquence, les parties signataires entendent également confirmer que la déclaration de l'effectif doit être effectuée par l'entreprise de travail temporaire lors du paiement de sa contribution à l'AGF-CPPNTT.

Article 2

En vigueur étendu

Le présent avenant, qui a pour seul objet de préciser le sens de l'article 1.1.1 de l'accord du 11 juin 2021 a un caractère interprétatif. En conséquence, il s'applique rétroactivement depuis la date d'entrée en vigueur de ces dernières dispositions qu'il interprète.

Il est conclu pour une durée indéterminée.

Article 3

En vigueur étendu

Le présent avenant 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.

Textes Extensions

Arrêté portant extension de plusieurs accords relatifs au droit syndical. JORF 15 août 1985.

Article 1, 2, 3 En vigueur

Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans son champ d'application, les dispositions de l'accord national professionnel du 8 novembre 1984 sur le droit syndical dans les entreprises de travail temporaire (une annexe et deux accords annexés des 16 novembre 1982 et 18 janvier 1984).

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté, pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par la convention collective précitée.

Article 3

Le directeur des relations du travail est chargé de l'extension du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Arrêté portant extension d'un avenant à l'accord national professionnel sur le droit syndical dans les entreprises de travail temporaire. JORF 18 janvier 1989.

Article 1 En vigueur

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de l'accord national professionnel sur le droit syndical dans les entreprises de travail temporaire du 8 novembre 1984, les dispositions de l'avenant du 20 septembre 1988 à l'accord national susvisé.

Arrêté portant extension d'accords conclus dans le cadre de l'accord national professionnel relatif à l'indemnisation des délégués de salariés participant aux réunions de commission mixte de la branche des entreprises de travail temporaire. JORF 8 mai 1991.

Le ministre du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle,

Vu les articles L133-1 et suivants du code du travail,

Vu l'arrêté du 6 août 1985 portant extension de l'accord national professionnel du 16 décembre 1982 relatif à l'indemnisation des délégués de salariés participant aux réunions de commission mixte de la branche des entreprises de travail temporaire ;

Vu l'avenant n° 2 du 13 mai 1987 à l'accord national susvisé ;

Vu l'accord du 2 janvier 1990 conclu dans le cadre de l'accord national susvisé ;

Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires,

Vu les avis publiés au journal officiel des 23 janvier et 13 mars 1991 ;

Vu les avis recueillis au cours de l'enquête,

Vu l'avis motivé de la commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords)

Article 1 En vigueur

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de l'accord national professionnel du 16 décembre 1982 relatif à l'indemnisation des délégués de salariés participant aux réunions de commission mixte de la branche des entreprises de travail temporaire, les dispositions de :

- l'avenant n° 2 du 13 mai 1987 à l'accord national susvisé ;

- l'accord du 2 janvier 1990 à l'accord national susvisé.

Arrêté portant extension d'un accord conclu dans le cadre de l'accord national professionnel relatif à l'indemnisation des délégués de salariés participant aux réunions de commission mixte de la branche des entreprises de travail temporaire. JORF 17 juillet 1991.

Le ministre du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle,

Vu les articles L133-1 et suivants du code du travail,

Vu l'arrêté du 6 août 1985 portant extension de l'accord national professionnel du 16 décembre 1982 relatif à l'indemnisation des délégués de salariés participant aux réunions de commission mixte de la branche des entreprises de travail temporaire ;

Vu l'accord du 18 décembre 1990 conclu dans le cadre de l'accord national susvisé ;
Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires,
Vu l'avis publié au journal officiel du 30 mai 1991 ;
Vu les avis recueillis au cours de l'enquête,
Vu l'avis motivé de la commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords)

Article 1
En vigueur

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de l'accord national professionnel du 16 décembre 1982 relatif à l'indemnisation des délégués de salariés participant aux réunions de commission mixte de la branche des entreprises de travail temporaire, les dispositions de l'accord du 18 décembre 1990 conclu dans le cadre de l'accord national susvisé ;

Arrêté portant extension d'un accord conclu dans le cadre de l'accord national professionnel relatif à l'indemnisation des délégués de salariés participant aux réunions de commission mixte de la branche des entreprises de travail temporaire. JORF 9 novembre 1993.

Le ministre du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle,
Vu les articles L133-1 et suivants du code du travail,
Vu les arrêtés des 6 août 1985 et 25 avril 1991 portant extension de l'accord national professionnel du 16 novembre 1982 relatif à l'indemnisation des délégués de salariés participant aux réunions de commission mixte de la branche des entreprises de travail temporaire et de textes le complétant ou le modifiant ;
Vu l'accord du 20 avril 1993 conclu dans le cadre de l'accord national susvisé ;
Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires,
Vu l'avis publié au journal officiel du 7 août 1993 ;
Vu les avis recueillis au cours de l'enquête,
Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords)

Article 1
En vigueur

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de l'accord national professionnel du 16 novembre 1982 relatif à l'indemnisation des délégués de salariés participant aux réunions de commission mixte de la branche des entreprises de travail temporaire, les dispositions de l'accord du 20 avril 1993 conclu dans le cadre de l'accord national susvisé.

Arrêté portant extension d'un avenant à l'accord national professionnel relatif au droit syndical dans les entreprises de travail temporaire. JORF 27 février 1996.

Le ministre du travail et des affaires sociales,
Vu les articles L. 133-1 et suivants du code du travail ;
Vu les arrêtés des 6 août 1985 et 5 janvier 1989 portant extension de l'accord national professionnel sur le droit syndical dans les entreprises de travail temporaire du 8 novembre 1984 et d'un avenant le complétant et le modifiant ;
Vu l'avenant du 14 juin 1995 à l'accord national susvisé ;
Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;
Vu l'avis publié au Journal officiel du 12 août 1995 ;
Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;
Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords),

Article 1
En vigueur

Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de l'accord national professionnel sur le droit syndical dans les entreprises de travail temporaire du 8 novembre 1984, tel que modifié par l'avenant du 14 juin 1995, les dispositions de l'avenant du 14 juin 1995 à l'accord national susvisé, à l'exclusion :

- du troisième alinéa de l'article 3 ;

- de l'article 10.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule Conventions collectives n° 95-31 en date du 22 septembre 1995.

Accord du 9 janvier 1991 sur la désignation de la caisse de retraite complémentaire du travail temporaire

Texte de base

ACCORD du 9 janvier 1991

PROMATT ;

UNETT.

CFDT ;

CFTC ;

CFE-CGC ;

CGT-FO.

Préambule

En vigueur non étendu

Les particularités du travail temporaire, brièveté du passage dans la profession, mobilité interentreprises et dispersion des lieux de travail, ont démontré l'utilité, en matière de protection sociale, de constituer des "points d'ancrage" favorisant l'information des salariés temporaires sur leurs droits et le bénéfice effectif de ces derniers.

Ainsi en a-t-il été du droit à la formation professionnelle, grâce à la création d'un fonds professionnel, ou de la prévoyance complémentaire, dont la gestion est assurée par une seule institution (article L. 732-1 du code de la sécurité sociale), en sorte que, en ces domaines, les salariés temporaires disposent, en dernier ressort, d'un interlocuteur unique, quel que soit leur parcours professionnel.

En ce qui concerne les droits à la retraite complémentaire, force est de constater que :

- la multiplicité des caisses d'affiliation des salariés temporaires ne leur permet pas de bénéficier des mêmes avantages que les salariés permanents en général ni d'une politique globale en leur faveur ;

- la dispersion des interlocuteurs ne facilite pas la gestion par les entreprises de travail temporaire de leurs obligations légales ou conventionnelles à l'égard de leur personnel permanent comme de leur personnel intérimaire, en matière de retraite, de prévoyance...

La désignation d'un interlocuteur unique présente par conséquent l'intérêt de :

- mieux tenir compte de la spécificité de la situation des salariés temporaires en permettant de :

- faciliter les reconstitutions de carrière ;

- éviter les pertes de points et, d'une façon générale, permettre l'application aux salariés temporaires de l'ensemble des règles de gestion des régimes de retraite ;

- mettre en oeuvre des moyens d'information appropriés, sur les droits qu'ils acquièrent chaque année ;

- définir une action sociale adaptée au statut des intérimaires et à leur structure démographique, en rapport avec le volume de la masse salariale correspondant à cette population ;

- simplifier la gestion des entreprises de travail temporaire tant en ce qui concerne les salariés permanents que les salariés intérimaires.

Ces différentes préoccupations conduisent les partenaires sociaux du travail temporaire à désigner par le présent accord, parmi les caisses interprofessionnelles, un opérateur unique avec lequel établir des relations partenariales.

A cet effet, les organisations professionnelles d'employeurs et de salariés conviennent des dispositions suivantes :

Article 1er

En vigueur non étendu

Elles décident de désigner une caisse unique de retraite complémentaire à vocation professionnelle, dans le cadre des dispositions de l'article 2.

Article 2

En vigueur non étendu

Modifié par Avenant n° 1 du 31 janvier 1991

Elles désignent, dans le cadre du régime ARRCO, l'institution de retraite et de prévoyance des salariés (IREPS) pour l'application de l'accord du 8 décembre 1961, et dans le cadre du régime AGIRC, la caisse interprofessionnelle de retraite des cadres et assimilés (CIRCA, institution n° 14), pour l'application de la convention du 14 mars 1947.

Article 3

En vigueur non étendu

Dans le cadre du présent accord, les salariés permanents et temporaires des entreprises de travail temporaire ainsi que les salariés permanents des organisations professionnelles d'employeurs de la branche ou des organismes issus des accords conventionnels de branche seront affiliés à l'une et/ou à l'autre de ces caisses, en fonction de leur statut.

Article 4

En vigueur non étendu

Les organisations professionnelles d'employeurs et les organisations syndicales de salariés signataires rechercheront avec les instances compétentes des caisses précitées les dispositions appropriées aux spécificités du travail temporaire en ce qui concerne :

- la mise en oeuvre de moyens d'information sur les droits à la retraite et l'action sociale, qui devront faire l'objet d'un protocole d'accord entre les organisations signataires et les représentants dûment mandatés des caisses, dans le respect des règles définies par l'AGIRC et l'ARCCO ; ce protocole sera négocié dès la prise d'effet du présent accord, et, en tout état de cause, avant le 31 décembre 1991 ;

- la création, dans le domaine de l'action sociale, d'une commission du travail temporaire où serait représenté l'ensemble des organisations représentatives de la branche, dans les conditions définies au même protocole, chargée de proposer au conseil d'administration de la caisse des services correspondant à la structure démographique des salariés temporaires.

Article 5

En vigueur non étendu

Les parties conviennent de demander aux instances compétentes de l'IREPS de substituer au système électif une procédure de désignation des délégués à l'assemblée générale, plus conforme aux spécificités de la profession, dans les conditions définies à l'annexe au présent accord conclu par les organisations nationales de salariés.

Par ailleurs, elles conviennent de demander aux instances compétentes de l'IREPS et de la CIRCA de prendre en compte pour le calcul de l'ancienneté requise des salariés temporaires, pour être délégués, le cumul des heures effectuées dans la profession, tel que défini en matière d'éligibilité par l'accord du 27 octobre 1988 sur la représentation du personnel des entreprises de travail temporaire, soit 1.014 heures au cours des 18 mois précédents.

Par ailleurs, compte tenu des possibilités de défection des salariés temporaires en cours de mandat, le protocole prévu à l'article 4 définira les conditions dans lesquelles il pourra être procédé à leur remplacement.

Pour les salariés permanents, elles se référeront aux règles d'éligibilité prévues par les statuts des caisses.

Article 6

En vigueur non étendu

Les représentants, salariés temporaires, des organisations syndicales de salariés au conseil d'administration, au bureau et à la commission visée à l'article 4 bénéficient de la protection du mandat définie à l'article 4.2 de l'accord du 27 décembre 1988, relatif à la représentation du personnel des entreprises de travail temporaire.

Article 7

En vigueur non étendu

Les dispositions du présent accord s'appliquent aux entreprises de travail temporaire créées postérieurement à son entrée en vigueur.

Elles s'appliquent aux entreprises créées antérieurement à cette date dans les conditions définies par l'ARRCO, l'AGIRC et les dispositions du code de la sécurité sociale.

Article 8

En vigueur non étendu

Les parties signataires conviennent que la CIRCA et l'IREPS établiront un bilan annuel comportant l'ensemble des informations utiles nécessaires au suivi du présent accord, notamment :

- l'affiliation des entreprises de travail temporaire aux caisses précitées ;
- les opérations traitées au profit des salariés des entreprises de travail temporaire dans le cadre du fonds social, en distinguant les salariés permanents des salariés intérimaires ;
- l'effectivité des moyens d'information mis en place.

Ce bilan annuel est transmis à la commission paritaire du travail temporaire dans les mêmes conditions que les rapports prévus par les accords du 27 mars 1986, du 27 septembre 1986 et du 26 février 1987.

Article 9

En vigueur non étendu

L'application de l'accord est subordonné à l'acceptation par les caisses CIRCA et IREPS, chacune pour ce qui la concerne, des clauses qu'il comporte.

Article 10

En vigueur non étendu

Cet accord peut être révisé conformément à l'article L. 132-7 du code du travail, à la demande de l'une ou l'autre des parties signataires. La partie demanderesse devra accompagner sa demande d'une proposition de révision qui fera l'objet d'une négociation au plus tard dans les 6 mois suivant la saisine.

Article 11

En vigueur non étendu

Un bilan de l'application du présent accord sera effectué par les organisations professionnelles d'employeurs et de salariés signataires avant le 31 décembre 1993.

Article 12

En vigueur non étendu

Modifié par avenant n° 1 du 31 janvier 1991.

Le présent accord prend effet conformément aux dispositions de l'article L. 132-10 du code du travail.

Accord national du 13 mai 1985 relatif au bilan et à l'accord sur les principes d'organisation et la politique contractuelle. Etendu par arrêté du 17 septembre 1985 JORF 2 octobre 1985.

Texte de base

Bilan et accord sur les principes d'organisation et la politique contractuelle

PROMATT ;

UNETT.

CFDT ;

CFE-CGC ;

CFTC.

En vigueur étendu

L'ordonnance du 5 février 1982 relative au travail temporaire, codifiée sous les articles L. 124-1 et suivants du code du travail, poursuivait un triple objectif :

- préserver l'emploi permanent par un encadrement des conditions de recours au travail temporaire par les entreprises utilisatrices ;
- prendre un certain nombre de dispositions relatives au statut des salariés temporaires ;
- inciter au développement d'une politique conventionnelle apportant des garanties négociées à ces mêmes salariés.

Un bilan des effets de cette ordonnance devait être effectué au terme d'une période de 3 ans.

Par le présent texte, les parties signataires entendent :

- examiner paritairement le bilan de 3 années d'encadrement du travail temporaire défini en 1982 et de la politique conventionnelle menée depuis lors ;
- envisager les possibilités ouvertes par ce constat, en ce qui concerne l'encadrement du travail temporaire ;
- déterminer les orientations futures de la politique conventionnelle.

I. - Bilan

En vigueur étendu

Le bilan, au travers notamment des analyses réalisées par le ministère du travail, a été examiné par les organisations d'employeurs et de salariés : celles-ci observent qu'une synthèse des différentes analyses effectuées s'articule autour des constats suivants :

- diminution du nombre des entreprises de travail temporaire (de 1 518 au 31 décembre 1980 à 763 au 30 juin 1984) ;

- diminution du nombre des agences de travail temporaire (de 4 257 au 31 décembre 1980 à 2 621 au 30 juin 1984) ;
- baisse substantielle du nombre d'intérimaires journalièrement au travail par rapport à la population active salariée (de 1,43 % au 1er septembre 1981 à 0,8 % au 2e trimestre 1984), alors que l'on assiste à une croissance importante du nombre de contrats à durée déterminée sur la même période ;
- réduction de la durée moyenne des missions (de 3,7 semaines en 1981 à 1,9 semaine en 1984) ;
- existence de certains dysfonctionnements ou omissions dans le dispositif d'encadrement du travail temporaire.

En vigueur étendu

a) Le bilan législatif

Du fait de l'ordonnance du 5 février 1982, les salariés intérimaires ont vu leur niveau de garantie sensiblement amélioré sur les points suivants :

- meilleure prévision de la durée de leur emploi ;
- niveau de rémunération aligné sur les salaires versés après période d'essai à un salarié permanent relevant de la qualification demandée ;
- indemnité de précarité d'emploi portée à 15 % des salaires perçus (ou à 10 % si une mission est proposée dans les 3 jours suivant le terme de la mission précédente) ;
- indemnité compensatrice de congés payés revalorisée quelle que soit la durée de la mission ;
- accès aux équipements collectifs de l'entreprise utilisatrice ;
- paiement des jours fériés sans conditions d'ancienneté.

b) Le bilan conventionnel

La mise en oeuvre de la politique conventionnelle à partir de septembre 1982 a marqué le point de départ d'une négociation ininterrompue des conditions de travail et d'emploi des salariés intérimaires entre organisations représentatives d'employeurs et de salariés. De ce fait, une part non négligeable de la proportion des salariés, jusqu'alors non couverts par la négociation collective, bénéficie désormais d'une couverture conventionnelle.

Sur la base d'accords nationaux conclus, pour la plupart, avec l'ensemble des organisations syndicales représentatives au plan national, des garanties collectives des salariés des entreprises de travail temporaire ont été instaurées dans les domaines suivants :

- indemnisation complémentaire en cas de maladie ou d'accident du travail pour les salariés intérimaires ;
- formation professionnelle : création d'un fonds d'assurance formation, développement du congé individuel de formation, insertion des jeunes ;
- médecine du travail : proposition d'amélioration du dispositif existant destinée à la préparation des dispositions réglementaires prévues par l'ordonnance ;
- droit syndical : adaptation des dispositifs légaux aux spécificités de la profession pour l'exercice du droit syndical, ainsi que reconnaissance d'une expression syndicale au niveau de la profession et création d'instances paritaires professionnelles ayant pour objet l'interprétation commune et le règlement des difficultés d'application des textes concernant le travail temporaire ainsi que le traitement des litiges individuels ou collectifs qui leur seront soumis.

Les éléments du bilan économique, les acquis du bilan social de la branche professionnelle ainsi que les difficultés d'application relevées au plan législatif et conventionnel rendent souhaitable et possible, pour les parties signataires, la conclusion d'un accord global visant paritairement à :

- définir la fonction et les principes d'organisation du travail temporaire ainsi que les éléments constitutifs du statut du salarié temporaire ;
- soumettre au législateur des propositions en vue d'apporter des aménagements fonctionnels à l'encadrement du travail temporaire ;
- s'engager sur les axes de la politique conventionnelle dans la profession.

Les bases de cet accord global sont développées ci-après.

II. - Accord sur les principes d'organisation et la politique contractuelle du travail temporaire

En vigueur étendu

Le présent préambule a pour objet de définir :

- la fonction du travail temporaire dans l'économie et son rôle dans le marché du travail ;
- les principes d'organisation de cette forme particulière d'emploi ainsi que le statut des travailleurs temporaires.

Le travail temporaire constitue l'un des moyens de faire face à des besoins momentanés de main-d'oeuvre lorsque le personnel permanent ne permet pas d'y répondre. A ce titre, il remplit une fonction complémentaire dont l'utilité économique est indéniable.

Les parties signataires réaffirment que le travail temporaire ne doit pas avoir pour but ou pour effet d'entraîner une transformation d'emplois permanents en emplois temporaires ou d'éluider des dispositions législatives, réglementaires, conventionnelles ou statutaires.

La fonction du travail temporaire ainsi définie conduit notamment à :

- ne recourir aux services des entreprises de travail temporaire que pour faire face à des besoins momentanés de renfort, de relais (1) 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 sur un même poste, des missions de travail temporaire ne se substituent pas à un emploi permanent.

Le travail temporaire ne doit pas être un facteur d'exclusion sociale des salariés qui, soit par choix, soit par nécessité, optent pour cette forme particulière d'emploi. Il peut au contraire constituer l'un des moyens permettant de contribuer à l'insertion ou à la réinsertion professionnelle de travailleurs privés d'emploi, par l'expérience ou la formation qu'il peut apporter, notamment par la mise en oeuvre des accords du 9 juin 1983 et du 12 mars 1985 sur la formation professionnelle dans le travail temporaire.

Les parties signataires poursuivront donc, dans le cadre de la négociation collective, la recherche de solutions pratiques devant permettre aux salariés temporaires de bénéficier d'un niveau de protection sociale équivalent, compte tenu de leur spécificité, à celui dont bénéficient en général les salariés permanents par :

- la garantie d'une rémunération au moins égale à celle d'un permanent de qualification équivalente occupant le même poste de travail après période d'essai, ainsi que l'accès aux équipements collectifs ;
- un contrat de travail écrit précisant les conditions dans lesquelles s'exécute la mission, et notamment celles concernant la rémunération et l'échéance du contrat ;
- les dispositions complémentaires de la convention collective du travail temporaire.

D'autre part, les parties signataires rechercheront également les dispositions propres à permettre, compte tenu des particularités de la profession, aux organisations syndicales d'accomplir leur mission de représentation et aux salariés temporaires d'exercer leurs droits syndicaux.

Le contenu de ce préambule sera repris dans la future convention collective nationale étendue du travail temporaire.

(1) Ce terme n'est pas assimilable à l'acception visée par les décrets pris en application à la loi de 1936 sur la durée du travail.

En vigueur étendu

1. Cas de recours

La loi d'orientation du 6 janvier 1982 autorisant le Gouvernement à prendre par voie d'ordonnance des dispositions réglementant le recours au travail temporaire a précisé que celles-ci devaient avoir pour objet de faire en sorte qu'un emploi normalement permanent ne puisse être occupé de manière permanente par les salariés placés sous contrats temporaires.

L'expérience de 3 ans de fonctionnement des dispositions prises à cet effet montre qu'au-delà des cas de recours prévus par l'article L. 124-2, des besoins économiques incontestables devraient être pris en compte et pourraient l'être sans aller à l'encontre de l'esprit de la loi d'habilitation rappelée plus haut. Cela est rendu possible du fait que les salariés temporaires bénéficient maintenant de garanties sociales collectives que n'ont pas tous les salariés occupés dans d'autres formes particulières d'emploi.

En premier lieu, il s'agit de cas de recours prévus pour le contrat à durée déterminée, et qui pourraient s'appliquer au contrat de travail temporaire.

Il s'agit en l'espèce :

- du remplacement de salariés permanents absents même dans le cas où leur absence est prévue pour une durée supérieure à 6 mois (congés de formation, congés parentaux, service national, congés sabbatiques et congés création d'entreprise, etc.) ;
- des tâches occasionnelles précisément définies et non durables (ne faisant pas partie de l'activité normale de l'entreprise) (1) ;
- des emplois de caractère saisonnier et de ceux pour lesquels il est d'usage de ne pas recourir aux contrats à durée indéterminée.

Le recours à des salariés temporaires dans ces situations a un caractère subsidiaire par rapport aux usages professionnels tels que définis notamment par des dispositions conventionnelles de branche.

Il en est ainsi, par exemple, lorsque l'entreprise utilisatrice n'est pas parvenue à embaucher directement par tous moyens, y compris ceux du service public de l'emploi.

En second lieu, sont apparues à l'expérience des situations économiques qui devraient être plus clairement ou plus spécifiquement prises en compte par les textes.

Il s'agit en l'espèce de situations dont le comité d'entreprise a été normalement saisi, où, en raison d'un changement de techniques de production, ou de matériel, ou encore d'arrêts prévus d'activités, une modification de structure des effectifs de l'entreprise ou de l'établissement doit intervenir dans un délai de 18 mois (2).

Le recours au travail temporaire dans ces circonstances a pour objet, dans l'attente de ces modifications structurelles, de relayer des salariés ayant quitté

définitivement leur poste de travail en raison des changements qui doivent intervenir, et qui ne peuvent être remplacés par des titulaires de contrat à durée indéterminée.

Dans ce cas, une demande d'autorisation préalable devra être adressée à la direction départementale du travail concernée (3).

2. Mise en oeuvre du contrat de date à date

Le contrat de date à date a été retenu pour le salarié temporaire comme un moyen de connaître la durée prévisible de la mission et une garantie d'emploi pour la période considérée et comme une incitation pour l'entreprise utilisatrice à gérer au plus près son recours à des travailleurs extérieurs à l'entreprise.

Toutefois, en dépit des possibilités d'aménagement du terme du contrat prévues par l'article L. 124-2-3 du code du travail, il est apparu, notamment en cas de surcroît exceptionnel et temporaire d'activité, que la rigueur du texte pouvait déboucher sur des situations préjudiciables à l'entreprise en même temps qu'au salarié temporaire. En effet, son contrat vient à échéance sans possibilité de renouvellement, alors que les tâches qui lui sont confiées ne sont pas achevées et que l'intéressé souhaiterait lui-même achever ou poursuivre cette mission. Cette contrainte peut être en outre source de contournement de la loi ou de recours à des formes d'emplois non maîtrisées.

Afin d'éviter de telles situations, il est proposé de compléter ainsi la rédaction des articles L. 124-2-3 et L. 124-2-4 du code du travail :

Article L. 124-2-3

"Indépendamment des dispositions applicables au cas n° 1, le contrat de mission peut être renouvelé une fois pour une durée déterminée au plus égale à celle de la période initiale sans préjudice de la durée limite des missions de travail temporaire prévue à l'article L. 124-2-2.

Les conditions de ce renouvellement font l'objet d'un avenant au contrat, soumis à l'accord du salarié préalablement au terme initialement prévu.

Le terme de la mission prévu au contrat ou fixé par avenant dans le cas de contrats renouvelés peut être avancé ou reporté à raison de 1 jour pour 5 jours de travail. Cet aménagement du terme de la mission ne peut avoir pour effet, ni de réduire la durée prévue de plus de 10 jours de travail, ni de conduire à un dépassement de la durée maximale des missions de travail temporaire. Pour les missions inférieures à 10 jours de travail, le terme de la mission peut être avancé ou reporté de 2 jours."

Article L. 124-2-4

"Si les parties décident de se réserver la faculté d'aménager le terme de la mission, dans les conditions prévues au troisième alinéa de l'article L. 124-2-2 ou au troisième alinéa de l'article L. 124-2-3, elles doivent le préciser expressément dans le contrat mentionné à l'article L. 124-3 ou dans l'avenant prévoyant son renouvellement."

3. Durée limite des missions de travail temporaire

L'article L. 124-2-2 du code du travail prévoit que, sauf dans le cas de remplacement, une mission de travail temporaire ne doit pas excéder 6 mois.

Les statistiques publiées par le ministère du travail font apparaître que, dans la très grande majorité des cas, la durée limite de 6 mois se révèle suffisante pour répondre aux besoins courants des entreprises. Ainsi, la durée moyenne des missions de travail temporaire est en 1984 de 2 semaines environ.

Cependant, dans un certain nombre de situations économiques exceptionnelles, cette mesure peut se révéler arbitraire et faire échec à des initiatives économiquement utiles à l'entreprise comme à l'économie générale.

Afin de permettre à l'entreprise de bénéficier de dérogations éventuelles pour faire face à de telles situations, il est proposé de compléter ainsi la rédaction de l'article L. 124-2-3 du code du travail :

" Il peut être dérogé à cette durée maximale, sous réserve d'une autorisation préalable de la direction départementale du travail et de l'emploi, dans la limite de 18 mois (4), lorsque l'entreprise utilisatrice est confrontée à une situation exceptionnelle, telle qu'elle implique le recours temporaire à des moyens en personnel, qualitativement ou quantitativement exorbitants de ceux qu'elle utilise ordinairement et dont le comité d'entreprise aura été saisi dans le cadre de ses attributions (5).

Il s'agit par exemple de commandes exceptionnelles, de détachements à l'étranger, de commandes à l'exportation.

Par ailleurs la durée du recours au travail temporaire pour une tâche occasionnelle, précisément définie et non durable, ne devra pas excéder 1 an. "

4. Dispositions diverses

4.1. Période d'essai

Compte tenu des dispositions proposées concernant la durée des missions, les parties signataires conviennent d'aménager la durée de la période d'essai, notamment pour les missions de longue durée.

A cette fin, les organisations signataires proposent d'amender ainsi l'article L. 124-4-1 :

" Le contrat de travail peut comporter une période d'essai dont la durée est fixée par voie de convention collective ou d'accord collectif national du travail temporaire. A défaut, cette durée ne peut excéder 2 jours si le contrat est conclu pour une durée inférieure ou égale à 1 mois, 3 jours si le contrat est conclu pour une durée comprise entre 1 et 2 mois, 5 jours au-delà ; la rémunération afférente à cette période ne peut être différente de celle qui est prévue par le contrat. "

4.2. Rupture anticipée

Afin de permettre à l'entreprise de travail temporaire, dans les cas de rupture anticipée de mission, de couvrir par du travail la période restant à courir du contrat rompu, en cas de longue mission, les parties signataires proposent de compléter l'article L. 124-5 comme suit :

" Lorsque la durée restant à courir du contrat rompu est supérieure à 4 semaines, les obligations visées à l'alinéa précédent peuvent être satisfaites au travers de 3

contrats successifs au plus, proposés par écrit et conclus dans les conditions ci-dessus. "

4.3. Accord préalable au déplacement lorsque l'établissement utilisateur

a fait l'objet d'un licenciement économique dans les 12 mois

Afin de limiter la procédure d'autorisation préalable aux cas où elle est effectivement justifiée, et sans porter préjudice aux possibilités de reclassement, les organisations signataires proposent de modifier la rédaction de l'article L. 124-2 (4°, a) comme suit :

" Un accord préalable de l'autorité administrative est nécessaire si un licenciement individuel ou collectif, fondé sur un motif économique, est intervenu dans l'établissement utilisateur au cours des 12 mois précédents, sur les catégories d'emploi concernées par le recours au travail temporaire. "

4.4. Mise en poste anticipée

Afin de permettre une mise au courant en cas de remplacement d'un salarié permanent, les parties signataires conviennent d'une possibilité de mise en poste anticipée par la création d'un article L. 124-2-5 ainsi rédigé :

" Dans le cas mentionné au 1° de l'article L. 124-2, le contrat peut prendre effet avant le départ du salarié permanent à remplacer, à raison de 2 jours ouvrables pour une mission inférieure à 2 semaines, de 1 jour pour 5 jours, au-delà, dans la limite de 6 jours ouvrables.

Cette limite maximum est portée à 2 semaines lorsque le remplacement concerne un emploi de cadre.

Ces dispositions font l'objet d'une mention spécifique dans le contrat de mise à disposition et de travail. "

4.5. Succession de missions de travail temporaire et de contrats à durée déterminée

Les parties signataires sont convenues, sur ce point, qu'une harmonisation des conditions de succession de l'une et l'autre forme de contrat soit effectuée dans l'esprit et conformément au contenu des dispositions précisées dans le préambule (II, A).

(1) Les parties signataires se rapportent pour la définition des tâches occasionnelles à la circulaire du 23 février 1982 relative au contrat à durée déterminée, notamment en ce qui concerne l'interprétation qu'elle en donne concernant les entreprises du bâtiment.(2) Dans l'hypothèse ici prévue la durée devra être le cas échéant harmonisée avec celle qui pourrait être fixée par le législateur en matière de contrat déterminé.(3) La demande émanant de l'entreprise utilisatrice devra comporter les justificatifs de la situation visée pour ce cas de recours. A défaut de réponse dans les 15 jours suivant l'envoi de la demande, l'autorisation, valable globalement pour les emplois relevant de cette situation, serait réputée acquise.(4) Cette limite serait allongée dans le cas où la durée maximale prévue pour le contrat à durée déterminée dans des situations comparables serait elle-même prolongée.(5) La demande émanant de l'entreprise utilisatrice sera formée auprès de la direction départementale du travail et de l'emploi du siège de l'entreprise utilisatrice ou de l'établissement concernés et comportera les justifications à l'appui de sa demande. A défaut de réponse dans les 15 jours suivant l'envoi de la demande, l'autorisation sera réputée acquise.

En vigueur étendu

Au cours de leur réunion du 14 septembre 1982, tenue à l'initiative du ministère du travail, les organisations syndicales d'employeurs et de salariés avaient arrêté un programme de négociation constituant la base de la politique conventionnelle dont la réalisation a créé des garanties collectives importantes au bénéfice des salariés temporaires et a concrétisé la présence de l'expression syndicale dans la profession.

Aujourd'hui, ces mêmes organisations conviennent que la politique conventionnelle doit se poursuivre dans trois directions.

1. Poursuivre l'élaboration d'une convention collective des salariés temporaires et permanents des entreprises de travail temporaire

Les organisations d'employeurs et de salariés conviennent d'aborder, en commission nationale mixte, les dossiers suivants dans la perspective de la conclusion d'une convention collective nationale :

- a) Classification, salaires du personnel permanent des entreprises de travail temporaire et autres dispositions conventionnelles les concernant et nécessaires à l'extension ;
- b) Bilan de l'accord du 3 février 1983 sur l'indemnisation complémentaire en cas de maladie et accidents du travail des salariés temporaires et conséquences à en tirer ;
- c) Compléments à apporter au statut des travailleurs temporaires en matière de détachement à l'étranger, prévoyance, maternité ;
- d) Dispositions relatives au comité d'entreprise et aux délégués du personnel.

Les parties signataires se fixent pour objectif de négocier dans toute la mesure du possible sur ces dossiers avant le 31 décembre 1985. Dans ce but, les organisations d'employeurs communiqueront des propositions selon le calendrier suivant :

- 1^{er} octobre 1985 sur le point a ;
- 1^{er} novembre 1985 sur les points b et c ;
- 1^{er} décembre 1985 sur le point d.

Ces accords formeront, avec les accords précédemment conclus, la convention collective nationale étendue du travail temporaire.

2. Assurer le bon fonctionnement des diverses instances paritaires créées par la politique conventionnelle

Il s'agit, d'une part, du fonds d'assurance formation du travail temporaire (FAF-TT) qui devra :

- assurer une plus large information sur les possibilités ouvertes, notamment aux travailleurs temporaires, par l'accord du 9 juin 1983, en ce qui concerne le congé individuel de formation ;

- rechercher les voies et moyens pour favoriser l'insertion professionnelle des jeunes et l'amélioration de leur qualification dans le cadre de l'accord du 12 mars 1985, relatif aux formations en alternance ;

- utiliser pleinement l'institution paritaire de réflexion et d'action constituée par le FAF-TT pour que la profession contribue davantage à l'insertion ou la réinsertion des candidats à un emploi dans le marché du travail, par les possibilités de formation ouvertes aux salariés transitant par le travail temporaire.

Il s'agit, d'autre part, de donner un contenu positif aux instances paritaires en ce qui concerne la commission nationale paritaire professionnelle et la commission régionale qui sera installée dans les délais prévus à l'accord du 8 novembre 1984 sur le droit syndical.

3. Intégrer les relations du travail dans la profession dans le cadre contractuel déterminé par le droit commun

Ainsi, en application de l'article L. 132-12 du code du travail, les organisations d'employeurs et de salariés se réuniront au moins une fois par an pour négocier sur les salaires des travailleurs permanents et au moins une fois tous les 5 ans pour examiner la nécessité de réviser les classifications.

Cette négociation sera l'occasion d'examiner l'évolution économique et sociale du travail temporaire.

Les parties signataires conviennent :

- de soumettre le présent accord à la procédure d'extension ;

- d'effectuer périodiquement entre elles un bilan de l'application de cet accord et, en tout état de cause, dans un délai de 1 an après sa conclusion.

Textes Extensions

Arrêté portant extension de l'accord national professionnel du 13 mai 1985 relatif au bilan et à l'accord sur les principes d'organisation et la politique contractuelle. JORF 2 octobre 1985.

Article 1, 2, 3
En vigueur

Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans son champ d'application, les dispositions de l'accord national professionnel du 13 mai 1985 concernant les entreprises de travail temporaire.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

Article 3

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Accord national du 21 décembre 2000 relatif au dispositif des certificats de qualification paritaire de la métallurgie (CQPM)

Texte de base

Dispositif des certificats de qualification paritaire de la métallurgie (CQPM)

UIMM ;

SETT.

Fédération générale des mines et de la métallurgie CFDT ;

Fédération confédérée Force ouvrière de la métallurgie ;

Fédération des cadres, de la maîtrise et des techniciens de la métallurgie CFE-CGC ;

FNSM CFTC ;

FS CFDT ;

FNECS CFE-CGC ;

CSFV CFTC ;

FO.

En vigueur étendu

Vu le souhait de la commission paritaire professionnelle nationale du travail temporaire du 22 mars 2000 d'étudier la possibilité de délivrer aux intérimaires les certificats de qualification paritaire de la métallurgie (CQPM), et considérant les dispositions de l'article L. 132-16 du code du travail, lesquelles emportent adhésion du syndicat des entreprises du travail temporaire et des organisations syndicales soussignées du travail temporaire au seul effet des modalités d'application du dispositif des qualifications professionnelles de la métallurgie à l'exclusion de toutes autres dispositions des accords collectifs de la branche de la métallurgie, il a été convenu ce qui suit :

Article 1er

En vigueur étendu

Dans les conditions définies par l'article 1er, alinéas 10 à 16, de l'accord national du 12 juin 1987 modifié, sur les problèmes généraux de l'emploi dans la métallurgie dont les dispositions ont été étendues par un arrêté du 16 août 1987 (JO du 27 août 1987), ainsi que par la commission paritaire nationale de l'emploi de la métallurgie, les actions de formation organisées par les entreprises de travail temporaire au bénéfice des salariés intérimaires mis à la disposition d'entreprises relevant du champ d'application de l'accord national du 16 janvier 1979 modifié, sur le champ d'application des accords nationaux de la métallurgie, dont les dispositions ont été étendues par un arrêté du 1er août 1979 (JO du 26 août 1979), peuvent conduire à l'obtention d'un certificat de qualification délivré sous le contrôle de la commission paritaire nationale de l'emploi de la métallurgie.

Peuvent également conduire à l'obtention d'un certificat de qualification délivré sous le contrôle de la commission paritaire nationale de l'emploi de la métallurgie les actions de formation organisées par les entreprises de travail temporaire dans le cadre de leur plan de formation et des contrats d'insertion en alternance de type particulier qui ont été créés par la branche du travail temporaire.

Article 2 **En vigueur étendu**

Les conditions définies par l'article 1^{er}, alinéas 10 à 16, de l'accord national du 12 juin 1987 modifié, sur les problèmes généraux de l'emploi dans la métallurgie, et par la commission paritaire nationale de l'emploi de la métallurgie sont les suivantes :

Conditions de déroulement des épreuves

Les épreuves de qualification sont organisées par les chambres syndicales territoriales de la métallurgie adhérentes à l'UIMM conformément soit à la fiche d'identité de la qualification validée, soit au manuel d'utilisation de la qualification validée et homologuée.

La chambre syndicale territoriale de la métallurgie adhérente à l'UIMM, qui a en charge l'organisation des épreuves de qualification, met en place pour ce faire un dispositif. Par dispositif, il faut entendre les moyens et compétences correspondant aux objectifs professionnels visés par la qualification validée et/ou homologuée, mobilisés ou mobilisables par la chambre syndicale territoriale de la métallurgie adhérente à l'UIMM, qui a la charge d'organiser les épreuves de qualification.

Les lieux de déroulement des épreuves de qualification peuvent être soit l'entreprise ou les entreprises concernées par la qualification et/ou le ou les centres de formation au sein desquels se déroule la formation ou tout autre lieu adapté pour le passage des épreuves de qualification. Ces lieux sont choisis par la chambre syndicale territoriale de la métallurgie adhérente à l'UIMM, qui a en charge l'organisation des épreuves de qualification, sur sollicitation de l'entreprise ou des entreprises concernées par la qualification. Ces lieux sont validés par la commission paritaire territoriale de l'emploi de la métallurgie.

Composition du jury de délibération

La composition du jury de délibération s'effectue comme suit :

- les membres de la délégation patronale du jury de délibération sont choisis et désignés par la chambre syndicale territoriale de la métallurgie adhérente à l'UIMM qui a en charge l'organisation des épreuves de qualification ;

- celle-ci informe, lors d'une réunion, la commission paritaire territoriale de l'emploi de la métallurgie de la composition de la délégation patronale du jury de délibération et demande aux organisations syndicales de salariés de la métallurgie représentatives au plan national, au sens de l'article L. 133-2 du code du travail, de désigner des représentants qualifiés pour faire partie du jury de délibération ;

- un représentant de la métallurgie, désigné, par la chambre syndicale territoriale de la métallurgie adhérente à l'UIMM qui a en charge l'organisation des épreuves de qualification, parmi les membres de la délégation patronale, préside le jury de délibération.

Jury de délibération

Après dépouillement, les notes obtenues par les candidats sont reportées sur un document appelé " état récapitulatif " des notes qui permet la délibération du jury.

Après avoir vérifié que l'organisation des épreuves de qualification s'est déroulée conformément aux règles définies par la commission paritaire nationale de l'emploi de la métallurgie et, lorsque la qualification est validée et homologuée, dans le manuel d'utilisation de la qualification validée et homologuée, le jury de délibération déclare admis les candidats remplissant les conditions d'admissibilité telles qu'elles sont définies dans la fiche d'identité de la qualification validée. La décision du jury de délibération est souveraine en ce qui concerne l'admissibilité. A l'issue de la délibération, le président du jury :

- signe le procès-verbal ;

- informe le(s) candidat(s) de son (leur) admissibilité ;

- transmet le procès-verbal de délibération au groupe technique paritaire Qualifications de la commission paritaire nationale de l'emploi de la métallurgie sous couvert de la chambre syndicale territoriale de la métallurgie adhérente à l'UIMM qui a en charge l'organisation des épreuves de qualification. Le président du jury indique, le cas échéant, les observations du jury sur les épreuves de qualification.

Les candidats non admis peuvent demander au président du jury de délibération que les notes qui leur ont été attribuées soient vérifiées. En cas d'erreur(s) administrative(s) lors du report des notes dans l'état récapitulatif visé ci-dessus, celles-ci sont rectifiées par le président du jury de délibération.

Procédure d'attribution des certificats de qualification paritaire de la métallurgie (CQPM)

La chambre syndicale territoriale de la métallurgie adhérente à l'UIMM qui a organisé les épreuves de qualification envoie, à l'issue de la délibération du jury et dans un délai de 3 mois maximum à compter de la date à laquelle s'est réuni le jury de délibération, au groupe technique paritaire Qualifications de la commission paritaire nationale de l'emploi de la métallurgie les pièces suivantes :

- une lettre d'envoi dans laquelle il est attesté que l'organisation des épreuves de qualification a été conforme aux règles fixées par la commission paritaire nationale de l'emploi et de la métallurgie et, lorsque la qualification est validée et homologuée, dans le manuel d'utilisation de la qualification validée et homologuée ;

- le procès-verbal du jury de délibération ;

- l'extrait de procès-verbal de la réunion de la commission paritaire nationale de l'emploi de la métallurgie relatif à la validation du lieu des épreuves et à la composition du jury de délibération ou, à défaut, les courriers adressés par le secrétariat de ladite commission aux représentants de la commission, afin de les inviter à participer au jury de délibération ;

- la feuille d'émargement des membres du jury.

La décision d'attribuer les CQPM est prise par le groupe technique paritaire Qualifications de la commission paritaire nationale de l'emploi de la métallurgie dès lors que :

- les épreuves de qualification ont été effectivement organisées ;

- la procédure définie par commission paritaire nationale de l'emploi de la métallurgie et dans le manuel d'utilisation de la qualification validée et homologuée a été respectée ;

- la demande de délivrance de CQPM est conforme au modèle type établi par le groupe technique paritaire Qualifications de la commission paritaire nationale de l'emploi et de la métallurgie.

Les CQPM sont établis par le secrétariat du groupe technique paritaire Qualifications de la commission paritaire nationale de l'emploi de la métallurgie suivant le modèle défini par ledit groupe.

Ils sont adressés par le secrétariat à la chambre syndicale territoriale de la métallurgie adhérente à l'UIMM qui a organisé les épreuves de qualification, laquelle les transmet à l'entreprise ou aux entreprises concernées. Cette transmission s'effectue soit par lettre recommandée avec accusé de réception, soit par remise en main propre contre décharge.

En cas de perte des originaux, des copies certifiées conformes peuvent être délivrées, sur demande de la chambre syndicale territoriale de la métallurgie adhérente à l'UIMM qui a organisé les épreuves de qualification, par le secrétariat du groupe technique paritaire Qualifications de la commission paritaire nationale de l'emploi de la métallurgie, après décision dudit groupe.

Millésime des CQPM

Les CQPM sont millésimés comme suit :

MC = métallurgie certificat

00 = année au cours de laquelle le certificat a été délivré

00 = département de la chambre syndicale territoriale à l'origine de la demande de délivrance de certificats de qualification

... = n° du certificat

Article 3

En vigueur étendu

Un bilan quantitatif portant sur les modalités d'application du présent accord est effectué par la commission paritaire nationale de l'emploi de la métallurgie. Ce bilan est transmis à la commission paritaire professionnelle nationale du travail temporaire chaque année.

Article 4

En vigueur étendu

Les dispositions du présent accord concernent les entreprises du travail temporaire au sens de l'article L. 124-1 du code du travail et les entreprises de travail temporaire d'insertion au sens de l'article L. 322-4-16-2 dudit code.

Article 5

En vigueur étendu

Le présent accord entre en application à compter de sa date de signature.

Les organisations signataires du présent accord s'emploieront à obtenir l'extension de ses dispositions conformément à la législation en la matière.

Article 6

En vigueur étendu

Le présent accord, établi en vertu des articles L. 132-1 et suivants du code du travail et notamment de son article L. 132-16, est fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour remise à chacune des organisations signataires et dépôt dans les conditions prévues par l'article L. 132-10 du code du travail.

Textes Attachés

Déclaration du 12 janvier 2001 des parties signataires de l'accord national du 21 décembre 2000 relatif au jury des certificats de qualification paritaire de la métallurgie (CQPM)

UIMM ;

SETT.

Fédération générale des mines et de la métallurgie CFDT ;

Fédération confédérée Force ouvrière de la métallurgie ;

Fédération des cadres, de la maîtrise et des techniques de la métallurgie CFE-CGC ;

FNSM CFTC ;

FS CFDT ;

FNECS CFE-CGC ;

CSFV CFTC ;

FO.

[En vigueur non étendu](#)

L'union des industries métallurgiques et minières (UIMM) et les organisations syndicales de la métallurgie signataires de l'accord national du 21 décembre 2000 relatif au dispositif des qualifications professionnelles de la métallurgie s'engagent à permettre à un représentant du travail temporaire de siéger au jury de délibération dès lors qu'il s'agit d'un professionnel du métier donnant lieu à certification, étant néanmoins considéré qu'en cas d'absence de représentant du secteur du travail temporaire le jury de délibération peut valablement se tenir.

Les certificats de qualification paritaire de la métallurgie (CQPM), établis par le secrétariat du groupe technique paritaire Qualifications de la commission paritaire nationale de l'emploi de la métallurgie suivant le modèle défini par ledit groupe, sont adressés par ce dernier à la chambre syndicale territoriale de la métallurgie adhérente à l'UIMM qui a organisé les épreuves de qualification, laquelle les transmet aux entreprises de travail temporaire employant les salariés intérimaires, et non pas aux entreprises relevant du champ d'application de l'accord national du 16 janvier 1979 modifié, sur le champ d'application des accords nationaux de la métallurgie dont les dispositions ont été étendues par un arrêté du 1er août 1979 (JO du 26 août 1979), dans lesquelles les salariés intérimaires ont été mis à disposition par les entreprises de travail temporaire.

Textes Extensions

Accord national portant extension d'un accord national dans les secteurs de la métallurgie et du travail temporaire. JORF 18 juillet 2001.

La ministre de l'emploi et de la solidarité,
Vu les articles L. 133-1 et suivants du code du travail ;
Vu l'accord national du 21 décembre 2000 relatif au dispositif des qualifications professionnelles de la métallurgie ;
Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;
Vu l'avis publié au Journal officiel du 21 février 2001 ;
Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;
Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords),

Article 1, 2, 3 En vigueur

Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de l'accord national du 21 décembre 2000 relatif au dispositif des qualifications professionnelles de la métallurgie, les dispositions dudit accord du 21 décembre 2000.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

Article 3

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule Conventions collectives n° 2001/05 en date du 1er mars 2001.

Accord national du 23 janvier 1986 relatif aux salariés permanents des entreprises de travail temporaire. En vigueur le 1er juillet 1986.

Texte de base

Salariés permanents des entreprises de travail temporaire

PROMATT ;

UNETT.

CFDT ;

CFTC ;

CGC ;

CGT-FO.

Champ d'application

Article 1er

En vigueur étendu

Le présent accord règle, sur l'ensemble du territoire national, les rapports entre employeurs et salariés permanents des entreprises de travail temporaire, au sens de l'article L. 124-1 du code du travail, et répertoriées sous le code APE 7713.

Par salariés permanents au sens du présent accord, sont visés les salariés d'une entreprise de travail temporaire non liés par un contrat de travail temporaire tel que défini à l'article L. 124-4 du code du travail à l'exception des VRP entrant dans le champ d'application de l'accord national interprofessionnel des VRP.

Adhésion, durée, dénonciation, révision, avantages acquis

Article 2

En vigueur étendu

2.1. Adhésion

Toute organisation syndicale salariale ou patronale représentative au plan national dans le champ d'application défini à l'article 1er peut adhérer au présent accord dans les conditions fixées par l'article L. 132-15 du code du travail. L'adhésion prend effet au jour du dépôt par l'organisation concernée, à la direction départementale du travail de Paris, de la déclaration d'adhésion envoyée par lettre recommandée avec accusé de réception à toutes les organisations signataires ou adhérentes.

2.2. Durée, dénonciation

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée, chacune des parties signataires ayant la possibilité de le dénoncer à la fin de chaque année civile, avec préavis de 3 mois. La dénonciation devra être globale. L'avis de dénonciation, adressé par lettre recommandée avec accusé de réception à chacune des parties signataires, devra être accompagné d'un projet de texte. Les négociations devront s'engager dans le délai de 2 mois à compter de la réception de l'avis de dénonciation.

Le présent accord restera en vigueur jusqu'à la signature d'un nouvel accord ou, à défaut d'accord, pendant une durée de 1 an à compter de l'expiration du délai de préavis, dans le cadre et en application des dispositions de l'article L. 132-8 du code du travail.

2.3. Révision

Le présent accord est révisable à tout moment à la demande de l'une des organisations syndicales signataires, salariale ou patronale, représentative au plan national, sans préjudice des négociations obligatoires prévues par l'article L. 132-12 du code du travail : au minimum une fois par an sur les salaires, au minimum une fois tous les 5 ans sur les classifications.

Toute demande de révision doit être accompagnée d'un projet de texte, et fera l'objet d'une négociation dans les 2 mois suivant la notification de cette demande.

2.4. Avantages acquis

Les dispositions du présent accord se substitueront aux clauses des contrats de travail existant à la date de son entrée en vigueur chaque fois que ces dernières seront moins favorables aux salariés.

Le présent accord ne peut être la cause de restriction aux avantages acquis à titre individuel ou collectif, y compris par les us et coutumes antérieurement à la date de son entrée en vigueur.

Les avantages reconnus par le présent accord ne peuvent en aucun cas s'interpréter comme s'ajoutant à ceux déjà accordés pour le même objet dans certaines entreprises à la suite d'usage ou de convention : pour un même objet sera appliqué le régime globalement le plus favorable du présent accord ou des dispositions antérieurement en vigueur.

Embauchage

Article 3 En vigueur étendu

L'embauchage est soumis à la législation et à la réglementation en vigueur, en particulier en ce qui concerne la visite médicale.

Lors de l'embauchage, le présent accord et les avenants s'y rapportant ainsi que le règlement intérieur, s'il y a lieu, sont remis au salarié.

L'existence du présent accord et des autres accords dans la profession du travail temporaire feront, en outre, l'objet d'un affichage, sans préjudice de l'information des instances de représentation du personnel, telle que prévue aux articles L.135-7 et L.135-8 du code du travail.

Etablissement du contrat de travail

Article 4 En vigueur étendu

Tout contrat de travail, même à temps partiel, est écrit et fait référence au présent accord. Il doit notamment préciser :

- la qualité professionnelle ;
- le niveau, le coefficient hiérarchique ;
- la catégorie professionnelle ;
- la durée de période d'essai ;
- la rémunération ;
- le lieu et l'horaire de travail, ainsi que, s'il y a lieu, les avantages accessoires du salaire et les conditions particulières de travail.

Pour les contrats à durée déterminée et les contrats à temps partiel sont, en outre, incluses les mentions obligatoires résultant de la loi et/ou des conventions.

Période d'essai (1)

Article 5 En vigueur étendu

La durée de la période d'essai mentionnée au contrat de travail ne peut excéder :

- a) Pour les contrats à durée déterminée : les conditions légales ;
- b) Pour les contrats à durée indéterminée :
 - 1 mois pour les employés ;
 - 2 mois pour les agents de maîtrise ;
 - 3 mois pour les cadres de niveau 5 et 6 et/ou pour les collaborateurs chargés exclusivement de fonctions commerciales ;

- 6 mois pour les cadres de niveau 7.

La période d'essai peut être renouvelée une fois par accord des parties. En cas de rupture du contrat du fait de l'employeur pendant le renouvellement de la période d'essai, celui-ci doit observer, vis-à-vis du salarié, un préavis de 2 jours ouvrables par mois de présence complet à la date de la rupture. Ce préavis peut être éventuellement remplacé par une indemnité correspondante.

Ces périodes d'essai s'entendent à l'exclusion des périodes non travaillées pour quelque cause que ce soit. Elles ne prennent pas en compte les périodes de formation éventuelles prévues au contrat de travail initial pour une durée qui ne peut excéder le tiers de la durée de la période d'essai initiale et au cours desquelles le salarié n'occupe pas effectivement le poste pour lequel il a été recruté.

(1) Accord d'interprétation du 22 novembre 1989 sur l'article 5 de l'accord relatif aux salariés permanents des entreprises de travail temporaire concernant la période d'essai ; les parties au présent accord conviennent que : il ne peut être appliqué une période d'essai initiale supérieure à 1 mois pour les salariés des niveaux I à III, à l'exception des collaborateurs chargés exclusivement de fonctions commerciales qui peuvent se voir appliquer une période d'essai de 3 mois.

Fait à Paris, le 22 novembre 1989. Suivent les signatures des organisations ci-après : CFDT ; CFE-CGC ; CGT-FO ; PROMATT ; UNETT.

Modification du contrat de travail

Article 6 En vigueur étendu

Toute modification du contrat de travail doit être portée, par tout moyen approprié, à la connaissance du ou des salariés concernés : lorsque la modification envisagée est substantielle, elle doit faire l'objet d'une notification écrite au(x) salarié(s) intéressé(s).

Si ce dernier n'accepte pas, ou revient sur son acceptation, au plus tard dans un délai de 1 mois suivant la notification écrite d'une modification substantielle et lorsque l'employeur maintient sa décision, le contrat de travail est considéré comme rompu du fait de l'employeur, sans préjudice de l'application des articles L. 122-14 et suivants du code du travail.

Rupture du contrat de travail

Article 7 En vigueur étendu

Modifié par avenant n° 1 du 19 novembre 1987, étendu par arrêté du 4 mars 1988 JORF 16 mars 1988.

7.1. Préavis

Après la période d'essai, la démission ou le licenciement - sauf en cas de faute grave ou lourde - donne lieu à un préavis d'une durée d'un mois pour les employés, de 2 mois pour les agents de maîtrise et de trois mois pour les cadres. Après une ancienneté de plus de deux ans, un préavis de 2 mois doit être respecté par l'employeur en cas de licenciement pour les salariés des niveaux 1 à 3 inclus.

L'employeur ou le salarié qui n'observerait pas les délais ainsi fixés devra à l'autre une indemnité correspondant à la durée du préavis restant à courir.

En cas de licenciement, et lorsque la moitié du délai-congé aura été exécutée, le salarié licencié qui se trouverait dans l'obligation d'occuper immédiatement un nouvel emploi peut, après avoir avisé l'employeur, quitter l'établissement avant l'expiration du délai-congé, sans avoir à payer l'indemnité pour inobservation de ce délai.

Les salariés en période de préavis auront le droit de s'absenter 2 heures par jour pour rechercher un emploi, quel que soit le motif de la rupture du contrat de travail. En cas de licenciement, ces heures ne donneront pas lieu à réduction de salaire. Les heures d'absence seront fixées d'un commun accord entre l'employeur et le salarié ou, à défaut, alternativement. L'employeur peut autoriser par écrit le salarié à cumuler ses heures en fin de période de préavis.

7.2. Indemnités de licenciement (1)

Il sera alloué au salarié licencié avant que ne lui soit ouvert le droit à la pension de retraite de la sécurité sociale sans abattement - sauf pour faute grave ou lourde de sa part - une indemnité distincte du préavis, tenant compte de son ancienneté dans l'entreprise et fixée comme suit :

- à partir de 2 années d'ancienneté révolues jusqu'à 5 années d'ancienneté, 1/10 de mois par année d'ancienneté à compter de la date d'entrée dans l'entreprise ;
- à partir de 5 années d'ancienneté révolues, 1/5 de mois par année entière d'ancienneté à compter de la date d'entrée dans l'entreprise.

Pour les salariés ayant plus de 15 ans d'ancienneté révolus, il sera ajouté au chiffre précédent 1/10 de mois par année entière d'ancienneté au-delà de 15 ans.

L'indemnité de licenciement sera majorée de 20 % pour les salariés âgés de 50 ans révolus au terme de leur préavis de licenciement.

Le salaire à prendre en considération pour le calcul de l'indemnité est le 1/12 de la rémunération des 12 derniers mois précédant le licenciement ou, selon la formule la plus avantageuse pour l'intéressé, le 1/3 des 3 derniers mois. Dans ce dernier cas, toute prime ou gratification de caractère annuel ou exceptionnel, qui aurait été versée au salarié pendant cette période, ne sera prise en compte que pro rata temporis.

L'indemnité de licenciement des salariés ayant été occupés à temps complet et à temps partiel dans la même entreprise, est calculée proportionnellement aux périodes d'emploi effectuées selon l'une ou l'autre de ces 2 modalités depuis leur entrée dans l'entreprise.

7.3. Départ à la retraite

A. - A l'âge auquel le droit à pension de retraite de la sécurité sociale à taux plein est ouvert, et au plus tard à 65 ans, l'entreprise peut procéder à la mise à la retraite du salarié. Le départ en retraite du salarié est précédé d'un délai de prévenance réciproque de 6 mois. Il ouvre droit à une indemnité de fin de carrière, ainsi fixée :

- 1 mois après 5 ans d'ancienneté ;

- 1 mois et demi après 10 ans ;
- 2 mois après 15 ans ;
- 3 mois après 20 ans ;
- 4 mois après 30 ans.

Cette indemnité ne pourra en aucun cas être inférieure à l'indemnité légale de licenciement. Le salaire à prendre en considération pour le calcul de l'indemnité est le 1/12 de la rémunération des 12 derniers mois précédant le départ à la retraite ou, selon la formule la plus avantageuse pour l'intéressé, le tiers des 3 derniers mois. Dans ce dernier cas, toute prime ou gratification de caractère annuel ou exceptionnel, qui aurait été versée au salarié pendant cette période, ne sera prise en compte que pro rata temporis.

L'indemnité de fin de carrière des salariés ayant été occupés à temps complet et à temps partiel dans la même entreprise, est calculée proportionnellement aux périodes d'emploi effectuées selon l'une ou l'autre de ces deux modalités depuis leur entrée dans l'entreprise.

B. - Le salarié peut partir en retraite de sa propre initiative aux mêmes conditions d'âge. Dans ce cas, il doit en informer son employeur 2 mois avant son départ effectif, et il percevra l'indemnité de départ en retraite ci-dessus définie (2).

C. - Si une rupture du contrat de travail à l'initiative de l'entreprise de travail temporaire intervient alors que les conditions d'âge et la situation au regard de la pension de vieillesse ci-dessus fixées ne sont pas remplies, la rupture du contrat de travail s'analyse en un licenciement dans les conditions prévues à l'article 7.2.

7.4. Clause de non-concurrence (3)

Lorsque le contrat de travail comporte une clause de non-concurrence, celle-ci doit être limitée dans le temps - maximum 2 ans - et dans l'espace.

Elle comporte, en cas de rupture du contrat de travail à l'initiative de l'employeur autre que dans l'hypothèse de faute grave ou lourde, pendant la durée de la non-concurrence, une contrepartie financière qui ne pourra, en tout état de cause, être inférieure à un montant mensuel égal à 20 % de la moyenne mensuelle de la rémunération du salarié au cours de ses 3 derniers mois de présence dans l'entreprise, pour la première année et à 10 % pour la seconde année. Toute prime ou gratification de caractère annuel ou exceptionnel, qui aurait été versée au salarié pendant cette période, ne sera prise en compte que pro rata temporis.

Les modalités de versement de la contrepartie financière ci-dessus visée seront fixées dans le contrat de travail.

L'employeur, en cas de cessation d'un contrat de travail qui prévoit une clause de non-concurrence, peut se décharger de la contrepartie financière en libérant le salarié de la clause d'interdiction, mais sous condition de prévenir ce dernier par écrit dans les 15 jours qui suivent la notification du préavis ou, en cas de non-observation du préavis, dans le mois qui suit la rupture effective du contrat de travail.

Le contrat individuel de travail pourra également prévoir les modalités applicables en cas de non-respect par le salarié de l'engagement de non-concurrence.

Dans le cas de contrat à durée déterminée, la clause de non-concurrence ne peut excéder le double de la durée effective du contrat, avec une durée maximale de 1 an.

(1) Paragraphe étendu sous réserve de l'application de la loi n° 78-49 du 19 janvier 1978 (art. 5 de l'accord annexé) (arrêté du 6 juin 1986, art. 1^{er}). (2) Paragraphe étendu sous réserve de l'application de l'article L. 122-14-13 du code du travail (arrêté du 4 mars 1988, art. 1^{er}). (3) Avis d'interprétation du 19 janvier 1994 : Application d'une clause de non-concurrence

à un salarié permanent embauché en qualité d'intérimaire La commission paritaire a été saisie d'une demande d'interprétation portant sur la possibilité, pour une entreprise de travail temporaire, de revendiquer l'application d'une clause de non-concurrence à un salarié permanent embauché, suite à la rupture de son contrat de travail, en qualité d'intérimaire par une autre entreprise de travail temporaire. 1. L'article 7.4 de l'accord du 23 janvier 1986 relatif aux salariés permanents des entreprises de travail temporaire prévoit la possibilité d'insérer une clause de non-concurrence dans le contrat de travail d'un salarié permanent, à condition de :- la limiter dans le temps (maximum 2 ans) et dans l'espace :- prévoir, en cas de licenciement, une contrepartie financière (sauf faute grave ou lourde). Ce texte précise également le délai dans lequel l'employeur peut se décharger de cette contrepartie financière en libérant le salarié de son obligation de non-concurrence. 2. La clause de non-concurrence ayant pour objet la protection des intérêts légitimes de l'entreprise et du salarié, les organisations signataires considèrent qu'une entreprise de travail temporaire ne peut revendiquer l'application de ladite clause lorsque son ancien salarié permanent devient intérimaire pour le compte d'une autre entreprise de travail temporaire ; à condition, toutefois, que l'utilisateur, au sens de l'article L. 124-1 du code du travail, ne soit pas une entreprise de travail temporaire et que l'activité réelle du salarié ne se traduise pas dans les faits par le non-respect des dispositions de ladite clause.

Durée du travail

Article 8

En vigueur étendu

Modifié par accord du 21 avril 1999 en vigueur le lendemain de son extension BO conventions collectives 99-18, étendu par arrêté du 4 août 1999 JORF 8 août 1999.

8.1. Définition

La durée du travail, le repos hebdomadaire et dominical - tel que défini aux articles L. 221-4 et L. 221-5 du code du travail -, et l'ouverture des agences sont fixés conformément à la législation en vigueur, sans préjudice des dispositions relatives au travail à temps partiel et du rôle des instances de représentation du personnel dans ces domaines.

8.2. Heures supplémentaires

Les heures supplémentaires sont les heures de travail effectif accomplies, à la demande et sous la responsabilité de l'employeur, au-delà de la durée légale du travail telle que définie par la législation en vigueur. Le paiement de ces heures et des majorations légales y afférentes peut être remplacé par un repos compensateur équivalent conformément aux dispositions de l'article L. 212-5 du code du travail (1).

Ces dispositions ne font pas obstacle à la possibilité d'établir des rémunérations contractuelles forfaitaires, dans le cas de salariés de catégorie cadre ou occupés à des fonctions commerciales ou assimilées, ceci sans préjudice de mesures particulières de récupération ou de congés.

(1) Alinéa étendu sous réserve des dispositions de l'article L. 212-5 du code du travail, tel qu'interprété par la jurisprudence de la Cour de cassation (arrêté du 4 août 1999, art. 1^{er}).

Salaire minimum conventionnel

Déplacements

Article 10

En vigueur étendu

Pour les salariés utilisant leur véhicule personnel pour les besoins de la société, il sera procédé au remboursement, par la société, des frais engagés, dans la limite de la base reconnue par les contributions directes, en fonction du véhicule utilisé avec plafond à 7 CV.

En cas de changement de résidence nécessité par une nouvelle affectation durable du salarié, à la demande de l'employeur, les frais justifiés de déménagement ainsi que les frais de voyage de l'intéressé et de sa famille (conjoint et personnes à charge) sont remboursés par l'employeur. Les conditions du déménagement sont définies préalablement par accord avec l'employeur.

Congés payés

Article 11

En vigueur étendu

11.1. Durée des congés :

Les congés sont acquis sur la base de 2 jours et demi ouvrables par mois de travail effectif pendant la période de référence fixée légalement du 1^{er} juin de l'année précédente au 31 mai de l'année au cours de laquelle s'exerce le droit à congés, avec application, s'il y a lieu :

1° Des majorations prévues par :

- l'article L. 223-5 pour les femmes de moins de 21 ans ayant un ou plusieurs enfants à charge ;
- l'article L. 223-8, 3e alinéa, pour les congés pris en dehors de la période du 1er mai au 31 octobre ;

2° Ainsi que des dispositions spécifiques prévues par l'article L. 223-3 au bénéfice des jeunes salariés de moins de 21 ans.

La 5^e semaine de congés payés ne peut être accolée au congé principal et ne donne pas lieu aux jours de fractionnement.

11.2. Périodes assimilées à du travail effectif :

Sont considérés, en tout état de cause, comme temps de travail effectif pour le calcul de la durée du congé :

- les périodes de congés précédents ;
- les repos compensateurs ;
- la période de congé de maternité ou d'adoption ;
- les congés pour événements familiaux ou exceptionnels ;
- le congé individuel de formation ;
- le congé de formation économique, sociale et syndicale ;
- les périodes militaires obligatoires ;
- l'absence pour cause d'accident du travail ou de maladie professionnelle dans la limite d'une durée ininterrompue de 1 an ;
- la période d'indemnisation pour cause de maladie telle qu'elle est prévue à l'article 13 du présent accord ;
- les périodes d'absence intégralement rémunérées ;
- le délai de préavis même s'il n'est pas effectué à la demande de l'employeur.

11.3. Période des congés :

La période des congés recouvre la période légale du 1er mai au 31 octobre.

Pendant cette période, le salarié bénéficie au minimum de 12 jours ouvrables, une partie des congés pouvant être prise en dehors de celle-ci, par accord entre l'employeur et le salarié, dans le respect des règles de fractionnement du congé fixées par l'article L. 223-8 du code du travail.

L'ordre des départs individuels est établi par l'employeur au plus tard le 15 avril de chaque année, en fonction des nécessités du service, et en tenant compte autant que possible des congés scolaires pour les salariés ayant des enfants scolarisés.

Les conjoints travaillant dans une même entreprise ont droit à un congé simultané.

Dans les cas exceptionnels où un salarié en congé serait rappelé par l'employeur, il lui serait accordé 3 jours ouvrables de congé supplémentaire. Les frais de voyage aller et retour occasionnés par ce rappel lui seront remboursés. Ce rappel est subordonné à l'accord du salarié.

11.4. Indemnisation du congé :

Pendant la période des congés payés, le salarié reçoit la rémunération globale brute mensuelle contractuelle qu'il aurait perçue en activité, sauf application de la règle du 1/10 (art. L. 223-11 du code du travail), si ce mode de calcul est plus favorable.

Jours fériés et congés divers

Article 12 En vigueur étendu

12.1. Jours fériés (1):

L'intervention de jours légalement fériés, non travaillés, ne peut avoir pour effet de réduire la rémunération.

En outre, lorsqu'il y aura obligation de travailler exceptionnellement un jour férié, le personnel recevra soit une rémunération égale au double de son salaire, soit un jour de congé compensatoire payé, sans préjudice de la réglementation applicable au 1^{er} mai.

12.2. Congés pour événements familiaux ou exceptionnels :

Les salariés bénéficient sur justification, à l'occasion de certains événements, d'une autorisation d'absence exceptionnelle accordée dans les conditions suivantes :

- mariage du salarié : 4 jours ouvrés ;
- mariage d'un enfant : 1 jour ouvré ;
- décès du père ou de la mère : 1 jour ouvré ;
- décès du conjoint ou d'un enfant : 2 jours ouvrés.

Après 3 mois d'ancienneté dans l'entreprise ou l'établissement :

- décès du beau-père, de la belle-mère, d'un frère ou d'une soeur :

1 jour.

Après 1 an d'ancienneté, le nombre de jours ci-dessus mentionné est majoré de 1 jour ouvré.

Ces jours d'absence devront être pris au moment des événements en cause et n'entraîneront pas de réduction de la rémunération. Ils seront assimilés à des jours de travail effectif.

12.3. Congé de formation économique, sociale et syndicale :

Le nombre, la durée et les modalités d'organisation de ce congé sont fixés selon les dispositions légales.

Dans les entreprises de plus de 300 salariés, la rémunération sera maintenue pour la durée du congé dans la limite de 12 jours ouvrables par année civile, répartis sur 2 bénéficiaires au maximum par organisation syndicale.

L'effectif est calculé selon les dispositions reprises à l'article L. 412-3 du code du travail.

12.4. Congés sans solde :

Les salariés peuvent obtenir un congé sans solde dans les conditions prévues, sans préjudice d'autres dispositions légales et conventionnelles dans ce domaine, par :

- les articles L. 122-24-1 et 2 relatifs à la situation des salariés candidats ou élus à l'Assemblée nationale ou au Sénat ;
- les articles L. 122-28-1 à 7 relatifs au congé parental d'éducation ;
- les articles L. 122-32-12 à 28 instituant le congé pour création d'entreprise et le congé sabbatique.

Les conditions de reprise du travail et de décompte de l'ancienneté sont celles prévues par les dispositions légales ou réglementaires s'y rapportant.

(1) Voir partie "Personnels intérimaires".

Absence pour maladie et indemnisation

Article 13 En vigueur étendu

13.1. Indemnisation des absences pour maladie ou accident :

A. - Bénéficiaires et conditions d'ouverture des droits. - Après une ancienneté de 1 an au jour de l'arrêt médical, en cas d'absence au travail justifiée par l'incapacité résultant de maladie ou d'accident, et de 6 mois en cas d'accident du travail et de maladie professionnelle, dûment constatée par certificat médical et contre-visite s'il y a lieu, l'intéressé bénéficiera des dispositions ci-dessous définies.

Pour ce faire, il devra avoir justifié, dans les 48 heures de cette incapacité, d'être pris en charge par la sécurité sociale et d'être soigné sur le territoire national ou dans l'un des autres pays de la Communauté économique européenne. Ces 2 dernières conditions ne seront pas requises en cas de déplacement de service dans un pays extérieur à la Communauté économique européenne.

B. - Durée d'indemnisation. - Pendant 30 jours (1), le salarié reçoit la rémunération qu'il aurait perçue s'il avait continué à travailler.

Pendant les 30 jours suivants, il reçoit les 3/4 de sa rémunération brute, déduction faite des cotisations sociales s'y rapportant.

Le 1er temps d'indemnisation est augmenté de 15 jours par période entière de 5 ans d'ancienneté ; le 2e temps d'indemnisation est augmenté de 10 jours par période de même durée, sans que chacun de ces temps ne puisse excéder 90 jours.

Si plusieurs congés de maladie donnant lieu à indemnisation, au titre du présent article, sont accordés au cours d'une année civile, la durée d'indemnisation ne peut excéder au total celle des périodes ci-dessus fixées.

Pour une période continue d'absence pour une même maladie portant sur 2 années civiles distinctes, le salarié ne peut s'ouvrir une nouvelle période d'indemnisation.

C. - Délai de franchise. - L'indemnisation prend effet après un délai de franchise de 6 jours calendaires pour la maladie et à compter du 1er jour d'arrêt pour l'accident du travail ou la maladie professionnelle survenu dans l'entreprise.

Ce délai de franchise est neutralisé pour les arrêts du travail d'une durée continue égale ou supérieure à 60 jours.

D. - Montant de l'indemnisation. - Toutes les garanties ci-dessus accordées s'entendent déduction faite des allocations que l'intéressé perçoit des caisses de sécurité sociale ou des caisses complémentaires.

En tout état de cause, ces garanties ne doivent pas conduire à verser à l'intéressé, compte tenu des allocations ci-dessus, perçues à l'occasion de la maladie ou de l'accident du travail, un montant supérieur à la rémunération nette qu'il aurait effectivement perçue s'il avait continué à travailler.

La rémunération à prendre en considération est celle correspondant à l'horaire pratiqué pendant son absence, dans l'établissement ou partie d'établissement, sous réserve que cette absence n'entraîne pas une augmentation de l'horaire pour le personnel restant au travail.

L'indemnisation calculée conformément aux dispositions ci-dessus interviendra aux dates habituelles de la paie.

13.2. Incidence de la maladie sur le contrat de travail :

Les absences résultant de la maladie ou d'accident, y compris les accidents du travail, et justifiées dans les 48 heures par certificat médical ne constituent pas une rupture du contrat de travail.

Si l'employeur est dans la nécessité de pourvoir au remplacement effectif du salarié absent, la notification du remplacement sera faite à l'intéressé par lettre recommandée avec accusé de réception. Il ne pourra cependant pas être procédé à cette notification tant que le salarié n'aura pas épuisé ses droits à indemnisation, sans préjudice des dispositions relatives à la protection des salariés victimes d'accidents du travail.

S'il remplit les conditions, le salarié ainsi remplacé percevra, en outre, une indemnité égale à l'indemnité de licenciement à laquelle lui aurait donné droit son ancienneté en cas de licenciement et ne percevra d'indemnité de préavis que pour la durée qu'il serait effectivement en mesure d'accomplir.

L'employeur, qui se trouve dans l'obligation de remplacer le salarié malade, devra au préalable respecter une procédure identique à celle prévue en cas de licenciement par les articles L. 122-14 et suivants du code du travail, si les conditions d'effectifs et d'ancienneté posées par ces articles sont remplies.

Au cours de l'absence du salarié pour maladie ou accident, l'employeur peut rompre le contrat de travail en cas de licenciement individuel ou collectif pour raison économique, à charge pour lui de verser au salarié licencié l'indemnité de préavis et l'indemnité de licenciement.

(1) Par jour au sens du présent article, on entend jour calendaire.

Maternité. - Adoption

Article 14

En vigueur étendu

Les conditions dans lesquelles le contrat de travail est suspendu en cas de maternité ou d'adoption sont régies par l'article L. 122-26 du code du travail.

Pendant la période légale de suspension du contrat de travail, le salaire net des intéressés est maintenu sous déduction des indemnités journalières versées par la sécurité sociale.

Les intéressés bénéficient en outre des dispositions prévues par l'article L. 122-28 du code du travail. La salariée ou son conjoint peut demander le bénéfice des dispositions prévues aux articles L. 122-28-1 à 7 (congé parental d'éducation).

Le temps passé aux consultations prénatales obligatoires est rémunéré. Cinq mois avant la date présumée de l'accouchement, ces salariées seront autorisées à une entrée retardée et à une sortie anticipée de 1/4 d'heure chacune sans perte de salaire.

Prévoyance complémentaire

Article 15

En vigueur étendu

Tout régime de prévoyance, complémentaire de celui de la sécurité sociale (caisse maladie) dont bénéficierait le personnel relevant du présent accord est constitué :

- a) Par l'adhésion de l'entreprise à une institution ou un organisme gérant le régime minimal obligatoire de prévoyance institué au profit des cadres par la convention collective nationale du 14 mars 1947 (cotisation minimale 1,50 % sur salaire limité au plafond sécurité sociale) ;
- b) Par extension éventuelle du régime visé au paragraphe a, l'extension pouvant viser l'assiette des cotisations, le niveau ou le type de garanties (décès, invalidité, rente, éducation, etc.) et/ou d'autres catégories de personnel ;
- c) Par adhésion éventuelle de l'entreprise à une institution ou à un organisme pour d'autres garanties ou catégories de personnel.

La mise en oeuvre éventuelle de régimes de prévoyance donnera lieu à information et consultation préalables du comité d'entreprise ou à défaut des délégués du personnel.

Service national

Article 16

En vigueur étendu

- a) Sous réserve d'avoir 3 mois d'ancienneté dans l'entreprise, les salariés convoqués aux examens de présélection militaire conservent le bénéfice de leur rémunération dans la limite de 3 jours ouvrables.
- b) Les salariés appelés au service national bénéficient des dispositions de l'article L. 122-18 du code du travail. A leur libération, ils seront réintégrés dans leur catégorie d'emploi sous réserve d'avoir rempli les formalités fixées par ledit article du code du travail.
- c) Les périodes militaires obligatoires sont considérées comme temps de travail effectif pour l'appréciation du droit aux congés payés. Après 1 an de présence dans l'entreprise, le salarié recevra pendant ladite période et dans la limite de 1 mois par année civile, une allocation qui, ajoutée à la solde militaire, maintiendra une rémunération globale égale à celle dont ils auraient bénéficié s'ils avaient continué à travailler normalement.

Personnel d'encadrement

Article 17

En vigueur étendu

Pour le 1^{er} septembre 1986, les organisations professionnelles d'employeurs s'engagent à remettre un document visant à reprendre dans un avenant spécifique les dispositions relatives au personnel d'encadrement, notamment celles ci-incluses, en vue de les confronter, dans le cadre de la commission mixte nationale, à celles de l'accord interprofessionnel du 25 avril 1983.

Date d'entrée en vigueur

Article 18

En vigueur étendu

La date d'entrée en vigueur du présent accord est fixée au 1^{er} jour du mois suivant la publication de l'arrêté de son extension, sous réserve des dispositions transitoires prévues par le présent accord, en ce qui concerne les classifications qui auront à être mises en oeuvre au plus tard le dernier jour du 3^e mois suivant cette même date.

De plus, le présent accord constitue l'un des éléments de la convention collective nationale du travail temporaire en cours d'élaboration.

Actualisation des salaires minima lors de leur entrée en vigueur

Article 19

En vigueur étendu

Les rémunérations minimales arrêtées à l'annexe 3 du présent accord seront réévaluées, à la date d'entrée en vigueur effective des classifications prévues à l'article 18, d'un pourcentage égal à celui de l'évolution du salaire horaire moyen ouvrier constatée par l'enquête trimestrielle du ministère du travail sur l'activité et les conditions d'emploi de la main-d'oeuvre, entre le 1^{er} novembre 1985 et cette date. On se référera, dans chaque cas, au dernier indice publié.

Textes Attachés

ANNEXE I - Classification du personnel permanent des entreprises de travail temporaire

Définition des niveaux

En vigueur étendu

Modifié par avenant du 22 juillet 2003 art. 1er, en vigueur le 1er jour du mois suivant l'extension BO conventions collectives 2003-42, étendu par arrêté du 6 février 2004 JORF 19 février 2004
Compte tenu des spécificités propres à la profession du travail temporaire, les parties signataires définissent 7 niveaux de classification définis en termes de responsabilité, impact, autonomie, initiative et formation, expérience professionnelle pour caractériser la structure des emplois du travail temporaire.

Dans les entreprises, les emplois sont classés selon les critères définis dans l'énoncé général du niveau, et en utilisant la méthode de classification figurant en annexe II.

Les organisations signataires conviennent également que, dans l'esprit de l'accord du 20 octobre 2000 relatif aux objectifs et aux moyens de la formation professionnelle continue, les entreprises devront tenir compte et favoriser, en fonction des possibilités tenant tant à l'entreprise qu'aux salariés concernés, l'évolution professionnelle des salariés permanents.

Niveau I

Le (la) collaborateur(rice) de ce niveau effectue un travail conforme aux objectifs et aux modalités fixée pour sa réalisation et en assure la bonne exécution.

Le plus souvent, les conséquences des actions se manifestent immédiatement.

Les travaux exécutés sont simples, de courte durée et caractérisés notamment par leur répétitivité et/ou leur analogie.

Le (la) collaborateur(rice) est placé(e) sous le contrôle direct et systématique d'un autre collaborateur (d'une autre collaboratrice) d'un niveau de classification supérieur.

Ce contrôle peut aussi être immédiat et réalisé par le (la) titulaire du poste.

Les emplois sont accessibles avec les connaissances acquises lors de la scolarité obligatoire et un temps d'adaptation de courte durée.

Niveau II

Le (la) collaborateur(rice) de ce niveau est chargé(e) de l'exécution organisée et rigoureuse du travail qui lui est confié.

Il (elle) doit respecter les procédures et/ou un plan de travail pré-établi par son ou sa responsable.

Les conséquences des actions se manifestent rapidement.

Les travaux exécutés sont définis et constitués par un ensemble d'opérations simples, successives et variées qui doivent être enchaînées dans un ordre logique en fonction du résultat à atteindre.

Le (la) collaborateur(rice) est placé sous le contrôle direct de son ou sa responsable.

Ce contrôle peut ne pas être systématique.

Les emplois sont accessibles avec les connaissances acquises :

- soit par la formation initiale (niveau CAP ou BEP) ;
- soit par une expérience professionnelle équivalente.

Niveau III

Le (la) collaborateur(rice) de ce niveau est responsable de l'atteinte de ses objectifs d'activité dans le respect du cadre fixé par sa hiérarchie, des contraintes légales et réglementaires afférentes aux missions qui lui sont confiées.

Les travaux réalisés peuvent avoir un impact significatif sur l'activité d'autres postes de travail.

Les travaux exécutés sont effectués en application d'instructions générales définissant les objectifs à atteindre et précisant le cadre légal et réglementaire applicable.

Ces travaux sont de nature et de mise en oeuvre complexe. Ils impliquent la recherche, l'analyse et l'exploitation d'informations diversifiées d'origines variées.

Le (la) titulaire du poste doit faire preuve d'initiative en particulier sur le choix des moyens appropriés et sur la combinaison des opérations à réaliser en fonction de ses priorités.

Le contrôle par son (sa) responsable est complexe car les conséquences ou implications des actions n'apparaissent pas directement.

Les emplois sont accessibles avec les connaissances acquises :

- soit par la formation initiale (au moins du niveau baccalauréat) ;
- soit par une expérience professionnelle équivalente.

Niveau IV

Le (la) collaborateur(rice) de ce niveau peut être directement ou indirectement responsable d'un ou plusieurs collaborateurs(trices) et assure la cohérence de leurs interventions.

L'impact des actions et décisions est constaté notamment au niveau d'une unité (impact direct) ou d'une entité (impact indirect) lorsque l'emploi est rattaché à un service support.

Les travaux sont coordonnés ou réalisés dans le cadre de directives définissant l'ensemble de l'activité, précisant les objectifs, les moyens alloués et les règles de gestion à respecter.

Ces travaux nécessitent l'interprétation d'informations complexes, la participation à l'organisation du travail, la capacité de faire face à des problématiques nouvelles et de prendre des décisions dans le cadre des procédures et/ou techniques existantes.

Le (la) collaborateur(rice) doit prendre des initiatives en particulier pour optimiser l'organisation de son travail et, le cas échéant, celui de ses collaborateurs.

Les emplois sont accessibles avec les connaissances acquises :

- soit par la formation initiale à un niveau supérieur au baccalauréat ;
- soit par une expérience professionnelle équivalente.

Niveau V

Le cadre de ce niveau a en charge la réalisation et/ou la coordination d'activités différentes et complémentaires, constituant un ensemble homogène de responsabilités : organiser, animer et contrôler le travail de ses collaborateurs et/ou réaliser des travaux d'étude, de conception ou de contrôle en étant force de proposition.

Il (elle) peut être sous la responsabilité d'un cadre de niveau supérieur, ou rattaché directement au chef d'entreprise.

Ses décisions et actions ont un impact important sur le résultat de l'unité, entité gérée et/ou un impact indirect sur la zone de responsabilité de laquelle il relève.

Les fonctions sont exercées dans le cadre des orientations générales déterminées par l'entreprise, et selon les objectifs définis et les moyens alloués. Le cadre bénéficie ainsi d'une large autonomie dans son domaine de responsabilité.

Le cadre est chargé de coordonner des activités différentes et complémentaires, et/ou d'assurer lui-même une activité fonctionnelle ou opérationnelle.

Il (elle) assure et/ou coordonne les missions qui lui sont confiées et peut être appelé(e) à participer à leur définition.

Les emplois de ce niveau requièrent la maîtrise du domaine d'activité, associée à des capacités d'analyse, de prévision, de proposition et de management.

Ces compétences correspondent soit à un niveau d'enseignement supérieur lié à la spécialité de l'emploi soit à une expérience professionnelle équivalente.

Niveau VI

Le cadre de ce niveau a la maîtrise et la responsabilité d'un domaine d'activité stratégiques pouvant comporter la gestion de plusieurs unités ou entités et/ou pouvant requérir une qualification d'expert dans un domaine de spécialité.

Il (elle) doit assurer la coordination et la communication entre ces unités ou entités tout en orientant, contrôlant et pilotant leurs activités afin de générer le résultat attendu.

Ce poste lui donne une autorité hiérarchique et/ou fonctionnelle à l'égard d'un ou plusieurs cadres ou collaborateurs dont il (elle) oriente et contrôle les activités.

L'impact des décisions est direct et significatif sur les résultats du service ou de l'entreprise.

Les activités exercées nécessitent une large autonomie de jugement et d'initiative notamment pour proposer des plans d'actions et les moyens associés ; puis pour les mettre en oeuvre de façon autonome.

Il (elle) participe à la définition des enjeux et les objectifs pour son domaine ; il (elle) détermine les plans d'actions délégués à ses équipes. Il (elle) définit les moyens à mettre en oeuvre et pilote tout projet permettant d'optimiser l'efficacité et les résultats de ses unités ou entités.

A ce niveau les compétences requises sont celles du niveau précédent complétées notamment par une expérience significative en management ou en conduite de projets, permettant de prendre en compte les contraintes économiques, sociales et financières de l'entreprise.

Niveau VII

Le cadre de ce niveau assure la responsabilité directe et entière de plusieurs domaines, notamment en participant à la définition de la stratégie puis en la déclinant en plans d'actions dont la responsabilité de mise en oeuvre est déléguée. Il (elle) assure l'efficacité, la performance et le résultat attendu, tout en anticipant les conséquences possibles à moyen et long terme.

L'impact des décisions est déterminant au niveau de l'entreprise et de ses résultats.

L'existence d'un poste de ce niveau se justifie par l'importance de l'entreprise, de ses effectifs et la complexité de son organisation.

Le cadre de ce niveau dispose d'un pouvoir de décision et d'appréciation lui assurant la plus large autonomie de jugement et d'initiative.

A ce niveau les compétences requises sont celles du niveau précédent, complétées par une expérience significative et diversifiée permettant de prendre en compte des contraintes environnementales complexes.

ANNEXE II - Méthode de classification

En vigueur étendu

Modifié par avenant du 22 juillet 2003 art. 2, en vigueur le 1er jour du mois suivant l'extension BO conventions collectives 2003-42, étendu par arrêté du 6 février 2004 JORF 19 février 2004
Pour effectuer la classification des salariés permanents des entreprises de travail temporaire, il convient :

1. De s'attacher aux caractéristiques de l'emploi occupé ;

2. D'analyser l'emploi occupé, indépendamment de son appellation, au travers des critères classants suivants :

Responsabilité, impact

Responsabilité : niveau d'engagement nécessaire à la réalisation des actions attachées à un poste.

Impact : effets des actions liées à l'exercice d'un poste sur son environnement direct ou indirect, voire sur l'entreprise.

Autonomie, initiative

Autonomie : degré de liberté conféré dans l'exercice du poste pour la réalisation et/ou l'organisation du travail, en tenant compte des instructions reçues.

Initiative : capacité d'entreprendre et d'agir de manière autonome nécessitée par l'exercice du poste.

Formation, expérience professionnelle

Formation : niveau de diplôme ou équivalence dans la filière d'activité du poste. La filière s'entend comme un ensemble d'activités s'appuyant sur des connaissances techniques et des savoir-faire mis en oeuvre par un ensemble de fonctions/emplois positionnés à différents niveaux de classification.

Expérience professionnelle : ensemble de compétences et de connaissances acquises à l'occasion de l'exercice d'activités professionnelles.

Pour l'application de ces critères classants, les entreprises devront prendre en compte la polyactivité qui caractérise l'exercice des emplois de la branche (de la profession). La polyactivité s'entend comme l'exercice d'activités variées correspondant à plusieurs types d'emplois et requérant des compétences multiples. Cette polyactivité devra constituer, pour les salariés permanents, une réelle opportunité d'élargir leurs possibilités d'évolution professionnelle.

Ces critères s'appliquent pour chaque niveau, dans les conditions définies à l'annexe I " Classification du personnel permanent des entreprises de travail temporaire ".

Emplois exemples

Niveau I

Collaborateur(trice) exécutant seul(e), ou sous la responsabilité d'un collaborateur (d'une collaboratrice) de niveau supérieur, tous travaux de nettoyage, avec ou sans machines d'entretien, et pouvant effectuer des travaux de manutention liés à cette activité.

Collaborateur(trice) assurant principalement les liaisons internes et/ou externes, courses, petites livraisons, et pouvant effectuer des travaux de classement ou de manutention.

Collaborateur(trice) effectuant des tâches administratives de type : mise sous enveloppes, reprographie, manutention et/ou archivage.

Niveau II

Collaborateur(trice) assurant l'accueil des visiteurs et la tenue du standard, il (elle) peut être amené(e) à assurer d'autres activités de nature administrative.

Collaborateur(trice) participant et/ou effectuant, sous le contrôle du (de la) comptable, tous travaux simples de comptabilité générale et analytique, de gestion et de saisie.

Collaborateur(trice) d'agence chargé(e) de travaux de nature administrative effectués sous la responsabilité d'un(e) autre collaborateur(trice) ou d'un cadre (saisie de données, accueil des candidats, constitution de dossiers, suivi, classement...).

Niveau III

Collaborateur(trice) d'agence ayant les compétences requises du collaborateur(trice) de niveau II, appelé(e) à assister le (la) responsable d'agence, notamment par la rédaction et le suivi des contrats de mise à disposition et de mission, par l'accueil et le recrutement des candidats intérimaires (passage et interprétation de tests simples) et par l'accueil des clients.

Collaborateur(trice) qui, sous le contrôle du (de la) responsable de la comptabilité ou de l'expert-comptable, enregistre les opérations, les ventile pour pouvoir en tirer balance, compte d'exploitation, bilan, prix de revient, prévisions et statistiques, et qui peut être appelé(e) à coordonner l'activité de collaborateur(trice) de niveau II.

Collaborateur(trice) chargé(e) de créer, de suivre, de prospecter et de développer la clientèle, en tenant compte de la politique commerciale de l'entreprise et des objectifs définis par son (sa) responsable. Il (elle) est à même de développer l'argumentation établie par la direction commerciale en tenant compte de son interlocuteur et du contexte juridique de son intervention.

Niveau IV

Collaborateur(trice) responsable d'une agence ou d'une antenne, coordonnant les collaborateurs(trices) permanents(es) et assurant la responsabilité des conditions de recrutement et de détachement des intérimaires, assurant le développement commercial de son agence, en liaison avec les responsables commerciaux, régionaux et la direction commerciale de l'entreprise lorsqu'ils existent.

Collaborateur(trice) exerçant des fonctions commerciales telles que décrites au niveau III, mais exerçant des responsabilités plus importantes (choix des interlocuteurs, initiative dans la recherche de clientèle nouvelle, rôle administratif dans le suivi des contrats et des intérimaires...) et/ou, en raison de l'étendue géographique de son champ d'intervention, de la coordination d'autres attachés commerciaux ou de son niveau d'intervention dans le suivi administratif du personnel détaché.

Collaborateur(trice) occupant un emploi exigeant les compétences requises pour les collaborateurs(trices) du niveau III, qui est en outre chargé de tous les travaux préparatoires au bilan et au compte d'exploitation, sous le contrôle, le cas échéant, du chef comptable ou de l'expert-comptable, et qui peut également avoir une responsabilité hiérarchique sur les collaborateurs de niveau II et III.

Niveau V

Responsable d'agence exerçant les responsabilités d'un(e) collaborateur(trice) de niveau IV, mais appliquées à une structure plus complexe d'agence ou à un ou des groupes d'agences.

Adjoint d'un cadre de niveau VI ou VII dans le domaine commercial, financier, administratif, juridique ou RH et pouvant être amené à le suppléer.

Cadre assurant la responsabilité d'un service spécialisé dans une fonction support (juridique, informatique, gestion, marketing ..).

Niveau VI

Cadre responsable de région dans les entreprises à structure complexe, exerçant des fonctions dans plusieurs domaines de la gestion commerciale, financière, administrative, juridique et RH, ces fonctions s'étendant au-delà de la simple supervision d'exploitation d'agences.

Cadre responsable d'un service support aux opérationnels, ayant une compétence d'expert dans une discipline (juridique, marketing, RH ..).

Niveau VII

Cadre supérieur participant, dans sa fonction, à la mise en oeuvre et à l'orientation des décisions de la direction générale de l'entreprise et pouvant faire partie du directoire ou du comité de direction de l'entreprise.

Avis d'interprétation du 19 janvier 1994

Promatt ;
Unett.

CFE-CGC ;

CFTC ;

CGT-FO.

Application d'une clause de non-concurrence à un salarié permanent embauché en qualité d'intérimaire

[En vigueur non étendu](#)

La commission paritaire a été saisie d'une demande d'interprétation portant sur la possibilité, pour une entreprise de travail temporaire, de revendiquer l'application d'une clause de non-concurrence à un salarié permanent embauché, suite à la rupture de son contrat de travail, en qualité d'intérimaire par une autre entreprise de travail temporaire.

1. L'article 7-4 de l'accord du 23 janvier 1986 relatif aux salariés permanents des entreprises de travail temporaire prévoit la possibilité d'insérer une clause de non-concurrence dans le contrat de travail d'un salarié permanent, à condition de :

- la limiter dans le temps (maximum deux ans) et dans l'espace ;
- prévoir, en cas de licenciement, une contrepartie financière (sauf faute grave ou lourde).

Ce texte précise également le délai dans lequel l'employeur peut se décharger de cette contrepartie financière en libérant le salarié de son obligation de non-concurrence.

2. La clause de non-concurrence ayant pour objet la protection des intérêts légitimes de l'entreprise et du salarié, les organisations signataires considèrent qu'une entreprise de travail temporaire ne peut revendiquer l'application de ladite clause lorsque son ancien salarié permanent devient intérimaire pour le compte d'une autre entreprise de travail temporaire ; à condition, toutefois, que l'utilisateur, au sens de l'article L. 124-1 du code du travail, ne soit pas une entreprise de travail temporaire et que l'activité réelle du salarié ne se traduise pas dans les faits par le non-respect des dispositions de ladite clause.

Avis d'interprétation du 10 avril 1996 sur le licenciement d'un salarié permanent pendant une absence pour maladie

PROMATT ;

UNETT.

FS CFDT ;

FECTAM CFTC ;

FNECS CFE-CGC ;

CGT-FO.

En vigueur non étendu

L'article 13.1 de l'accord du 23 janvier 1986 relatif aux salariés permanents des ETT fixe les conditions d'indemnisation en cas d'absence pour maladie ou accident du travail.

Pour bénéficier de cette indemnisation complémentaire à celle de la sécurité sociale, le salarié doit :

- justifier de 1 an d'ancienneté en cas d'absence pour maladie ou 6 mois en cas d'accident du travail ;
- adresser l'arrêt maladie à l'employeur dans les 48 heures ;
- être soigné sur le territoire national ou dans l'un des pays membres de l'Union européenne ;
- se soumettre, s'il y a lieu, à une contre-visite médicale demandée par l'employeur.

Le salarié qui remplit ces conditions reçoit, pendant une durée qui varie en fonction de son ancienneté, tout ou partie de sa rémunération, déduction faite des cotisations sociales s'y rapportant et des indemnités journalières de sécurité sociale.

Lorsqu'une procédure de licenciement est engagée à l'encontre d'un salarié permanent absent pour maladie, l'indemnisation de ce dernier se poursuit jusqu'à la date de reprise du travail ou, au plus tard, de rupture du contrat de travail.

Accord du 18 décembre 1997 relatif au travail à temps partiel

PROMATT ;

UNETT.

Fédération des services CFDT ;

FECTAM-CFTC ;

CFE-GCC ;

CGT-FO.

Préambule

En vigueur non étendu

La définition du temps partiel est celle prévue par le code du travail. En l'état actuel de la législation, sont considérés comme salariés à temps partiel mensuel, hebdomadaire ou annuel, les salariés dont la durée du travail est inférieure au moins d'un cinquième à la durée légale du travail.

Sans préjudice des adaptations nécessaires, le présent accord continuera de s'appliquer en cas de modifications légales.

Chapitre Ier : Temps partiel à l'initiative de l'employeur

En vigueur non étendu

Le travail à temps partiel peut être proposé dès l'embauche. Il fait l'objet d'un contrat écrit conformément aux dispositions des articles L. 212 et suivants du code du travail. Il peut également être proposé en cours de contrat ou encore en cas de difficultés économiques de l'entreprise afin d'éviter des licenciements.

Le refus par un salarié de passer d'un temps plein à un temps partiel ne constitue ni une faute ni un motif de licenciement. Cette disposition ne fait pas obstacle à la modification substantielle du contrat de travail résultant du passage à temps partiel imposé par une cause économique.

Durée du contrat à temps partiel

Article 1.1

En vigueur non étendu

Le contrat de travail à temps partiel est une des composantes de l'aménagement du temps de travail. Il peut permettre de faire face à la fluctuation de l'activité de l'entreprise.

Il est toutefois convenu, dans le cadre du présent chapitre, que la durée du contrat de travail à temps partiel ne peut être inférieure à 22 heures sauf accord contractuel du salarié d'effectuer un temps de travail inférieur. Toute demande ultérieure de modification du nombre d'heures de la part du salarié s'analyse comme une modification du contrat de travail à la demande du salarié avec toutes les conséquences de droit.

Ce seuil de 22 heures ne s'applique pas aux contrats en cours à la date d'application du présent accord, les salariés concernés étant réputés avoir accepté contractuellement une durée du travail inférieure à 22 heures.

Le salarié à temps partiel peut contracter pour une autre activité salariée dès lors que cette activité ne fait pas concurrence à son entreprise.

L'employeur doit favoriser le regroupement des heures et ne peut imposer plus d'une interruption d'activité dans une journée.

Heures complémentaires

Article 1.2

En vigueur non étendu

Le nombre d'heures complémentaires ne peut être supérieur au tiers de la durée prévue dans le contrat.

Les heures complémentaires ne peuvent avoir pour effet de porter la durée hebdomadaire effective du travail au niveau de la durée légale ou conventionnelle du travail.

Lorsque durant quinze semaines sur six mois, un salarié à temps partiel accomplit des heures complémentaires à hauteur du tiers du contrat initial, le contrat est réputé inclure une durée contractuelle comprenant les heures complémentaires. Le contrat initial fait alors l'objet d'un avenant.

Ancienneté

Article 1.3

En vigueur non étendu

Pour la détermination des droits liés à l'ancienneté, la durée de celle-ci est décomptée pour les salariés à temps partiel comme s'ils avaient été occupés à temps complet.

Chapitre II : Temps partiel choisi

En vigueur non étendu

Se définit comme un salarié à " temps partiel choisi " au sens du présent accord, un salarié recruté à temps plein et ayant obtenu de passer à temps partiel auprès de son employeur.

Les dispositions des articles L. 122-28-1 et L. 122-28-9 du code du travail sont applicables aux salariés qui demandent à passer d'un temps plein à un temps partiel dans le cadre d'un congé parental d'éducation ou en cas de maladie, d'accident ou de handicap grave d'un enfant à charge.

Des salariés peuvent également choisir le temps partiel pour consacrer une part plus importante à des projets personnels.

Formalisation de la demande du salarié

Article 2.1

En vigueur non étendu

Tout salarié souhaitant travailler à temps partiel doit en faire la demande, à son employeur, par lettre recommandée avec avis de réception, trois mois avant la date envisagée pour le passage à temps partiel. Sa demande doit faire état des raisons qui la motivent.

Réponse de l'employeur

Article 2.2

En vigueur non étendu

L'employeur doit communiquer sa réponse au salarié dans les deux mois qui suivent la réception de la lettre recommandée.

En cas d'acceptation, les modalités de répartition du temps de présence doivent être convenues entre les parties en tenant compte de l'organisation du travail dans l'établissement auquel le salarié est affecté.

Un aménagement du temps de travail peut être proposé aux autres salariés de l'établissement afin de pouvoir satisfaire la demande de passage à temps partiel.

La satisfaction de la demande recherchée en priorité sur le même lieu du travail. A défaut, il peut être proposé un changement de lieu de travail, qui ne peut excéder 40 kilomètres, sauf accord du salarié.

En cas de refus de l'employeur, celui-ci doit être motivé. Le refus est notifié par lettre remise en main propre ou adressée en recommandée avec avis de réception.

Ordre des priorités en cas de pluralité de demandes de passage à temps partiel

Article 2.3

En vigueur non étendu

Sont prioritaires pour une même qualification les demandes faites par les salariés ayant des enfants scolarisés de 3 à 16 ans.

Lorsque toutes les demandes de passage à temps partiel ne peuvent être satisfaites simultanément, sont prioritaires les salariés ayant des enfants handicapés.

La demande d'un salarié, dont le projet personnel est accompagné d'un dossier, doit être examinée par l'employeur quand bien même le salarié n'aurait pas d'enfant à charge.

Procédure d'interprétation et de conciliation

Article 2.4

En vigueur non étendu

En cas de contestation du refus de l'employeur, le salarié peut saisir les institutions représentatives du personnel selon les procédures habituelles. A défaut, la CPPN-TT est compétente pour connaître du litige selon les modalités prévues à l'article 1.2 de l'avenant du 8 novembre 1984.

Avenant au contrat de travail

Article 2.5

En vigueur non étendu

En cas d'acceptation de la demande du salarié, il est rédigé un avenant au contrat de travail initial comportant les mentions prévues à l'article L. 212-4-3 du code du travail et précisant si le passage à temps partiel est définitif ou temporaire. La durée du passage à temps partiel doit figurer dans l'avenant.

Le contrat de travail des salariés à temps partiel est un contrat écrit. Il mentionne, notamment, la qualification, le niveau et le coefficient du salarié ainsi que les éléments de la rémunération, la durée hebdomadaire, mensuelle ou annuelle du travail et sa répartition.

L'employeur doit favoriser le regroupement des heures et ne peut imposer plus d'une interruption d'activité dans une journée.

Dans la mesure où le salarié choisit le passage à temps partiel pour notamment consacrer plus de temps à l'éducation des enfants ou conduire un projet personnel, il n'est pas souhaitable que le salarié puisse contracter pour une autre activité salariée.

Dispositions particulières

Heures complémentaires

Article 3.1

En vigueur non étendu

Il peut s'avérer qu'un surcroît d'activité prévisible ou non à certaines périodes de l'année, nécessite l'accomplissement d'heures complémentaires.

L'employeur doit organiser l'information du salarié de manière à ce qu'il puisse prendre les dispositions nécessaires pour la garde des enfants ou la poursuite de son projet personnel.

Les heures complémentaires ne peuvent être supérieures au tiers de la durée du travail prévue au contrat.

Toutefois, le refus pour le salarié à temps partiel d'effectuer des heures complémentaires au-delà de 10 % ne peut faire l'objet d'une sanction ou d'une mesure de licenciement.

Cotisations de retraite

Article 3.2

En vigueur non étendu

En cas de passage d'un régime de travail à temps plein à un régime de travail à temps partiel et en l'absence d'obstacle législatif ou réglementaire, l'assiette des cotisations d'assurance vieillesse du régime général et du régime complémentaire de retraite peut être maintenue à la hauteur du salaire correspondant à l'activité exercée antérieurement si les conditions ci-après sont réunies :

- le salarié n'exerce aucune autre activité professionnelle ;
- le salarié est employé depuis 12 mois civils consécutifs à la date de transformation du contrat de travail ;
- l'option résulte de l'accord exprès de l'employeur et du salarié.

L'option peut être dénoncée par l'une ou l'autre partie, sans que la dénonciation par l'employeur ne puisse intervenir avant l'expiration d'un délai d'un an à compter de la date d'effet de l'option.

Les cotisations correspondant à ce supplément d'assiette sont calculées selon la répartition réglementaire en vigueur entre l'employeur et le salarié pour l'assurance vieillesse.

Pour le régime complémentaire de retraite, les cotisations correspondant à ce supplément d'assiette sont calculées selon une répartition déterminée par les règles en vigueur dans l'entreprise pour ce type particulier de situation.

Chapitre III : Garanties collectives communes

En vigueur non étendu

Les salariés à temps partiel bénéficient des mêmes droits que les salariés à temps complet. Ce principe d'égalité de traitement vaut notamment en matière de protection sociale de formation professionnelle, de déroulement de carrière et de représentation du personnel. Il vaut également en matière de rémunération au prorata du temps de travail.

Formation professionnelle continue

Article 4.1

En vigueur non étendu

Le salarié à temps partiel bénéficie des mêmes conditions d'accès et de rémunération que les salariés à temps complet.

Lorsque le salarié effectue un stage de formation à l'initiative de l'employeur portant sur une durée autre que les heures contractuelles de travail, les heures de formation sont payées ou récupérées dans la limite de l'horaire de travail de l'entreprise.

Déroulement de carrière

Article 4.2

En vigueur non étendu

Le salarié à temps partiel ne doit faire l'objet d'aucune discrimination par rapport à un salarié à temps plein en matière de promotion et de déroulement de carrière.

Si nécessaire, ce point sera abordé lors d'entretien individuel avec la hiérarchie.

Jours fériés

Article 4.3

En vigueur non étendu

Les salariés employés à temps partiel bénéficient des jours fériés dans les conditions de l'article 12.1 de l'accord du 23 octobre 1987.

Congé pour événements familiaux

Article 4.4

En vigueur non étendu

Les congés pour événements familiaux tels que prévus à l'article 12.2 de l'accord du 23 octobre 1987 pris au moment de l'événement n'entraînent pas de perte de rémunération au même titre que pour les salariés employés à temps plein.

Protection sociale

Article 4.5

En vigueur non étendu

Le fait de travailler à temps partiel, qu'il soit choisi ou proposé, ne fait pas obstacle à l'adhésion à un régime de protection sociale, tant en matière de prévoyance collective que de mutuelle.

Indemnité de licenciement et de retraite

Article 4.6

En vigueur non étendu

L'indemnité de licenciement et l'indemnité de mise ou de départ à la retraite des salariés ayant été occupés à temps complet et à temps partiel dans la même entreprise sont calculées proportionnellement aux périodes d'emploi effectuées selon l'une ou l'autre de ces deux modalités depuis leur entrée dans l'entreprise.

Priorité de passage à temps plein

Article 4.7

En vigueur non étendu

Les salariés sous contrat à durée indéterminée qui ont obtenu un temps partiel pour une durée déterminée retrouvent leur emploi à temps complet au terme prévu ou un emploi similaire.

Les salariés qui travaillent à temps partiel sans durée déterminée bénéficient d'une priorité de passage à temps plein dans tout poste à pourvoir de qualification identique. En cas de pluralité pour un même poste à pourvoir, est retenue en priorité la candidature répondant au mieux à l'emploi concerné. L'employeur examine plus particulièrement la demande des salariés dont la situation familiale s'est modifiée, dans les conditions justifiant un passage à temps plein, notamment en cas de décès d'un membre de la famille, chômage du conjoint, etc.

Les salariés qui entendent bénéficier d'un temps plein en avisent l'employeur par lettre recommandée avec avis de réception.

Les vacances d'emploi sont portées à la connaissance des salariés ayant demandé à bénéficier de la priorité, et répondant à la qualification demandée.

Représentation du personnel

Article 4.8

En vigueur non étendu

Un salarié à temps partiel est électeur. Il peut se porter candidat aux élections des institutions représentatives du personnel.

Pour la détermination des effectifs, les salariés à temps partiel seront pris en compte proportionnellement à leur durée réelle de travail et non à leur horaire contractuel.

Information des représentants du personnel

Article 4.9

En vigueur non étendu

Le chef d'entreprise communique au moins une fois par an au comité d'entreprise, ou, à défaut, aux délégués du personnel, un bilan du travail à temps partiel dans l'entreprise portant notamment sur le nombre, le sexe et la qualification des salariés concernés ainsi que sur les horaires de travail à temps partiel pratiqués et le nombre de contrats à temps partiel ayant ouvert droit au bénéfice de l'abattement sur les cotisations patronales de sécurité sociale. Lors de la réunion où est discuté ce bilan, le chef d'entreprise explique les raisons l'ayant amené à refuser à des salariés à temps complet de passer à temps partiel et à des salariés à temps partiel de travailler à temps complet. Ce bilan est également communiqué aux délégués syndicaux.

Dans les entreprises de moins de 300 salariés, le bilan du travail à temps partiel est intégré dans le rapport annuel unique.

Publicité

Article 4.10

En vigueur non étendu

Le présent accord est porté à la connaissance des salariés intéressés dans les conditions prévues aux articles L. 135-7 et R. 135-1 du code du travail. La CPPN-TT en informe les entreprises et les salariés dans les conditions prévues à l'accord sur le droit syndical dans les entreprises de travail temporaire.

Bilan d'application

Article 5

En vigueur non étendu

Les parties conviennent qu'elles se rencontreront au plus tard au premier trimestre de la troisième année d'application du présent accord, afin d'étudier les adaptations rendues nécessaires, notamment par la pratique du présent accord.

Si à l'occasion de ce bilan, les parties signataires constataient ensemble que les conditions d'application du présent accord avaient donné lieu au développement massif de pratiques préjudiciables aux salariés dans le recours au temps partiel, elles s'engagent à corriger les dispositions du texte à l'origine de ces situations constatées.

Accord du 20 mai 1998 relatif au travail à temps partiel des permanents des ETT

PROMAT ;
UNETT.

CFDT ;

FECTAM CFTC ;

CFE-CGC ;

CGT-FO.

En vigueur étendu

La définition du temps partiel est celle prévue par le code du travail. En l'état actuel de la législation, sont considérés comme salariés à temps partiel mensuel hebdomadaire ou annuel, les salariés dont la durée du travail est inférieure au moins d'un cinquième à la durée légale du travail.

Sans préjudice des adaptations nécessaires, le présent accord continuera de s'appliquer en cas de modifications légales.

Chapitre Ier : Temps partiel à l'initiative de l'employeur

En vigueur étendu

Le travail à temps partiel peut être proposé dès l'embauche. Il fait l'objet d'un contrat écrit conformément aux dispositions des articles L. 212 et suivants du code du travail. Il peut également être proposé en cours de contrat ou encore en cas de difficultés économiques de l'entreprise afin d'éviter des licenciements.

Le refus par un salarié de passer d'un temps plein à un temps partiel ne constitue ni une faute ni un motif de licenciement. Cette disposition ne fait pas obstacle à la modification substantielle du contrat de travail résultant du passage à temps partiel imposé par une cause économique.

Durée du contrat à temps partiel

Article 1.1

En vigueur étendu

Le contrat de travail à temps partiel est une des composantes de l'aménagement du temps de travail. Il peut permettre de faire face à la fluctuation de l'activité de l'entreprise.

Il est toutefois convenu, dans le cadre du présent chapitre, que la durée du contrat de travail à temps partiel ne peut être inférieure à 22 heures sauf accord contractuel du salarié d'effectuer un temps de travail inférieur. Toute demande ultérieure de modification du nombre d'heures de la part du salarié s'analyse comme une modification du contrat de travail à la demande du salarié avec toutes les conséquences de droit.

Ce seuil de 22 heures ne s'applique pas aux contrats en cours à la date d'application du présent accord, les salariés concernés étant réputés avoir accepté contractuellement une durée du travail inférieure à 22 heures.

Le salarié à temps partiel peut contracter pour une autre activité salariée dès lors que cette activité ne fait pas concurrence à son entreprise.

L'employeur doit favoriser le regroupement des heures et ne peut imposer plus d'une interruption d'activité dans une journée. La durée minimale de travail continue est fixée à 2 heures. Compte tenu des conditions d'emploi du personnel chargé de l'entretien des locaux de l'entreprise de travail temporaire, la durée minimale d'emploi de ces personnels est fixée contractuellement sans pouvoir être inférieure à 1 heure continue.

Heures complémentaires

Article 1.2

En vigueur étendu

Le nombre d'heures complémentaires ne peut être supérieur au 1/3 de la durée prévue dans le contrat.

Les heures complémentaires ne peuvent avoir pour effet de porter la durée hebdomadaire effective du travail au niveau de la durée légale ou conventionnelle du travail.

Lorsque, pendant une période de 12 semaines consécutives, l'horaire moyen réellement effectué par un salarié a dépassé de 2 heures au moins par semaine l'horaire prévu dans son contrat, celui-ci est modifié, sous réserve d'un préavis de 7 jours et sauf opposition du salarié intéressé, en ajoutant à l'horaire antérieurement fixé la différence entre cet horaire et l'horaire moyen réellement effectué. Le contrat initial fait alors l'objet d'un avenant.

Ancienneté

Article 1.3 En vigueur étendu

Pour la détermination des droits liés à l'ancienneté, la durée de celle-ci est décomptée pour les salariés à temps partiel comme s'ils avaient été occupés à temps complet.

Chapitre II : Temps partiel choisi

En vigueur étendu

Se définit comme un salarié à « temps partiel choisi » au sens du présent accord un salarié recruté à temps plein et ayant obtenu de passer à temps partiel auprès de son employeur.

Les dispositions des articles L. 122-28-1 et L. 122-28-9 du code du travail sont applicables aux salariés qui demandent à passer d'un temps plein à un temps partiel dans le cadre d'un congé parental d'éducation ou en cas de maladie, d'accident ou de handicap grave d'un enfant à charge.

Des salariés peuvent également choisir le temps partiel pour consacrer une part plus importante à des projets personnels.

Formalisation de la demande du salarié

Article 2.1 En vigueur étendu

Tout salarié souhaitant travailler à temps partiel doit en faire la demande, à son employeur, par lettre recommandée avec avis de réception, 3 mois avant la date envisagée pour le passage à temps partiel. Sa demande doit faire état des raisons qui la motivent.

Pour les salariés demandant à bénéficier d'un congé parental d'éducation à temps partiel (art. L. 122-28-1) ou d'un temps partiel en cas de maladie, d'accident ou de handicap graves d'un enfant (art. L. 122-28-9), ce sont les délais légaux qui s'appliquent.

Réponse de l'employeur

Article 2.2 En vigueur étendu

L'employeur doit communiquer sa réponse au salarié dans les 2 mois qui suivent la réception de la lettre recommandée.

En cas d'acceptation, les modalités de répartition du temps de présence doivent être convenues entre les parties en tenant compte de l'organisation du travail dans l'établissement auquel le salarié est affecté.

Un aménagement du temps de travail peut être proposé aux autres salariés de l'établissement afin de pouvoir satisfaire la demande de passage à temps partiel.

La satisfaction de la demande est recherchée en priorité sur le même lieu du travail. A défaut, il peut être proposé un changement de lieu de travail, qui ne peut excéder 40 kilomètres, sauf accord du salarié.

En cas de refus de l'employeur, celui-ci doit être motivé. Le refus est notifié par lettre remise en main propre ou adressée en recommandé avec avis de réception.

Le premier et le dernier alinéa du présent article 2.2 ne s'appliquent pas aux salariés demandant à passer à temps partiel dans le cadre des dispositions des articles L. 122-28-1 et L. 122-28-9 du code du travail.

Ordre des priorités en cas de pluralité de demandes de passage à temps partiel

Article 2.3 En vigueur étendu

Sont prioritaires pour une même qualification les demandes faites par les salariés ayant des enfants scolarisés de 3 à 16 ans.

Lorsque toutes les demandes de passage à temps partiel ne peuvent être satisfaites simultanément, sont prioritaires les salariés ayant des enfants handicapés.

La demande d'un salarié dont le projet personnel est accompagné d'un dossier doit être examinée par l'employeur quand bien même le salarié n'aurait pas d'enfant à charge.

Procédure d'interprétation et de conciliation

Article 2.4

En vigueur étendu

En cas de contestation du refus de l'employeur, le salarié peut saisir les institutions représentatives du personnel selon les procédures habituelles. A défaut, la CPPN-TT est compétente pour connaître du litige selon les modalités prévues à l'article 1.2 de l'avenant du 8 novembre 1984.

Avenant au contrat de travail

Article 2.5

En vigueur étendu

En cas d'acceptation de la demande du salarié, il est rédigé un avenant au contrat de travail initial comportant les mentions prévues à l'article L. 212-4-3 du code du travail et précisant si le passage à temps partiel est définitif ou temporaire. La durée du passage à temps partiel doit figurer dans l'avenant.

Le contrat de travail des salariés à temps partiel est un contrat écrit. Il mentionne, notamment, la qualification, le niveau et le coefficient du salarié ainsi que les éléments de la rémunération, la durée hebdomadaire, mensuelle ou annuelle du travail et sa répartition.

L'employeur doit favoriser le regroupement des heures et ne peut imposer plus d'une interruption d'activité dans une journée. La durée minimale de travail continue est fixée à deux heures. Compte tenu des conditions d'emploi du personnel chargé de l'entretien des locaux de l'entreprise de travail temporaire, la durée minimale d'emploi de ces personnels est fixée contractuellement sans pouvoir être inférieure à une heure continue.

Dispositions particulières

Heures complémentaires

Article 3.1

En vigueur étendu

Il peut s'avérer qu'un surcroît d'activité prévisible ou non à certaines périodes de l'année nécessite l'accomplissement d'heures complémentaires.

L'employeur doit organiser l'information du salarié de manière à ce qu'il puisse prendre les dispositions nécessaires pour la garde des enfants ou la poursuite de son projet personnel.

Les heures complémentaires ne peuvent être supérieures au tiers de la durée du travail prévue au contrat.

Toutefois, le refus pour le salarié à temps partiel d'effectuer des heures complémentaires au-delà de 10 % ne peut faire l'objet d'une sanction ou d'une mesure de licenciement.

Cotisations de retraite

Article 3.2

En vigueur étendu

En cas de passage d'un régime de travail à temps plein à un régime de travail à temps partiel et en l'absence d'obstacle législatif ou réglementaire, l'assiette des cotisations d'assurance vieillesse du régime général et du régime complémentaire de retraite peut être maintenue à la hauteur du salaire correspondant à l'activité exercée antérieurement si les conditions ci-après sont réunies :

- le salarié n'exerce aucune autre activité professionnelle ;
- le salarié est employé depuis 12 mois civils consécutifs à la date de transformation du contrat de travail ;
- l'option résulte de l'accord exprès de l'employeur et du salarié.

L'option peut être dénoncée par l'une ou l'autre partie, sans que la dénonciation par l'employeur ne puisse intervenir avant l'expiration d'un délai de 1 an à compter de la date d'effet de l'option.

Les cotisations correspondant à ce supplément d'assiette sont calculées selon la répartition réglementaire en vigueur entre l'employeur et le salarié pour l'assurance vieillesse.

Pour le régime complémentaire de retraite, les cotisations correspondant à ce supplément d'assiette sont calculées selon une répartition déterminée par les règles en vigueur dans l'entreprise pour ce type particulier de situation.

Chapitre III : Garanties collectives communes

En vigueur étendu

Les salariés à temps partiel bénéficient des mêmes droits que les salariés à temps complet. Ce principe d'égalité de traitement vaut notamment en matière de protection sociale, de formation professionnelle, de déroulement de carrière et de représentation du personnel. Il vaut également en matière de rémunération au prorata du temps de travail.

Formation professionnelle continue

Article 4.1

[En vigueur étendu](#)

Le salarié à temps partiel bénéficie des mêmes conditions d'accès et de rémunération que les salariés à temps complet.

Lorsque le salarié effectue un stage de formation à l'initiative de l'employeur portant sur une durée autre que les heures contractuelles de travail, les heures de formation sont payées ou récupérées dans la limite de l'horaire de travail de l'entreprise.

Déroulement de carrière

Article 4.2

[En vigueur étendu](#)

Le salarié à temps partiel ne doit faire l'objet d'aucune discrimination par rapport à un salarié à temps plein en matière de promotion et de déroulement de carrière.

Si nécessaire, ce point sera abordé lors d'entretien individuel avec la hiérarchie.

Jours fériés

Article 4.3

[En vigueur étendu](#)

Les salariés employés à temps partiel bénéficient des jours fériés dans les conditions de l'article 12.1 de l'accord du 23 octobre 1987.

Congé pour événements familiaux

Article 4.4

[En vigueur étendu](#)

Les congés pour événements familiaux tels que prévus à l'article 12.2 de l'accord du 23 octobre 1987 pris au moment de l'événement n'entraînent pas de perte de rémunération au même titre que pour les salariés employés à temps plein.

Protection sociale

Article 4.5

[En vigueur étendu](#)

Le fait de travailler à temps partiel, qu'il soit choisi ou proposé, ne fait pas obstacle à l'adhésion à un régime de protection sociale, tant en matière de prévoyance collective que de mutuelle.

Indemnité de licenciement et de retraite

Article 4.6

[En vigueur étendu](#)

L'indemnité de licenciement et l'indemnité de mise ou de départ à la retraite des salariés ayant été occupés à temps complet et à temps partiel dans la même entreprise sont calculées proportionnellement aux périodes d'emploi effectuées selon l'une ou l'autre de ces deux modalités depuis leur entrée dans l'entreprise.

Priorité de passage à temps plein

Article 4.7

[En vigueur étendu](#)

Les salariés sous contrat à durée indéterminée qui ont obtenu un temps partiel pour une durée déterminée retrouvent leur emploi à temps complet au terme prévu ou un emploi similaire.

Les salariés qui travaillent à temps partiel sans durée déterminée bénéficient d'une priorité de passage à temps plein dans tout poste à pourvoir de qualification identique. En cas de pluralité pour un même poste à pourvoir, est retenue en priorité la candidature répondant au mieux à l'emploi concerné. L'employeur examine plus particulièrement la demande des salariés dont la situation familiale s'est modifiée, dans les conditions justifiant un passage à temps plein, notamment en cas de décès d'un membre de la famille, chômage du conjoint, etc.

Les salariés qui entendent bénéficier d'un temps plein en avisent l'employeur par lettre recommandée avec avis de réception.

Les vacances d'emploi sont portées à la connaissance des salariés ayant demandé à bénéficier de la priorité et répondant à la qualification demandée.

Représentation du personnel

Article 4.8 En vigueur étendu

Un salarié à temps partiel est électeur. Il peut se porter candidat aux élections des institutions représentatives du personnel.

Pour la détermination des effectifs, les salariés à temps partiel seront pris en compte proportionnellement à leur durée réelle de travail et non à leur horaire contractuel.

Information des représentants du personnel

Article 4.9 (1) En vigueur étendu

Le chef d'entreprise communique au moins une fois par an au comité d'entreprise, ou, à défaut, aux délégués du personnel un bilan du travail à temps partiel dans l'entreprise portant notamment, sur le nombre, le sexe et la qualification des salariés concernés ainsi que sur les horaires de travail à temps partiel pratiqués et le nombre de contrats à temps partiel ayant ouvert droit au bénéfice de l'abattement sur les cotisations patronales de sécurité sociale. Lors de la réunion où est discuté ce bilan, le chef d'entreprise explique les raisons l'ayant amené à refuser à des salariés à temps complet de passer à temps partiel et à des salariés à temps partiel de travailler à temps complet. Ce bilan est également communiqué aux délégués syndicaux.

Dans les entreprises de moins de 300 salariés, le bilan du travail à temps partiel est intégré dans le rapport annuel unique.

(1) Article étendu sous réserve de l'application de l'article L. 212-4-5 du code du travail dans sa rédaction issue de la loi n° 98-461 du 13 juin 1998 (arrêté du 13 octobre 1998, art. 1^{er}).

NOTA : Arrêté du 13 octobre 1998 art. 1 : L'article 4-9 est étendu sous réserve de l'application de l'article L. 212-4-5 du code du travail dans sa rédaction issue de la loi n° 98-461 du 13 juin 1998.

Publicité

Article 4.10 En vigueur étendu

Le présent accord est porté à la connaissance des salariés dans les conditions prévues aux articles L. 135-7 et R. 135-1 du code du travail. La CPPN-TT en informe les entreprises et les salariés dans les conditions prévues à l'accord sur le droit syndical dans les entreprises de travail temporaire.

Bilan d'application

Article 5 En vigueur étendu

Les parties conviennent qu'elles se rencontreront au plus tard au premier trimestre de la troisième année d'application du présent accord, afin d'étudier les adaptations rendues nécessaires, notamment par la pratique du présent accord.

Si, à l'occasion de ce bilan, les parties signataires constataient ensemble que les conditions d'application du présent accord avaient donné lieu au développement massif de pratiques préjudiciables aux salariés dans le recours au temps partiel, elles s'engagent à corriger les dispositions du texte à l'origine de ces situations constatées.

Dépôt et extension

Article 6 En vigueur étendu

Le présent accord fera l'objet d'un dépôt en application de l'article L. 132-10 du code du travail et entrera en application à compter de la publication de son arrêté d'extension.

Accord du 10 décembre 2009 relatif à la contribution au fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels

PRISME.

FS CFDT ;

CSFV CFTC ;

FNECS CFE-CGC ;

CGT-FO.

En vigueur non étendu

Le 7 janvier 2009, l'ensemble des organisations syndicales et patronales représentatives au niveau national ont conclu un accord national interprofessionnel sur le développement de la formation tout au long de la vie, la professionnalisation et la sécurisation des parcours professionnels.

Dans son article 24, l'ANI prévoit la création d'un fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP), et que « ce fonds a pour mission, au niveau interprofessionnel national, de contribuer, dans les conditions définies par le CPNFP, au financement des actions concourant à la qualification et à la requalification des salariés et des demandeurs d'emploi prises en charge par les OPCA et les OPACIF compétents dans le champ du présent accord et définies ci-avant. Ces actions doivent faire l'objet d'un cofinancement avec un ou plusieurs partenaires, incluant notamment l'Etat, Pôle emploi, les régions, ainsi que tout autre partenaire ».

A l'issue de la conclusion de cet ANI, les pouvoirs publics ont entamé une réforme de la formation professionnelle et présenté, fin avril 2009, un projet de loi discuté à compter du mois de juillet 2009.

A la suite des différentes versions du texte adoptées à l'Assemblée nationale et au Sénat, les partenaires sociaux ont rappelé l'importance de respecter le texte de l'ANI, d'en assurer une exacte retranscription dans la loi, et notamment de respecter la liste des publics prioritaires au financement des actions visant à la qualification et à la requalification des publics mentionnés dans l'article 20 de l'ANI du 7 janvier 2009, soit :

- « - des salariés les plus exposés au risque de rupture de leur parcours professionnel ;
- « - des salariés de qualification de niveau V ou infra ;
- « - des salariés n'ayant pas bénéficié d'une action de formation au cours des 5 dernières années ;
- « - des salariés qui alternent fréquemment des périodes de travail et des périodes de chômage ;
- « - des salariés dans un emploi à temps partiel ;
- « - ainsi que des salariés des TPE-PME. ».

La loi du 24 novembre 2009 reprend le principe de la création du FPSPP, et l'article L. 6332-21 du code du travail dispose que « les ressources du fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels permettent :

1. De contribuer au financement d'actions de formation professionnelle concourant à la qualification et à la requalification des salariés et demandeurs d'emploi, au bénéfice de publics dont les caractéristiques sont déterminées par la convention-cadre prévue au présent article ».

C'est pourquoi, dans le cadre de la politique de formation développée au sein de la branche du travail temporaire, les parties signataires du présent accord réaffirment la nécessité que les actions concernées visent expressément les publics mentionnés dans l'ANI, comme les « salariés qui alternent fréquemment des périodes de travail et des périodes de chômage », notamment les salariés intérimaires.

Cela étant exposé, les parties signataires conviennent :

Article 1

En vigueur non étendu

Conformément à l'article L. 6332-19 du code du travail, la contribution au titre du fonds de sécurisation des parcours professionnels due au titre du plan de formation de l'entreprise et de la professionnalisation est appelée auprès de chaque entreprise de la manière suivante :

- 46,15 % de la contribution par un prélèvement annuel sur les contributions dues au titre du plan de formation de l'entreprise. Ce prélèvement vient en déduction du versement minimal obligatoire à effectuer à l'OPCA au titre du plan de formation de l'entreprise ;

- 53,85 % de la contribution par un prélèvement annuel sur les contributions dues au titre de la professionnalisation.

Article 2

En vigueur non étendu

L'OPCA de la branche établira un bilan du présent accord et des actions de formation qui auront pu être financées par le FPSPP. Ce bilan sera présenté lors de la CPNE de la branche du troisième trimestre 2015.

Article 3

En vigueur non étendu

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de 1 an, au titre du versement de la collecte 2015, prélevée sur les contributions dues au titre de la masse salariale 2014.

Article 4

En vigueur non étendu

Le présent accord fera l'objet des formalités de dépôt légales et réglementaires, conformément aux dispositions en vigueur.

Avenant n° 4 du 11 octobre 2013 à l'accord du 10 décembre 2009 relatif à la contribution au FPSPP

Le PRISM'Emploi,

La CGT-FO ;

La FNECS CFE-CGC ;

La CSFV CFTC,

En vigueur non étendu

Le présent avenant modifie les articles 1er, 2 et 3 de l'accord relatif à la contribution au fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels en date du 10 décembre 2009 modifié par avenants des 3 décembre 2010, 14 décembre 2011 et 7 décembre 2012.

Article 1er

En vigueur non étendu

Les 2e et 3e alinéas de l'article 1er sont modifiés comme suit :

« - 46,15 % de la contribution par un prélèvement annuel sur les contributions dues au titre du plan de formation de l'entreprise. Ce prélèvement vient en déduction du versement minimal obligatoire à effectuer à l'OPCA au titre du plan de formation de l'entreprise ;
- 53,85 % de la contribution par un prélèvement annuel sur les contributions dues au titre de la professionnalisation. (...) »

Article 2

En vigueur non étendu

L'article 2 est modifié comme suit :

« L'OPCA de la branche établira un bilan du présent accord et des actions de formation qui auront pu être financées par le FPSPP. Ce bilan sera présenté lors de la CPNE de la branche du troisième trimestre 2014. »

Article 3

En vigueur non étendu

L'article 3 est modifié comme suit :

« Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de 1 an, au titre du versement de la collecte 2014, prélevée sur les contributions dues au titre de la masse salariale 2013.

Les partenaires sociaux s'engagent dès maintenant à se réunir au cours du premier trimestre 2014 afin d'étudier l'opportunité de modifier le taux de répartition pour l'année 2014. »

Article 4

En vigueur non étendu

Le présent avenant fera l'objet des formalités de dépôt légales et réglementaires conformément aux dispositions en vigueur.

Avenant n° 1 du 3 décembre 2010 à l'accord du 10 décembre 2009 relatif au fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels

PRISME.

FS CFTD ;

FNECS CFE-CGC ;

FEC CGT-FO.

En vigueur non étendu

Le présent avenant modifie les articles 1er, 2 et 3 de l'accord relatif à la contribution au fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels en date du 10 décembre 2009 conclu en application de l'article L. 6332-19 code du travail.

Article 1er

En vigueur non étendu

Les 2e et 3e alinéas de l'article 1er sont remplacés comme suit :

« - 43 % de la contribution par un prélèvement annuel sur les contributions dues au titre du plan de formation de l'entreprise. Ce prélèvement vient en déduction du versement minimal obligatoire à effectuer à l'OPCA au titre du plan de formation de l'entreprise ;
- 57 % de la contribution par un prélèvement annuel sur les contributions dues au titre de la professionnalisation. »

Article 2

En vigueur non étendu

L'article 2 est modifié comme suit :

« (...) Ce bilan sera présenté lors de la CPNE de la branche du 3e trimestre 2011. La CPNE pourra formuler une recommandation de répartition du prélèvement au titre de la collecte 2012 (...) ».

Article 3

En vigueur non étendu

L'article 3 est modifié comme suit :

« (...) Soit du 1er janvier 2011 au 31 décembre 2011, au titre de la collecte 2011, prélevée sur les contributions dues au titre de la masse salariale 2010. Les partenaires sociaux s'engagent dès maintenant à se réunir au cours du dernier trimestre 2011 (...) ».

Article 4

En vigueur non étendu

Le présent avenant fera l'objet des formalités de dépôt légales et réglementaires conformément aux dispositions en vigueur.

Avenant n° 3 du 7 décembre 2012 à l'accord du 10 décembre 2009 relatif à la répartition du FPSPP

PRISME.

CGT-FO ;

FNECS CFE-CGC ;

CSFV CFTC.

En vigueur non étendu

Le présent avenant modifie les articles 1er, 2 et 3 de l'accord relatif à la contribution au fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels en date du 10 décembre 2009, modifié par avenants des 3 décembre 2010 et 14 décembre 2011.

Article 1er

En vigueur non étendu

Les 2e et 3e alinéas de l'article 1er sont modifiés comme suit :

« - 46 % de la contribution par un prélèvement annuel sur les contributions dues au titre du plan de formation de l'entreprise. Ce prélèvement vient en déduction du versement minimal obligatoire à effectuer à l'OPCA au titre du plan de formation de l'entreprise ;

- 54 % de la contribution par un prélèvement annuel sur les contributions dues au titre de la professionnalisation. »

Article 2

En vigueur non étendu

L'article 2 est modifié comme suit :

« (...) Ce bilan sera présenté lors de la CPNE de la branche du 3e trimestre 2013. La CPNE pourra formuler une recommandation de répartition du prélèvement au titre de la collecte 2013 (...) ».

Article 3

En vigueur non étendu

L'article 3 est modifié comme suit :

« Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de 1 an, au titre du versement de la collecte 2013, prélevée sur les contributions dues au titre de la masse salariale 2012.

Les partenaires sociaux s'engagent dès maintenant à se réunir au cours du premier semestre 2013 afin, notamment, d'étudier les implications de la signature d'un nouvel accord triennal sur l'affectation des ressources du FPSPP conclu le 3 octobre 2012 entre les organisations d'employeurs et de salariés représentatives au niveau interprofessionnel. »

Article 4
En vigueur non étendu

Le présent avenant fera l'objet des formalités de dépôt légales et réglementaires conformément aux dispositions en vigueur.

Accord du 15 février 2013 relatif à la classification des emplois

*(1) Accord étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 2241-9 du code du travail qui prévoient que la négociation annuelle sur les salaires vise également à définir et à programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.
(Arrêté du 11 février 2014 - art. 1)*

Le syndicat PRISME,

La CGT-FO ;

La CSFV CFTC ;

La FS CFDT,

Chapitre liminaire

En vigueur étendu

Durant la dernière décennie, la branche du travail temporaire a profondément évolué sous l'effet d'une modification notamment de son environnement économique, juridique et social. Les compétences et activités des salariés permanents ont évolué sous l'effet conjugué de cette modification et sous l'impulsion du marché de l'emploi, l'évolution de l'organisation du travail, l'accroissement des besoins des clients, des attentes des intérimaires et des candidats.

Les organisations signataires ont manifesté le souhait :

- de donner aux salariés permanents des entreprises de travail temporaire un socle conventionnel modernisé capable de donner de la visibilité et des perspectives d'évolution professionnelles dans un environnement en perpétuel mouvement ;
- de doter les entreprises du secteur dont la diversité fait aussi sa richesse, d'outils de gestion de ressources humaines modernes ;
- de fournir aux partenaires sociaux de la branche des outils de pilotage.

En effet, intervenants sur l'identification des compétences et les propositions de parcours professionnels, aussi bien au travers d'activités de recrutement en intérim, CDD et CDI, que d'accompagnement et d'insertion, les salariés permanents ont accru leur expertise dans les emplois existants et se sont investis sur de nouveaux emplois.

Les règles de classification énoncées dans l'accord national du 23 janvier 1986, et dont la dernière modification date de l'année 2003, ne permettant plus de traduire ces évolutions ou de répondre pleinement aux attentes des salariés permanents et des entreprises qui les emploient, les organisations signataires se sont entendues sur la nécessité de les réviser en profondeur.

Dans cet objectif, elles ont conclu à la nécessité de :

- se doter d'une cartographie des emplois de branche à la fois novatrice, évolutive et transposable à chaque structure, tout en préservant la diversité des situations présentes au sein de la branche ;
- donner une meilleure visibilité des parcours professionnels possibles au sein d'une même filière ou interfilières ;
- accroître l'employabilité des salariés grâce à une classification aisément transposable dans les autres secteurs d'activité professionnelle.

A cette fin, un diagnostic qualitatif des emplois et des compétences a été mené afin d'établir une cartographie des filières et des emplois repères. Ces emplois repères ont été hiérarchisés et positionnés sur treize niveaux aboutissant à une nouvelle grille de classification.

Cette démarche constitue un outil d'une gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (Gpec), renforcée par la conclusion récente d'un accord de branche daté du 21 septembre 2012 relatif au développement de la formation professionnelle tout au long de la vie.

A terme, les salariés permanents pourront ainsi aborder de façon maîtrisée et positive les évolutions de l'emploi pour mieux sécuriser leur parcours professionnel, tout en laissant aux entreprises la capacité de préserver leur compétitivité et de favoriser leur développement. Ces dernières devront par ailleurs veiller à favoriser la mixité dans le recrutement et la promotion de leurs collaborateurs avec pour objectif d'équilibrer progressivement la proportion des femmes et des hommes dans les filières et emplois repères de tous les niveaux de la grille.

En conclusion, les organisations signataires s'accordent à considérer que la mise en oeuvre de cette description des emplois de la branche outre qu'elle permette la mise en oeuvre d'une nouvelle classification constitue la première étape d'une rénovation plus globale du socle conventionnel des salariés permanents de la branche.

Elles s'entendent pour affirmer leur volonté de moderniser le socle conventionnel de branche applicable aux salariés permanents enrichi par le présent accord relatif à la mise en oeuvre de la classification des emplois des salariés permanents des entreprises de travail temporaire.

Ainsi, si le présent accord annule et remplace les avenants des 23 octobre et 19 novembre 1987, du 22 juillet 2003, l'article 9 et l'annexe III de l'accord du 23 janvier 1986 relatif aux salariés permanents des entreprises de travail temporaire (chapitre 1er), les organisations signataires conviennent d'ores et déjà de poursuivre l'analyse du socle conventionnel constitué par l'accord du 23 janvier 1986 et de ses avenants afin d'adapter les clauses régissant les relations individuelles de travail aux évolutions législatives et réglementaires (chapitre II).

Chapitre Ier Référentiel des emplois de la branche et classification professionnelle

Article 1er

En vigueur étendu

Article 1.1

En vigueur étendu

Les organisations signataires conviennent que les activités développées par la branche du travail temporaire s'articulent autour de 6 filières.

Filière « Commercial ».

Filière « Recrutement ».

Filière « Emploi ».

Filière « Management opérationnel ».

Filière « Gestion opérationnelle ».

Filière « Fonctions supports ».

Chaque filière est un regroupement d'emplois types ou emplois repères ayant des finalités proches et s'articulant autour des mêmes domaines de compétences.

Article 1.2

En vigueur étendu

Un emploi repère est caractérisé par une mission principale, c'est-à-dire la raison d'être de cet emploi repère. Celle-ci se décline en un ensemble d'activités principales complété, le cas échéant, par des activités passerelles (voir annexe I « Mise en oeuvre des classifications »), ayant des caractéristiques communes aux entreprises de la branche.

Les mandataires sociaux tels que les dirigeants de l'entreprise n'entrent pas dans la présente cartographie, sauf s'ils sont salariés de l'entreprise.

L'ensemble des missions décrites au sein des emplois repères s'exerce dans le respect de la législation en vigueur et des processus internes.

Filière « Commercial »

Les emplois relevant de cette filière ont pour mission principale d'entretenir et de développer une relation commerciale avec les clients actuels et potentiels de l'agence.

Assistant commercial (H/F) :

L'assistant commercial (H/F) concourt au développement de l'activité en assurant le suivi clientèle, le traitement des commandes.

Commercial agence(s) (H/F) :

Le commercial agence(s) (H/F) conduit, met en oeuvre et concrétise des actions commerciales dans un objectif de développement d'activité.

Commercial grands comptes (H/F) :

Le commercial grands comptes (H/F) prospecte, développe et gère un portefeuille de clients grands comptes.

Filière « Recrutement »

Les emplois relevant de cette filière ont pour mission principale d'initier, d'entretenir et de développer une relation avec les candidats et les intérimaires en réponse aux besoins des clients.

Assistant recrutement (H/F) :

L'assistant recrutement (H/F) concourt à l'activité de recrutement sur une partie du processus.

Chargé de recrutement (H/F) :

Le chargé de recrutement (H/F) recherche, sélectionne et présente au(x) client(s) des candidats en adéquation avec les compétences attendues.

Consultant en recrutement (H/F) :

Le consultant en recrutement (H/F) crée et développe un portefeuille de clients ou de prospects afin de promouvoir et vendre des prestations de recrutement. Sa mission implique également de rechercher, de sélectionner et de présenter au(x) client(s) des candidats en adéquation avec les compétences attendues.

Filière « Emploi »

Les emplois relevant de cette filière ont pour mission principale d'accompagner les demandeurs d'emploi.

Conseiller emploi (H/F) :

Le conseiller emploi (H/F) crée l'adéquation entre le projet professionnel des demandeurs d'emploi et les opportunités d'activité et d'emploi dans son périmètre géographique.

Filière « Management opérationnel »

Les emplois relevant de cette filière ont pour mission principale de piloter l'activité opérationnelle, d'animer les équipes et de développer leurs compétences.

Manager d'agence(s) (H/F) :

Le manager d'agence(s) (H/F) est garant du développement commercial, humain, et financier, et assure la rentabilité de son ou ses entités dans le respect des règles en vigueur et des objectifs fixés. Anime son ou ses équipes.

Responsable de secteur-district, directeur régional (H/F) :

Le responsable de secteur-district, directeur régional (H/F), est garant de la mise en oeuvre opérationnelle de la stratégie de l'entreprise en organisant, suivant et développant l'activité des entités placées sous sa responsabilité. Il s'assure de la rentabilité des entités de son périmètre dans le respect des règles en vigueur et des objectifs fixés. Il anime ses équipes et veille à leur évolution professionnelle.

Directeur des opérations (H/F) :

Le directeur des opérations (H/F) élabore la stratégie opérationnelle, définit les objectifs et pilote le développement de l'activité sur le plan commercial, humain et financier.

Filière « Gestion opérationnelle »

Les emplois relevant de cette filière ont pour mission principale d'assurer la gestion administrative des activités opérationnelles.

Assistant de gestion (H/F) :

L'assistant de gestion (H/F) assure la gestion administrative du personnel intérimaire et la facturation en lien avec les agences.

Chargé de gestion (H/F) :

Le chargé de gestion (H/F) réalise le suivi administratif et accompagne les équipes dans la gestion du personnel intérimaire et des candidats, sur ses domaines d'expertises.

Responsable de gestion (H/F) :

Le responsable de gestion (H/F) pilote et optimise les activités de son ou ses unités de gestion tout en animant des équipes dans les domaines qui lui sont confiés.

Filière « Fonctions supports »

Les emplois relevant de cette filière ont pour mission principale de réaliser, participer ou assurer l'ensemble des activités techniques nécessaires au bon fonctionnement des entreprises et agences.

En raison de l'extrême diversité de nature, de missions et d'importance des emplois regroupés au sein de cette filière, les organisations signataires ont convenu de ne définir que les missions principales de chacun des emplois repères relevant de cette filière.

Article 2

En vigueur étendu

Article 2.1

En vigueur étendu

Ce nouveau cadre général et évolutif permet de procéder à une répartition des emplois en référence à des critères communs à toutes les filières et emplois repères. Chaque emploi repère se déploie sur plusieurs niveaux au sein de la grille. Son niveau d'entrée et son niveau maximal sera déterminé à l'aide de 5 critères de positionnement.

Cette démarche de classification aboutit à un positionnement des emplois repères sur 13 niveaux référencés de A à M.

Des passerelles horizontales, d'un niveau à l'autre et verticales, entre emplois repères ou filières, apparaissent alors. Elles permettent ainsi au salarié permanent de se projeter aisément dans un parcours professionnel identifié.

Le statut cadre débute au niveau G. Le positionnement au niveau F non cadre des salariés ayant en charge l'animation d'une équipe, visera les deux situations suivantes :

1. Les managers d'agences débutants dans l'emploi repère pendant une période ne pouvant excéder 6 mois.
2. Les responsables de gestion et de fonctions supports ayant en charge l'animation d'une équipe dont les salariés sont positionnés à un niveau inférieur au niveau F.

Par ailleurs, afin de tenir compte de la diversité des situations rencontrées dans les entreprises de la branche du travail temporaire, et ainsi préserver le statut des salariés, lorsque la catégorie « agents de maîtrise » existe dans l'entreprise, elle ne peut s'appliquer qu'à partir du niveau E. De la même façon, les emplois de l'entreprise de la catégorie « cadres dirigeants » sont classés à partir du niveau L de la grille de positionnement.

Article 2.2

En vigueur étendu

Le positionnement des emplois repères s'effectue par l'analyse des activités visées au regard des 5 critères de positionnement suivants.

Expérience, formation

Ce critère intègre l'ensemble des connaissances et des savoir-faire nécessaires pour remplir les missions principales de la fonction. Ils sont le résultat d'une formation préalable, au même titre que d'un savoir-faire acquis au cours d'un apprentissage de l'emploi, ou que d'une formation continue destinée à compléter des acquis préalables.

Cette formation peut être acquise soit par des études soit par une expérience professionnelle correspondante :

1. Inférieure au bac ou expérience de courte durée.
2. Bac + 2 sans expérience ou CAP-BEP niveau bac avec expérience d'au moins 2 ans dans une fonction ou expérience équivalente.
3. Bac + 2 avec plus de 2 ans d'expérience ou supérieure à bac + 2 avec première expérience ou au moins 5 ans d'expérience dans une fonction équivalente.
4. Formation supérieure (LMD) avec plus de 3 ans d'expérience ou au moins 8 ans de pratique professionnelle dans une fonction équivalente.
5. Formation supérieure (LMD) avec plus de 5 ans d'expérience ou plus de 10 ans de pratique professionnelle dans une fonction équivalente.

Autonomie

Ce critère vise à déterminer le degré de liberté dont dispose un salarié dans la réalisation et/ou l'organisation de son travail, en tenant compte du type d'instructions reçues de sa hiérarchie. L'autonomie est d'autant plus large que la délégation d'autorité vers d'autres niveaux de management est importante.

Cette autonomie se décline comme suit :

1. Exécution (contrôles fréquents sur la mise en oeuvre de tâches).

2. Exécution avec marge de manoeuvre (contrôle sur l'avancement et les résultats).
3. Contrôle sur la réalisation d'objectifs.
4. Décisions opérationnelles (délègue la mise en oeuvre, répond des résultats).
5. Orientation stratégique (long terme).

Complexité

Ce critère vise à déterminer le nombre, degré et diversité des difficultés à résoudre dans l'emploi et, type d'actions, de réflexions ou de polyvalence que nécessitent les situations rencontrées pour être traitées. Ce critère décrit la nature des activités (tâches, opérations, travaux) et l'organisation du travail caractérisant un emploi. Il propose une graduation construite sur la complexité... (à collecter et analyser des informations, à résoudre des problèmes, à préparer et prendre des décisions...).

La polyvalence s'apprécie dans le cadre de ce critère.

1. Application de consignes élémentaires et répétitives (savoir-faire pratique).
2. Application de procédures variées, qualifiées (éventail de choix, solutions prédéfinies).
3. Interprétation et adaptation des processus (capacité d'analyse et jugement) ou application de procédures variées, qualifiées ne relevant pas de l'emploi repère de référence.
4. Résolution de processus complexes et variés ou interprétation et adaptation des processus ne relevant pas de l'emploi repère de référence.
5. Elaboration d'une politique annuelle (solutions originales, complexe, pluridisciplinaire).

Impact des décisions, responsabilité

Ce critère a pour objet de déterminer l'importance et l'impact des effets produits par les décisions sur le résultat de la marche du service et/ou de l'entreprise.

Les effets de cet impact se graduent de la manière suivante :

1. Faible (circonscrit à son poste).
2. Modéré (circonscrit à l'agence ou au service).
3. Significatif (secteur, zone, région).
4. Important (touche un secteur de l'entreprise).
5. Stratégique (impact significatif au niveau de l'entreprise ou du groupe).

Dimension relationnelle

Par dimension relationnelle, on entend la nécessité d'exercer des relations de personne à personne. Cette nécessité doit être inhérente à la fonction et liée à sa finalité. La dimension relationnelle est caractérisée par :

- le niveau des fonctions concernées ;
- la nature de ces relations (ex. client-fournisseur, intérimaire-agence) ;
- le type et la fréquence.

Elle peut revêtir différentes formes :

1. Echanges informels.
2. Explication, capacité à se faire comprendre et à exprimer des demandes.
3. Coordination, animation, concertation, développement d'un argumentaire.
4. Encadrement, capacité à exercer une influence, négociation, mobilisation.
5. Capacité à fédérer et à faire adhérer, convaincre, stratégie de négociation et persuasion.

Article 3

En vigueur étendu

La hiérarchie des emplois repères de la profession et les évolutions proposées au sein de la branche, sont matérialisées sur une grille comportant 13 niveaux de A à M.

Filière	Emploi repère	Niveau												
		A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M
Commercial	Assistant commercial													
	Commercial agence(s)													
	Commercial grands comptes													
Recrutement	Assistant recrutement													
	Chargé de recrutement													
	Consultant recrutement													
Emploi	Conseiller emploi													
Management opérationnel	Manager agence(s)													
	Responsable secteur, région...													
	Directeur opérations													

Gestion opérationnelle	Assistant de gestion																		
	Chargé de gestion																		
	Responsable gestion																		
Support (présentes au siège et en réseau)	Assistant fonction support																		
	Chargé fonction support																		
	Expert fonction support																		
	Responsable fonction support																		
	Directeur fonction support																		

Article 4

En vigueur étendu

Un salaire minimum conventionnel de branche est défini pour chaque niveau assurant une garantie d'entrée de salaire sur l'emploi repère. Il est établi sur la base de la durée mensuelle légale du travail.

Pour apprécier le salaire brut mensuel d'un salarié lors de sa comparaison avec le salaire minimum conventionnel du niveau emploi, ne seront pas pris en compte notamment :

- les avantages en nature ;
- le 13e mois ou les gratifications régulières annuelles résultant d'un accord d'entreprise, d'un usage ou d'un contrat de travail individuel ;
- les primes et gratifications ayant un caractère exceptionnel et aléatoire ;
- les primes éventuelles d'assiduité et d'ancienneté ;
- les remboursements de frais.

Pour les salariés percevant une rémunération constituée en partie de variable dont les emplois sont positionnés aux niveaux A à F inclus, la base de rémunération fixe mensuelle ne doit pas être inférieure au minimum conventionnel applicable. Pour les autres salariés dont les emplois sont positionnés sur les autres niveaux, ils bénéficient d'une garantie annuelle de rémunération équivalente au salaire minimum mensuel conventionnel multiplié par 12 incluant la partie variable. Cette rémunération annuelle garantie donnera lieu à une régularisation éventuelle selon la périodicité arrêtée dans l'entreprise, laquelle ne pourra excéder 12 mois.

Chapitre II Cadre conventionnel d'emploi

En vigueur étendu

Réservé.

Les organisations signataires réservent le présent chapitre pour l'intégration de futures dispositions complémentaires adaptées ou introduites afférentes aux clauses régissant les relations individuelles de travail (formation, exécution ou fin du contrat de travail), lesquelles une fois étendues s'intégreront aux présentes.

Chapitre III Dispositions générales

Article 5

En vigueur étendu

Le présent accord règle sur l'ensemble du territoire national et des départements d'outre-mer et des territoires d'outre-mer, les rapports entre employeurs et salariés permanents des entreprises de travail temporaire, au sens de l'article L. 1251-2 du code du travail, et les entreprises de travail temporaire d'insertion au sens de l'article L. 5132-6 du code du travail, répertoriées sous le code APE 78.20Z.

Par salariés permanents au sens du présent accord, sont visés les salariés d'une entreprise de travail temporaire au sens de l'article L. 1251-54 du code du travail.

Article 6

En vigueur étendu

Toute organisation syndicale représentative au niveau national et (1) de la branche au sens de la loi n° 2008-789 du 20 août 2008 et des articles L. 2121-1 et L. 2122-5 du code du travail entrant dans le champ d'application défini à l'article 5 peut adhérer au présent accord dans les conditions fixées par les articles L. 2261-3 et suivants du code du travail. L'adhésion prend effet au jour du dépôt par l'organisation concernée auprès du ministère du travail de la déclaration d'adhésion envoyée par lettre recommandée avec avis de réception à toutes les organisations signataires ou adhérentes.

(1) Article 6 étendu à l'exclusion des termes : « national et » comme étant contraires aux dispositions de la loi n° 2008-789 du 20 août 2008.

(Arrêté du 11 février 2014 - art. 1)

Article 7

En vigueur étendu

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée, chacune des parties signataires ayant la possibilité de le dénoncer à la fin de chaque année civile, avec préavis de 6 mois. La dénonciation devra être globale. Pour être recevable, l'avis de dénonciation, adressé par lettre recommandée avec avis de réception à chacune des parties signataires, devra être accompagné d'une proposition de texte. Les négociations devront s'engager dans le délai de 3 mois à compter de la réception de l'avis de dénonciation.

Le présent accord restera en vigueur jusqu'à la signature d'un nouvel accord ou, à défaut d'accord, pendant une durée de 1 an à compter de l'expiration du délai de préavis, dans le cadre et en application des dispositions de l'article L. 2261-13 du code du travail.

Article 8
En vigueur étendu

Le présent accord peut être révisé par avenant conclu par les organisations professionnelles signataires.
Une demande de révision du présent accord peut être effectuée par l'une des parties contractantes.
La demande de révision doit être portée, par lettre recommandée avec avis de réception, à la connaissance des parties contractantes.
La partie demandant la révision de l'accord doit accompagner sa lettre de notification d'un nouveau projet sur les points devant être révisés. Les discussions doivent être engagées dans les 3 mois suivant la date de réception de la lettre de notification.
Le présent accord reste en vigueur jusqu'à l'application du nouvel accord signé à la suite d'une demande de révision.
Aucune demande de révision du présent accord ne peut être déposée dans les 6 mois suivant l'adoption du dernier texte révisé.

Article 9
En vigueur étendu

Les parties signataires conviennent que le présent accord a une valeur impérative. Il ne peut y être dérogé dans un sens défavorable au salarié par accord d'entreprise, en application de l'article L. 2253-3, dernier alinéa, du code du travail.

Article 10
En vigueur étendu

Le présent accord entre en vigueur au premier jour du mois suivant la publication de l'arrêté pris pour son extension, et conformément aux modalités d'application prévues à l'article C « Modalités de transposition de la nouvelle classification » de son annexe II intitulée « Conditions de mise en oeuvre et garanties ».
Il fera l'objet des formalités de dépôt et d'extension conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Annexe I Mise en oeuvre des classifications

En vigueur étendu

Article A

Descriptif indicatif des emplois repères

L'ensemble des missions décrites au sein des emplois repères s'exerce dans le respect de la législation en vigueur et des processus internes.
Il est rappelé que tout collaborateur est amené à contribuer au fonctionnement global de l'agence.

Les activités principales détaillées ci-après de manière indicative constituent les activités coeur de métiers de l'emploi repère.

Les activités passerelles mentionnées ci-après de manière indicative ne relèvent pas des activités coeur de métiers de l'emploi repère : elles permettent de prendre en considération, soit des caractéristiques associées à l'emploi repère en fonction de l'organisation de l'entreprise, soit des missions autres que celles de l'emploi repère en vue de faciliter l'évolution professionnelle et l'adaptation des emplois. Elles ont pour principale fonction d'établir un lien entre plusieurs emplois repères et/ou filières d'emploi et doivent faciliter, quand cela est possible, la mobilité professionnelle au sein de l'entreprise.

Filière « Commercial »

1. Assistant commercial (H/F)

L'assistant commercial (H/F) concourt au développement de l'activité en assurant le suivi clientèle, le traitement des commandes.

Activités principales :

Réaliser des actions commerciales sédentaires (prospection téléphonique, qualification de fichiers, et prise de rendez-vous...).

Accueillir et orienter les clients.

Participer à la sélection des profils en adéquation avec les besoins, et assurer la gestion administrative.

Activités passerelles :

Participer au suivi et à la fidélisation des clients.

Accueillir et orienter les candidats et les intérimaires.

2. Commercial agence(s) (H/F)

Le commercial agence(s) (H/F) conduit, met en oeuvre et concrétise des actions commerciales dans un objectif de développement d'activité.

Activités principales :

Définir et/ou mettre en oeuvre un plan d'action commercial sur son portefeuille.

Prospecter et développer son portefeuille (visites clients, actions sédentaires...).

Négocier et conclure l'offre avec le client/prospect.

Suivre les actions commerciales et s'assurer de la satisfaction des clients.

Réaliser le traitement des commandes des clients et des prospects.

Activités passerelles :

Participer à des actions de recrutement ou de gestion en fonction de l'organisation et des circonstances.

3. Commercial grands comptes (H/F)

Le commercial grands comptes (H/F) prospecte, développe et gère un portefeuille de clients grands comptes.

Activités principales :

Développer un chiffre d'affaires sur le portefeuille de grands comptes locaux ou nationaux et en assurer le suivi.

Identifier, répondre et négocier les appels d'offres.

Assurer la déclinaison et l'animation des accords négociés sur son portefeuille au sein du réseau d'agences et en piloter le suivi.

Assurer une veille et une expertise sur son marché.

Filière « Recrutement »

1. Assistant recrutement (H/F)

L'assistant recrutement (H/F) concourt à l'activité de recrutement sur une partie du processus.

Activités principales :

Identifier et présélectionner les candidats correspondant aux profils recherchés par le client et rechercher de nouveaux profils afin d'élargir le « vivier » de candidats de l'agence.

Accueillir et orienter les candidats et les intérimaires.

Procéder au suivi des actions de recrutement et en assurer la gestion administrative.

Participer au traitement des commandes des clients et des prospects sur la partie recrutement.

Activités passerelles :

Participer au suivi et à la fidélisation des intérimaires.

Accueillir et orienter les clients.

2. Chargé de recrutement (H/F)

Le chargé de recrutement (H/F) recherche, sélectionne et présente au(x) client(s)/prospect(s), des candidats en adéquation avec les compétences attendues.

Activités principales :

Qualifier la demande du client et réaliser la description du poste.

Rechercher et développer le vivier de candidats en diversifiant les sources de recrutement et en assurant la mise à jour des données.

Evaluer, sélectionner et présenter les candidats aux prospects et/ou clients en réponse à une demande ou de manière proactive (placement actif).

S'assurer de la satisfaction des candidats, intérimaires et des clients (intégration, période d'essai, déroulement de la mission...).

Concourir à l'employabilité des candidats et des intérimaires (sécurisation des parcours, formation, entretien professionnel...), les informer sur leur statut, droits...

Activités passerelles :

Contribuer à la réalisation des actions commerciales.

3. Consultant en recrutement (H/F)

Le consultant en recrutement (H/F) crée et développe un portefeuille de clients ou de prospects afin de promouvoir et vendre des prestations de recrutement. Sa mission implique également de rechercher, de sélectionner et de présenter au(x) client(s) des candidats en adéquation avec les compétences attendues.

Activités principales :

Qualifier la demande du client, réaliser la description du poste et définir les méthodes de sélection des candidats.

Vendre, négocier et conclure les conditions commerciales de la prestation de recrutement.

Prendre en charge le processus global de recrutement : rechercher des candidats en diversifiant les sources de recrutement afin de développer le « vivier » de l'entreprise, les sélectionner et les placer.

Activités passerelles :

Réaliser des actions commerciales sédentaires et/ou terrain afin de faire connaître et proposer l'ensemble de l'offre de services RH.

Filière « Emploi »

1. Conseiller emploi (H/F)

Le conseiller emploi (H/F) crée l'adéquation entre le projet professionnel des demandeurs d'emploi et les opportunités d'activité et d'emploi dans son périmètre géographique.

Activités principales :

Accompagner les demandeurs d'emploi dans leur projet professionnel par des entretiens d'évaluation et de diagnostic des compétences.

Générer des opportunités de remise à l'emploi par des contacts avec des entreprises.

S'informer sur le marché et recueillir des offres d'emploi.

Assurer une cohérence et un suivi des différentes phases de l'accompagnement.

Activités passerelles :

Contribuer à la réalisation des actions commerciales.

Filière « Management opérationnel »

1. Manager d'agence(s) (H/F)

Le manager d'agence(s) (H/F) est garant du développement commercial et assure la rentabilité de son ou ses entités dans le respect des règles en vigueur et des objectifs fixés. Anime (son ou ses) équipes.

Activités principales :

Piloter, coordonner et suivre l'ensemble des activités de ou des différentes agence(s) de manière à atteindre les objectifs définis.

Elaborer et proposer un plan de développement (commercial et ressources) sur son périmètre d'activité.

Prospecter et développer son portefeuille et les ventes à fort enjeu.

Encadrer, animer et veiller au développement de la performance et des compétences de son équipe.

Activités passerelles :

Participer à la négociation de contrats commerciaux à fort enjeu.

2. Responsable de secteur, district, directeur régional (H/F)

Le responsable de secteur, district, directeur régional (H/F) est garant de la mise en oeuvre opérationnelle de la stratégie de l'entreprise en organisant, suivant et développant l'activité des entités placées sous sa responsabilité. Il s'assure de la rentabilité des entités de son périmètre dans le respect des règles en vigueur et des objectifs fixés. Il anime ses équipes et veille à leur évolution professionnelle.

Activités principales :

Elaborer et animer le plan de développement commercial sur le périmètre d'activité.
S'assurer de l'optimisation de la gestion du portefeuille de compétences (candidats et intérimaires).
S'assurer du développement des comptes stratégiques et comptes nationaux et participer à la négociation de contrats commerciaux à fort enjeu.
Représenter et promouvoir l'entreprise sur le périmètre d'activité.
Manager et animer les responsables ou directeurs des entités, accompagner les collaborateurs placés sous sa responsabilité dans le développement de leur performance, de leurs compétences et de leurs engagements.
Analyser et reporter les indicateurs clés d'activités.
S'assurer du respect des règles en vigueur par ses entités.

3. Directeur des opérations (H/F)

Le directeur des opérations (H/F) élabore la stratégie opérationnelle, définit les objectifs et pilote le développement de l'activité sur le plan commercial, humain et financier.

Activités principales :

Anticiper, définir et coordonner la stratégie commerciale.
Définir et assurer le respect du budget des structures du réseau.
Adapter l'adéquation des ressources à la stratégie élaborée.
Représenter et promouvoir l'entreprise.
Définir et diffuser les valeurs et la culture de l'entreprise.

Filière « Gestion opérationnelle »

1. Assistant de gestion (H/F)

L'assistant de gestion (H/F) assure la gestion administrative du personnel intérimaire et la facturation en lien avec les agences.

Activités principales :

Vérifier et saisir les éléments nécessaires à l'établissement des paies et des factures.
Etablir et contrôler les fiches de paie et les factures.
Réaliser diverses tâches administratives inhérentes à l'activité, et mettre à jour et classer les documents et registres des sites et/ou agences.

Activités passerelles :

Peut être amené à se spécialiser dans un domaine d'activité (par exemple : contrat, paie spécifiques...).

2. Chargé de gestion (H/F)

Le chargé de gestion (H/F) réalise la gestion administrative et accompagne les équipes dans la gestion du personnel intérimaire/candidats dans ses domaines d'expertises.

Activités principales :

Réaliser la gestion administrative inhérente à l'activité.
Assurer la qualité de service en renseignant les agences et les clients.
Réaliser les déclarations réglementaires.
Assurer le suivi et la mise à jour des dossiers individuels des salariés intérimaires et des candidats (justificatifs obligatoires...).

Activités passerelles :

Peut être amené à coordonner les équipes d'assistants.

3. Responsable de gestion (H/F)

Le responsable de gestion (H/F) pilote et optimise les activités de son ou ses unités de gestion tout en animant des équipes dans les domaines qui lui sont confiés.

Activités principales :

Garantir la fiabilité de la production administrative au sein de son ou ses unités de gestion.
Assurer la productivité, la qualité et les délais de son ou ses unités de gestion.
Accompagner les équipes opérationnelles dans ses domaines d'expertise.
Elaborer et proposer un plan de développement sur son périmètre d'activité.
Encadrer, animer et veiller au développement de la performance et des compétences de son équipe.

Filière « Fonctions supports »

En raison de l'extrême diversité de nature, de missions et d'importance des emplois regroupés au sein de cette filière qui peuvent s'exercer tant au niveau du siège qu'en réseau, les organisations signataires ont convenu de ne définir que les missions principales de chacun des emplois repères relevant de cette filière.
Les emplois ou fonctions relevant de cette filière seront rattachés à l'un des quatre emplois repères ci-dessous :

1. Assistant fonctions supports

Met en oeuvre et coordonne la transmission et la mise en forme des informations du service, afin d'en assurer le bon fonctionnement.
Elabore différents tableaux de bords et indicateurs conformément aux consignes (budgets, dépenses, indicateurs d'activité du service...).
Met à jour la documentation et l'archivage des données du service.
Assure l'interface entre les différents membres du service, les interlocuteurs externes réguliers et alerte qui de droit en cas de problème.
Participe à l'optimisation des process administratifs de son activité.
Participe au déploiement opérationnel de process administratifs, en coordination avec les autres acteurs du projet.
Accompagne et forme sur les process administratifs au sein du périmètre de son domaine d'activité.

2. Chargé de fonctions supports

Concourt à l'optimisation des outils, process de l'entreprise en assurant la production d'éléments ou de données chiffrées suivant un cahier des charges préétabli et les procédures en vigueur.
Assure le traitement d'informations, leur analyse et leur transformation en fonction de ses connaissances et compétences, des spécifications exigées et des procédures en vigueur.
Gère les situations et anomalies courantes tout en en référant aux spécialistes en cas de situations complexes ou inconnues.

Assure des relations de type client/fournisseur interne pour récupérer des informations préétablies ou présenter les éléments produits.
Fait des retours d'expérience en portant un regard critique sur la base de son expérience.
Anime des formations ou des présentations d'outils.

3. Expert, responsable fonctions supports

Expert fonctions supports :

Assure la réalisation de dossiers complets dans sa spécialité, en relation directe avec ses clients.
Réalise une prestation ou un service en coordonnant différentes contributions externes, en s'appuyant sur ses connaissances et compétences dans sa spécialité.
Mène des projets en établissant et coordonnant les différentes phases jusqu'à leur déploiement et leur mise en oeuvre opérationnelle.
Garantit une relation personnalisée avec ses clients internes ou externes, en amont pour définir les besoins et en aval pour argumenter les solutions apportées.
Concourt aux évolutions des pratiques dans sa spécialité et propose une optimisation des procédures, règles et outils existants ; participe à la spécification des nouveaux systèmes.

Assure l'animation, la présentation de nouveaux concepts, outils... en vue de leur diffusion.

Responsable fonctions supports :

Optimise les ressources disponibles pour assurer l'efficacité opérationnelle à moyen terme de son service.

Assure la réalisation des actions, projets, évolutions de son service et en contrôle l'aboutissement et la qualité.

Anime et met en oeuvre la politique et les processus de son domaine.

Organise son service, développe et anime ses équipes : affecte les rôles, définit les missions et objectifs de ses collaborateurs, assure des points réguliers avec ses collaborateurs.

Anticipe et accompagne les changements qui impactent le fonctionnement ou l'organisation de son service en améliorant notamment les processus existants.

Traite les dossiers complexes en direct ou en s'appuyant sur les référents ou experts de l'entreprise.

4. Directeur des fonctions supports

Assure l'élaboration et la mise en oeuvre de la stratégie de sa direction et conduit les changements majeurs de l'entreprise.

Propose une vision prospective aux activités de sa direction dont il élabore en partie sa stratégie en tenant compte de la politique globale de l'entreprise.

Garantit et pilote le respect de la politique de son domaine et de ses process.

Garantit le cadrage budgétaire, le choix des principes de gestion, en assure le suivi consolidé et peut être amené à proposer des arbitrages sur le long terme.

S'assure de l'adhésion et de la qualité du management de ses équipes, opère des détections de potentiels.

Promeut le positionnement et la reconnaissance de l'entreprise à l'extérieur.

Pilote, accompagne et met en oeuvre les modalités d'accompagnement du changement.

En vigueur étendu

Article B

Glossaire

Filière

Domaine d'activité, domaine de compétence qui regroupe des emplois ou une communauté de professionnels agissant suivant des principes, des techniques et des compétences partagées : exemple la filière commerciale ou la filière recrutement.

La filière est définie au niveau de la branche.

Emploi repère

L'emploi repère est obtenu par regroupement de plusieurs emplois présentant des finalités, des activités principales et des compétences proches ou similaires.

L'emploi repère est défini au niveau de la branche.

Emploi

L'emploi se caractérise comme :

- un ensemble homogène de postes ;

- une finalité générale commune ;

- des modes de contribution à l'entreprise communes ;

- des formes d'activité proches ;

- et un intervalle de rémunération et de classification dans l'entreprise équivalents.

L'emploi est défini au niveau de l'entreprise, si elle dispose d'un référentiel emploi.

Poste

Constitue la plus petite unité d'analyse des situations de travail dans l'entreprise.

Le poste est l'expression du besoin de l'entreprise dans l'organisation de la production d'un service.

Le poste est défini au niveau de chacune des entreprises de la branche.

Critères classants

Ensemble de références permettant de définir le positionnement des emplois les uns par rapport aux autres sur la base des critères définis.

Cotation

Processus par lequel l'entreprise utilise les critères classants pour peser un emploi et le positionner par rapport aux autres. Ce positionnement permet de voir où se

situe l'emploi dans la grille de classification de branche et de valider son positionnement et son niveau par rapport aux autres emplois. Il permet également de s'assurer de la cohérence de l'emploi occupé par rapport aux autres emplois, avec validation du respect du salaire minimum correspondant.

Grille de classification

Permet de mettre en évidence l'ensemble des grands domaines d'activité (filières) de la branche et le positionnement des emplois repères entre eux. Cette grille permet de voir l'évolution pour un salarié dans un métier et dans une même filière et les éventuelles évolutions ou parcours professionnels envisageables entre les emplois repères et les filières. La grille de classification assure une rigueur dans la hiérarchie des salaires (salaire d'embauche et augmentations).

Annexe II Conditions de mise en oeuvre et garanties

En vigueur étendu

Article A

Méthodologie de classification des emplois dans l'entreprise

1. Principes généraux de cotation et conditions de mise en oeuvre

La classification des emplois de l'entreprise se fait sur la base des emplois repères et des filières de la branche. En fonction des activités à réaliser, la direction de l'entreprise et/ou la direction des ressources humaines rattache(nt) chaque emploi de l'entreprise à un emploi repère de la classification de branche.

2. Méthode de mise en oeuvre des critères classants et d'identification dans la grille des emplois repères

Pour coter les emplois de l'entreprise, on utilise les critères classants décrits à l'article 2.2 du projet de texte.

Exemple : pour un emploi de « secrétaire d'agence ». De par le contenu de ses missions, cet emploi est à rattacher à l'emploi repère de branche : « assistant commercial ».

Dans la cartographie, l'emploi repère de branche d'assistant commercial se décline sur 5 niveaux : A, B, C, D, E.

Filière	Emploi repère	Niveau							
		A	B	C	D	E	F	G	H
Commercial	Assistant commercial								
	Commercial agence(s)								
	Commercial grands comptes								

L'objectif est d'identifier le(s) niveau(x) sur le(s)quel(s) l'emploi de « secrétaire d'agence » se situe dans la grille de classifications.

Pour chaque critère classant on identifie le niveau minimum et maximum attendu dans l'emploi.

Exemple :

- Quel est le niveau d'expérience/formation minimum et maximum attendu pour un emploi de « secrétaire d'agence » ?
 - Quel est le niveau d'autonomie minimum et maximum d'un emploi de « secrétaire d'agence » ?
 - Quel est le niveau de complexité minimum et maximum d'un emploi de « secrétaire d'agence » ?
 - Quel est le niveau d'impact minimum et maximum d'un emploi de « secrétaire d'agence » ?
 - Comment se traduit la dimension relationnelle à minima et au maximum d'un emploi de « secrétaire d'agence » ?
- On additionne ensuite les cotations minimum et maximum et les sommes obtenues correspondent aux cotations de l'emploi multipliées par 100.

Exemple :

Critère classant	Niveau emploi de « secrétaire d'agence » (emploi repère : assistant commercial)	
Expérience, formation	X	X
Autonomie	X	X
Complexité	X	X
Impact	X	X
Dimension relationnelle	X	X

Total cotation	Total mini	Total maxi
----------------	------------	------------

On identifie enfin les niveaux correspondants grâce à la matrice de conversion suivante :

Niveau	Minimum	Maximum
A	500	653
B	654	806
C	807	959
D	960	1 112
E	1 113	1 265
F	1 266	1 418
G	1 419	1 571
H	1 572	1 724
I	1 725	1 877
J	1 878	2 030
K	2 031	2 183
L	2 184	2 346
M	2 347	2 500

Dans notre exemple, les cotations sont de XXX à XXX ce qui correspond aux niveaux XXX et XXX de la nouvelle grille de branche.

Rappel du principe de la matrice de passage :

- une cartographie à 13 niveaux (A-M) ;
- 5 critères classants à 5 niveaux chacun ;
- des emplois dont la cotation peut donc s'étaler entre 5 points et 25 points ;
- pour les convertir en 13 niveaux, ces points sont multipliés par 100 ce qui permet d'obtenir la matrice de conversion ci-dessus présentée.

3. Récapitulatif synthétique du déploiement de la méthode en entreprise

1. Rattachement de chaque emploi - quel que soit l'intitulé de l'emploi actuel - à un emploi repère de la cartographie de branche.
2. Cotation de l'emploi avec les critères classants et calcul du total mini et maxi : la transposition de la nouvelle classification concerne la cotation d'un emploi et en aucun cas l'évaluation du salarié qui l'occupe.
3. Utilisation de la matrice de passage pour établir le niveau de l'emploi dans la grille de cotation (entre A et M).
4. Consultation des instances représentatives du personnel, lorsqu'elles existent et information des salariés.

Après avoir coté l'ensemble des emplois de l'entreprise et consulté, lorsqu'elles existent, les instances représentatives du personnel, la direction et/ou la direction des ressources humaines informe(nt) individuellement chaque salarié du niveau de son emploi dans la nouvelle grille de branche ainsi que de la possibilité d'exercer un recours dans les conditions décrites à l'article C ci-dessous.

[En vigueur étendu](#)

Article B

Garanties

1. Dans le cas où la nouvelle cotation aboutirait à une baisse de la rémunération, cette baisse ne s'appliquera pas au salarié présent et inscrit dans les effectifs de l'entreprise au moment de la transposition de la nouvelle classification de branche qui conservera sa rémunération et bénéficiera des augmentations collectives.
2. Application de la nouvelle cotation à tous les salariés permanents. La nouvelle cotation ne peut pas avoir pour effet la perte du statut catégoriel du salarié présent et inscrit dans les effectifs de l'entreprise lors de la transposition de la nouvelle classification. Aucun emploi repère ne peut être coté en dessous du niveau minimum indiqué dans la matrice de référence.
3. Accompagnement des mobilités : en particulier en cas de mobilité d'un poste ou d'un emploi vers un autre emploi d'une filière professionnelle différente, l'entreprise est invitée à créer les conditions facilitant cette mobilité : formation, implication de la hiérarchie...

[En vigueur étendu](#)

Article C

Modalités de transposition de la nouvelle classification

1. Entreprises dotées de délégués syndicaux

Les entreprises dotées de délégués syndicaux devront ouvrir une négociation en vue de la conclusion d'un accord de transposition, dans un délai maximum de 3 mois après la date d'extension du présent accord.

Cette négociation portera sur la mise en oeuvre de la méthodologie de transposition de la nouvelle classification telle qu'explicitée par le présent accord.

L'accord d'entreprise portant transposition de l'accord de branche devra s'appliquer au plus tard 12 mois après sa date de signature, et en tout état de cause avant le 1er juillet 2015.

En l'absence d'accord de transposition, l'employeur appliquera les dispositions du présent accord de branche au plus tard 12 mois après la date d'extension, sur la base de la méthodologie explicitée dans ledit accord.

2. Entreprises dépourvues de délégués syndicaux et dotées uniquement d'instances représentatives du personnel

Les entreprises dotées uniquement d'instances représentatives du personnel devront ouvrir une négociation en vue de la conclusion d'un accord de transposition en respectant les dispositions de l'accord du 13 juillet 2005 relatif aux modes de négociation dans les entreprises dépourvues de délégué syndicaux.

Cette négociation portera sur la mise en oeuvre de la méthodologie de transposition de la nouvelle classification telle qu'explicitée par le présent accord.

L'accord d'entreprise portant transposition de l'accord de branche devra s'appliquer au plus tard 12 mois après sa date de signature, et en tout état de cause avant le 1er juillet 2015.

En l'absence d'accord de transposition, l'employeur appliquera les dispositions du présent accord de branche au plus tard 12 mois après la date d'extension, sur la base de la méthodologie explicitée dans ledit accord.

3. Entreprises dépourvues de délégués syndicaux et d'instances représentatives du personnel

Dans les entreprises dépourvues de délégués syndicaux et d'instances représentatives du personnel, l'employeur appliquera les dispositions du présent accord de branche, au plus tard 12 mois après la date d'extension, sur la base de la méthodologie explicitée dans ledit accord.

4. Information des salariés

Chaque salarié devra individuellement, et dans un délai de 3 mois, être informé par écrit de l'emploi repère auquel est rattaché son emploi et du niveau de celui-ci, ainsi que de la possibilité d'exercer un recours à partir de la notification individuelle et dans les conditions décrites à l'article D du présent accord.

Cette information interviendra au plus tard 12 mois après la date de signature de l'accord de transposition visé à l'article C.1 et C.2 ou, en l'absence d'accord de transposition, 12 mois après la date d'extension du présent accord de branche.

En vigueur étendu

Article D

Voies de recours

1. Cas de recours

En cas de désaccord sur le rattachement de son emploi à l'emploi repère de la nouvelle grille de classifications et son niveau de positionnement, le salarié dispose d'un délai de 3 mois pour former un recours à compter de la notification individuelle visée à l'article C.4.

Ce recours s'exercera auprès de l'une des deux commissions visées ci-après.

2. Commissions de recours

a) Commission paritaire de recours interne à l'entreprise

L'accord de transposition visé aux articles C.1 et C.2 devra définir les modalités de mise en place ainsi que les règles de fonctionnement d'une commission paritaire de recours interne chargée d'examiner les demandes de recours formées par les salariés dans le cadre de l'article D.1. Cette commission sera tenue de rendre une décision réputée valable si elle est prise à la majorité qualifiée de ses membres dans les conditions fixées par l'accord de transposition.

b) Commission paritaire nationale de branche

En l'absence d'accord de transposition visé aux articles C.1 et C.2 ou en l'absence d'avis émis par la commission de recours interne visée à l'article D.2.a (partage des voix), les demandes de recours formées par les salariés dans le cadre de l'article D.1 seront examinées par la commission nationale professionnelle de la branche du travail (CPPN-TT), laquelle a compétence en matière de différends d'ordre individuel, conformément aux dispositions de l'accord du 8 novembre 1984 sur le droit syndical et suivant les modalités prévues par ledit accord.

Annexe III Montants du salaire minimum par niveau

En vigueur étendu

(En euros.)

Niveau	Montant au 1er janvier 2014 (sans préjudice des dispositions de l'article 10 du présent accord)
A	1 470
B	1 500
C	1 530
D	1 590
E	1 630
F	1 860
G	2 100
H	2 440
I	2 790
J	3 130
K	3 690
L	4 250
M	4 700

Avenant n° 5 du 9 octobre 2014 à l'accord du 10 décembre 2009 relatif à la contribution au FPSPP

Le PRISM Emploi,

La FNECS CFE-CGC ;

La CSFV CFTC ;

La FS CFDT ;

La FEC FO,

En vigueur non étendu

Le présent avenant modifie les articles 1,2 et 3 de l'accord relatif à la contribution au fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels en date du 10 décembre 2009, modifié par avenants des 3 décembre 2010,14 décembre 2011,7 décembre 2012 et 11 octobre 2013.

Article 1er

En vigueur non étendu

Les 2e et 3e alinéas de l'article 1er sont modifiés comme suit :

« - 46,15 % de la contribution par un prélèvement annuel sur les contributions dues au titre du plan de formation de l'entreprise. Ce prélèvement vient en déduction du versement minimal obligatoire à effectuer à l'OPCA au titre du plan de formation de l'entreprise ;

- 53,85 % de la contribution par un prélèvement annuel sur les contributions dues au titre de la professionnalisation. »

Article 2

En vigueur non étendu

L'article 2 est modifié comme suit :

« L'OPCA de la branche établira un bilan du présent accord et des actions de formation qui auront pu être financées par le FPSPP. Ce bilan sera présenté lors de la CPNE de la branche du troisième trimestre 2015. »

Article 3

En vigueur non étendu

L'article 3 est modifié comme suit :

« Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de 1 an, au titre du versement de la collecte 2015, prélevée sur les contributions dues au titre de la masse salariale 2014. »

Article 4

En vigueur non étendu

Le présent avenant fera l'objet des formalités de dépôt légales et réglementaires conformément aux dispositions en vigueur.

Textes Salaires

Les partenaires sociaux ont l'obligation de se réunir régulièrement pour négocier sur les salaires (Code du travail, art. L. 2241-1). Pour autant, ces négociations n'aboutissent pas obligatoirement à un accord. Les grilles de salaire que vous trouvez dans ce livre sont les dernières grilles négociées par les partenaires sociaux, étendues par arrêté du Ministère du travail et applicables pour tous les employeurs soumis à cette Convention Collective à la date d'édition de votre Convention Collective.

Avenant du 16 mars 2007 relatif aux salaires minima au 1er janvier 2007

PRISME.

FS CFDT ;

CGT-FO.

Salaires minima au 1er janvier 2007

En vigueur étendu

Après avoir fait le point sur la situation économique et sociale de la branche, les organisations signataires du présent avenant conviennent des dispositions suivantes en matière de salaires minima des salariés permanents des entreprises de travail temporaire.

Article 1^{er}

Les salaires minima tels qu'ils résultent de l'accord du 12 avril 2006 sont modifiés comme suit :

" A compter du 1^{er} janvier 2007 :

- le salaire minimum du niveau I, coefficient 115, est de 1 292 Euros ;
- le salaire minimum du niveau II, coefficient 125, est de 1 297 Euros ;
- le salaire minimum du niveau III, coefficient 160, est de 1 334 Euros ;
- le salaire minimum du niveau IV, coefficient 200, est de 1 495 Euros ;
- le salaire minimum du niveau V (1), coefficient 300, est de 1 922 Euros ;
- le salaire minimum du niveau VI (1), coefficient 550, est de 2 921 Euros ;
- le salaire minimum du niveau VII (1), coefficient 800, est de 3 973 Euros. "

(1) Salariés cadres.

Article 2

Les entreprises de travail temporaire pourront mettre en place, en respectant un principe de proportionnalité, des coefficients intermédiaires à ceux définis au présent accord.

Article 3

Les salaires minima sont fixés pour une durée du travail correspondant à la durée légale du travail, soit 35 heures en moyenne.

Article 4

Les signataires du présent accord rappelleront aux entreprises de travail temporaire les principes relatifs à l'égalité des rémunérations entre les femmes et les hommes.

Article 5

Le présent avenant fera l'objet des formalités de dépôt prévues aux articles L. 132-10 et R. 132-1 du code du travail et d'une demande d'extension auprès des services du ministère de l'emploi.

Avenant du 22 avril 2008 relatif aux salaires à compter du 1er janvier 2008 (1)

(1) Avenant étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 2241-9 du code du travail qui prévoient que la négociation annuelle sur les salaires vise également à définir et à programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes avant le 31 décembre 2010 (arrêté du 30 juillet 2008, art. 1er).

PRISME.

FS CFDT.

En vigueur étendu

Après avoir fait le point sur la situation économique et sociale de la branche, les organisations signataires du présent avenant conviennent des dispositions suivantes en matière de salaires minima des salariés permanents des entreprises de travail temporaire :

Article 1er

En vigueur étendu

Les salaires minima tels qu'ils résultent de l'avenant du 16 mars 2007 sont modifiés comme suit :

« A compter du 1er janvier 2008 :

- niveau I, coefficient : 115, 1 324 € ;
- niveau II, coefficient : 125, 1 329 € ;
- niveau III, coefficient : 160, 1 367 € ;
- niveau IV, coefficient : 200, 1 532 € ;
- niveau V (1), coefficient 300, 1 970 € ;
- niveau VI (1), coefficient 550, 2 994 € ;
- niveau VII (1), coefficient 800, 4 072 €.

(1) Salariés cadres.

Article 2

En vigueur étendu

Les entreprises de travail temporaire pourront mettre en place, en respectant un principe de proportionnalité, des coefficients intermédiaires à ceux définis au présent accord.

Article 3

En vigueur étendu

Les salaires minima sont fixés pour une durée du travail correspondant à la durée légale du travail, soit 35 heures en moyenne.

Article 4

En vigueur étendu

Les signataires du présent accord rappelleront aux entreprises de travail temporaire les principes relatifs à l'égalité des rémunérations entre les femmes et les hommes.

Article 5

En vigueur étendu

Le présent avenant fera l'objet des formalités de dépôt prévues aux articles L. 132-10 et R. 132-1 du code du travail et d'une demande d'extension auprès des services du ministère de l'emploi.

Avenant du 29 janvier 2010 à l'accord du 23 janvier 1986 relatif aux salariés permanents

(1) Avenant étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 2241-9 du code du travail qui prévoient que la négociation annuelle sur les salaires vise également à définir et programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes avant le 31 décembre 2010 (arrêté du 15 juillet 2010, art. 1er).

PRISME.

CGT-FO ;

FS CFDT.

En vigueur étendu

Après avoir fait le point sur la situation économique et sociale de la branche, les organisations signataires du présent avenant conviennent des dispositions suivantes, en matière de salaires minima des salariés permanents des entreprises de travail temporaire.

Article 1er

En vigueur étendu

Les salaires minima tels qu'ils résultent de l'avenant du 22 avril 2008 sont modifiés comme suit :
A compter du 1er janvier 2010 :

- le salaire minimum du niveau I, coefficient 115, est de 1 364 € ;
- le salaire minimum du niveau II, coefficient 125, est de 1 369 € ;
- le salaire minimum du niveau III, coefficient 160, est de 1 395 € ;
- le salaire minimum du niveau IV, coefficient 200, est de 1 547 € ;
- le salaire minimum du niveau V (5), coefficient 300, est de 1 980 € ;
- le salaire minimum du niveau VI (5), coefficient 550, est de 2 994 € ;
- le salaire minimum du niveau VII (5), coefficient 800, est de 4 072 €.

Article 2

En vigueur étendu

Les entreprises de travail temporaire pourront mettre en place, en respectant un principe de proportionnalité, des coefficients intermédiaires à ceux définis au présent accord.

Article 3

En vigueur étendu

Les salaires minima sont fixés pour une durée du travail correspondant à la durée légale du travail, soit 35 heures en moyenne (1).

(1) Termes exclus comme étant contraires aux dispositions de l'article L. 3121-10 du code du travail (arrêté du 15 juillet 2010, art. 1er).

Article 4

En vigueur étendu

Les signataires du présent accord entendent rappeler les principes relatifs à l'égalité entre les femmes et les hommes, notamment en matière de rémunération et conviennent d'entamer à compter du second semestre 2010 une réflexion au sein de la branche visant à déterminer les facteurs pouvant conduire à des écarts et à établir des pistes de travail permettant de les supprimer.

Article 5

En vigueur étendu

Les signataires du présent accord conviennent d'entamer à compter du second semestre 2010 des négociations sur les classifications des salariés permanents afin de prendre en compte les évolutions des métiers.

Article 6

En vigueur étendu

Le présent avenant fera l'objet des formalités de dépôt et d'extension conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Accord du 3 février 2012 relatif aux salaires minima au 1er février 2012

(1) Accord étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 2241-9 du code du travail, qui prévoient que la négociation annuelle sur les salaires vise également à définir et programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.

(Arrêté du 19 juin 2012, art. 1er)

PRISME.

CGT-FO ;

CSFV CFTC ;

FS CFDT.

En vigueur étendu

Après avoir fait le point sur la situation économique et sociale de la branche, les organisations signataires du présent avenant conviennent des dispositions suivantes en matière de salaires minima des salariés permanents des entreprises de travail temporaire.

Article 1er

En vigueur étendu

Les salaires minima tels qu'ils résultent de l'avenant du 29 janvier 2010 sont modifiés comme suit :

« A compter du 1er février 2012, le salaire minimum est de :

niveau I, coefficient 115 : 1 410 € ;

niveau II, coefficient 125 : 1 415 € ;

niveau III, coefficient 160 : 1 443 € ;

niveau IV, coefficient 200 : 1 581 € ;

niveau V (1), coefficient 300 : 2 024 € ;

niveau VI (1), coefficient 550 : 3 060 € ;

niveau VII (1), coefficient 800 : 4 162 €. »

(1) Salariés cadres.

Article 2

En vigueur étendu

Pour les salariés des niveaux I, II et III percevant une rémunération en tout ou partie variable, la base fixe mensuelle ne doit pas être inférieure au minimum conventionnel applicable à leur coefficient.

Article 3

En vigueur étendu

Les entreprises de travail temporaire pourront mettre en place, en respectant un principe de proportionnalité, des coefficients intermédiaires à ceux définis au présent accord.

Article 4

En vigueur étendu

Les salaires minima sont fixés pour une durée du travail correspondant à la durée légale du travail, soit 35 heures en moyenne.

Article 5

En vigueur étendu

Le présent avenant fera l'objet des formalités de dépôt et d'extension conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Accord du 3 juillet 2015 relatif aux salaires minima au 1er juillet 2015

(1) Accord étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 2241-9 du code du travail qui prévoient que la négociation annuelle sur les salaires vise également à définir et à programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.

(Arrêté du 7 décembre 2015 - art. 1)

PRISM Emploi.

CSFV CFTC ;

FS CFDT.

En vigueur étendu

Après avoir fait le point sur la situation économique et sociale de la branche, les organisations signataires du présent accord conviennent des dispositions suivantes, en matière de salaires minima conventionnels des salariés permanents des entreprises de travail temporaire.

Article 1er
En vigueur étendu

Les salaires minima conventionnels tels qu'ils résultent de l'accord du 15 février 2013 relatif à la mise en oeuvre de la classification des emplois des salariés permanents des entreprises de travail temporaire sont fixés comme suit à compter du 1er juillet 2015 :

(En euros.)

Niveau	Salaire minimum
A	1 480
B	1 511
C	1 541
D	1 601
E	1 641
F	1 873
G	2 115
H	2 457
I	2 810
J	3 152
K	3 716
L	4 280
M	4 783

Pour les salariés dont les emplois sont positionnés aux niveaux A à D, percevant une rémunération en tout ou partie variable, la base fixe mensuelle ne doit pas être inférieure au minimum conventionnel applicable à leur niveau.

Article 2
En vigueur étendu

Le présent accord fera l'objet des formalités de dépôt et d'extension conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Accord du 19 novembre 2021 relatif aux salaires minima conventionnels

*(1) Accord étendu sous réserve de l'application des dispositions règlementaires portant fixation du salaire minimum interprofessionnel de croissance.
(Arrêté du 13 janvier 2022 - art. 1)*

*(2) A défaut d'accord prévu à l'article L. 2241-5 du code du travail, précisant la périodicité, les thèmes et les modalités de négociation dans cette branche, accord étendu sous réserve du respect de l'obligation de prendre en compte, lors de la négociation sur les salaires, l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ainsi que les mesures permettant de l'atteindre, en application des dispositions des articles L. 2241-8 et L. 2241-17 du code du travail.
(Arrêté du 13 janvier 2022 - art. 1)*

Prism'emploi,

FNECS CFE-CGC ;

UNSA FCS ;

CFTC intérim,

Préambule

En vigueur étendu

Les partenaires sociaux de la branche du travail temporaire se sont réunis le 8 octobre 2021 pour partager un état des lieux sur la santé économique de la France et l'activité économique de la branche, ainsi que pour prendre connaissance du rapport de branche annuel établi par l'observatoire de l'intérim et du recrutement (OIR), en vue de leur permettre d'ouvrir la négociation sur les salaires minima conventionnels des salariés permanents employés par les entreprises de travail temporaire et les entreprises de travail temporaire d'insertion (ETT/ETTI). Cette analyse a porté en particulier sur le niveau de l'emploi intérimaire, fortement

impacté par la crise sanitaire.

Depuis début 2021, l'emploi intérimaire bénéficie d'un léger redressement, nourri par une conjoncture qui s'améliore, même si les effets de la crise sanitaire se font toujours fortement sentir (baromètre Prism'emploi, bilan du premier semestre 2021 et enjeux du second semestre pour le secteur du travail temporaire).

En août 2021, le travail temporaire (contrats de travail temporaire et CDI intérimaires) dénombre 643 841 emplois en équivalent temps plein (ETP), correspondant à la destruction de 38 144 ETP par rapport à la situation d'avant crise. Les effectifs intérimaires s'inscrivent en baisse (- 5,6 % par rapport à août 2019) au niveau national, traduisant une baisse de l'emploi intérimaire dans la majorité des secteurs utilisateurs : l'emploi intérimaire augmente dans les transports (+ 8,4 %) mais diminue dans les services (- 0,5 %), le commerce (- 4,8 %), l'industrie (- 11,9 %) et le BTP (- 13,4 %) (baromètre Prism'emploi août 2021).

Du fait de la situation économique dans la branche et compte-tenu des incertitudes sur l'évolution de l'épidémie de la « Covid-19 », les incertitudes demeurent pour les entreprises de la branche, employant 28 850 salariés permanents (rapport de branche 2021 sur les données 2020), dont l'activité est exclusivement tributaire de la santé économique et sociale des entreprises clientes.

Néanmoins la priorité des parties signataires du présent accord est de soutenir et de préserver l'emploi des salariés permanents dans la branche, notamment, au moyen d'une revalorisation des salaires minima conventionnels pour 2022, tenant compte de l'analyse économique dans la branche.

En parallèle, les parties signataires du présent accord conviennent de faire évoluer la définition du salaire minimum conventionnel pour les salariés permanents percevant une rémunération constituée en partie de variable.

À ce titre, la branche du travail temporaire rappelle sa mission de définir les garanties applicables aux salariés permanents en matière de salaires minima hiérarchiques, auxquelles un accord d'entreprise ne peut déroger que s'il prévoit des garanties au moins équivalentes.

L'article 4 de l'accord de branche du 15 février 2013 relatif à la mise en oeuvre de la classification des emplois des salariés permanents des entreprises de travail temporaire portant modernisation du cadre conventionnel pose le principe d'un salaire minimum conventionnel de branche pour chaque niveau de la grille de classification des emplois-repères et en définit la structure. Conformément à la jurisprudence du conseil d'État rendue le 7 octobre 2021, il reste loisible à la branche du travail temporaire, par voie d'accord collectif, d'une part, de définir les salaires minima hiérarchiques, d'autre part, d'en fixer le montant par niveau.

Constatant que le dernier accord sur les salaires minima date du 3 juillet 2015, les parties signataires du présent accord revalorisent les salaires minima conventionnels des salariés permanents comme suit.

Article 1er En vigueur étendu

Les salaires minima conventionnels tels qu'ils résultent de l'accord du 15 février 2013 relatif à la mise en oeuvre de la classification des emplois des salariés permanents des entreprises de travail temporaire portant modernisation du cadre conventionnel sont fixés comme suit à compter du 1er janvier 2022 :

(En euros.)

Niveau	Montant (au 1er janvier 2022)
A	1 594
B	1 615
C	1 648
D	1 713
E	1 755
F	2 004
G	2 262
H	2 629
I	3 005
J	3 372
K	3 975
L	4 579
M	5 117

Article 2 En vigueur étendu

La première phrase du troisième alinéa de l'article 4 de l'accord du 15 février 2013 est modifiée comme suit :

« Pour les salariés percevant une rémunération constituée en partie de variable dont les emplois sont positionnés aux niveaux A à F inclus, la base de rémunération fixe mensuelle ne doit pas être inférieure au minimum conventionnel applicable. »

Article 3 En vigueur étendu

Les parties signataires du présent accord réaffirment que l'égalité salariale entre les femmes et les hommes est une composante essentielle de l'égalité professionnelle. Il en résulte que les ETT/ETTI sont tenues d'assurer, pour un même travail, ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes.

Ils rappellent que la définition des différents niveaux de classification, telle qu'elle est fixée par l'accord du 15 février 2013 relatif à la mise en oeuvre de la classification des emplois des salariés permanents des entreprises de travail temporaire, est conforme à ce principe et ne peut en aucun cas induire des discriminations entre les femmes et les hommes. Les disparités de rémunération ne peuvent pas, pour un même emploi, être fondées sur l'appartenance des salariés à l'un ou l'autre sexe. Le respect de ce principe constitue un élément essentiel de la dynamique de l'égalité professionnelle et de la mixité des emplois.

Ils rappellent également que les présentes dispositions s'inscrivent en parallèle de l'ensemble des obligations des entreprises en matière d'égalité professionnelle dont, notamment, celle de calculer et de publier chaque année l'index « égalité professionnelle », dans les entreprises d'au moins 50 salariés. Il est précisé que, selon les résultats de cette évaluation, les entreprises devront définir et programmer des mesures correctrices permettant d'atteindre un résultat suffisant.

Les ETT/ETTI de moins de 50 salariés, qui ne rentrent pas dans le champ d'application de l'obligation de publier l'index « égalité professionnelle », ne sont pas exemptes de prendre les mesures nécessaires pour parvenir à l'égalité professionnelle, notamment dans le cadre fixé par les articles L. 1142-1 et suivants du code du travail.

En conséquence, ils encouragent toutes les ETT/ETTI, quel que soit leur effectif, à poursuivre, dans le cadre de leur politique salariale, la réduction des écarts injustifiés constatés entre les rémunérations moyennes des femmes et celles des hommes à situation comparable, et permettre d'assurer le principe d'égalité salariale tout au long de la vie professionnelle.

Article 4 En vigueur étendu

En application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les parties signataires conviennent que le contenu du présent accord ne justifie pas de prévoir des stipulations spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés, visées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail.

Article 5 En vigueur étendu

Au cas où le montant du Smic au 1er janvier 2022 venait rattraper le salaire du niveau A prévu à l'article 1er du présent accord, les parties signataires conviennent de se réunir en CPPNI dans le mois (ou les 15 jours) suivant la publication du montant du Smic au Journal officiel.

Article 6 En vigueur étendu

Les salaires minima conventionnels, prévus par le présent accord, constituent les salaires minima hiérarchiques au sens de l'article L. 2253-1 du code du travail. À ce titre, les dispositions du présent accord prévalent sur l'accord collectif d'entreprise, sauf à ce que ce dernier assure des garanties au moins équivalentes.

Article 7 En vigueur étendu

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

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.

Article 8 En vigueur étendu

Le présent accord peut être révisé conformément aux dispositions de l'article L. 2261-7 du code du travail.

Il peut être dénoncé dans les conditions prévues aux articles L. 2261-10 et suivants du code du travail.

Accord du 10 juin 2022 relatif aux salaires minima conventionnels des salariés permanents

*(1) Accord étendu sous réserve de l'application des dispositions réglementaires portant fixation du salaire minimum interprofessionnel de croissance.
(Arrêté du 25 août 2022 - art. 1)*

*(2) A défaut d'accord prévu à l'article L. 2241-5 du code du travail, précisant la périodicité, les thèmes et les modalités de négociation dans cette branche, accord étendu sous réserve du respect de l'obligation de prendre en compte, lors de la négociation sur les salaires, l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ainsi que les mesures permettant de l'atteindre, en application des dispositions des articles L. 2241-8 et L. 2241-17 du code du travail.
(Arrêté du 25 août 2022 - art. 1)*

Prism'emploi,

FS CFDT ;

UNSA FCS ;

CFTC intérim,

Préambule

En vigueur étendu

Les partenaires sociaux de la branche du travail temporaire ont conclu le 19 novembre 2021 un accord revalorisant les salaires minima conventionnels des salariés permanents de 2,5 % à compter du 1er janvier 2022. En parallèle, par cet accord les parties signataires ont fait évoluer la définition du salaire minimum conventionnel pour les salariés permanents positionnés au niveau A à F inclus percevant une rémunération constituée en partie de variable.

Conformément à la clause de rendez-vous prévue par cet accord, à la suite de l'augmentation du Smic au 1er janvier 2022 de 0,9 %, les partenaires sociaux se sont réunis les 7 et 21 janvier sans parvenir à un nouvel accord.

À la suite d'une nouvelle augmentation du Smic au 1er mai 2022 de 2,65 %, les partenaires sociaux se sont réunis de nouveau les 6 et 20 mai, et le 10 juin 2022.

La volonté des parties signataires du présent accord est de soutenir le pouvoir d'achat des salariés permanents dans la branche au moyen d'une revalorisation uniforme, à compter du 1er juillet 2022, des salaires minima conventionnels, d'un montant de 70 euros pour chacun des niveaux de la classification des emplois.

À ce titre, la branche du travail temporaire rappelle sa mission de définir les garanties applicables aux salariés permanents en matière de salaires minima hiérarchiques, auxquelles un accord d'entreprise ne peut déroger que s'il prévoit des garanties au moins équivalentes.

Les parties signataires du présent accord revalorisent les salaires minima conventionnels des salariés permanents comme suit.

Article 1er

En vigueur étendu

Les salaires minima conventionnels tels qu'ils résultent de l'accord du 15 février 2013 relatif à la mise en oeuvre de la classification des emplois des salariés permanents des entreprises de travail temporaire portant modernisation du cadre conventionnel sont fixés comme suit à compter du 1er juillet 2022 :

(En euros.)

Niveaux	Montants au 1er juillet 2022
A	1 664
B	1 685
C	1 718
D	1 783
E	1 825
F	2 074
G	2 332
H	2 699
I	3 075
J	3 442
K	4 045
L	4 649
M	5 187

Article 2

En vigueur étendu

Les parties signataires du présent accord réaffirment que l'égalité salariale entre les femmes et les hommes est une composante essentielle de l'égalité professionnelle. Il en résulte que les ETT/ ETTI sont tenues d'assurer, pour un même travail, ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes.

Ils rappellent que la définition des différents niveaux de classification, telle qu'elle est fixée par l'accord du 15 février 2013 relatif à la mise en oeuvre de la classification des emplois des salariés permanents des entreprises de travail temporaire, est conforme à ce principe et ne peut en aucun cas induire des discriminations entre les femmes et les hommes. Les disparités de rémunération ne peuvent pas, pour un même emploi, être fondées sur l'appartenance des salariés à l'un ou l'autre sexe. Le respect de ce principe constitue un élément essentiel de la dynamique de l'égalité professionnelle et de la mixité des emplois.

Ils rappellent également que les présentes dispositions s'inscrivent en parallèle de l'ensemble des obligations des entreprises en matière d'égalité professionnelle dont, notamment, celle de calculer et de publier chaque année l'index « égalité professionnelle », dans les entreprises d'au moins 50 salariés. Il est précisé que, selon les résultats de cette évaluation, les entreprises devront définir et programmer des mesures correctrices permettant d'atteindre un résultat suffisant.

Les ETT/ ETTI de moins de 50 salariés, qui ne rentrent pas dans le champ d'application de l'obligation de publier l'index « égalité professionnelle », ne sont pas exemptés de prendre les mesures nécessaires pour parvenir à l'égalité professionnelle, notamment dans le cadre fixé par les articles L. 1142-1 et suivants du code du travail.

En conséquence, ils encouragent toutes les ETT/ ETTI, quel que soit leur effectif, à poursuivre, dans le cadre de leur politique salariale, la réduction des écarts injustifiés constatés entre les rémunérations moyennes des femmes et celles des hommes à situation comparable, et permettre d'assurer le principe d'égalité salariale tout au long de la vie professionnelle.

Article 3
En vigueur étendu

En application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les parties signataires conviennent que le contenu du présent accord ne justifie pas de prévoir des stipulations spécifiques aux entreprises de moins de cinquante salariés, visées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail.

Article 4
En vigueur étendu

Les salaires minima conventionnels, prévus par le présent accord, constituent les salaires minima hiérarchiques au sens de l'article L. 2253-1 du code du travail. À ce titre, les dispositions du présent accord prévalent sur l'accord collectif d'entreprise, sauf à ce que ce dernier assure des garanties au moins équivalentes.

Article 5
En vigueur étendu

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée et entre en vigueur le 1er juillet 2022. Il s'applique donc aux périodes d'emploi courant à compter du 1er juillet 2022.

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.

Article 6
En vigueur étendu

Le présent accord peut être révisé conformément aux dispositions de l'article L. 2261-7 du code du travail.

Il peut être dénoncé dans les conditions prévues aux articles L. 2261-9 et suivants du code du travail.

Textes Extensions

ARRÊTÉ du 6 juin 1986

Vu les articles L. 133-1 et suivants du code du travail ;
Vu l'accord national professionnel du 23 janvier 1986 relatif aux salariés permanents des entreprises de travail temporaire ;
Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;
Vu l'avis publié au Journal officiel du 7 mars 1986 ;
Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;
Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords),

Article 1

En vigueur

Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans son champ d'application, les dispositions de l'accord national professionnel du 23 janvier 1986 relatif aux salariés permanents des entreprises de travail temporaire, à l'exclusion de la première phrase du premier alinéa du paragraphe 7-3 de l'article 7.

Les dispositions du paragraphe 7-2 de l'article 7 sont étendues sous réserve de l'application de la loi n° 78-49 du 19 janvier 1978 (art. 5 de l'accord annexé).

Les dispositions du paragraphe 7-3 de l'article 7 sont étendues sous réserve de l'application des articles L. 122-14 et suivants du code du travail et de la loi n° 84-575 du 9 juillet 1984 (art. 6 de l'accord annexé).

ARRÊTÉ du 1 février 1988

Article 1

En vigueur

Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de l'accord national professionnel du 23 janvier 1986 relatif aux salariés permanents des entreprises de travail temporaire, les dispositions de l'accord du 18 novembre 1987 sur les salaires (un barème annexé) conclu en application de l'accord national professionnel susvisé.

ARRÊTÉ du 4 mars 1988

Article 1

En vigueur

Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de l'accord national professionnel du 23 janvier 1986 relatif aux salariés permanents des entreprises de travail temporaire, les dispositions de :

L'avenant Personnel d'encadrement du 23 octobre 1987 à l'accord national susvisé ;

L'avenant n° 1 du 19 novembre 1987 à l'accord national susvisé.

Le paragraphe B de l'article 7-3 de l'accord national susvisé, tel qu'il est modifié par l'avenant n°1, est étendu sous réserve de l'application de l'article L. 122-14-13 du code du travail.

ARRÊTÉ du 22 septembre 1988

Article 1

En vigueur

Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de l'accord national professionnel du 23 janvier 1986 relatif aux salariés permanents des entreprises de travail temporaire, les dispositions de l'accord du 28 juin 1988 sur les salaires (un barème annexé) conclu en application de l'accord national professionnel susvisé, sous réserve de l'application des dispositions réglementaires portant fixation du salaire minimum de croissance.

ARRÊTÉ du 9 mars 1989

Article 1

[En vigueur](#)

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de l'accord national professionnel du 23 janvier 1986 relatif aux salariés permanents des entreprises de travail temporaire, les dispositions de l'accord du 20 décembre 1988 sur les salaires (deux barèmes annexés) conclu en application de l'accord national professionnel susvisé, sous réserve de l'application des dispositions réglementaires portant fixation du salaire minimum de croissance.

ARRÊTÉ du 20 avril 1990

Article 1

[En vigueur](#)

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de l'accord national professionnel du 23 janvier 1986 relatif aux salariés permanents des entreprises de travail temporaire, les dispositions de l'accord du 20 décembre 1989 sur les salaires (deux barèmes annexés) conclu en application de l'accord national professionnel susvisé, sous réserve de l'application des dispositions réglementaires portant fixation du salaire minimum de croissance.

ARRÊTÉ du 15 janvier 1991

Le ministre du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle ;

Vu les articles L.133-1 et suivants du code du travail ;

Vu l'arrêté du 6 juin 1986 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 20 avril 1990, portant extension de l'accord national professionnel du 23 janvier 1986 relatif aux salariés permanents des entreprises de travail temporaire et des textes qui l'ont modifié ou complété ;

Vu l'accord du 30 octobre 1990 sur les salaires (deux barèmes annexés) conclu en application de l'accord national professionnel susvisé ;

Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;

Vu l'avis publié au Journal officiel du 13 décembre 1990 ;

Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;

Vu l'avis motivé de la commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords) recueilli suivant la procédure prévue à l'article R.133-2 du code du travail.

Article 1

[En vigueur](#)

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de l'accord national professionnel du 23 janvier 1986 relatif aux salariés permanents des entreprises de travail temporaire, les dispositions de l'accord du 30 octobre 1990 sur les salaires (deux barèmes annexés) conclu en application de l'accord national professionnel susvisé, sous réserve de l'application des dispositions réglementaires portant fixation du salaire minimum de croissance.

ARRÊTÉ du 12 mars 1993

Le ministre du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle ;

Vu les articles L.133-1 et suivants du code du travail ;

Vu l'arrêté du 6 juin 1986 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 6 janvier 1992, portant extension de l'accord national professionnel du 23 janvier 1986 relatif aux salariés permanents des entreprises de travail temporaire et des textes qui l'ont modifié ou complété ;

Vu l'accord du 2 décembre 1992 sur les salaires (un barème annexé) conclu en application de l'accord national professionnel susvisé ;

Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;

Vu l'avis publié au Journal officiel du 4 février 1993 ;

Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;

Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords) recueilli suivant la procédure prévue à l'article R.133-2 du code du travail.

Article 1

[En vigueur](#)

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de l'accord national professionnel du 23 janvier 1986 relatif aux salariés permanents des entreprises de travail temporaire, les dispositions de l'accord du 2 décembre 1992 sur les salaires (un barème annexé) conclu en application de l'accord national professionnel susvisé.

ARRETE du 15 octobre 1993

Le ministre du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle ;

Vu les articles L.133-1 et suivants du code du travail ;
Vu l'arrêté du 6 juin 1986 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 12 mars 1993, portant extension de l'accord national professionnel du 23 janvier 1986 relatif aux salariés permanents des entreprises de travail temporaire et des textes qui l'ont modifié ou complété ;
Vu l'accord du 8 juin 1993 relatif aux salaires (un barème annexé) conclu en application de l'accord national professionnel susvisé ;
Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;
Vu l'avis publié au Journal officiel du 1er août 1993 ;
Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;
Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords) recueilli suivant la procédure prévue à l'article R.133-2 du code du travail.

Article 1

En vigueur

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de l'accord national professionnel du 23 janvier 1986 relatif aux salariés permanents des entreprises de travail temporaire, les dispositions de l'accord du 8 juin 1993 relatif aux salaires (un barème annexé) conclu en application de l'accord national professionnel susvisé, sous réserve de l'application des dispositions réglementaires portant fixation du salaire minimum de croissance.

ARRETE du 7 mai 1994

Le ministre du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle,
Vu les articles L. 133-1 et suivants du code du travail ;
Vu l'arrêté du 6 juin 1986 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 15 octobre 1993, portant extension de l'accord national professionnel du 23 janvier 1986 relatif aux salariés permanents des entreprises de travail temporaire et des textes qui l'ont modifié ou complété ;
Vu l'accord du 17 décembre 1993 relatif aux salaires (un barème annexé) conclu en application de l'accord national professionnel susvisé ;
Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;
Vu l'avis publié au Journal officiel du 5 février 1994 ;
Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;
Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords), recueilli suivant la procédure prévue à l'article R. 133-2 du code du travail,
Arrête :

Article 1, 2, 3

En vigueur

Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de l'accord national professionnel du 23 janvier 1986 relatif aux salariés permanents des entreprises de travail temporaire, les dispositions de l'accord du 17 décembre 1993 relatif aux salaires (un barème annexé) conclu en application de l'accord national professionnel susvisé.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par l'accord national susvisé.

Article 3

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule Conventions collectives n° 94-04 en date du 6 mai 1994 disponible à la Direction des Journaux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au prix de 36 F.

ARRETE du 10 octobre 1994

Le ministre du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle,
Vu les articles L. 133-1 et suivants du code du travail ;
Vu l'arrêté du 6 juin 1986 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 7 mai 1994, portant extension de l'accord national professionnel du 23 janvier 1986 relatif aux salariés permanents des entreprises de travail temporaire et des textes qui l'ont modifié ou complété ;
Vu l'accord du 20 juin 1994 relatif aux salaires (un barème annexé), conclu en application de l'accord national professionnel susvisé ;
Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;
Vu l'avis publié au Journal officiel du 8 septembre 1994 ;
Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;
Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords), recueilli suivant la procédure prévue à l'article R. 133-2 du code du travail,

Article 1, 2, 3

En vigueur

Art. 1er.

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de l'accord national professionnel du 23 janvier 1986 relatif aux salariés permanents des entreprises de travail temporaire, les dispositions de l'accord du 20 juin 1994 relatif aux salaires (un barème annexé), conclu en

application de l'accord national professionnel susvisé, sous réserve de l'application des dispositions réglementaires portant fixation du salaire minimum de croissance.

Art. 2.

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par l'accord national susvisé.

Art. 3.

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule Conventions collectives n° 94-30 en date du 3 septembre 1994.

ARRETE du 22 mars 1995

Le ministre du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle,

Vu les articles L. 133-1 et suivants du code du travail ;

Vu l'arrêté du 6 juin 1986 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 10 octobre 1994, portant extension de l'accord national professionnel du 23 janvier 1986 relatif aux salariés permanents des entreprises de travail temporaire et des textes qui l'ont modifié ou complété ;

Vu l'accord du 16 décembre 1994 relatif aux salaires conclu en application de l'accord national professionnel susvisé ;

Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;

Vu l'avis publié au Journal officiel du 16 février 1995 ;

Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;

Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords), recueilli suivant la procédure prévue à l'article R. 133-2 du code du travail,

Pour le ministre et par délégation :

Par empêchement du directeur des relations du travail :

Le sous-directeur de la négociation collective,

H. MARTIN

Article 1, 2, 3

En vigueur

Art. 1er. -

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de l'accord national professionnel du 23 janvier 1986 relatif aux salariés permanents des entreprises de travail temporaire, les dispositions de l'accord du 16 décembre 1994 relatif aux salaires conclu en application de l'accord national professionnel susvisé.

Art. 2. -

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par l'accord national susvisé.

Art. 3. -

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de cet accord a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule Conventions collectives n° 95-05 en date du 20 mars 1995.

ARRETE du 11 mars 1996

Le ministre du travail et des affaires sociales,

Vu les articles L. 133-1 et suivants du code du travail ;

Vu l'arrêté du 6 juin 1986 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 22 mars 1995, portant extension de l'accord national professionnel du 23 janvier 1986 relatif aux salariés permanents des entreprises de travail temporaire et des textes qui l'ont modifié ou complété ;

Vu l'accord du 20 décembre 1995 relatif aux salaires conclu en application de l'accord national professionnel susvisé ;

Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;

Vu l'avis publié au Journal officiel du 8 février 1996 ;

Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;

Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords), recueilli suivant la procédure prévue à l'article R. 133-2 du code du travail,

Article 1, 2, 3

En vigueur

Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de l'accord national professionnel du 23 janvier 1986 relatif aux salariés permanents des entreprises de travail temporaire, les dispositions de l'accord du 20 décembre 1995 relatif aux salaires conclu en application de l'accord national professionnel susvisé.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par l'accord national susvisé.

Article 3

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule Conventions collectives n° 96-4 en date du 7 mars 1996.

ARRETE du 13 octobre 1998

La ministre de l'emploi et de la solidarité,

Vu les articles L. 133-1 et suivants du code du travail ;

Vu l'accord du 20 mai 1998 relatif au travail à temps partiel des salariés permanents des entreprises de travail temporaire ;

Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;

Vu l'avis publié au Journal officiel du 2 juillet 1998 ;

Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;

Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords),

Article 1, 2, 3

En vigueur

Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de l'accord du 20 mai 1998 relatif au travail à temps partiel des salariés permanents des entreprises de travail temporaire, les dispositions dudit accord.

L'article 4-9 est étendu sous réserve de l'application de l'article L. 212-4-5 du code du travail dans sa rédaction issue de la loi n° 98-461 du 13 juin 1998.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

Article 3

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule Conventions collectives n° 98-27 en date du 11 août 1998.

ARRETE du 22 décembre 1998

La ministre de l'emploi et de la solidarité,

Vu les articles L. 133-1 et suivants du code du travail ;

Vu l'arrêté du 6 juin 1986 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 11 mars 1996, portant extension de l'accord national professionnel du 23 janvier 1986 relatif aux salariés permanents des entreprises de travail temporaire et des textes qui l'ont modifié ou complété ;

Vu l'accord du 23 octobre 1998 (une annexe) relatif aux salaires conclu en application de l'accord national professionnel susvisé ;

Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;

Vu l'avis publié au Journal officiel du 4 décembre 1998 ;

Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;

Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords), recueilli suivant la procédure prévue à l'article R. 133-2 du code du travail,

Article 1, 2, 3

En vigueur

Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de l'accord national professionnel du 23 janvier 1986 relatif aux salariés permanents des entreprises de travail temporaire, les dispositions de l'accord du 23 octobre 1998 (une annexe) relatif aux salaires conclu en application de l'accord national professionnel susvisé.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par l'accord national susvisé.

Article 3

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule Conventions collectives n° 98-45 en date du 11 décembre 1998.

ARRETE du 25 avril 2000

La ministre de l'emploi et de la solidarité,
Vu les articles L. 133-1 et suivants du code du travail ;
Vu l'arrêté du 6 juin 1986 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 22 décembre 1998 portant extension de l'accord national professionnel du 23 janvier 1986 relatif aux salariés permanents des entreprises de travail temporaire et des textes qui l'ont modifié ou complété ;
Vu l'accord du 3 février 2000 relatif aux salaires conclu en application de l'accord national professionnel susvisé ;
Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;
Vu l'avis publié au Journal officiel du 24 mars 2000 ;
Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;
Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords), recueilli suivant la procédure prévue à l'article R. 133-2 du code du travail,

Article 1, 2, 3
En vigueur

ARRETE du 2 mars 2001

La ministre de l'emploi et de la solidarité,
Vu les articles L. 133-1 et suivants du code du travail ;
Vu l'arrêté du 6 juin 1986 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 25 avril 2000, portant extension de l'accord national professionnel du 23 janvier 1986 relatif aux salariés permanents des entreprises de travail temporaire et des textes qui l'ont modifié ou complété ;
Vu l'accord du 15 décembre 2000 (barème annexé) relatif aux salaires conclu en application de l'accord national professionnel susvisé ;
Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;
Vu l'avis publié au Journal officiel du 7 février 2001 ;
Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;
Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords), recueilli suivant la procédure prévue à l'article R. 133-2 du code du travail,

Article 1, 2, 3
En vigueur

Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de l'accord national professionnel du 23 janvier 1986 relatif aux salariés permanents des entreprises de travail temporaire, les dispositions de l'accord du 15 décembre 2000 (barème annexé) relatif aux salaires conclu en application de l'accord national professionnel susvisé, sous réserve de l'application des dispositions réglementaires portant fixation du salaire minimum de croissance et de l'application de l'article 32 de la loi n° 2000-37 du 19 janvier 2000 qui institue une garantie mensuelle de rémunération au profit des salariés rémunérés au SMIC dont le temps de travail a été réduit à trente-cinq heures.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par l'accord national susvisé.

Article 3

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule Conventions collectives n° 2001/05 en date du 1er mars 2001.

ARRETE du 22 mai 2003

Le ministre des affaires sociales, du travail et de la solidarité,
Vu les articles L. 133-1 et suivants du code du travail ;
Vu l'arrêté du 6 juin 1986 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 2 mars 2001, portant extension de l'accord national professionnel du 23 janvier 1986 relatif aux salariés permanents des entreprises de travail temporaire et de textes qui l'ont modifié ou complété ;
Vu l'accord du 29 janvier 2003 relatif aux salaires conclu en application de l'accord national professionnel susvisé ;
Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;
Vu l'avis publié au Journal officiel du 8 avril 2003 ;
Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;
Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords), recueilli suivant la procédure prévue à l'article R. 133-2 du code du travail,

Article 1, 2, 3
En vigueur

Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de l'accord national professionnel du 23 janvier 1986 relatif aux salariés permanents des entreprises de travail temporaire, les dispositions de l'accord du 29 janvier 2003 relatif aux salaires conclu en application de l'accord national professionnel susvisé, sous réserve de l'application de l'article 32 de la loi n° 2000-37 du 19 janvier 2000 modifiée instaurant une garantie de rémunération mensuelle.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par l'accord national susvisé.

Article 3

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2003/14.

ARRETE du 6 février 2004

Le ministre des affaires sociales, du travail et de la solidarité,

Vu les articles L. 133-1 et suivants du code du travail ;

Vu l'arrêté du 6 juin 1986 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 22 mai 2003 portant extension de l'accord national professionnel du 23 janvier 1986 relatif aux salariés permanents des entreprises de travail temporaire et des textes qui l'ont modifié ou complété ;

Vu l'avenant du 22 juillet 2003 à l'accord national professionnel susvisé ;

Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;

Vu l'avis publié au Journal officiel du 30 octobre 2003 ;

Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;

Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords), rendu en séance du 29 janvier 2004,

Article 1, 2, 3

En vigueur

Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de l'accord national professionnel du 23 janvier 1986 relatif aux salariés permanents des entreprises de travail temporaire, les dispositions de l'avenant du 22 juillet 2003 à l'accord national professionnel susvisé.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par l'accord national susvisé.

Article 3

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2003/42.

ARRETE du 4 août 2005

Le ministre de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement,

Vu les articles L. 133-1 et suivants du code du travail ;

Vu l'arrêté du 6 juin 1986 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 22 mai 2003, portant extension de l'accord national professionnel du 23 janvier 1986 relatif aux salariés permanents des entreprises de travail temporaire et des textes qui l'ont modifié ou complété ;

Vu l'arrêté du 22 mai 2003 portant extension de l'accord du 29 janvier 2003 relatif aux salaires conclu en application de l'accord national susvisé ;

Vu l'avenant du 21 mars 2005 relatif aux rémunérations minimales des salariés permanents des entreprises de travail temporaire, à l'accord du 29 janvier 2003 ;

Vu la demande d'extension présentée par les organismes signataires ;

Vu l'avis publié au Journal officiel du 19 juin 2005 ;

Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;

Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords), recueilli suivant la procédure prévue à l'article R. 133-2 du code du travail,

Article 1, 2, 3

En vigueur

Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de l'accord national professionnel du 23 janvier 1986 relatif aux salariés permanents des entreprises de travail temporaire, les dispositions de l'avenant du 21 mars 2005 relatif aux rémunérations minimales des salariés permanents des entreprises de travail temporaire à l'accord du 29 janvier 2003.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues

par ledit accord.

Article 3

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2005/22.

ARRETE du 23 octobre 2006

Le ministre de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement,

Vu les articles L. 133-1 et suivants du code du travail ;

Vu l'arrêté du 6 juin 1986 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 22 mai 2003 portant extension de l'accord national professionnel du 23 janvier 1986, relatif aux salariés permanents des entreprises de travail temporaire, et des textes qui l'ont modifié ou complété ;

Vu l'avenant du 12 avril 2006, relatif aux salaires, à l'accord national professionnel susvisé ;

Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;

Vu l'avis publié au Journal officiel du 26 juillet 2006 ;

Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;

Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords), recueilli selon la procédure prévue à l'article R. 133-2 du code du travail,

Article 1, 2, 3

En vigueur

Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de l'accord national professionnel du 23 janvier 1986, relatif aux salariés permanents des entreprises de travail temporaire, les dispositions de l'avenant du 12 avril 2006, relatif aux salaires, conclu dans le cadre de l'accord national professionnel susvisé, étendu sous réserve de l'application des dispositions réglementaires portant fixation du salaire minimum interprofessionnel de croissance.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2006/25.

ARRETE du 2 juillet 2007

Le ministre du travail, des relations sociales et de la solidarité,

Vu le code du travail, notamment ses articles L. 133-1 et suivants ;

Vu l'arrêté du 6 juin 1986 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 23 octobre 2006, portant extension de l'accord national professionnel du 23 janvier 1986 relatif aux salariés permanents des entreprises de travail temporaire et des textes qui l'ont modifié ou complété ;

Vu l'avenant du 16 mars 2007 relatif aux salaires minima des salariés permanents des entreprises de travail temporaire modifiant l'accord national professionnel susvisé ;

Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;

Vu l'avis publié au Journal officiel du 5 juin 2007 ;

Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;

Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords), recueilli suivant la procédure prévue à l'article R. 133-2 du code du travail,

Article 1, 2, 3

En vigueur

Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de l'accord national professionnel du 23 janvier 1986, les dispositions de l'avenant du 16 mars 2007 relatif aux salaires minima des salariés permanents des entreprises de travail temporaire modifiant l'accord national professionnel susvisé.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2007/21.

Accord national du 27 octobre 1988 relatif à la représentation du personnel des entreprises de travail temporaire. En vigueur le 1er avril 1989. Etendu par arrêté du 22 février 1989 JORF 5 mars 1989.

Texte de base

Représentation du personnel des entreprises de travail temporaire

PROMATT ;

UNETT.

CFDT ;

CFE-CGC ;

CGT-FO.

Préambule

En vigueur étendu

Le présent accord sur les institutions représentatives du personnel des entreprises de travail temporaire s'inscrit dans le cadre fixé par l'accord national du 13 mai 1985.

Cet accord vise à rechercher les conditions pratiques devant permettre aux salariés des entreprises de travail temporaire, et plus particulièrement aux intérimaires de participer par l'intermédiaire de leurs représentants à la détermination des conditions collectives de travail, compte tenu des particularités propres à la profession.

L'ordonnance du 5 février 1982, modifiant la loi du 3 janvier 1972, a introduit quelques dispositions de nature à adapter le droit commun pour tenir compte de la dispersion des travailleurs temporaires en mission dans les entreprises utilisatrices et de la brièveté du passage dans l'entreprise pour la majorité d'entre eux.

Ainsi en est-il du calcul de l'effectif, de la détermination de l'électorat et de l'éligibilité, de la répartition des sièges.

Toutefois, un grand nombre de difficultés juridiques et pratiques subsistent.

Par le présent accord, les parties contractantes, conscientes de l'aspect positif que peut avoir la participation des intérimaires à la vie collective de l'entreprise, entendent plus particulièrement :

- adapter les modalités d'organisation des élections des salariés intérimaires de façon à tenir compte de leur isolement et de leur dispersion ;
- adapter l'exercice du mandat des élus du personnel au statut juridique des travailleurs temporaires ainsi qu'aux conditions d'activité propres aux entreprises de travail temporaire, de façon à leur permettre de remplir efficacement leurs fonctions ;
- créer les conditions d'une meilleure circulation de l'information, en particulier entre les salariés temporaires et leurs élus ;
- favoriser un meilleur accès des salariés temporaires au bénéfice des activités sociales et culturelles.

Délégués du personnel

Article 1er

En vigueur étendu

L'institution, le nombre et la mission des délégués du personnel à l'intérieur de chaque entreprise, regroupement d'établissements, ou agence ayant le caractère d'un établissement distinct, sont réglés par les dispositions légales et réglementaires en vigueur. Les délégués du personnel peuvent, conformément à la loi, se faire assister, lors de leurs interventions auprès de la direction de l'entreprise ou de l'établissement, par un représentant de leur organisation syndicale appartenant ou non à l'entreprise (1).

Les parties rappellent qu'en application de l'article L. 422-1 du code du travail, dans les entreprises utilisatrices de salariés liés par un contrat de travail temporaire, ceux-ci peuvent faire présenter par les délégués du personnel des entreprises utilisatrices leurs réclamations individuelles et collectives concernant l'application des dispositions des articles L. 124-4-2, L. 124-4-6 et L. 124-4-7 du code du travail.

(1) Alinéa étendu sous réserve de l'application de l'article L. 424-4 (3^e alinéa) du code du travail (arrêté du 22 février 1989, art. 1^{er}).

Comités d'entreprise

Article 2

En vigueur étendu

L'institution, le nombre des membres, le fonctionnement et le financement des activités sociales et culturelles des comités d'entreprise ou d'établissement sont réglés par la législation en vigueur.

Dans le cas visé à l'article L. 431-3 du code du travail et dans les conditions fixées par cet article, en cas de carence constatée du comité d'entreprise, les délégués du personnel exercent collectivement les attributions économiques du comité d'entreprise et bénéficient pour ce faire d'un crédit supplémentaire de 20 heures par mois. Ils gèrent conjointement avec le chef d'entreprise le budget de fonctionnement tel que défini à l'article L. 434-8 du code du travail, dans les conditions prévues à l'article L. 422-3 et sans préjudice des dispositions de l'article L. 422-5.

Le comité d'entreprise détermine dans un règlement intérieur les modalités de son fonctionnement et celles de ses rapports avec les salariés de l'entreprise, en particulier les salariés temporaires, pour l'exercice des missions qui lui sont confiées par la loi conformément aux dispositions des articles L. 431-6 et L. 434-11 du code du travail.

L'employeur facilitera la transmission des procès-verbaux de façon à les faire circuler du siège aux différentes agences entrant dans le champ d'application du comité d'entreprise ou d'établissement.

Il en sera de même pour les informations du comité concernant les activités sociales et culturelles, en particulier à l'intention des salariés temporaires, conformément aux dispositions prévues à l'article 5.3 du présent accord.

Elections

Article 3

En vigueur étendu

Les élections du comité d'entreprise ou des délégués du personnel se feront, selon les cas, au niveau de l'entreprise ou de l'établissement en fonction des dispositions définies dans le protocole d'accord préélectoral.

3.1. Information préalable sur les dates des élections

Conformément aux dispositions des articles L. 423-18 et L. 433-13 du code du travail, l'employeur doit informer les salariés de la mise en oeuvre d'un processus électoral et inviter les organisations syndicales représentatives dans l'entreprise ou l'établissement, au sens du code du travail, à négocier le protocole d'accord préélectoral.

Pour tenir compte de la dispersion des unités de travail et de la particularité du travail temporaire, cette information des salariés et des organisations syndicales s'effectuera par affichage sur les panneaux de la direction et dans chaque agence. L'affichage doit avoir lieu dans un délai qui ne peut être inférieur à 1 mois avant la date prévue pour la conclusion d'un protocole d'accord préélectoral, ou à défaut pour l'affichage de la note de service décrivant les modalités de scrutin.

Lorsque les modalités de scrutin auront été retenues en l'absence d'organisation syndicale représentée dans l'entreprise ou l'établissement, il y aura lieu, en cas de création d'une section syndicale, à ce qu'un accord soit négocié lors du renouvellement de l'institution, dans les conditions prévues à l'article 3.2.

Afin de permettre aux salariés temporaires de connaître la période des élections du comité d'entreprise et des délégués du personnel, chaque entreprise ou établissement détermine une période permanente de 2 mois au cours de laquelle elle entamera les procédures électorales selon la périodicité prévue par le code du travail pour chacune de ces institutions.

Cette information est affichée en permanence sur le panneau d'affichage de la direction placé en un lieu accessible de telle façon qu'il soit visible par tous les salariés.

Ce dispositif sera complété par l'indication de ces dates sur la note d'information prévue, en l'absence de section syndicale, par l'accord du 8 novembre 1984. Dans ces mêmes entreprises, cette disposition peut être remplacée par l'indication de ces dates sur l'un ou l'autre des documents obligatoires remis au salarié.

Toute modification de cette période devra faire l'objet d'un affichage préalable dans un délai fixé par voie d'accord avec les organisations syndicales représentatives dans l'entreprise ou l'établissement. En l'absence d'un tel accord, ce délai ne devra pas être inférieur à 3 mois par rapport aux prochaines élections.

3.2. Protocole d'accord préélectoral

Lors de la discussion du protocole préélectoral, prévu par les articles L. 423-13 et L. 433-9 du code du travail, la négociation portera notamment sur :

3.2.1. Cadre de l'élection.

Pour ce qui concerne tant le comité d'entreprise que les délégués du personnel, les agences comportant un effectif inférieur au seuil légalement requis devront être soit regroupées, soit rattachées à l'unité retenue comme établissement distinct géographiquement le plus proche.

Pour la définition de l'établissement, que ce soit en matière de comité d'entreprise ou de délégué du personnel, les parties au protocole se référeront aux critères définis par la jurisprudence concernant les deux institutions. En cas de désaccord, les parties suivront les voies respectives de règlement prévu par les textes en vigueur.

3.2.2. Nombre et la répartition des sièges et des collèges.

La négociation devra porter sur le nombre des collèges, la répartition du personnel entre les collèges et la répartition des sièges entre les différentes catégories.

La répartition des sièges peut faire l'objet d'un accord entre le chef d'entreprise et les organisations syndicales en vue d'assurer une représentation équitable du personnel permanent et du personnel temporaire.

A cet effet et compte tenu de la spécificité de ces personnels au sein des entreprises de travail temporaire, il est convenu qu'un ou plusieurs sièges peuvent être réservés au sein d'un collège au personnel permanent ou que celui-ci pourra être appelé, pour élire ses représentants à constituer un ou plusieurs collège(s) distinct(s).

3.2.3. Confection des listes.

La date de confection des listes d'électeurs et d'éligibles, les conditions de la consultation de cette liste par les organisations syndicales ainsi que la date d'affichage de celle-ci sont négociés lors de l'accord préélectoral.

Toutefois, compte tenu de la nature de l'activité exercée par le personnel permanent et de la multiplicité des contacts que cette activité implique, il est convenu d'assurer le maximum de discrétion sur les éléments de sa vie privée et d'afficher les listes électorales qui le concernent en un lieu qui lui est exclusivement accessible (1).

3.2.4. Modalités de vote.

La détermination des modalités pratiques de déroulement des opérations électorales porteront plus particulièrement sur l'opportunité de l'organisation d'un vote par correspondance pour les salariés temporaires, ainsi que sur le principe du déroulement du scrutin pendant et/ou hors du temps de travail.

3.2.5. Autres dispositions.

La négociation de l'accord préélectoral portera également sur les modalités de diffusion des professions de foi émanant des listes de candidats et les modalités d'information sur les résultats des élections.

3.3. Conditions d'électorat et d'éligibilité

Les conditions d'ancienneté de 3 mois et de 6 mois prévues aux articles L. 423-9 et L. 433-6 du code du travail sont considérées remplies si le salarié temporaire a travaillé 507 heures ou 1 014 heures au cours des 12 ou 18 mois précédant la date arrêtée pour la confection des listes.

La condition de présence à l'effectif à la date arrêtée pour la confection des listes prévues aux articles L. 423-10 et L. 433-7 du code du travail est remplie pour les salariés temporaires titulaires d'un mandat prenant leurs heures de délégation le jour dit, qu'ils soient ou non en mission, lesdites heures étant alors réputées prises conformément à leur objet. En cas d'épuisement de son crédit d'heures le mois considéré, le représentant du personnel concerné pourra bénéficier, à titre dérogatoire, de 1 heure de délégation à prendre à la date arrêtée pour la confection des listes.

Compte tenu de ce qui précède, le protocole d'accord préélectoral ou, à défaut, la note de service définissant les modalités des opérations électorales devra indiquer expressément la date arrêtée pour la confection des listes électorales.

3.4. Scrutin

Seules les organisations syndicales représentatives au plan de l'entreprise ou de l'établissement pourront déposer les candidatures dès la date de conclusion du protocole d'accord préélectoral en vue du premier tour du scrutin.

Les listes de candidatures doivent être établies pour chaque collège séparément pour les titulaires et pour les suppléants.

Elles ne doivent pas comporter plus de candidatures que de sièges à pourvoir. Par contre, les listes incomplètes sont admises.

Les listes de candidatures seront affichées par la direction dans les 48 heures suivant leur réception.

Le temps passé lors du scrutin ainsi que le temps de trajet pour s'y rendre ne doivent pas entraîner pour les électeurs de perte de rémunération.

Le temps passé pour les élections par les membres du bureau de vote sera payé à ces salariés sur la base de leur salaire effectif ou du salaire de leur dernière mission, dans la limite maximum de 3 membres du bureau par collège.

3.5. Résultat du scrutin

Sans préjudice du 3.2.5, dans le mois qui suit l'élection des membres du comité d'entreprise ou des délégués du personnel, l'entreprise de travail temporaire affichera, pendant la durée du mandat de l'institution, dans les établissements concernés par l'élection, un document sur lequel figurera le nom des élus ainsi que l'adresse et le numéro de téléphone de l'endroit où se situe le local mis à leur disposition.

(1) Alinéa étendu sous réserve de l'application des articles L. 423-13 et L. 433-9 du code du travail (arrêté du 22 février 1989, art. 1^{er}).

Exercice du mandat

Article 4 En vigueur étendu

Les délégués du personnel et les membres élus du comité d'entreprise sont désignés ci-dessous sous le vocable général d'élus titulaires ou suppléants.

4.1. Heures de délégation

Conformément aux dispositions et selon les modalités prévues aux articles L. 424-1 et L. 434-1 du code du travail, chaque élu titulaire bénéficie d'un crédit d'heures de délégation pour l'exercice de son mandat dans l'entreprise du travail temporaire, mandat qui, dans cette limite, ne peut occasionner pour lui de perte de salaire.

Sans préjudice des dispositions prévues à l'article L. 412-20 du code du travail, les délégués syndicaux également titulaires de mandat de représentants du personnel pourront cumuler les heures de délégation correspondant à leurs différents mandats.

Pour les élus salariés permanents, les heures de délégation se définissent et s'exercent dans les conditions fixées par le code du travail.

Les entreprises devront tenir compte de ces absences éventuelles dans l'élaboration de l'organisation du travail des élus salariés permanents, quelle que soit leur fonction dans l'entreprise.

Pour les élus salariés temporaires, tenant compte, d'une part, de la brièveté de la plupart des missions de travail temporaire et, d'autre part, du fait qu'un élu titulaire en mission exécute son travail dans l'entreprise utilisatrice dans laquelle il n'est pas mandaté comme tel et afin de limiter les répercussions que son absence pourrait avoir sur le bon déroulement de sa mission, les parties contractantes conviennent des modalités ci-dessous :

4.1.1. Crédit d'heures.

Quelle que soit la durée de la (ou des) mission(s) accomplie(s) au cours d'un mois civil, il est convenu que toute période de travail intervenant au cours de ce mois ouvre droit, pour les élus titulaires salariés temporaires, à l'intégralité du crédit d'heures mensuel visé aux articles L. 424-1 et L. 434-1 du code du travail.

4.1.2. Information préalable.

Un élu titulaire en mission, qui entend utiliser des heures de délégation pendant les heures de travail, informe l'entreprise de travail temporaire, afin de lui permettre de prendre les dispositions nécessaires vis-à-vis de l'entreprise utilisatrice, de son intention de s'absenter de son poste de travail et de la durée de cette absence.

Sauf cas d'urgence, l'information de l'employeur doit, en principe être effectuée trois jours avant la prise effective des heures de délégation.

4.1.3. Heures de délégation en dehors du temps de travail.

Les heures prises en dehors du temps de travail par un salarié intérimaire en cours de mission sont réputées utilisées conformément à leur objet. Elles sont payées sur bordereau établi par élu titulaire et rémunérées, en tout état de cause, comme des heures supplémentaires majorées au taux de 25 % et rattachées au contrat en cours.

4.1.4. Réunions et modalités de leur rémunération.

Les réunions du comité d'entreprise et des délégués du personnel pourront se tenir en tout ou partie en dehors des heures de travail, selon des modalités arrêtées entre les élus de l'institution concernée et le chef d'entreprise ou d'établissement. En tout état de cause, les heures sont rémunérées conformément aux dispositions des articles L. 424-4 et L. 434-1 du code du travail.

Les réunions qui se tiennent dans le cadre de celles à périodicité fixée par les textes de même que celles provoquées à l'initiative de l'employeur ne s'imputent pas sur le crédit d'heures. Il en va de même du temps de trajet occasionné par ces réunions qui ne soit pas entraîner de perte de rémunération.

4.1.5. Frais de déplacement.

Les frais de déplacement des membres du comité d'entreprise sont déterminés conformément aux dispositions légales, aux accords ou usages en vigueur dans l'entreprise ou l'établissement.

Les frais de déplacement supportés par les délégués du personnel, au-delà des remboursements forfaitaires inhérents à leur activité professionnelle pour le compte de l'entreprise de travail temporaire pour se rendre aux réunions visées au paragraphe 4.1.4, 2e alinéa, font l'objet d'un accord d'entreprise conclu avec les organisations syndicales représentatives ou, à défaut, d'un accord passé avec l'institution concernée en fonction, notamment, de la configuration géographique de l'entreprise et de l'organisation des réunions.

4.2. Protection du mandat

Dans le travail temporaire, profession caractérisée par l'intermittence des liens contractuels ainsi que par le fait que l'entreprise ne peut fournir du travail que dans la limite des demandes qui lui sont faites par les entreprises utilisatrices, le souci de la protection du mandat des élus salariés temporaires doit conduire à :

- d'une part, garantir au détenteur du mandat que sa qualité d'élu, délégué du personnel ou membre du comité d'entreprise n'engendre pas, dans les propositions de mission qui lui sont faites, de discrimination ;

- d'autre part, faire en sorte que les périodes comprises entre 2 missions ne fassent pas échec à l'exercice du mandat.

A ces fins, les parties contractantes conviennent des dispositions suivantes :

4.2.1. Mise en oeuvre de la garantie de non-discrimination.

Aucun élu titulaire ou suppléant ne doit subir, du fait de son mandat, ou de sa protection, de discrimination dans les propositions de mission qui lui sont faites par

l'entreprise ou l'établissement de travail temporaire où il a été désigné.

En cas de contestation sur l'observation de ce principe concernant les élus et compte tenu qu'une entreprise de travail temporaire n'est pas en mesure de garantir l'emploi, l'absence de discrimination s'apprécie par rapport à l'activité du salarié avant son élection, considérée comme "activité de référence" :

a) Définition de l'activité de référence

L'"activité de référence" est définie, d'une part, par un "taux d'activité" apprécié en totalisant les missions effectuées par le salarié au cours de la période de 18 mois précédant son élection, d'autre part, par les qualifications dans lesquelles le salarié a été détaché et par le périmètre à l'intérieur duquel il a effectué ses missions au cours de cette période, enfin par la répartition dans le temps des missions durant cette même période.

b) Détermination de l'activité du salarié

L'activité du salarié, depuis qu'il a été élu, s'apprécie globalement en tenant compte des missions qu'il a effectuées dans sa qualification ou les qualifications les plus voisines et dans un périmètre de détachement habituel ainsi que des missions auxquelles il n'a pas donné suite, qu'il a refusées ou abandonnées, après période d'essai, sans motif légitime, enfin par la répartition dans le temps des missions depuis sa désignation.

c) Conditions d'information du salarié

Au cas où, postérieurement à son élection, l'élu constaterait une détérioration significative de son activité par rapport à "l'activité de référence", l'une et l'autre étant définies comme ci-dessus, le chef d'entreprise ou d'établissement lui communiquera, au vu de sa demande motivée, les éléments d'information, notamment l'évolution de l'activité de l'entreprise ou de l'établissement constatée entre-temps, permettant d'apprécier si cette détérioration ne résulte pas d'une discrimination.

d) Saisine de la CPPNTT

S'il y a désaccord, l'une ou l'autre des parties a la faculté de soumettre ce différend à la commission compétente prévue dans l'accord du 8 novembre 1984 sur le droit syndical, sans préjudice des voies de recours contentieux définies par les textes.

Le règlement intérieur de la CPPNTT prévoira des modalités de saisine accélérée pour traiter de ce différend.

e) Suspension de la garantie

Pour la mise en oeuvre de ces dispositions, l'élu est considéré, au terme d'une mission, comme sollicitant une nouvelle mission et se tient prêt à accepter une mission proposée par l'entreprise de travail temporaire, sauf s'il a informé par écrit celle-ci qu'il entend bénéficier d'une suspension provisoire des propositions de mission. Cette suspension ne peut excéder 3 mois pour l'application des présentes dispositions.

Lorsque, sans motif légitime, un élu n'a pas donné suite ou a abandonné, après période d'essai, sa mission ou a refusé successivement 3 propositions de mission répondant aux critères ci-dessus, il est réputé renoncer au bénéfice des dispositions du présent article.

4.2.2. Extension aux candidats et aux représentants syndicaux.

Les présentes dispositions sont également applicables pendant la durée de leur protection légale aux représentants syndicaux auprès du comité d'entreprise ou d'établissement et du comité central d'entreprise, ainsi qu'aux candidats présentés au premier tour et/ou deuxième tour par une organisation syndicale représentative, sans préjudice de la possibilité ouverte aux entreprises de faire bénéficier de ce dispositif les candidats au deuxième tour non présentés par les dites organisations.

4.2.3. Périodes comprises entre deux missions.

Malgré la cessation du contrat de travail et sous réserve des périodes de suspension prévues ci-dessus et des dispositions relative à l'extinction du mandat, les périodes comprises entre deux missions n'interrompent pas l'exercice du mandat.

Lorsque l'élu titulaire n'a effectué aucune mission au cours d'un mois civil, il garde néanmoins le bénéfice de son crédit d'heures mensuel. Ces heures, réputées utilisées conformément à leur objet, sont payées sur bordereau et rémunérées au taux normal du salaire horaire du dernier contrat de mission auquel elles sont réputées rattachées.

Les périodes de suspension visées au premier alinéa du paragraphe 4.2.1 (e) n'engendrent pas de crédit d'heures de délégation.

Les présentes dispositions ne s'appliqueront que sous réserve d'une disposition modifiant le code du travail en permettant la mise en oeuvre.

4.2.4. Extinction du mandat.

Le mandat prend fin dans les conditions de droit commun.

Toutefois, l'élu est présumé ne plus vouloir conclure de nouveau contrat de travail temporaire avec l'entreprise et, par voie de conséquence, vouloir renoncer à son mandat dès lors qu'il n'a, de son fait, effectué aucune mission au cours d'une période de 3 mois pour les délégués du personnel et de 6 mois pour le comité d'entreprise, sous réserve des périodes de suspension visées au premier alinéa du e, paragraphe 4.2.1.

Ces dispositions s'entendent sans préjudice de l'application des articles L. 425-1 et L. 436-1 du code du travail.

Activités sociales et culturelles

Article 5 En vigueur étendu

Les organisations professionnelles d'employeurs et les organisations syndicales de salariés considèrent que la participation des salariés temporaires à des activités sociales et culturelles constitue un moyen de les associer à une collectivité de travail temporaire, notamment en améliorant leurs conditions de vie et celles de leur

famille.

Par ailleurs, les parties signataires estiment que doivent être recherchés les voies et moyens permettant à un salarié temporaire de bénéficier d'avantages équivalents à ceux dont bénéficient en général les salariés sous contrat à durée indéterminée.

5.1. Accès des intérimaires aux activités sociales et culturelles préexistantes

Sans préjudice de l'autonomie des comités d'entreprise ou d'établissement sur l'affectation de la subvention destinée aux activités sociales et culturelles, les parties signataires recommandent que soient développées les possibilités d'accès des salariés intérimaires aux dites activités sociales et culturelles et qu'il soit tenu compte du caractère temporaire de leur emploi.

5.2. Accès des intérimaires lors de la mise en place d'activités sociales et culturelles

Dans le cas où aucune activité sociale et culturelle ne préexisterait dans l'entreprise à la date de signature du présent accord, les parties signataires recommandent que les subventions au comité d'entreprise au titre des activités sociales et culturelles prévoient des mécanismes de répartition entre les deux catégories de salariés permanents et intérimaires.

5.3. Modalités d'information des intérimaires

Les modalités d'information des intérimaires seront déterminées dans l'entreprise afin de favoriser leur accès aux activités sociales et culturelles : affichage, notes d'information, journaux, téléphone, répondeur, Minitel, etc., et tous moyens de communication appropriés.

5.4. Subvention au titre des activités sociales et culturelles

Dans les entreprises ayant un comité d'entreprise à la date de conclusion du présent accord et où aucun budget d'activités sociales et culturelles n'existe, une négociation au sens des articles L. 132-19 et suivants du code du travail devra être engagée dans les six mois suivant la date de publication de l'arrêté d'extension du présent accord, sur le financement des activités sociales et culturelles. A défaut, ce point devra être examiné dans le même délai avec le comité d'entreprise.

En cas de création d'un comité d'entreprise, la même procédure doit s'engager dans les 6 mois suivant la mise en place de l'institution, sans préjudice de l'application des dispositions légales.

Les parties signataires conviennent, en outre, de se retrouver dans un délai maximum de 24 mois à compter de la signature du présent accord, pour faire le bilan de ces négociations.

Date d'application

Article 6

En vigueur étendu

Le présent accord, concernant les entreprises relevant du code APE 77-13, entrera en application le premier jour du mois suivant celui de la publication au Journal officiel de l'arrêté d'extension.

Textes Extensions

Arrêté portant extension d'un accord national professionnel sur la représentation du personnel dans les entreprises de travail temporaire. JORF 5 mars 1989.

Article 1, 2, 3 En vigueur

Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans son champ d'application, les dispositions de l'accord national professionnel du 27 octobre 1988 sur la représentation du personnel dans les entreprises de travail temporaire.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

Article 3

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Accord national du 9 juin 1983 relatif à la formation professionnelle des salariés

Texte de base

Formation professionnelle des salariés

PROMATT ;

UNETT.

CFDT ;

CFTC ;

CGT ;

CGT-FO.

CFE-CGC en date du 20 avril 1984.

Fonds d'assurance formation

Article 5 En vigueur étendu

Par le présent accord, les parties signataires conviennent de mettre en place un fonds d'assurance formation de plein exercice, national et professionnel, destiné à :

- définir et orienter une politique générale de formation continue à l'intention des salariés des entreprises de travail temporaire ;
- procéder aux études et recherches conformes à cet objet ;
- sensibiliser, informer et conseiller les salariés et les chefs d'entreprises sur les droits et moyens de formation existants ;
- coordonner, adapter et développer les moyens de formation selon les besoins des salariés des entreprises de travail temporaire, notamment en concourant à la définition et à la conception des modules de formation appropriés ;
- assurer la gestion des congés individuels de formation et, notamment, percevoir à cet effet la contribution obligatoire des entreprises prévue par les textes législatifs, réglementaires et conventionnels en vigueur ;
- financer directement ou rembourser aux entreprises les frais de stages suivis par les salariés des entreprises de travail temporaire (frais d'inscription, rémunération des enseignants, coûts des matériels pédagogiques, ainsi que les salaires des stagiaires, les charges sociales afférentes, les frais de transport et d'hébergement) et percevoir à cet effet les contributions des entreprises au titre de la formation professionnelle continue ;
- plus généralement, entreprendre toutes actions compatibles avec les objectifs de la formation permanente et de la législation en vigueur.

La convention portant création de ce fonds d'assurance formation conventionnel, national et professionnel, est annexée au présent accord.

Agréments

Article 6 En vigueur étendu

Les parties conviennent d'agir conjointement en vue d'obtenir, pour le fonds d'assurance formation prévu à l'article 5, les agréments visés aux articles L. 960-9 (alinéa 2) et L. 950-2-3 du code du travail.

Durée de l'accord

Article 7 En vigueur étendu

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il pourra être dénoncé dans les conditions prévues à l'article L. 132-8 du code du travail.

Révision de l'accord

Article 8 En vigueur étendu

Le présent accord peut être révisé par avenant conclu par les organisations professionnelles signataires.

Une demande de révision du présent accord peut être effectuée par l'une quelconque des parties contractantes ou par le conseil de gestion du FAT-TT unanime.

La demande de révision devra être portée, par lettre recommandée avec avis de réception, à la connaissance des parties contractantes.

La partie demandant la révision de l'accord devra accompagner sa lettre de notification d'un nouveau projet d'accord sur les points sujets à révision. Les discussions devront commencer dans le mois suivant la lettre de notification.

Le présent accord restera en vigueur jusqu'à l'application du nouvel accord signé à la suite d'une demande de révision.

Aucune demande de révision ne pourra être introduite dans les 6 mois suivant la mise en vigueur de la dernière révision.

Les dispositions ci-dessus ne peuvent faire obstacle à l'ouverture de discussions pour la mise en harmonie de l'accord avec toute nouvelle prescription légale ou conventionnelle interprofessionnelle.

Extension

Article 9 En vigueur étendu

Les parties conviennent d'agir conjointement en vue d'obtenir l'extension du présent accord à l'ensemble de la profession du travail temporaire.

Textes Attachés

Accord du 16 juin 1986 relatif à l'insertion professionnelle des jeunes

PROMATT ;

UNETT.

CFDT ;

CFTC ;

CFE-CGC ;

CGT ;

CGT-FO.

Préambule

En vigueur étendu

Par l'accord du 13 mai 1985 sur les principes d'organisation et la politique contractuelle du travail temporaire ainsi que par l'avenant à l'accord du 9 juin 1983 sur la formation professionnelle, les parties signataires se sont engagées à rechercher les moyens permettant aux salariés temporaires de bénéficier des dispositions de l'accord interprofessionnel du 26 octobre 1983 et de la loi du 24 février 1984, visant à l'insertion professionnelle des jeunes dans le marché de l'emploi.

A cet effet, elles conviennent des dispositions suivantes :

Article 1

En vigueur étendu

Conformément aux dispositions de l'article 1er de l'annexe du 26 octobre 1983 à l'accord national interprofessionnel du 9 juillet 1970 sur la formation et le perfectionnement professionnel, à la demande de tout jeune visé à l'article 2 ci-après, une entreprise de travail temporaire peut lui proposer de compléter sa formation initiale dans le cadre des formations alternées, associant des enseignements généraux, professionnels ou technologiques, des formations sur le lieu de production à des missions de travail temporaire lui permettant d'acquérir une qualification reconnue ou de s'adapter à un emploi ou à un type d'emploi.

Article 2

En vigueur étendu

Le dispositif proposé s'adresse aux jeunes demandeurs d'emploi de moins de vingt-six ans, libérés de l'obligation scolaire.

Article 3

En vigueur étendu

Les formations professionnelles en alternance sont organisées dans le cadre du contrat de mission-formation, visé à l'article L. 124-21 du code du travail, compte tenu des dispositions de l'article L. 980-7.

Ce contrat, dont les dispositions sont définies dans le contrat type annexé au présent accord, conclu entre l'ETT et le salarié temporaire, ne peut être d'une durée inférieure à six mois et ne peut excéder vingt-quatre mois.

Article 4

En vigueur étendu

Lorsque le contrat de mission-formation est conclu en vue de l'acquisition d'une qualification professionnelle et dénommé alors " contrat de mission-formation qualification ", les séquences d'enseignements généraux, professionnels et technologiques ne peuvent être d'une durée inférieure au tiers de la durée totale du contrat lorsque celui-ci est de six mois et au quart lorsqu'il est supérieur à six mois.

Les séquences de formation sur le lieu de production ne doivent pas excéder le tiers de la période consacrée aux enseignements.

Article 5

En vigueur étendu

Quand la formation se déroule sur le lieu de production, elle respecte les conditions réglementaires prévues à cet effet ; l'employeur dans l'entreprise duquel se déroule cette formation est partie prenante à la convention passée avec l'organisme de formation responsable.

Article 6
En vigueur étendu

Lorsque le contrat de mission-formation est conclu en vue de l'adaptation à un emploi et dénommé alors " contrat de mission-formation adaptation ", les séquences de formation ne peuvent être inférieures à deux cents heures.

Article 7
En vigueur étendu

Les emplois occupés par le salarié en contrat de mission-formation, dans le cadre de missions de travail temporaire, doivent correspondre aux objectifs visés par les formations alternées, conformément aux articles 4 et 5 ci-dessus.

Article 8
En vigueur étendu

La rémunération allouée à un salarié temporaire, sous contrats de mission-formation visés ci-dessus, est déterminée dans les conditions suivantes :

- pendant les périodes de formation, la rémunération est établie conformément aux dispositions prévues par la loi du 24 février 1984 sur les formations alternées ;
- pendant les périodes de mission, la rémunération est établie conformément aux dispositions de l'article L. 124-4-2 du code du travail, relatif au contrat de mission de travail temporaire.

En tout état de cause :

- pour les contrats de mission-formation qualification, la rémunération mensuelle allouée au salarié temporaire ne peut être inférieure au minimum garanti correspondant aux dispositions prévues par la loi précitée ;
- pour les contrats de mission-formation adaptation, la rémunération mensuelle allouée au salarié temporaire ne doit pas être inférieure au S.M.I.C. en vigueur. Appréciée sur l'ensemble de la période couverte par ce contrat, la rémunération totale perçue par le salarié temporaire ne peut être inférieure à 80 p. 100 du salaire moyen cumulé au cours des missions effectuées pendant la durée du contrat.

Article 9
En vigueur étendu

Un tuteur désigné parmi les salariés permanents de l'ETT a notamment pour mission, conformément à l'article L. 980-6, dernier alinéa, en liaison avec le FAF-TT et l'organisme de formation, d'informer et d'orienter les jeunes dans leur recherche d'une formation qualifiante ou d'adaptation, ainsi que de tirer avec eux les bilans prévus à l'article 10 ci-après.

L'entreprise prend, s'il y a lieu, les mesures d'organisation et d'aménagement de la charge de travail nécessaires à l'accomplissement de la mission du tuteur.

Article 10
En vigueur étendu

Avant et après l'exécution du contrat de mission-formation, il est fait, avec l'aide d'un tuteur désigné par l'entreprise de travail temporaire et l'organisme de formation, un bilan des acquis préprofessionnels et professionnels.

Ces bilans, qui ont pour objet de définir, le premier un programme individualisé de formation, le second de contribuer à une évaluation de la formation reçue, sont mentionnés sur un livret établi à cet effet ou toute autre forme d'attestation.

Article 11
En vigueur étendu

La conclusion par l'ETT de contrats de mission-formation entrant dans le champ du présent accord est soumise à l'accord préalable du FAF-TT qui assure, en la matière, un rôle de contrôle et de régulation.

Le FAF-TT s'assure, directement ou par l'intermédiaire d'organismes de formation à vocation régionale ou professionnelle, que la qualification ou l'adaptation postulée par le salarié correspond à des débouchés sur le marché du travail.

Lorsque le FAF-TT a donné un avis favorable, il rembourse à l'ETT les coûts de la formation suivie par le salarié, comme prévus par l'article 25, paragraphe II, de la loi de finances pour 1986 et conformément à l'agrément reçu à cet effet, aux termes de l'arrêté du 15 janvier 1985.

Article 12
En vigueur étendu

Modifié par Avenant du 2 décembre 1986 étendu par arrêté du 26 décembre 1986 JORF 13 janvier 1987

Le montant de la rémunération versée pendant les périodes de formation ainsi que, le cas échéant, le complément de rémunération afférent à ces périodes pour satisfaire aux exigences de l'article 8, alinéa 2 ci-dessus, déterminant la rémunération minimale garantie, sont imputables sur la contribution obligatoire de l'entreprise au titre de la formation professionnelle continue.

Cette disposition s'applique pour la partie de rémunération liée aux seules périodes de formation et conduisant le coût de formation à excéder la valeur fixée forfaitairement, dans les conditions rappelées à l'alinéa 3 de l'article 11 du présent accord, ou dans celles fixées sur ce point dans les lois de finances ultérieures.

Article 13
En vigueur étendu

Le présent accord national est conclu dans le cadre des articles L. 980-1 et suivants du code du travail et de l'article 30 de la loi de finances pour 1985 du 29 décembre 1984.

Si tout ou partie de ces textes venait à être modifié ou abrogé, les parties signataires conviennent qu'elles se rencontreront, s'il y a lieu, afin d'examiner les dispositions à prendre.

En tout état de cause, le présent accord, constituant un avenant à l'accord national du 9 juin 1983 sur la formation professionnelle continue dans le travail temporaire, est lié à ce dernier en ce qui concerne sa durée et les conditions de son application.

Article 14
En vigueur étendu

Les parties signataires conviennent de saisir ensemble les partenaires sociaux au niveau interprofessionnel ainsi que le ministre chargé de la formation professionnelle, en vue de permettre la mise en oeuvre du présent accord.

Compte tenu du nombre exceptionnellement important de jeunes de moins de vingt-six ans transitant chaque année par le travail temporaire et des spécificités de cette profession, les parties signataires demandent, par ailleurs, au ministre chargé de la formation professionnelle d'examiner les possibilités de bénéficier, à titre complémentaire, des dispositions prévues à l'article 25, paragraphe III, de la loi de finances pour 1986, en faveur d'actions destinées à la formation continue de cette population.

Les mesures

En vigueur étendu

Contrat de mission-formation qualification.

OBJECTIF :

Faire acquérir une qualification professionnelle reconnue ou en voie de reconnaissance sous forme d'un diplôme, d'un titre homologué ou qualification reconnue par une convention collective en vue d'un emploi.

JEUNES CONCERNES :

Jeunes de 18 à moins de 26 ans (moins de 18 ans par dérogation préfecture, département).

NATURE et durée du contrat :

Contrat de mission-formation de 6 à 24 mois.

FORMATION :

Elle associe des enseignements généraux, professionnels et technologiques dans un centre de formation externe ou interne à l'entreprise.

Minimum le tiers de la durée du contrat pour les six premiers mois (et le quart ensuite) et l'exercice en entreprise utilisatrice de mission de travail temporaire correspondant à la formation initiale.

Contrat de mission-formation d'adaptation à un type d'emploi.

OBJECTIF :

Permettre à des jeunes demandeurs d'emploi d'occuper rapidement un poste de travail en leur apportant une formation complémentaire à leur qualification initiale.

JEUNES CONCERNES :

Jeunes de 18 à moins de 26 ans (moins de 18 ans si sortis du système éducatif après avoir achevé un cycle complet de l'enseignement technologique).

NATURE et durée du contrat :

Contrat de mission-formation de 6 à 24 mois.

FORMATION :

Associe des enseignements dispensés dans un centre de formation externe ou interne à l'E.T.T. (200 h minimum sur une période maximum d'un an) et l'exercice d'activités professionnelles en entreprise utilisatrice de mission de travail temporaire correspondant à la qualification initiale.

En vigueur étendu

REMUNERATION :

Assurée par l'entreprise variant selon l'âge du jeune et la durée.

FINANCEMENT :

Imputation d'une somme forfaitaire de 50 F/heure de formation et par jeune sur le 0,1 % additionnel à la taxe d'apprentissage et le 0,2 % formation continue directement ou par l'intermédiaire du FAF - TT.

FORMALITES :

Dépôt d'une demande d'habilitation (DDTE).

Signature du contrat.

Dépôt du contrat à la DDTE.

SITUATION DU JEUNE à l'issue du contrat :

Il peut être embauché sous contrat à durée indéterminée soit dans l'ETT, soit dans une autre entreprise.

REMUNERATION :

Assurée par l'entreprise : la rémunération mensuelle ne doit pas être inférieure au SMIC, la rémunération totale ne peut être inférieure à 80 % du salaire moyen cumulé perçu au cours des missions effectuées pendant la durée du contrat.

FINANCEMENT :

Imputation d'une somme forfaitaire de 50 F/heure de formation et par jeune sur le 0,1 % additionnel à la taxe d'apprentissage et le 0,2 % formation continue directement ou par l'intermédiaire du FAF - TT.

FORMALITES :

Signature du contrat.

Dépôt du contrat à la DDTE.

SITUATION DU JEUNE à l'issue du contrat :

Embauche sous contrat à durée indéterminée dans l'entreprise ou dans une autre.

En vigueur étendu

Pour quels jeunes ?

Pour les jeunes de dix-huit ans à moins de vingt-six ans, à la recherche d'un emploi (ou de moins de dix-huit ans, par dérogation accordée par le commissaire de la République du département).

Ils sont salariés titulaires d'un contrat de mission-formation qualification pour une période déterminée allant de 6 à 24 mois.

Quelles formalités pour les ETT ?

Déposer une demande d'habilitation auprès de la DDTE du lieu de l'entreprise ou de l'établissement concerné (cette habilitation est réputée acquise faute de réponse dans le délai d'un mois).

Signer un contrat avec un jeune.

Déposer le contrat, dès sa conclusion, auprès de la DDTE et du FAFTT (le contrat est réputé conforme faute de réponse dans un délai d'un mois).

Quelles obligations pour l'ETT ?

Faire suivre aux jeunes des enseignements généraux, professionnels, technologiques, dispensés pendant le temps de travail dans un centre de formation intérieur ou extérieur à l'entreprise, au minimum d'une durée égale au tiers de la durée du contrat ou au quart si la durée du contrat est supérieure à six mois.

Permettre l'acquisition d'un savoir-faire par l'exercice, en entreprises, d'une ou plusieurs missions de travail temporaire en relation avec les enseignements reçus.

Choisir, parmi les collaborateurs de l'ETT, un tuteur dont le rôle est d'accueillir, aider, informer, guider le jeune.

Verser une rémunération mensuelle aux jeunes qui varie en fonction de leur âge et de l'ancienneté du contrat.

Consulter le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel, et informer les délégués syndicaux sur les conditions d'exécution des contrats. Un compte rendu de cette consultation est adressée à la DDTE.

Quelles obligations pour le jeune ?

S'engager à suivre la formation prévue.

Accepter toutes missions de travail temporaire correspondant à la durée du contrat de mission-formation qualification.

Quelle rémunération pour le jeune ?

(Voir tableau ci-dessous.)

SEMESTRE : Premier.

16-18 ANS : 17 % du SMICI

18-19 ANS : 27 % du SMIC

19 ANS ET PLUS : 60 % du minimum professionnel (*).

SEMESTRE : Deuxième.

16-18 ANS : 25 % du SMICI.

18-19 ANS : 35 % du SMIC.

19 ANS ET PLUS : 65 % du minimum professionnel (*).

SEMESTRE : troisième.

16-18 ANS : 35 % du SMICI.

18-19 ANS : 45 % du SMIC.

19 ANS ET PLUS : 70 % du minimum professionnel (*).

SEMESTRE : Quatrième.

16-18 ANS : 45 % du SMICI.

18-19 ANS : 55 % du SMIC..

19 ANS ET PLUS : 75 % du minimum professionnel (*).

(*) Sous réserve de la modification par voie réglementaire ou contractuelle de ces minima.

Quel financement ?

L'ETT peut imputer une somme forfaitaire de 50 F/heure de formation sur le 0,1 p. 100 additionnel à la taxe d'apprentissage et/ou sur le 0,2 p. 100 formation continue, directement ou par l'intermédiaire du FAF-TT ainsi que, le cas échéant, un complément de rémunération afférent à ces périodes imputables sur la contribution obligatoire de l'entreprise au titre de la formation professionnelle continue.

Evaluation des résultats

A la fin du contrat, un bilan est réalisé pour contribuer à l'évaluation de la formation reçue. Il doit être mentionné sur un livret établi à cet effet ou sous toute autre forme d'attestation.

A l'issue du contrat

Les jeunes peuvent être embauchés avec un contrat à durée indéterminée.

Contrat type

En vigueur étendu

Entre l'entreprise :

dont le siège social est à :

ci-après désignée "l'entreprise",

représentée par M. ... agissant en qualité de

D'une part, et

M. ... né le :

demeurant à :

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1er

Le contrat de mission-formation qualification, au sens de l'article L. 124-21, est conclu pour la période du ... : au ... (1) en conformité avec les textes légaux et réglementaires en vigueur, notamment les articles L. 980-1 à L. 980-5, L. 980-7 et L. 980-8 du titre VII relatif aux formations professionnelles en alternance, du livre IX du code du travail et de l'annexe du 26 octobre 1983 relative à l'insertion professionnelle des jeunes, à l'accord national interprofessionnel du 9 juillet 1970, et de l'accord professionnel sur l'insertion professionnelle des jeunes dans le travail temporaire du 3 mars 1986 ainsi que du règlement intérieur de l'entreprise.

Article 2

L'entreprise s'engage à préparer M. ... au métier de ..., en suivant une formation sanctionnée par

Article 3

L'entreprise confie à l'organisme de formation ... l'organisation du programme individualisé de formation ci-annexé, d'une durée totale de ... heures (2).

Article 4

L'entreprise détachera M. ... dans des entreprises utilisatrices, pendant la durée du contrat, dans le cadre de missions de travail temporaire correspondant à l'emploi suivant : qui, par sa relation avec les enseignements reçus, lui permettra d'acquérir un savoir-faire.

Pour cette ou ces missions, le jeune, sous contrat de mission-formation qualification, recevra un ou des contrats de mission de travail temporaire dans les conditions prévues par l'article L. 124-4 du code du travail.

Article 5

Le tuteur dans l'ETT de M. ... est M. ... Fonction : ... dont le rôle est d'accueillir, d'aider, d'informer, de guider M. ... et de veiller au respect de son emploi du temps.

Article 6

M. ... s'engage à suivre la formation prévue par le contrat et à accepter les contrats de mission de travail temporaire correspondant à la formation initiale définie à l'article 2 dans les entreprises utilisatrices situées dans la ou les zones géographiques suivantes :

Lorsque la localisation de la mission empêche le jeune de rentrer à son domicile tous les soirs, les frais géographiques d'hébergement, selon le barème ACOS en vigueur, sont à la charge de l'employeur.

Article 7

Pendant les périodes de formation, M. ... percevra en contrepartie la rémunération suivante, variant en fonction de son âge et de l'ancienneté du contrat (voir tableau ci-dessous).

SEMESTRE : Premier.

16-18 ANS : 17 % du SMICl.

18-19 ANS : 27 % du SMIC.

19 ANS ET PLUS : 60 % du minimum professionnel (*).

SEMESTRE : Deuxième.

16-18 ANS : 25 % du SMICl.

18-19 ANS : 35 % du SMIC.

19 ANS ET PLUS : 65 % du minimum professionnel (*).

SEMESTRE : troisième.

16-18 ANS : 35 % du SMICl.

18-19 ANS : 45 % du SMIC.

19 ANS ET PLUS : 70 % du minimum professionnel (*).

SEMESTRE : Quatrième.

16-18 ANS : 45 % du SMICl.

18-19 ANS : 55 % du SMIC.

19 ANS ET PLUS : 75 % du minimum professionnel (*).

(*) Sous réserve de modifications éventuelles de son taux pour les contrats de mission-formation définis par l'article L. 124-21 du code du travail.

Pendant les périodes de mission de travail temporaire, M. ... reçoit la rémunération que percevrait dans l'entreprise utilisatrice, après période d'essai, un salarié de qualification équivalente, occupant le même poste de travail.

En tout état de cause, la rémunération mensuelle allouée au jeune sous contrat de mission-formation qualification ne peut être inférieure à ce qu'il est prévu pour les périodes de formation.

A l'issue du contrat de mission-formation qualification, le jeune percevra une indemnité telle qu'elle est définie par l'article L. 124-4-4 du code du travail (*) ainsi qu'une indemnité compensatrice de congés payés.

Article 8

La durée hebdomadaire de l'activité de M., y compris le temps passé en formation, ne peut pas déroger à la durée normale de travail dans l'entreprise, soit ... heures par semaine.

Article 9

Le présent contrat de mission-formation qualification sera déposé auprès de la direction départementale du travail et de l'emploi de : ... (3).

Article 10

Le présent contrat ne deviendra effectif que sous réserve de l'habilitation de l'entreprise par le commissaire de la République du département.

Fait à ..., le ...

(en trois exemplaires originaux dont un pour chacune des parties et un pour la DDTE).

Le salarié : L'entreprise :

NB : (1) Durée variable de 6 mois à 2 ans.

(2) Au minimum un tiers de la durée du contrat si :

à 6 mois ou un quart au-delà.

(3) D.D.T.E. du lieu d'embauche du jeune.

NB : (1) Durée variable de 6 mois à 2 ans.

(2) Au minimum un tiers de la durée du contrat si :

à 6 mois ou un quart au-delà.

(3) D.D.T.E. du lieu d'embauche du jeune.

Le contrat de mission-formation d'adaptation à un type d'emploi

Les mesures

En vigueur étendu

Pour quels jeunes ?

Pour les jeunes de dix-huit ans à moins de vingt-six ans à la recherche d'un emploi (ou de moins de dix-huit ans par dérogation accordée par le commissaire de la République du département).

Ils sont salariés titulaires d'un contrat de mission-formation d'adaptation à un type d'emploi pour une période déterminée allant de six à vingt-quatre mois.

Quelles formalités pour les ETT ?

Signer un contrat avec un jeune.

Déposer le contrat, dès sa conclusion, auprès de la DDTE et du FAFTT (le contrat est réputé conforme faute de réponse dans un délai d'un mois).

Quelles obligations pour l'ETT ?

Faire suivre aux jeunes des enseignements généraux, professionnels, technologiques, dispensés pendant le temps de travail dans un centre de formation intérieur ou extérieur à l'entreprise ou dans le service formation de l'entreprise durant au minimum deux cents heures sur une période qui ne peut excéder douze mois.

Permettre l'acquisition d'un savoir-faire par l'exercice en entreprises d'une ou plusieurs missions de travail temporaire en relation avec les enseignements reçus.

Choisir parmi les collaborateurs de l'ETT, un tuteur dont le rôle est d'accueillir, aider, informer, guider le jeune.

Verser une rémunération mensuelle au jeune.

Consulter le comité d'entreprise, à défaut, les délégués du personnel, et informer les délégués syndicaux sur les conditions d'exécution des contrats. Un compte rendu de cette consultation est adressée à la DDTE.

Quelles obligations pour le jeune ?

S'engager à suivre la formation prévue.

Accepter toutes missions de travail temporaire correspondant à la durée du contrat de mission-formation d'adaptation à un type d'emploi.

Quelle rémunération pour le jeune ?

La rémunération mensuelle doit être au moins égale au SMIC, la rémunération totale ne peut être inférieure à 80 p. 100 du salaire moyen cumulé perçu au cours des missions effectuées pendant la durée du contrat.

Quel financement ?

L'ETT peut imputer une somme forfaitaire de 50 F/heure de formation sur le 0,1 p. 100 additionnel à la taxe d'apprentissage et/ou sur le 0,2 p. 100 formation continue, directement, ou par l'intermédiaire du FAF-TT ainsi que, le cas échéant, un complément de rémunération afférent à ces périodes imputables sur la contribution obligatoire de l'entreprise au titre de la formation professionnelle continue.

Evaluation des résultats

A la fin du contrat un bilan est réalisé pour contribuer à l'évaluation de la formation reçue. Il doit être mentionné sur un livret établi à cet effet ou sous toute autre forme d'attestation.

A l'issue du contrat

Les jeunes peuvent être embauchés avec un contrat à durée indéterminée.

Le contrat de mission-formation à un type d'emploi

Contrat type (1)

En vigueur étendu

Entre l'entreprise :

dont le siège social est à :

ci-après désignée "l'entreprise",

représentée par M. ..., agissant en qualité de : ..., D'une part, et

M. ..., né le : ... demeurant à :

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1er

Le présent contrat de mission-formation, au sens de l'article L. 124-21, est conclu en conformité avec les textes légaux et réglementaires en vigueur, notamment les articles L. 980-1 à L. 980-5, L. 980-7 et L. 980-8, du titre VII, relatifs aux formations professionnelles en alternance, du livre IX du code du travail et de l'annexe du 26 octobre 1983 relative à l'insertion professionnelle des jeunes, à l'accord national interprofessionnel du 9 juillet 1970, et de l'accord professionnel sur l'insertion professionnelle des jeunes dans le travail temporaire du 3 mars 1986 ainsi que du règlement intérieur de l'entreprise.

Article 2

M. ... suivra une formation assurée sous la responsabilité de l'entreprise de travail temporaire ayant pour objet : ... d'une durée totale de : ... heures (au minimum 200 heures) de formation, visant à l'adapter à un emploi.

Cette formation peut être confiée à un organisme de formation ou assurée par le service de formation de l'entreprise de travail temporaire.

Si l'organisme de formation est extérieur à l'entreprise de travail temporaire :

- désignation :

- lieu :

Article 3

Le tuteur dans l'ETT de M. ... est M. ... Fonction : ... dont le rôle est d'accueillir, d'aider, d'informer, de guider M. ... et de veiller au respect de son emploi du temps.

Article 4

M. ... s'engage à suivre la formation prévue par le contrat et à accepter les contrats de mission de travail temporaire correspondant à la qualification initiale, dans les conditions définies à l'article 2, dans les entreprises utilisatrices situées dans la ou les zones géographiques suivantes :

Lorsque la localisation de la mission empêche le jeune de rentrer à son domicile tous les soirs, les frais d'hébergement, selon le barème ACOS en vigueur, sont à la charge de l'employeur.

Article 5

Pendant les périodes de formation, M. ... percevra en contrepartie une rémunération mensuelle ne pouvant pas être inférieure au SMIC.

Pendant les périodes de mission de travail temporaire, M. ... reçoit la rémunération que percevrait dans l'entreprise utilisatrice, après période d'essai, un salarié de qualification équivalente occupant le même poste de travail.

En tout état de cause, la rémunération mensuelle allouée au jeune sous contrat de mission-formation d'adaptation à un type d'emploi ne peut être inférieure au S.M.I.C. en vigueur, appréciée sur l'ensemble de la période couverte par ce contrat, la rémunération allouée ne peut être inférieure à 80 p. 100 du salaire moyen cumulé au cours des missions effectuées pendant la durée du contrat.

A l'issue du contrat de mission-formation d'adaptation à un type d'emploi, le jeune percevra une indemnité telle qu'elle est définie par l'article L. 124-4-4 du code du travail (*) ainsi qu'une indemnité compensatrice de congés payés.

Article 6

La durée hebdomadaire de l'activité de M. ..., y compris le temps passé en formation, ne peut pas déroger à la durée normale de travail dans l'entreprise, soit ... heures par semaine.

Article 7

Le présent contrat de mission-formation d'adaptation à un type d'emploi sera déposé auprès de la direction départementale du travail et de l'emploi de ... (2).

Fait à ..., le

(En trois exemplaires originaux dont un pour chacune des parties et un pour la DDTE)

Le salarié : L'entreprise :

NB : (*) Sous réserve de modifications éventuelles de son taux pour les contrats de mission-formation définis par l'article L. 124-21 du code du travail.

NB : (1) Durée variable de six mois à deux ans.

(2) D.D.T.E. du lieu d'embauche du jeune.

NB : (1) Durée variable de six mois à deux ans.

(2) D.D.T.E. du lieu d'embauche du jeune.

Accord professionnel du 16 mars 2007 relatif à la non-discrimination, à l'égalité de traitement et à la diversité des salariés permanents

Texte de base

Non-discrimination, égalité de traitement et diversité des salariés permanents

PRISME.

FS CFDT ;
FNECS CFE-CGC ;
CGT-FO.

Préambule

En vigueur étendu

La lutte contre les discriminations et la promotion de l'égalité de traitement et de la diversité sont autant de sujets de société qui appellent l'implication de l'ensemble des acteurs privés et publics par leurs contributions à des actions qu'il est indispensable de mener.

La profession du travail temporaire de par sa spécificité est particulièrement sensibilisée aux problématiques d'accès au monde du travail et doit être exemplaire dans l'ensemble de ses processus de recrutement, et notamment ceux mis en oeuvre pour leurs salariés permanents.

Dans la lutte contre les discriminations directes ou indirectes, conscientes ou inconscientes, relevant des origines réelles ou supposées, les parties signataires considèrent que cet accord constitue une contribution réelle et efficace, ainsi qu'une volonté affichée de confirmer que la diversité est une réalité qu'il convient de prendre en compte et de valoriser au niveau de la branche du travail temporaire.

Les organisations signataires sont convaincues que l'attitude volontaire des entreprises qui oeuvrent beaucoup à l'intégration dans le monde du travail doit se renforcer et offrir à tous, à compétences et capacités égales, les mêmes possibilités dans l'accès à l'emploi et en matière de déroulement de carrière et de parcours professionnel.

Qu'il s'agisse de recrutement, de rémunération, de formation professionnelle, d'affectation professionnelle, de déroulement de carrière ou de parcours professionnel, la diversité doit être acceptée dans toutes ses composantes de la vie au travail sans aucune discrimination.

Au-delà des principes éthiques constituant le fondement de la démarche de lutte contre l'ensemble des discriminations et des dispositifs législatifs existants, la promotion de la diversité et de l'égalité de traitement au sein des entreprises de travail temporaire relève avant tout de la prise de conscience et de l'implication de chacun.

Elle relève également de la volonté politique de tous les acteurs de faire évoluer les mentalités, de lutter contre les stéréotypes et les préjugés, et de mettre en oeuvre des actions concrètes par une démarche volontariste. Au-delà de cette volonté, les entreprises de travail temporaire ont aussi un intérêt économique et social à promouvoir la diversité et à continuer à concourir à l'intégration dans le monde du travail.

En effet, l'évolution démographique de la population active fait apparaître des tensions prévisibles sur le marché du travail : la population en âge de travailler va baisser très significativement et les entreprises doivent se préparer à accueillir, dès à présent, toutes les compétences nécessaires à leur activité. Les parties signataires du présent accord entendent en faire une opportunité supplémentaire pour la promotion de la diversité.

La signature du présent accord sera pour la branche un important facteur d'engagement économique et humain et une avancée sociale considérable pour les salariés des entreprises de travail temporaire, notamment leurs salariés permanents.

Les signataires du présent accord prévoient en outre d'étendre ce thème de négociation du présent accord aux salariés intérimaires pour lesquels la problématique se situe dans la relation tripartite entre les entreprises de travail temporaire, les salariés intérimaires et les entreprises clientes.

Ils ont arrêté l'ensemble des dispositions suivantes, qui constituent un engagement clair en faveur de la non-discrimination, la promotion de l'égalité de traitement et de la diversité des salariés permanents.

Chapitre Ier : Principes directeurs

Article 1er

En vigueur étendu

Le présent accord constitue l'engagement de développer l'accès à l'emploi de tous les profils de salariés permanents, quels que soient leur origine, leur sexe, leur âge, leur situation de famille ou de grossesse, leurs caractéristiques génétiques, leur appartenance ou non, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation ou une race, leurs opinions politiques, leurs activités syndicales ou mutualistes, leurs convictions religieuses, leur apparence physique, leur patronyme, leur état de santé ou leur

handicap (art. L. 122-45 du code du travail).

Il vise notamment, dans le domaine de l'emploi, à garantir aux salariés la non-discrimination et l'égalité de traitement en matière de recrutement, d'affectation, de rémunération, de formation professionnelle et de déroulement de carrière sans distinction des éléments exposés au paragraphe précédent ni de leur lieu de résidence.

Il vise également la mise en oeuvre de mesures tendant à assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes salariés permanents des entreprises de travail temporaire ainsi qu'un accord visant à l'insertion professionnelle et au maintien dans l'emploi des salariés permanents travailleurs handicapés au sens de l'article L. 132-12 du code du travail.

Les dispositions du présent accord s'appliquent aux entreprises de travail temporaire (ETT) visées aux articles L. 124-1 et suivants du code du travail ainsi qu'aux entreprises de travail temporaire d'insertion (ETTI) visées à l'article L. 322-1-16 dudit code, dénommées ci-après les ETT.

Article 2 En vigueur étendu

La mise en place d'une politique dynamique d'égalité de traitement et des chances constitue un choix stratégique des ETT qui doit s'accompagner d'une mise en cohérence de leurs pratiques de management.

L'engagement personnel du chef d'entreprise et de l'équipe de direction est un préalable essentiel à la réussite d'une telle politique dans les ETT. C'est en effet par leur implication et leur détermination que cette politique peut se déployer efficacement à tous les niveaux de l'entreprise.

Ce déploiement passe par une démarche de communication régulière et soutenue des équipes de direction auprès des salariés.

La mise en oeuvre d'une politique de branche portant sur la lutte contre les discriminations, la promotion de l'égalité de traitement et de la diversité requiert que les représentations individuelles et collectives, les stéréotypes et les préjugés qu'ils induisent soient identifiés et supprimés.

Article 3 En vigueur étendu

La sensibilisation des équipes de direction, des lignes hiérarchiques, des salariés et de leurs représentants aux problématiques liées à la promotion de la diversité et à la lutte contre les discriminations est nécessaire à toute démarche de changement et doit permettre de prendre conscience des points sur lesquels chacun peut agir. Cette sensibilisation doit permettre de lever les obstacles existants et de mobiliser l'ensemble des acteurs de l'entreprise, c'est pourquoi l'implication des instances représentatives du personnel, dans les entreprises qui en sont dotées, est un facteur de réussite.

Les organisations signataires conviennent que la formation initiale ou l'expérience professionnelle antérieure des salariés permanents recrutés par les ETT soit complétée, s'ils ne disposent pas déjà des connaissances nécessaires, par une information ou une formation intégrant les problématiques liées à la promotion de la diversité et à la lutte contre les discriminations.

Article 4 En vigueur étendu

Les chefs d'entreprise de travail temporaire devront, quelle que soit la taille de celle-ci, se saisir de cette problématique et mettre en oeuvre une politique interne cohérente visant à la promotion de la diversité et à la lutte contre les discriminations.

Les actions qu'ils mettront en oeuvre pourront reposer sur un ensemble de procédures et d'outils comme, par exemple, l'appui d'un salarié permanent plus particulièrement sensibilisé aux questions de promotion de la diversité et de lutte contre les discriminations ou encore d'un conseil extérieur compétent sur ces sujets.

Dans les entreprises de travail temporaire d'au moins 100 salariés permanents, le chef d'entreprise désigne, parmi les salariés permanents, un interlocuteur spécialement en charge des questions de promotion de la diversité et de lutte contre les discriminations.

Il participe à la définition et à la mise en oeuvre de la politique de l'entreprise en matière de promotion de la diversité et de lutte contre les discriminations, à l'élaboration de l'information et de la formation. En sa qualité d'expert, il assiste les services de l'entreprise sur les actions relevant de sa mission.

Si ce salarié ne dispose pas des connaissances utiles à l'exercice de cette mission, le chef d'entreprise lui fera suivre une formation lui permettant de les acquérir.

Chapitre II : Les conditions d'accès à l'emploi. - Le recrutement

En vigueur étendu

Dans le cadre de leur politique de recrutement, les entreprises de la branche veilleront à intégrer des profils variés en termes d'expérience professionnelle, de formation initiale, de culture, d'origine, de sexe, d'âge et de situation vis-à-vis du handicap.

Soucieuses de diversifier les candidatures, les organisations signataires du présent accord incitent les ETT à varier le plus possible leurs canaux et leurs moyens de recrutement.

Article 5 En vigueur étendu

Compte tenu des différents métiers existants dans les ETT, les embauches effectuées dans les entreprises de la branche sont réalisées sur la base de compétences diverses et d'une variété de formations initiales.

Sur ce point, les organisations signataires du présent accord rappellent l'importance de développer les formations en alternance au sein des ETT, et ce qu'il s'agisse d'apprentissage ou de professionnalisation, de postes situés aux sièges ou dans les réseaux.

C'est pourquoi, les organisations signataires incitent les entreprises de travail temporaire à diversifier le profil des candidats sur les postes de salariés permanents en termes d'âge, d'expérience professionnelle et de sexe. Cette action pourra s'accompagner d'une diversification des canaux de recrutement réalisée dans le cadre d'une politique de partenariats avec des acteurs associatifs représentant un ou des publics visés par le présent accord.

Par ailleurs, elles réaffirment leur volonté de favoriser le recrutement des personnes handicapées en adéquation avec leurs besoins en emploi, quel que soit le

niveau de qualification requis.

Article 6 En vigueur étendu

Toutes les candidatures font l'objet d'une procédure établie donnant lieu à différentes étapes de tests et/ou d'entretiens de sélection.

Chaque ETT mettra en place, après information des représentants élus du personnel dans les entreprises qui en sont dotées, les procédures adaptées pour que les recrutements, qu'ils soient effectués en interne ou par l'intermédiaire du service public de l'emploi ou de cabinets spécialisés, soient réalisés dans le cadre de dispositifs de sélection exempts de toutes formes de discrimination et visant à une diversification des sources de recrutement.

Par ailleurs, lorsque cela est possible, les ETT veilleront à ce que la validation de la décision de recrutement implique au moins 2 personnes, par exemple 1 représentant du service opérationnel concerné, ainsi que le service fonctionnel en charge des recrutements.

Afin de garantir des recrutements basés sur les seules compétences, les aptitudes, l'expérience et d'assurer une égalité de traitement, les ETT généralisent les méthodes objectives de sélection et/ou de test, notamment :

Elles veillent à ce que les libellés de postes soient non discriminatoires : les terminologies employées dans le libellé des profils de poste et des annonces ne doivent comporter aucun critère illicite ou discriminatoire et rester neutres dans la description du poste à pourvoir ;

Elles appliquent des critères objectifs de recrutement : les capacités des candidats à occuper les postes à pourvoir sont appréciées objectivement sur l'expérience et les compétences professionnelles en termes de savoirs, savoir-être et savoir-faire ;

Elles traitent les informations collectées en toute objectivité : les données répertoriées lors des différentes étapes du recrutement ne doivent comporter aucun commentaire discriminatoire et ont pour seul objectif d'apprécier les compétences et les capacités du candidat ;

Elles donnent aux candidats un accès aux informations les concernant : les candidats peuvent demander l'accès aux informations les concernant, la rectification ou la suppression de tout ou partie des données personnelles dans le cadre des procédures mises en place dans l'entreprise concernée, sauf si la conservation de ces informations résulte d'une obligation légale.

Article 7 En vigueur étendu

Il est important que les personnes en charge de la sélection des candidatures et du recrutement des salariés permanents soient informées sur les sujets portant sur la prévention des discriminations, notamment par la mise à disposition d'outils d'information développés par la branche. Ces informations pouvant porter sur les dispositions législatives applicables aux entreprises en matière de lutte contre les discriminations et de l'intérêt économique à centrer les recrutements sur la notion de compétences.

Ces différentes mesures de sensibilisation visent à garantir l'objectivité des recruteurs et à lutter contre les préjugés ou les interprétations erronées lors des entretiens de présélection et de recrutement.

Les personnes en charge de la sélection et du recrutement des salariés permanents ont également un rôle d'information au sein de leur entreprise.

Chapitre III : Egalité de rémunération

Article 8 (1) En vigueur étendu

Les signataires rappellent le principe selon lequel l'employeur « est tenu d'assurer l'égalité de la rémunération entre les hommes et les femmes pour un travail de valeur égale ». Le respect de ce principe constitue un élément essentiel de la dynamique de l'égalité professionnelle et de la mixité des emplois.

Sont considérés comme ayant une valeur égale les travaux qui exigent des salariés permanents placés dans une même situation un ensemble comparable de connaissances professionnelles, de capacités ou de compétences découlant de l'expérience acquise et / ou des responsabilités exercées.

Les différences de rémunération ne peuvent donc être justifiées que par des « raisons objectives et matériellement vérifiables ».

Par rémunération, au sens de l'article L. 140-2 du code du travail, il faut entendre le salaire ou traitement ordinaire de base ou minimum et tous les autres avantages et accessoires payés, directement ou indirectement, en espèces ou en nature, par l'employeur au travailleur en raison de l'emploi de ce dernier.

Les éléments composant la rémunération sont établis sur des normes identiques pour les hommes et les femmes.

Les catégories et les critères de promotion professionnelle ainsi que toutes les autres bases de calcul de la rémunération doivent être les mêmes pour l'ensemble des salariés et ne doivent pas être discriminants pour les salariés ayant bénéficié d'un congé maternité ou d'un congé parental d'éducation.

Les organisations signataires du présent accord confirment leur souhait que les écarts de rémunération non objectivables entre les femmes et les hommes, qui pourraient être constatés à l'occasion de l'analyse du rapport présentant la situation comparée des femmes et des hommes prévu au 4e alinéa de l'article L. 132-12 du code du travail, soient supprimés.

A cet effet, les organisations signataires demandent aux ETT de mesurer ces écarts, d'en déterminer les origines et de mettre en place des actions adaptées en vue de les supprimer d'ici au 31 décembre 2010.

(1) Article étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 132-12-3 du code du travail (arrêté du 12 décembre 2007, art. 1er).

Article 9 En vigueur étendu

Les organisations signataires rappellent également que les personnes qui ont été absentes en raison d'un congé maternité ou d'un congé d'adoption, ou bien d'un accident survenu à l'occasion du travail, bénéficient à leur retour dans l'ETT des augmentations générales ainsi que de la moyenne des augmentations individuelles perçues durant la période des congés par les salariés relevant de la même catégorie professionnelle.

Par ailleurs, au retour d'un congé de solidarité familiale, le salarié peut demander un entretien en vue de faire le point concernant son traitement salarial.

Chapitre IV : Formation professionnelle

Article 10

En vigueur étendu

La formation professionnelle est un outil essentiel en matière d'évolution de carrière et constitue en elle-même un facteur déterminant de l'égalité entre les salariés dans leur évolution professionnelle.

L'accord du 8 juillet 2004 (modifié le 28 février 2006), relatif aux priorités et moyens de la formation professionnelle dans le travail temporaire, prévoit différentes mesures en faveur des publics faisant l'objet du présent accord, notamment dans le cadre des contrats et des périodes de professionnalisation.

Afin de permettre aux salariés permanents d'assurer leur maintien dans l'emploi ou le développement de leurs compétences, les signataires du présent accord demandent aux ETT que leur « politique formation » des salariés permanents soit mise en oeuvre de façon équitable et respecte les principes de non-discrimination et d'égalité de traitement.

En matière de calcul des droits ouverts au titre du DIF, la période d'absence des salariés permanents pour un congé de maternité, d'adoption, de présence parentale ou pour un congé parental d'éducation est intégralement prise en compte (1).

Il est rappelé que les salariés à temps partiel bénéficient du même accès à la formation professionnelle que les salariés à temps plein.

Sauf à ce que les contraintes de la formation les rendent impossible, les séances de formation sont dispensées dans des conditions de planning compatibles avec le temps partiel des salariés permanents concernés.

(1) Alinéa étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 933-1 du code du travail, dans sa rédaction issue de l'article 125-II de la loi n° 2006-1640 du 21 décembre 2006 de financement de la sécurité sociale pour 2007, aux termes desquelles le congé de soutien familial est également pris en compte pour le calcul des droits ouverts au titre du droit individuel à la formation (arrêté du 12 décembre 2007, art. 1er).

Article 11

En vigueur étendu

Comme rappelé par l'accord national du 8 juillet 2004 relatif aux priorités et moyens de la formation professionnelle dans le travail temporaire, l'accès des femmes à la formation professionnelle est un élément déterminant pour leur assurer une réelle égalité de traitement dans leur déroulement de carrière et dans l'évolution des qualifications.

Il convient de développer l'accès des femmes à des niveaux supérieurs de classification, de développer la mixité et de faciliter l'accès de tous à la diversité des métiers et à la promotion sociale.

Pour les salariés permanents ayant bénéficié d'un congé parental de longue durée, les entreprises de travail temporaire sont incitées à mettre en place les actions nécessaires à une remise à niveau lors de leur retour à l'emploi dans le cadre d'un entretien formalisé. Cette remise à niveau peut se faire notamment à l'initiative de l'employeur dans le cadre d'une période de professionnalisation.

Article 12

En vigueur étendu

Les travailleurs handicapés ont accès à la formation professionnelle dans les mêmes conditions que l'ensemble des salariés. Dans le cadre de leur entretien professionnel, leurs parcours et leurs besoins en formation seront examinés en vue de faciliter leur bon déroulement de carrière.

Les ETT s'engagent à développer l'insertion professionnelle et le maintien dans l'emploi des salariés permanents handicapés en facilitant leur accès à des actions de formation, notamment :

- aux actions inscrites au plan de formation de l'entreprise ;
- aux contrats et périodes de professionnalisation ;
- aux bilans de compétences ;
- à la validation des acquis de l'expérience ;
- au DIF.

Sauf à ce que les contraintes de la formation les rendent impossibles, les séances de formation sont dispensées dans des conditions matérielles compatibles avec le ou les handicaps des salariés permanents concernés.

Article 13

En vigueur étendu

Concernant les salariés expérimentés, les organisations signataires du présent accord rappellent les dispositifs spécifiques existants pour les salariés de plus de 45 ans.

Outre l'entretien professionnel dont bénéficient l'ensemble des salariés permanents tous les 2 ans, les salariés âgés de plus de 45 ans bénéficient tous les 5 ans d'un entretien de 2e partie de carrière. Cet entretien est destiné à faire le point au regard de l'évolution des métiers et des perspectives d'emploi dans l'entreprise, sur ses compétences, ses besoins en formation, sa situation et sur son évolution professionnelle. Il a notamment pour objet d'examiner les perspectives de déroulement de carrière du salarié en fonction de ses souhaits, de ses compétences, et au regard des possibilités de l'ETT. Dans le cas où l'organisation ou la taille de l'entreprise de travail temporaire ne permet pas de réaliser cet entretien en interne, les organisations signataires du présent accord rappellent qu'il peut être fait appel à un conseil extérieur pour réaliser cet entretien.

Cet entretien, distinct des entretiens d'évaluation éventuellement mis en place par l'entreprise, a lieu à l'initiative du salarié, de l'employeur ou de son représentant, conformément aux dispositions d'un accord d'entreprise ou, à défaut, dans les conditions définies par le chef d'entreprise.

Les organisations signataires rappellent également que les salariés expérimentés peuvent bénéficier, sous réserve d'une ancienneté de 1 an dans l'ETT qui les emploie, d'un bilan de compétences mis en oeuvre en dehors du temps de travail après 20 ans d'activité professionnelle et, en tout état de cause, à compter de leur 45e anniversaire.

Enfin, les organisations signataires incitent les salariés expérimentés ne disposant d'aucun titre, diplôme ou validation, à faire valider leurs expériences professionnelles dans le cadre d'un parcours de VAE.

Elles rappellent également que la période de professionnalisation contribue au maintien dans l'emploi.

Chapitre V : Promotion, mobilité et déroulement de carrière

Article 14

En vigueur étendu

Les organisations signataires rappellent que l'évolution professionnelle des salariés repose exclusivement sur des critères objectifs. Le déroulement de carrière doit par conséquent correspondre aux compétences professionnelles mise en oeuvre ainsi qu'à l'expérience professionnelle acquise et, le cas échéant, validée.

Tous les salariés de l'entreprise, à compétences égales, doivent être en mesure d'avoir les mêmes chances en termes de parcours professionnel et les mêmes possibilités d'évolution de carrière, y compris en ce qui concerne l'accès aux postes à responsabilité.

Dans le cas où des critères retenus dans les définitions d'emploi seraient de nature à écarter un profil de salariés de leur accès, les ETT s'engagent à les supprimer.

Les ETT informeront les managers et les responsables des ressources humaines des spécificités de gestion de la diversité afin que tout traitement discriminatoire soit évité. Elles veilleront à ce que les aménagements ne constituent pas un obstacle à l'évolution des carrières professionnelles.

Lorsque la mobilité géographique fait partie du parcours professionnel, les entreprises de travail temporaire s'emploieront à ce que, dans la mesure du possible, les modalités de mise en oeuvre de cette mobilité soient compatibles avec les contraintes de la parentalité.

Par ailleurs, à l'issue d'un congé maternité, d'un congé d'adoption ou d'un congé de solidarité familiale, les personnes qui reprennent leur emploi peuvent bénéficier d'un entretien en vue de leur orientation professionnelle (1).

(1) Alinéa étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 225-26 du code du travail, qui prévoit également un entretien de droit relatif à l'orientation professionnelle à l'issue d'un congé de soutien familial (arrêté du 12 décembre 2007, art. 1er).

Article 15

En vigueur étendu

Les travailleurs handicapés bénéficient d'une évolution de carrière dans les mêmes conditions que les autres salariés, eu égard à leurs compétences et leurs aptitudes. A ce titre, ils peuvent saisir leur responsable hiérarchique ou le service en charge des ressources humaines pour que soit examiné leur parcours professionnel et les postes sur lesquels leur évolution peut être envisagée.

Les organisations signataires rappellent que pour faciliter le changement de poste de travailleurs handicapés, il peut être sollicité auprès des organismes compétents des aides nécessaires pour compenser tout ou partie des dépenses supportées par l'employeur pour l'adapter.

Chapitre VI : Conciliation vie professionnelle - vie privée

Article 16

En vigueur étendu

En ce qui concerne les travailleurs handicapés, les organisations signataires demandent à ce que, dans le respect du secret médical, le médecin du travail examine les contraintes que connaît la personne en situation de handicap et transmette à l'employeur ses propositions pour un aménagement d'horaires.

Les ETT seront vigilantes à ce que leurs locaux de travail recevant du public, et notamment les agences qui sont déjà ouvertes à la date d'entrée en application de l'accord, soient accessibles aux personnes handicapées à mobilité réduite à compter de 2015. Un premier état des lieux sera présenté lors de la 1re réunion du comité paritaire de suivi de l'accord.

Les organisations signataires rappellent que les dépenses de l'entreprise liées à l'adaptation du poste travail au salarié travailleur handicapé peuvent faire l'objet d'une demande de subvention auprès de l'AGEFIPH.

Article 17

En vigueur étendu

Une vigilance toute particulière doit être apportée sur les aménagements d'horaires mis en place, notamment pour faciliter la conciliation de la vie professionnelle et de la vie familiale, afin que ces derniers ne fassent pas obstacle à des propositions d'évolution de carrière.

Dans une logique similaire, afin de prendre en compte les contraintes liées à la parentalité, une attention particulière sera apportée aux heures de début et de fin de réunion, dans le respect des dispositions légales et conventionnelles relatives à la durée du travail.

Chapitre VII : Information des partenaires sociaux

Article 18

En vigueur étendu

Soucieux de la situation comparée des femmes et des hommes dans la branche du travail temporaire, les signataires du présent accord décident de rendre annuelle l'obligation de fournir le rapport présentant la situation comparée des femmes et des hommes prévue au 4e alinéa de l'article L. 132-12 du code du travail.

Cette présentation aura lieu en commission paritaire nationale de l'emploi du travail temporaire (CPNE) et tous les 3 ans en commission mixte paritaire du travail temporaire (CMP).

Ce rapport permettra d'assurer un suivi régulier de ces éléments et de pouvoir travailler sur les points d'améliorations constatés lors de l'analyse des éléments présentés dans le cadre de ce rapport, et notamment des points suivants :

- la répartition des effectifs par type de contrat ;
- la pyramide des âges de l'ensemble de la population par catégorie professionnelle ;
- le positionnement dans l'entreprise par niveau ;
- la durée et l'organisation du travail ;
- les congés ;
- les embauches et les départs ;
- les promotions ;
- la rémunération par niveau ;
- l'accès à la formation professionnelle.

Article 19
En vigueur étendu

Concernant le rapport présentant la situation de l'emploi des travailleurs handicapés, les organisations signataires conviennent que, malgré l'importance de cette question, la première présentation du rapport interviendra au titre de l'année 2008. L'année 2007 servant, comme précisé dans le présent accord, à sensibiliser les entreprises sur ce point, un rapport d'étape pourra être présenté en 2007 en CPNE.

Article 20
En vigueur étendu

A défaut d'accord collectif d'entreprise le prévoyant, et ce afin d'organiser un dialogue et des échanges sur la diversité, l'égalité des chances et de traitement dans l'entreprise, avec les représentants des salariés, le chef d'entreprise présentera au comité d'entreprise, dans les entreprises qui en sont dotées, 1 fois par an, à l'occasion de l'une des réunions consacrées à son information sur la situation de l'emploi prévues par l'article L. 432-4-1 du code du travail, les éléments permettant de faire le point sur la situation en matière de diversité.

Compte tenu de l'importance qui s'attache à la question de la diversité, les délégués du personnel ou une représentation de ces derniers lorsque leur nombre est supérieur à celui des membres élus du comité d'entreprise et les délégués syndicaux, dans les entreprises qui en sont dotées, seront associés à ce point de l'ordre du jour de la réunion du comité d'entreprise qui, à cette occasion, se constituera en « comité élargi de la diversité ». Le temps passé à cette réunion ne s'imputera pas sur le crédit d'heures de délégation des intéressés.

Par ailleurs, les organisations signataires rappellent, conformément à l'article L. 434-7 du code du travail, la possibilité pour les entreprises de travail temporaire de plus de 200 salariés de la mise en place au sein du comité d'entreprise d'une commission de l'égalité professionnelle, et les incitent à la mettre en place dès l'entrée en application du présent accord (1).

(1) Alinéa étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 434-7 du code du travail, aux termes desquelles la constitution d'une commission de l'égalité professionnelle au sein du comité d'entreprise est obligatoire pour les entreprises d'au moins 200 salariés (arrêté du 12 décembre 2007, art. 1er).

Chapitre VIII : Dispositions finales

Article 21
En vigueur étendu

Un comité paritaire de suivi, composé de 2 représentants de chaque organisation syndicale de salariés représentative au sein de la branche et d'un nombre équivalent de membres désignés par le PRISME, est constitué. Les autres modalités de fonctionnement de ce comité sont les mêmes que celles définies pour la commission mixte.

La 1^{re} réunion se tiendra à l'issue d'une période de 1 an à compter de l'entrée en application du présent accord. Les réunions suivantes se tiendront tous les 2 ans.

Les points portés à l'ordre du jour de ce comité concerneront le suivi de l'application du présent accord, et notamment l'état des lieux prévu à son article 16. Il pourra également être mis à l'ordre du jour de ce comité le suivi et l'évolution des outils développés par la branche du travail temporaire pour promouvoir la diversité et lutter contre les discriminations.

Article 22
En vigueur étendu

Les ETT n'ont pas la possibilité, par accord d'entreprise ou par accord d'établissement, de déroger de façon défavorable aux dispositions du présent accord.

Article 23
En vigueur étendu

Les dispositions du présent accord sont applicables à compter du 1^{er} jour du mois suivant la publication au Journal officiel de l'arrêté portant extension du présent accord.

Article 24
En vigueur étendu

Il peut être révisé ou dénoncé conformément aux dispositions légales et réglementaires.

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Le présent accord est fait en nombre suffisant d'exemplaires pour remise à chacune des organisations signataires et dépôt dans les conditions définies par le code du travail. Il fait l'objet des formalités d'extension prévues au code du travail.

Textes Attachés

Accord professionnel du 6 juillet 2007 relatif à la non-discrimination, à l'égalité de traitement et à la diversité dans le cadre des activités de mise à l'emploi des entreprises de travail temporaire

PRISME.

CGT-FO ;

FNECS ;

CFDT.

Préambule

En vigueur étendu

Lutter contre toutes les discriminations, promouvoir l'égalité de traitement et la diversité dans le cadre des activités de mise à l'emploi des entreprises de travail temporaire sont aujourd'hui des enjeux majeurs pour la branche.

La prise en compte de ces problématiques par les partenaires sociaux du travail temporaire après la signature de l'accord du 16 mars 2007 pour la non-discrimination, l'égalité de traitement et la diversité des salariés permanents des entreprises de travail temporaire, témoigne bien de leur implication dans le traitement de sujets de société pouvant avoir un impact sur la vie des entreprises en général et des entreprises de travail temporaire en particulier.

Conformément aux dispositions légales et réglementaires et à leurs engagements conventionnels, les entreprises de travail temporaire devront avoir des processus exempts de toutes formes de discrimination en matière de recrutement et de mise à l'emploi. Dans ce cadre, le présent accord leur permettra de mettre en place les outils nécessaires au bon fonctionnement de leurs relations avec les salariés intérimaires et les entreprises clientes, en matière de diversité et de lutte contre les discriminations.

Afin de mieux prendre la mesure de l'ambition des signataires du présent accord, il convient de rappeler qu'à sa date de signature, c'est plus de 2 millions de salariés intérimaires qui sont délégués dans le cadre de plus de 16 millions de missions chaque année.

Si ces chiffres sont importants et permettent déjà de se rendre compte de l'ampleur des actions à mener pour garantir à tous les salariés intérimaires qu'ils soient traités de la même façon, et ce uniquement sur la base de leurs compétences professionnelles, ils ne reflètent pas l'étendue du travail que représente le traitement du nombre très important de candidatures reçues par ces mêmes entreprises.

Il est donc essentiel, au-delà des différentes initiatives qui peuvent exister dans ce domaine, de fixer un cadre clair permettant à toutes les entreprises de travail temporaire et leurs salariés permanents de mettre en oeuvre les mesures nécessaires et précises en matière de lutte contre les discriminations, directes ou indirectes, conscientes ou inconscientes, relevant notamment des origines réelles ou supposées. C'est pourquoi les parties signataires considèrent que cet accord constitue une contribution nécessaire à la lutte contre la discrimination et que la volonté qui le sous-tend est bien la prise en compte de la diversité comme d'une réalité qu'il convient de valoriser au niveau de la branche du travail temporaire.

Les organisations signataires sont également convaincues que l'attitude volontaire des entreprises qui oeuvrent beaucoup à l'intégration dans le monde du travail doit offrir à tous, à compétences et à capacités égales, les mêmes possibilités dans l'accès à l'emploi ainsi qu'en matière de déroulement de carrière et de parcours professionnels.

Qu'il s'agisse de recrutement, de formation professionnelle, d'affectation professionnelle, de déroulement de carrière ou de parcours professionnel, la diversité doit être acceptée dans toutes ses composantes de la vie au travail sans aucune discrimination.

Au-delà des principes éthiques constituant le fondement de la démarche de lutte contre l'ensemble des discriminations et des dispositifs législatifs existants, la promotion de la diversité et de l'égalité de traitement au sein des entreprises de travail temporaire relève avant tout de la prise de conscience et de l'implication de chacun.

Elle relève également de la volonté politique de tous les acteurs de faire évoluer les mentalités, de lutter contre les stéréotypes et les préjugés, et de mettre en oeuvre des actions concrètes par une démarche volontariste. Au-delà de cette volonté, les entreprises de travail temporaire ont aussi un intérêt économique et social à promouvoir la diversité et à continuer à concourir à l'intégration dans le monde du travail.

Il est arrêté l'ensemble des dispositions suivantes qui constituent un engagement clair en faveur de la non-discrimination, la promotion de l'égalité de traitement et de la diversité dans le cadre des activités de mise à l'emploi des entreprises de travail temporaire.

Chapitre Ier : Principes directeurs

Article 1er

En vigueur étendu

Le présent accord constitue l'engagement des entreprises de travail temporaire de développer des dispositifs garantissant que les procédures et les processus de recrutement mis en oeuvre dans le cadre de toutes leurs activités, par les salariés permanents, permettent de développer l'accès à l'emploi de tous les profils de candidats à un poste proposé, et ce quels que soient leur origine, leur sexe, leurs moeurs, leur orientation sexuelle, leur âge, leur situation de famille ou de grossesse, leurs caractéristiques génétiques, leur appartenance réelle ou supposée à une ethnie, une nation, ou une race, leurs opinions politiques, leurs activités syndicales ou mutualistes, leurs convictions religieuses, leur apparence physique, leur patronyme, leur état de santé ou leur handicap (art. L. 122-45 du code du travail).

Il constitue également un accord mettant en oeuvre des mesures tendant à assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes salariés intérimaires ainsi qu'un accord visant à l'insertion professionnelle et au maintien dans l'emploi des salariés intérimaires travailleurs handicapés au sens de l'article L. 132-12 du code du travail.

Les signataires du présent accord rappellent qu'en matière d'activités syndicales, des dispositions conventionnelles spécifiques s'appliquent au niveau de la branche, notamment l'accord du 8 novembre 1984 relatif au droit syndical dans le travail temporaire.

Les dispositions du présent accord s'appliquent aux entreprises de travail temporaire (ETT) visées aux articles L. 124-1 et suivants du code de travail ainsi qu'aux entreprises de travail temporaire d'insertion (ETTI) visées à l'article L. 322-4-16 dudit code.

Le présent accord s'inscrit dans la politique de lutte contre les discriminations et de promotion de la diversité développée par les organisations signataires du présent accord au niveau de la profession du travail temporaire ainsi qu'au niveau national interprofessionnel.

Article 2

En vigueur étendu

La mise en place d'une politique dynamique d'égalité de traitement et des chances constitue un choix stratégique des ETT qui doit s'accompagner d'une mise en cohérence de leurs politiques de sélection des candidats à un emploi.

L'engagement personnel du chef d'entreprise et de l'équipe de direction est un préalable essentiel à la réussite d'une telle politique. C'est en effet par leur implication et leur détermination que cette politique peut se déployer efficacement à tous les niveaux de l'entreprise.

Ce déploiement passe par une démarche de communication régulière et soutenue des équipes de direction auprès des salariés permanents en charge de la sélection des candidats à un emploi. Une démarche similaire est mise en oeuvre auprès des salariés permanents en charge des relations commerciales avec les entreprises clientes.

La mise en oeuvre d'une politique de branche portant sur la lutte contre les discriminations, la promotion de l'égalité de traitement et de la diversité requiert que les représentations individuelles et collectives, les stéréotypes et les préjugés qu'ils induisent soient identifiés et supprimés.

Article 3

En vigueur étendu

La sensibilisation des équipes de direction, des lignes hiérarchiques, des salariés et de leurs représentants aux problématiques liées à la promotion de la diversité et à la lutte contre les discriminations est nécessaire à toute démarche de changement, et doit permettre de prendre conscience des points sur lesquels chacun peut agir.

Cette sensibilisation doit permettre de lever les obstacles existants et de mobiliser l'ensemble des acteurs de l'entreprise, c'est pourquoi l'implication des instances représentatives du personnel, dans les entreprises qui en sont dotées, est un facteur de réussite.

Cette sensibilisation, adaptée à la réalité des entreprises, peut notamment passer par la diffusion de documents d'information permettant de rappeler, d'une part, les dispositions législatives, réglementaires et conventionnelles applicables aux ETT, à leurs entreprises clientes et, d'autre part, les engagements pris par la profession du travail temporaire, notamment à travers le présent accord, la charte des entreprises de travail temporaire pour la non-discrimination et pour l'égalité de traitement et la diversité, le guide juridique et pratique ainsi que l'affiche de la profession rappelant son engagement.

Chaque réunion du comité paritaire de suivi défini à l'article 22 du présent accord sera l'occasion de travailler sur des évolutions à apporter à ces documents. Les démarches entreprises pour en créer de nouveaux ainsi que les pistes de réflexion susceptibles de déboucher sur des outils mobilisables par la branche et les entreprises de la branche y seront également présentées.

Les organisations signataires conviennent que la formation initiale ou l'expérience professionnelle antérieure des salariés permanents recrutés par les ETT soit complétée, s'ils ne disposent pas déjà des connaissances nécessaires, par une information ou une formation intégrant les problématiques liées à la promotion de la diversité et à la lutte contre les discriminations.

Compte tenu des enjeux pour la profession et de l'exemplarité dont les salariés permanents des ETT doivent faire preuve concernant la non-discrimination, l'égalité de traitement et la diversité dans le cadre des activités de mise à l'emploi, les signataires du présent accord considèrent qu'il est important de donner la possibilité aux entreprises de travail temporaire de développer les compétences professionnelles des salariés permanents afin de les aider à faire face aux demandes discriminatoires dans le cadre d'une relation commerciale.

Pour ce faire, les organisations signataires du présent accord prévoient de compléter le dispositif définissant la durée et le contenu de la période de professionnalisation des salariés permanents définie par l'accord du 8 juillet 2004 relatif aux priorités et moyens de la formation professionnelle dans le travail temporaire par la signature d'un avenant mettant en place une modalité spécifique de sa mobilisation visant à leur permettre de faire face à des commandes discriminatoires des entreprises clientes.

Article 4

En vigueur étendu

Les chefs d'entreprises de travail temporaire devront quelle que soit la taille de celles-ci se saisir de cette problématique et mettre en oeuvre une politique interne cohérente visant à la promotion de la diversité et la lutte contre les discriminations.

Les actions qu'ils mettront en oeuvre pourront reposer sur un ensemble de procédures et d'outils comme, par exemple, l'appui d'un salarié permanent plus particulièrement sensibilisé aux questions de promotion de la diversité et de lutte contre les discriminations ou encore d'un conseil extérieur compétent sur ce sujet. Dans les entreprises de travail temporaire d'au moins 100 salariés permanents, le chef d'entreprise désigne, parmi les salariés permanents, un interlocuteur spécialement en charge des questions de promotion de la diversité et de lutte contre les discriminations.

Cette désignation fera l'objet d'une information des représentants élus du personnel dans les entreprises qui en sont dotées.

Cet interlocuteur participe à la définition et à la mise en oeuvre de la politique de l'entreprise en matière de promotion de la diversité et de lutte contre les discriminations, ainsi qu'à l'élaboration de l'information et de la formation. En sa qualité d'expert il assiste les services de l'entreprise sur les actions relevant de sa mission.

Si ce salarié ne dispose pas des connaissances utiles à l'exercice de cette mission, le chef d'entreprise lui fera suivre une formation lui permettant de les acquérir.

Chapitre II : Conditions d'accès à l'emploi. - Recrutement

En vigueur étendu

L'évolution démographique de la population active fait apparaître des tensions prévisibles sur le marché du travail : en effet, la population en âge de travailler devrait baisser très significativement et les entreprises doivent se préparer à accueillir, dès à présent, toutes les compétences nécessaires à leur activité. Les parties signataires entendent en faire une opportunité supplémentaire pour la promotion de la diversité.

Dans ce cadre, les ETT s'engagent, à chaque étape de la sélection de candidats à un emploi, à apprécier leur dossier de candidature selon des critères objectifs au

regard des caractéristiques professionnelles du poste, afin d'éviter toutes discriminations.

Les ETT sont doublement concernées par les problématiques des discriminations :

- dans l'emploi ou la relation d'intermédiation directe, entre l'ETT et le candidat ou le salarié ;
- dans la relation avec l'entreprise cliente.

En tant qu'intermédiaire de l'emploi, les ETT ont également un rôle d'incitation des entreprises clientes à diversifier leurs embauches en termes de publics et à accepter des profils différents de ceux travaillant habituellement au sein de leurs équipes.

Ainsi, les ETT sont incitées à proposer aux entreprises clientes des candidats à un emploi, de profils variés en termes d'expérience professionnelle, de formation initiale, de culture, d'origine, de sexe et d'âge.

Les organisations signataires du présent accord considèrent que cette diversité constitue un atout pour l'insertion de publics rencontrant des difficultés d'accès à l'emploi (seniors, femmes, jeunes, demandeurs d'emploi de longue durée, bénéficiaires de minima sociaux...), mais également pour le développement économique de la branche, des ETT et celui des entreprises clientes.

C'est notamment le cas des travailleurs handicapés qui peuvent être pris en compte par les entreprises clientes dans leur obligation d'emploi. Cette possibilité, encadrée par différents textes législatifs et réglementaires, permet à la profession de jouer pleinement son rôle d'accès à l'emploi auprès de tous les acteurs concernés.

Dans ce cadre, elles expriment leur volonté de favoriser les missions réalisées par des salariés intérimaires travailleurs handicapés. Elles pourront, le cas échéant, adresser leurs offres d'emploi à des organismes spécialisés notamment dans la mise à l'emploi des travailleurs handicapés.

Article 5

En vigueur étendu

C'est, notamment, par l'intermédiaire des agences de travail temporaire que les candidats à un emploi prennent contact avec le monde du travail.

C'est pourquoi elles veillent, en fonction de leurs secteurs d'activité, à accueillir les candidats, dont le profil correspond aux besoins qu'elles auraient identifiés, en vue de satisfaire les demandes de leurs entreprises clientes sur un bassin d'emploi.

Ce principe d'accueil est également appliqué dans le cas de candidats travailleurs handicapés.

Les agences de travail temporaire enregistrent, en fonction de leur(s) spécialisation(s), les curriculum vitae et les compétences professionnelles des candidats à un emploi dont le profil correspond aux besoins du bassin d'emploi qu'elles couvrent géographiquement et aux demandes de leurs clients. Elles peuvent, le cas échéant, réorienter cette candidature vers d'autres agences de la même entreprise, en fonction de leurs besoins et de leurs spécificités.

C'est sur cette seule base et, le cas échéant, sur celle des entretiens de recrutement ultérieurs que l'ETT ou l'agence pourra prendre la décision d'enregistrer la candidature.

Article 6

En vigueur étendu

En matière d'accueil, les ETT seront vigilantes à ce que leurs locaux de travail recevant du public, et notamment les agences qui sont déjà ouvertes à la date d'entrée en application de l'accord, soient accessibles, dans les meilleurs délais, aux personnes handicapées à mobilité réduite, et dans tous les cas à compter de 2015.

Elles intégreront, à compter de la signature du présent accord, la problématique de l'accessibilité aux personnes à mobilité réduite à l'occasion de la recherche de nouveaux locaux.

Afin de préparer au mieux l'échéance de 2015, un indicateur chiffré au niveau de la profession sera mis en place pour mesurer le taux de conformité des agences de travail temporaire.

A ce titre, un premier état des lieux de l'accessibilité des locaux des ETT recevant du public sera présenté lors de la première réunion du comité paritaire de suivi de l'accord prévu à l'article 22 du présent accord.

Article 7

En vigueur étendu

Compte tenu des différents secteurs d'activité des entreprises clientes des ETT, les profils des candidats à un emploi comportent une variété importante de niveaux de formation initiale. Ces derniers peuvent disposer d'un niveau de qualification très élevé ou au contraire être peu ou non qualifiés.

Sur ce point, les organisations signataires du présent accord rappellent l'importance de développer, pour les salariés intérimaires, les formations en alternance au sein des ETT dans le cadre des contrats de professionnalisation ou des contrats spécifiques mis en place dans la branche du travail temporaire. Ils rappellent également que la validation des acquis de l'expérience (VAE) peut constituer une opportunité pour les personnes peu ou non qualifiées et leur permettre de faire reconnaître leurs expériences en termes de qualifications professionnelles afin de pouvoir postuler à des emplois plus qualifiés.

Article 8

En vigueur étendu

Du fait de la structure de la population des salariés intérimaires, les organisations signataires du présent accord incitent les entreprises de travail temporaire à diversifier le profil des candidats à un emploi en termes d'âge, d'origine sociale et/ou ethnique, de culture, d'expérience professionnelle, et de sexe.

Article 9

En vigueur étendu

Soucieux de n'écarter aucune candidature les organisations signataires du présent accord incitent les ETT à élargir et diversifier le plus possible leurs canaux et leurs moyens de recrutement.

Les organisations signataires du présent accord rappellent que si la diversification des canaux de recrutement pourra être réalisée dans le cadre d'une politique de partenariats avec des acteurs associatifs représentant un ou des publics visés par le présent accord, elle passe également par un traitement égalitaire des candidatures provenant aussi bien d'une zone urbaine sensible (ZUS) que de celles issues d'autres zones géographiques.

Par ailleurs, elles réaffirment leur volonté de favoriser la délégation ou la sélection des personnes handicapées en adéquation avec les besoins en emploi des entreprises utilisatrices et des entreprises clientes, quel que soit le niveau de qualification requis.

Article 10 En vigueur étendu

Toutes les candidatures, traitées par les ETT, font l'objet d'une procédure établie donnant lieu à différentes étapes de tests et/ou d'entretiens de sélection. Chaque année, dans le cadre de la présentation de leur bilan social, les ETT présenteront au comité d'entreprise, si elles en sont dotées, les modalités de recrutement et de sélection des candidats si ces dernières ont été modifiées. Afin de garantir des recrutements ou des sélections basés sur les seules compétences, les aptitudes, l'expérience et d'assurer une égalité de traitement, les ETT généralisent les méthodes objectives de sélection et/ou de test, notamment : Elles s'assurent que les libellés de poste soient non discriminatoires les terminologies employées dans le libellé des profils de poste et des annonces ne doivent comporter aucun critère illicite ou discriminatoire et restent neutres dans la description du poste à pourvoir. Elles appliquent des critères objectifs de recrutement : les capacités des candidats à occuper les postes à pourvoir sont appréciées objectivement sur la qualification, l'expérience et les compétences professionnelles en termes de savoirs, savoir-faire et savoir-être nécessités par l'emploi. Elles traitent les informations collectées en toute objectivité : les données répertoriées lors des différentes étapes du recrutement ne doivent comporter aucun commentaire discriminatoire et ont pour seul objectif d'apprécier les compétences et les capacités des candidats. Elles donnent un accès aux candidats aux informations les concernant : les candidats à un emploi peuvent demander l'accès aux informations les concernant et demander la rectification ou la suppression de tout ou partie des données personnelles dans le cadre des procédures mises en place dans l'entreprise concernée, sauf si la conservation de ces informations résulte d'une obligation légale.

Article 11 En vigueur étendu

Il est important que les personnes en charge de la sélection des candidats à un emploi soient informées sur les sujets portant sur la prévention des discriminations, notamment par la mise à disposition d'outils d'information développés par la branche. Ces informations pouvant porter sur les dispositions législatives applicables aux entreprises en matière de lutte contre les discriminations et de l'intérêt économique à centrer les recrutements sur la notion de compétences. Ces différentes mesures visent à garantir l'objectivité des recruteurs et à lutter contre les préjugés et les interprétations erronées lors des entretiens de présélection et de recrutement. Les entreprises de travail temporaire s'engagent à soutenir les salariés permanents qui refusent de répondre à une commande discriminatoire avérée d'une entreprise cliente ; dans ce cas, les salariés permanents concernés prendront contact avec leur hiérarchie afin de l'informer de la situation et d'appliquer la procédure définie dans l'ETT pour traiter ce type de demande. Dans ce cadre, les ETT veilleront à intégrer dans la procédure un dispositif de traçabilité des échanges entre les salariés permanents concernés, leur hiérarchie et l'entreprise cliente.

Article 12 En vigueur étendu

Les salariés permanents des ETT en charge des relations avec les entreprises clientes ont également un rôle de sensibilisation de celles-ci. Ils les aident notamment à dépasser leurs propres représentations et préjugés en les informant des engagements de la profession et de la législation en vigueur. A cet effet, les outils développés par la branche ou par les ETT leur seront présentés. Dans le cas où les comportements discriminatoires perdureraient dans les demandes d'une entreprise cliente, et ce malgré l'information et la sensibilisation réalisées par l'ETT, la procédure mise en place dans cette ETT, pour traiter les demandes discriminatoires, prévoira, d'une part, d'alerter la direction de l'entreprise cliente de la situation et, d'autre part, de suspendre la prestation commerciale. Le comité paritaire de suivi, défini à l'article 22 du présent accord, sera informé du nombre de suspensions recensées par la branche. Dans le même temps, l'ETT s'engage à prendre en compte les situations de discrimination réelles ou supposées subies par les salariés intérimaires en mission et d'agir en conséquence auprès de l'entreprise utilisatrice.

Article 13 En vigueur étendu

En cas de constatation d'une mesure discriminatoire réelle ou supposée à l'égard d'un candidat intérimaire, les délégués du personnel de l'ETT peuvent saisir immédiatement le représentant de l'ETT, dans le cadre de l'article L. 422-1-1 du code du travail. En cas de constatation d'une mesure discriminatoire réelle ou supposée à l'égard d'un salarié intérimaire en mission, les délégués du personnel de l'entreprise utilisatrice peuvent saisir immédiatement l'utilisateur, dans le cadre de l'article L. 422-1-1 du code du travail.

Chapitre III : Formation professionnelle

Article 14 En vigueur étendu

La formation professionnelle est un outil essentiel en matière d'évolution de carrière et constitue en elle-même un facteur déterminant de l'égalité entre les salariés dans leur évolution professionnelle. Les accords du 8 juillet 2004 relatif aux priorités et moyens de la formation professionnelle dans le travail temporaire (modifié le 28 février 2006) et relatifs à la mise en place de contrats spécifiques dans le cadre de l'article L. 981-4 du code du travail prévoient différentes mesures en faveur des publics faisant l'objet du présent accord, notamment dans le cadre des contrats de formation en alternance. Afin de permettre aux salariés intérimaires de maintenir leur employabilité ou le développement de leurs compétences, les signataires du présent accord demandent aux ETT que leur politique formation des salariés intérimaires soit mise en oeuvre de façon équitable et respecte les principes de non-discrimination et d'égalité de

traitement.

Les séances de formation sont dispensées dans des conditions de planning compatibles avec le temps partiel des salariés intérimaires concernés, sauf à ce que les contraintes inhérentes à la formation les rendent impossibles.

Article 15
En vigueur étendu

Comme rappelé par l'accord national du 8 juillet 2004 relatif aux priorités et moyens de la formation professionnelle dans le travail temporaire, l'accès des femmes à la formation professionnelle est un élément déterminant pour leur assurer une réelle égalité de traitement dans leur déroulement de carrière et dans l'accès à des missions plus qualifiées.

Article 16
En vigueur étendu

Les salariés intérimaires handicapés ont accès à la formation professionnelle dans les mêmes conditions que l'ensemble des salariés intérimaires. A ce titre, ils peuvent, notamment dans le cadre de leur entretien professionnel, examiner leurs parcours de formation et les besoins qu'ils estiment nécessaires pour assurer le bon déroulement de leur carrière.

Les séances de formation sont dispensées dans des conditions matérielles compatibles avec le ou les handicaps des salariés intérimaires concernés, sauf à ce que les contraintes inhérentes à la formation les rendent impossibles.

Article 17
En vigueur étendu

Concernant les salariés intérimaires expérimentés dits seniors, les organisations signataires du présent accord rappellent les dispositifs spécifiques existants pour les salariés de plus de 45 ans.

L'accord du 8 juillet 2004 (modifié le 28 février 2006) relatif aux priorités et moyens de la formation professionnelle dans le travail temporaire prévoit dans son article 20.2 les modalités de mise en oeuvre du congé de bilan de compétences pour les salariés intérimaires expérimentés.

Pour ces mêmes publics, l'article 5 de l'accord national interprofessionnel du 13 octobre 2005 relatif à l'emploi des seniors en vue de promouvoir leur maintien et leur retour à l'emploi prévoit la mise en oeuvre d'un entretien professionnel de deuxième partie de carrière à l'occasion de l'entretien professionnel qui suit leur 45e anniversaire et ensuite tous les 5 ans. Cet entretien a pour objet de faire le point avec un représentant de l'ETT, au regard de l'évolution des métiers et des perspectives d'emploi dans l'entreprise, sur leurs compétences, leurs besoins en formation, leur situation et leur évolution professionnelle.

Les organisations signataires du présent accord décident de mettre en oeuvre cet entretien pour les salariés intérimaires à l'occasion de l'entretien défini dans la section 1 du chapitre II du titre III de l'accord national du 8 juillet 2004 relatif aux priorités et moyens de la formation professionnelle dans le travail temporaire, modifié par avenant le 28 février 2006 (à savoir l'entretien professionnel des salariés intérimaires), qui suit le 45e anniversaire du salarié intérimaire et ensuite tous les 5 ans. Cet entretien a pour objet de faire le point avec l'ETT, au regard de l'évolution des métiers et des perspectives d'emploi, sur leurs compétences, leurs besoins en formation, leur situation et leur évolution professionnelle.

Enfin, les organisations signataires incitent les salariés intérimaires, et notamment les salariés intérimaires expérimentés ne disposant d'aucun diplôme à faire valider leur expérience professionnelle dans le cadre d'un parcours de VAE. Cette démarche devrait leur permettre de compenser un niveau de formation initiale faible dans le cadre d'une démarche de promotion.

Article 18
En vigueur étendu

Les ETT et les ETTI participent notamment à l'insertion et à la réinsertion des travailleurs handicapés. Pour certains d'entre eux, une remise à niveau ou l'acquisition de nouvelles compétences est une nécessité avant tout départ en mission de travail temporaire ou à un placement en CDI ou CDD.

C'est à ce titre que les ETT et les ETTI sont légitimes pour avoir accès aux financements de l'AGEFIPH en faveur de l'adaptation des postes de travail et de la formation des salariés intérimaires travailleurs handicapés au même titre que les autres employeurs.

Il est par conséquent demandé à ce que les organismes paritaires de la branche et/ou le PRISME en tant que représentant des ETT et des ETTI rencontrent l'AGEFIPH et mettent en place les principes d'une collaboration visant à accroître l'accès ou le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés pouvant comprendre des mesures de cofinancement.

Chapitre IV
Information des partenaires sociaux

Chapitre IV : Information des partenaires sociaux

Article 19
En vigueur étendu

Concernant le rapport présentant la situation de l'emploi des travailleurs handicapés, les organisations signataires conviennent que la première présentation du rapport interviendra au titre de l'année 2008. L'année 2007 servant, comme précisé dans le présent accord, à sensibiliser les entreprises sur ce point, un rapport d'étape pourra être présenté en 2007 en CPNE.

Le rapport présentant la situation de l'emploi des travailleurs handicapés concernant les salariés intérimaires pourra être le même que celui prévu à l'article 19 de l'accord du 16 mars 2007 pour la non-discrimination, l'égalité de traitement et la diversité des salariés permanents des entreprises de travail temporaire. Les travaux réalisés par l'observatoire du travail temporaire sur la situation des travailleurs handicapés dans la branche pourront servir à alimenter ce rapport.

Article 20

En vigueur étendu

Soucieux de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la branche les signataires du présent accord décident d'étendre l'obligation de fournir le rapport présentant la situation comparée des salariés femmes et des salariés hommes prévue au quatrième alinéa de l'article L. 132-12 du code du travail aux salariés intérimaires.

Cette présentation aura lieu annuellement en commission paritaire nationale de l'emploi du travail temporaire (CPNE) et tous les 3 ans en commission mixte paritaire du travail temporaire (CMP).

Ces données permettront d'assurer un suivi régulier et de pouvoir travailler sur les points d'améliorations, notamment sur les points suivants :

-la répartition des salariés par catégorie socioprofessionnelle ;

-la répartition des salariés par secteur d'activité ;

-la répartition des salariés par âge ;

-l'accès à la formation professionnelle.

Article 21

En vigueur étendu

A défaut d'accord collectif d'entreprise le prévoyant, et ce afin d'organiser un dialogue et des échanges sur la diversité, l'égalité des chances et de traitement dans l'entreprise, avec les représentants des salariés, le chef d'entreprise présentera au comité d'entreprise, dans les entreprises qui en sont dotées, une fois par an, à l'occasion de l'une des réunions consacrées à son information sur la situation de l'emploi prévues par l'article L. 432-4-1 du code du travail, les éléments permettant de faire le point sur la situation en matière de diversité.

Compte tenu de l'importance qui s'attache à la question de la diversité, les délégués du personnel ou une représentation de ces derniers lorsque leur nombre est supérieur à celui des membres élus du comité d'entreprise et les délégués syndicaux, dans les entreprises qui en sont dotées, seront associés à ce point de l'ordre du jour de la réunion du comité d'entreprise qui, à cette occasion, se constituera en comité élargi de la diversité. Le temps passé à cette réunion ne s'imputera pas sur le crédit d'heures de délégation des intéressés.

Par ailleurs, les organisations signataires rappellent, conformément à l'article L. 434-7 du code du travail, que les entreprises de travail temporaire de plus de 200 salariés constituent, au sein du comité d'entreprise, une commission de l'égalité professionnelle, et les incitent à la mettre en place dès l'entrée en application du présent accord. (1)

(1) Alinéa étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 434-7 du code du travail, aux termes desquelles la constitution d'une commission de l'égalité professionnelle au sein du comité d'entreprise est obligatoire pour les entreprises d'au moins 200 salariés (arrêté du 22 février 2008, art. 1er).

Chapitre V : Dispositions finales

Article 22

En vigueur étendu

Le comité paritaire de suivi prévu à l'article 20 de l'accord du 16 mars 2007 pour la non-discrimination, l'égalité de traitement et la diversité des salariés permanents des entreprises de travail temporaire aura également pour objet de suivre l'application du présent accord.

Ce comité se réunira au moins une fois par an. Les points portés à l'ordre du jour concerneront le suivi de l'application du présent accord, et notamment les points prévus à ses articles 3, 6 et 12.

Il sera également mis à l'ordre du jour de ce comité la définition d'éléments méthodologiques, d'indicateurs de branche ainsi que le recensement de bornes pratiques et d'expérimentations, notamment concernant le CV anonyme.

Enfin, les travaux réalisés par l'observatoire du travail temporaire portant sur un thème couvert par le présent accord seront mis à l'ordre du jour de ce comité.

Article 23

En vigueur étendu

Les ETT n'ont pas la possibilité, par accord d'entreprise ou par accord d'établissement, de déroger de façon défavorable aux dispositions du présent accord.

Article 24

En vigueur étendu

Les dispositions du présent accord sont applicables à compter du 1er jour du mois suivant la publication au Journal officiel de l'arrêté portant extension du présent accord.

Article 25

En vigueur étendu

Le présent accord peut être révisé ou dénoncé conformément aux dispositions légales et réglementaires.

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Le présent accord est fait en nombre suffisant d'exemplaires pour remise à chacune des organisations signataires et dépôt dans les conditions définies par le code du travail. Il fait l'objet des formalités d'extension prévues au code du travail.

Accord du 21 décembre 2018 relatif au caractère obligatoire des accords conclus avant l'entrée en vigueur de l'ordonnance n° 2017-1385 du 22 septembre 2017

PRISM'EMPLOI,

FO ;

FNECS CFE-CGC ;

FS CFDT ;

USI CGT,

Préambule

En vigueur étendu

Dans le cadre du présent accord, les partenaires sociaux de la branche du travail temporaire entendent préciser les rapports entre conventions et accords de branche et conventions ou accords d'entreprise ou d'établissement, au regard des nouvelles règles d'articulation entre accords collectifs issues de l'ordonnance n° 2017-1385 du 22 septembre 2017.

La branche du travail temporaire affirme sa volonté de fixer l'ordre public conventionnel pour les salariés permanents et les salariés intérimaires des entreprises de travail temporaire.

Les partenaires sociaux de la branche du travail temporaire rappellent aux entreprises de travail temporaire qu'en l'absence d'accord d'entreprise sur les matières relevant des articles L. 2253-1, L. 2253-2 et L. 2253-3 du code du travail, les accords conclus dans la branche s'appliquent.

Pour les treize matières listées à l'article L. 2253-1 du code du travail, les partenaires sociaux de la branche du travail temporaire affirment la prévalence des conventions et accords de branche sur les conventions et accords d'entreprise, qu'ils soient conclus antérieurement ou postérieurement, sauf si la convention ou l'accord d'entreprise assure des garanties au moins équivalentes.

Dans les quatre domaines listés à l'article L. 2253-2 du code du travail, le législateur permet aux partenaires sociaux de maintenir, par avenant, la portée des clauses de prévalence des accords de branche conclus avant la publication de l'ordonnance n° 2017-1385 du 22 septembre 2017.

Le paragraphe I de l'article 16 de l'ordonnance n° 2017-1385 du 22 septembre 2017 dispose : « dans les matières mentionnées à l'article L. 2253-2 du code du travail dans sa rédaction issue de la présente ordonnance, les clauses des conventions et accords de branche, des accords professionnels et des accords interbranches conclues sur le fondement du deuxième alinéa de l'article L. 2253-3 du même code dans sa rédaction antérieure à la présente ordonnance faisant obstacle à des clauses dérogatoires de conventions ou accords d'entreprise ou d'établissement continuent de produire effet si un avenant confirme, avant le 1er janvier 2019, la portée de ces clauses au regard de la convention ou de l'accord d'entreprise ou d'établissement. Les stipulations confirmant ces clauses s'appliquent aux accords étendus ».

En application de ces dispositions, les signataires du présent accord ont décidé de maintenir la prévalence de deux accords conclus dans la branche du travail temporaire favorisant l'insertion professionnelle et le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés (1) :

- l'accord du 16 mars 2007 relatif à la non-discrimination, à l'égalité de traitement et à la diversité des salariés permanents (1) ;
- l'accord du 6 juillet 2007 relatif à la non-discrimination, à l'égalité de traitement et à la diversité dans le cadre des activités de mise à l'emploi des ETT (1).

Le paragraphe II de l'article 16 de l'ordonnance n° 2017-1385 du 22 septembre 2017 dispose : « dans les matières mentionnées à l'article L. 2253-2 du même code, les clauses des conventions et accords de branche, des accords professionnels et des accords interbranches mentionnées par l'article 45 de la loi du 4 mai 2004 susvisée continuent de produire effet si un avenant confirme, avant le 1er janvier 2019, la portée de ces clauses au regard de la convention ou de l'accord d'entreprise ou d'établissement. Les stipulations confirmant ces clauses s'appliquent aux accords étendus ».

En application de ces dispositions, les signataires du présent accord entendent continuer à faire produire un effet impératif aux accords de branche valorisant le parcours syndical des délégués syndicaux des entreprises de travail temporaire.

(1) Alinéas étendus sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2253-2 du code du travail.

(Arrêté du 2 juillet 2021 - art. 1)

Article 1er

En vigueur étendu

En application de l'article 16-I de l'ordonnance n° 2017-1385 du 22 septembre 2017, les signataires du présent accord confirment la portée obligatoire de l'article 22 de l'accord de branche du 16 mars 2017, au regard des conventions ou accords d'entreprise ou d'établissement.

En conséquence, les dispositions de cet article, interdisant aux entreprises de travail temporaire de déroger, par accord d'entreprise ou par accord d'établissement, de façon défavorable aux dispositions de l'accord du 16 mars 2007 relatives à l'insertion professionnelle et le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés, continuent de produire effet depuis la publication de l'ordonnance n° 2017-1385 du 22 septembre 2017. (1)

Les signataires du présent accord rappellent qu'en tout état de cause, en l'absence d'accord d'entreprise, les accords conclus dans la branche du travail temporaire s'appliquent (art. L. 2253-1 à L. 2253-3 code du travail).

(1) Alinéa étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2253-2 du code du travail.
(Arrêté du 2 juillet 2021 - art. 1)

Article 2

En vigueur étendu

En application de l'article 16-I de l'ordonnance n° 2017-1385 du 22 septembre 2017, les signataires du présent accord confirment la portée obligatoire de l'article 23 de l'accord de branche du 6 juillet 2007, au regard des conventions ou accords d'entreprise ou d'établissement.

En conséquence, les dispositions de cet article, interdisant aux entreprises de travail temporaire de déroger, par accord d'entreprise ou par accord d'établissement, de façon défavorable aux dispositions de l'accord du 6 juillet 2007 relatives à l'insertion professionnelle et le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés, continuent de produire effet depuis la publication de l'ordonnance n° 2017-1385 du 22 septembre 2017. (1)

Les signataires du présent accord rappellent qu'en tout état de cause, en l'absence d'accord d'entreprise, les accords conclus dans la branche du travail temporaire s'appliquent (art. L. 2253-1 à L. 2253-3 code du travail).

(1) Alinéa étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2253-2 du code du travail.
(Arrêté du 2 juillet 2021 - art. 1)

Article 3

En vigueur étendu

Confirmation de la portée obligatoire de l'accord du 8 novembre 1984 sur le droit syndical dans le travail temporaire et de ses avenants.

En application de l'article 16-II de l'ordonnance n° 2017-1385 du 22 septembre 2017, les signataires du présent accord confirment la portée obligatoire des accords suivants à l'égard des conventions ou accords d'entreprise ou d'établissement :

- l'accord de branche du 8 novembre 1984 sur le droit syndical dans le travail temporaire ;
- l'annexe du 8 novembre 1984 relative aux attributions et modalités de fonctionnement des commissions paritaires professionnelles ;
- l'avenant du 14 juin 1995 à l'accord du 8 novembre 1984 ;
- l'accord d'interprétation du 15 janvier 1997 relatif à l'accord du 8 novembre 1984 sur le droit syndical ;
- l'avis d'interprétation du 18 mars 1998 relatif aux délégués syndicaux salariés permanents d'une ETT (1).

En conséquence, les dispositions de ces accords de branche relatives à la valorisation du parcours syndical des délégués syndicaux continuent, depuis la publication de l'ordonnance n° 2017-1385 du 22 septembre 2017, de primer sur celles des accords d'entreprise ou d'établissement.

Les signataires du présent accord rappellent qu'en tout état de cause, en l'absence d'accord d'entreprise, les accords conclus dans la branche du travail temporaire s'appliquent (art. L. 2253-1 à L. 2253-3 code du travail).

(1) Alinéa étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2253-2 du code du travail.
(Arrêté du 2 juillet 2021 - art. 1)

Article 4

En vigueur étendu

En application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les signataires conviennent que le contenu du présent accord ne justifie pas de prévoir les stipulations spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés, visées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail.

Article 5

En vigueur étendu

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

Article 6

En vigueur étendu

Le présent accord peut être révisé conformément aux dispositions des articles L. 2261-7 et suivants du code du travail.

Il peut être dénoncé dans les conditions prévues aux articles L. 2261-9 et suivants du code du travail.

Article 7

En vigueur étendu

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 les formalités nécessaires à son extension.

Accord professionnel du 4 avril 1990 relatif au relevé d'heures

Texte de base

Relevé d'heures à destination du salarié temporaire

PROMATT ;

UNETT.

CFTC ;

CGT-FO ;

CFE-CGC ;

CGT.

En vigueur non étendu

Les entreprises de travail temporaire qui pratiquent à ce jour la remise d'un relevé d'heures à destination du salarié temporaire, quelles que soient les modalités retenues, sont invitées à maintenir cette pratique.

Dans les entreprises où il n'y a pas de relevés d'heures à destination du salarié temporaire, le salarié qui croit à une erreur quant au nombre d'heures de travail mentionné sur son bulletin de paie, doit avoir, à sa demande, accès aux éléments justifiant le nombre d'heures qui lui a été payé.

Le salarié temporaire a droit, à sa demande, à une photocopie de l'original du document où figurent ces éléments ou à une copie certifiée par l'entreprise de travail temporaire.

Accord-cadre du 24 juin 1992 sur les préoccupations sociales des salariés temporaires

Texte de base

Préoccupations sociales des salariés temporaires

PROMATT ;

UNETT.

CFDT ;

FNECS CFE-CGC ;

CFTC ;

CGT ;

CGT-FO.

En vigueur étendu

Dans le cadre de l'accord interprofessionnel du 24 mars 1990, les organisations professionnelles d'employeurs et de salariés du travail temporaire sont convenues d'affecter 0,3 % de la masse des salaires des contrats de travail temporaire, pour répondre à des préoccupations sociales des salariés temporaires. Dans ce but, les partenaires sociaux ont souhaité objectiver ces préoccupations en faisant réaliser une étude sur les attentes des salariés temporaires. Le présent accord a pour objet de déterminer l'affectation et le contrôle de l'utilisation de ces fonds.

Sur la base des articles 45 et 46 de l'accord précité et des résultats de l'enquête, les organisations signataires conviennent d'affecter prioritairement les sommes collectées à la réalisation des objectifs suivants :

- améliorer la prévoyance collective ;
- faciliter l'accès au logement locatif ;
- permettre l'accès au crédit à la consommation ;
- disposer d'une réserve de stabilisation et d'intervention permettant notamment de financer des interventions individuelles à caractère social.

Les organisations signataires conviennent en outre, pour la réalisation de certains de ces objectifs, de favoriser les salariés temporaires justifiant d'une certaine ancienneté dans la profession du travail temporaire.

Elles conviennent enfin de renvoyer à des négociations ultérieures les modalités concrètes des principes fixés par le présent accord.

Titre Ier : Améliorer la prévoyance collective

En vigueur étendu

Les études réalisées en 1991 par CSA pour le compte des partenaires sociaux du travail temporaire ont mis en évidence l'intérêt prépondérant des salariés temporaires pour des dispositions visant à couvrir les risques lourds.

En conséquence, les organisations signataires conviennent, comme elles l'ont fait dans le cadre des accords du 27 mars 1986, relatif à l'indemnisation complémentaire de la maladie et des accidents du travail et du 27 février 1987 relatif à la prévoyance, de traiter en priorité, parmi ces risques, les conséquences des accidents du travail ou des maladies professionnelles survenus en cours de mission.

Par ailleurs, les parties signataires du présent accord rappellent les principes de solidarité et de mutualisation entre l'ensemble des entreprises de la branche, pour le 0,3 % tels qu'issus de l'accord du 24 mars 1990. Compte tenu des choix déjà effectués dans cet esprit pour la gestion des autres régimes de prévoyance de la profession, elles décident du versement à un organisme unique des sommes affectées à la prévoyance. Elles désignent à cet effet l'IREPS.

Les parties signataires conviennent en outre d'affecter au maximum les deux tiers de la contribution de 0,3 % aux préoccupations touchant à la prévoyance.

Si dans l'avenir, les coûts réels du régime s'avéraient supérieurs aux estimations de l'IREPS et débordaient du cadre de la partie de contribution affectée à la prévoyance, les parties signataires conviennent alors d'effectuer un nouvel arbitrage entre les risques couverts et/ou l'étendue du champ des bénéficiaires.

Enfin, les parties signataires conviennent que, si elles souhaitent compléter les dispositions de prévoyance financées par le 0,3 % par des mesures supplémentaires, le financement de ces dernières serait opéré par un relèvement correspondant de la cotisation salariale.

Compte tenu de ces options, les organisations signataires ont arbitré, sur la base des estimations de coûts communiqués par l'IREPS, en faveur des risques ci-après.

A. - Mesures de prévoyance financées par le 0,3 %

En vigueur étendu

1° Arrêts de travail de longue durée consécutifs à un accident du travail ou une maladie professionnelle (1).

L'accord du 27 mars 1986 a prévu une indemnisation complémentaire, pendant une période maximale de 75 jours.

Il s'agit ici de créer un dispositif d'indemnisation complémentaire couvrant la période comprise entre la fin de cette période d'indemnisation et au plus tard la reprise du travail ou la reconnaissance d'une incapacité permanente et en tout état de cause, dans une limite de 3 ans.

2° Incapacité permanente due à un accident du travail ou une maladie professionnelle (2).

Aux termes de l'accord du 26 février 1987, un salarié temporaire, victime d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle ayant entraîné un taux d'incapacité permanente supérieure à 50 %, bénéficie d'une indemnité égale à 2,5 fois le plafond mensuel de la sécurité sociale.

Il s'agit, en cas d'incapacité permanente supérieure à 50 %, de substituer à l'indemnité prévue par l'accord du 26 février 1987, une rente d'incapacité permanente destinée à abonder celle versée par le régime de sécurité sociale.

Cette substitution bénéficierait aux salariés temporaires ayant une ancienneté de 2 028 heures dans la profession au cours des 24 mois précédant l'arrêt, étant entendu que les salariés n'ayant pas l'ancienneté requise bénéficieraient du versement de l'indemnité prévue par l'accord du 26 février 1987.

3° Versement d'un capital décès en cas d'accident de trajet (3).

L'accord du 26 février 1987 a prévu une indemnisation égale à 4 fois le plafond mensuel de la sécurité sociale en cas de décès civil.

Il s'agit de verser aux ayants droit d'un salarié temporaire décédé des suites d'un accident de trajet, le capital prévu pour un décès lié au travail par l'accord du 26 février 1987.

4° Versement d'une rente éducation en cas de décès consécutif à un accident de trajet (3).

Il s'agit de faire bénéficier les enfants d'un salarié temporaire, décédé des suites d'un accident de trajet, de la rente éducation prévue par l'accord du 27 février 1987 pour les décès liés au travail.

Cette rente éducation serait versée aux ayants droit d'un salarié intérimaire ayant une ancienneté de 2 028 heures dans la profession au cours des 24 mois précédant le décès.

L'ensemble de ces dispositions peuvent se cumuler avec tout autre régime de prévoyance éventuellement applicable dans l'entreprise, et en tout état de cause, avec les dispositions du régime de prévoyance des cadres intérimaires de la convention collective nationale du 24 mars 1947, dans les conditions et limites prévues par la loi du 31 décembre 1989.

(1) Coût estimé : 0,14 %.(2) Coût estimé : 0,04 %.(3) Coût estimé : 0,01 %.

B. - Indications des mesures supplémentaires de prévoyance

En vigueur étendu

Si ces mesures étaient retenues par les partenaires sociaux, le financement en serait assuré par une cotisation salariale.

1° Arrêt de travail de longue durée consécutif à une maladie.

L'accord du 27 mars 1986 prévoit une indemnisation complémentaire pendant une période maximale de 75 jours pour les salariés justifiant d'une ancienneté de 670 heures dans la profession dans les 12 mois précédant l'arrêt, dont 360 heures dans l'entreprise de travail temporaire avec laquelle le contrat suspendu a été

conclu ou 1 600 heures au cours des 24 mois précédant l'arrêt.

Il s'agirait de créer une indemnisation relais, complémentaire à celle de la sécurité sociale, couvrant la période entre la fin de la période d'indemnisation prévue par l'accord du 27 mars 1986 et la reprise d'une activité professionnelle ou la reconnaissance d'une invalidité permanente.

2° Invalidité permanente des 2e et 3e groupes consécutive à une maladie.

L'accord du 26 février 1987 n'a pris en compte que le risque d'invalidité consécutif à un accident du travail ou une maladie professionnelle.

Il s'agirait de créer une rente d'invalidité destinée à compléter les rentes du régime général des 2e et 3e groupes dans les limites à préciser.

C. - Négociation complémentaire sur la protection sociale

En vigueur étendu

Les parties signataires conviennent d'engager une négociation visant à intégrer dans un même texte les accords du 27 mars 1986, du 24 septembre 1986, du 27 février 1987 et les dispositions sur la prévoyance issues du présent accord. Cette négociation aura pour objet de :

1° Faciliter l'accès et la compréhension du dispositif de protection sociale des intérimaires, tant de la part des salariés que des entreprises de travail temporaire ;

2° Remédier aux dysfonctionnements de l'accord du 27 mars 1986 en ce qui concerne la non-prise en compte des rechutes consécutives à un accident du travail ou une maladie professionnelle survenu au cours d'une mission et la non-couverture des salariés décidant de retarder une intervention chirurgicale pour que celle-ci s'effectue à l'issue d'une mission de travail temporaire ;

3° Rechercher à améliorer l'accord du 27 mars 1986 en ce qui concerne la réduction du délai de carence et la réduction des conditions d'ancienneté dans la profession en cas d'accident du travail, par un redéploiement des dispositions de cet accord ;

4° Examiner les conditions dans lesquelles les salariés temporaires pourraient bénéficier d'une mutuelle facultative dans le cadre d'un contrat de groupe.

Titre II : Faciliter l'accession au logement locatif

En vigueur étendu

Constatant les difficultés particulières rencontrées par les salariés titulaires de contrats de travail temporaire considérés par les bailleurs comme générateurs de revenus aléatoires ou irréguliers, et conformément aux dispositions de l'article 46 de l'accord du 24 mars 1990, les organisations professionnelles d'employeurs présenteront à la commission mixte un projet de convention avec un organisme financier spécialisé fonctionnant comme un système d'assurance.

Il s'agit de mettre en place, au bénéfice de salariés temporaires justifiant d'une certaine ancienneté dans la profession, une réserve de garantie pouvant être sollicitée en cas d'impayés.

Selon la nature de la population visée par les mécanismes d'aides au logement et selon le type de logement (aidés ou privés), la réserve interviendrait en garantie complémentaire ou en garantie autonome.

1° Garantie complémentaire.

Lorsque les salariés peuvent bénéficier, en cas d'impayés, des aides à la personne prévues par le fonds de solidarité pour le logement institué par la loi du 31 mai 1990, le fonds de garantie professionnelle interviendrait en complément des aides attribuées par la FSL.

2° Garantie autonome.

Lorsque les salariés ne peuvent prétendre au bénéfice de l'aide à la personne soit parce qu'ils sont au-delà des plafonds de ressources fixés par les textes, soit parce qu'il s'agit de logements non conventionnés, le fonds de garantie professionnelle interviendrait en garantie autonome.

La réserve de garantie sera alimentée par une dotation initiale prélevée sur la collecte du 0,3 % au titre des exercices 1990 et 1991, dont le montant sera arrêté en fonction du volume de prêts décidé. Cette dotation devra être ajustée périodiquement en fonction des besoins constatés et du montant des impayés.

Titre III : Faciliter l'accès au crédit à la consommation

En vigueur étendu

Constatant les difficultés particulières rencontrées par les salariés temporaires pour obtenir un crédit à la consommation du fait du caractère temporaire de leur emploi, et conformément aux dispositions de l'article 46 de l'accord du 24 mars 1990, les organisations professionnelles d'employeurs présenteront à la commission mixte un projet de convention avec un établissement de crédit.

Il s'agit de mettre en place, au bénéfice des salariés temporaires justifiant d'une certaine ancienneté dans la profession, un système de garantie à la fois professionnelle et personnelle afin de ne pas déresponsabiliser les emprunteurs.

La convention prévoira, en outre, des dispositions concernant la durée et le montant du prêt dans le souci de ne pas entraîner un surendettement des emprunteurs.

La garantie professionnelle sera alimentée par une dotation prélevée sur la collecte du 0,3 % au titre des exercices 1990 et 1991, dont le montant sera arrêté en fonction du volume de prêts décidé. Cette dotation devra être ajustée périodiquement en fonction des besoins constatés et du montant des impayés.

Titre IV : Disposer d'une réserve de stabilisation et d'intervention

En vigueur étendu

Compte tenu de l'incertitude devant laquelle se trouvent les organisations signataires en ce qui concerne le nombre des ayants droit et le coût des prestations lorsque les dispositions du présent accord atteindront leur plein effet, les parties signataires conviennent de prévoir sur la contribution de 0,3 % une réserve de stabilisation et d'intervention à hauteur de 0,1 % de la masse salariale des contrats de travail temporaire à laquelle viendront s'ajouter les produits financiers et les reliquats éventuels du financement affecté à la prévoyance.

Cette réserve est destinée à :

1° Accompagner l'évolution du financement des dispositions du titre I^{er}, en particulier dans les ajustements, dans un sens ou dans l'autre, des premiers exercices de mise en oeuvre ;

2° Faire face à la montée en puissance des dispositions prévues aux titres II et III du présent accord ;

3° Financer des interventions individuelles à caractère social en faveur des intérimaires dans le cadre d'une ligne budgétaire et des orientations fixées annuellement par l'institution prévue au 3^e paragraphe du titre V du présent accord.

Ces interventions sont gérées soit directement par le FAS-TT, soit par l'intermédiaire d'un comité d'entreprise dans les conditions et limites fixées à l'annexe I.

Les produits financiers de la réserve de stabilisation et d'intervention alimenteront, eux-mêmes, la réserve de stabilisation. Ils pourront être utilisés également au financement d'études ou d'actions de communication sur les droits des salariés temporaires.

En aucun cas, les ressources de la réserve de stabilisation et d'intervention, y compris les produits financiers, ne pourront être versées aux organisations d'employeurs et de salariés, à l'exception du remboursement des frais occasionnés par le fonctionnement de l'instance visée au 3° du titre V du présent accord.

Titre V : Mise en oeuvre de l'accord par les instances professionnelles

En vigueur étendu

Modifié par accord du 24 novembre 2000.

Par le présent titre, les organisations signataires entendent définir les compétences des différentes instances de la profession dans la mise en oeuvre du présent accord et organiser les modalités du suivi paritaire.

Les signataires du présent accord agréeront les conventions passées entre les organisations professionnelles d'employeurs et les partenaires extérieurs chargés de la mise en oeuvre des différentes mesures prévues par les titres II et III du présent accord. Cet agrément conditionne la validité des conventions conclues et ce, pour la durée des conventions présentées.

1° Rôle de la commission mixte.

C'est au sein de la commission mixte que seront négociées les décisions portant sur un changement d'affectation des fonds collectés, c'est-à-dire la création, la disparition ou la substitution d'une prestation à une autre, et ou de toute mesure nécessitant la conclusion d'un avenant modificatif à l'accord de base.

2° Rôle de la CPPN-TT.

En application de l'annexe du 18 janvier 1984 de l'accord portant création de la CPPN-TT, cette commission a compétence pour l'application du présent accord. A ce titre, elle aura à connaître des difficultés éventuellement rencontrées dans l'application de ce texte, en ce qui concerne l'interprétation générale des règles posées par celui-ci.

Par ailleurs, elle sera destinataire chaque année d'un bilan établi par la structure visé au 3 du présent titre sur l'application des dispositions du présent accord.

Enfin, et sans que ceci ne constitue un préalable obligatoire, elle pourra, le cas échéant, concourir à la préparation technique de projets d'évolution du présent accord, qui, en application du 1 ci-dessus, relèverait de la compétence de la commission mixte.

Titre VI : Dispositions diverses

En vigueur étendu

Modifié par l'article 2 de l'accord professionnel du 24 novembre 2000.

1. Obligations des entreprises de travail temporaire

La contribution due par les entreprises de travail temporaire en vertu de l'article 45 de l'accord du 24 mars 1990 devra apparaître en tant que telle sur chaque bulletin de paie délivré aux salariés temporaires.

2. Principe et modalités de la collecte (2)

3. Mutualisation des fonds

Le présent accord organise un régime spécifique, issu de l'accord du 24 mars 1990, destiné à répondre aux préoccupations sociales des intérimaires, et fondé quant à son financement sur un régime reposant sur la solidarité de l'ensemble des salariés intérimaires et des entreprises du secteur professionnel.

En conséquence, le versement institué auprès de l'organisme désigné par le présent accord est obligatoire pour l'ensemble des entreprises entrant dans le champ d'application de l'accord, nonobstant toute disposition antérieure, concomitante ou ultérieure, ayant le même objet ou un objet équivalent en vigueur dans l'entreprise considérée, quelle que soit la forme ou la source de cet engagement.

4. Mise en oeuvre du présent accord

La mise en oeuvre des diverses dispositions du présent accord comportera les démarches suivantes :

- négociation relative à la création du FAS-TT ;
- négociation complémentaire sur la protection sociale des salariés temporaires telle que visée au titre Ier C ;
- agrément par les signataires du présent accord de la convention avec un organisme financier pour faciliter l'accès au logement locatif ;
- agrément par les signataires du présent accord de la convention avec un établissement de crédit pour faciliter l'accès au crédit à la consommation.

5. Champ d'application

Le présent accord est applicable aux entreprises ou établissements de travail temporaire établis en France métropolitaine et dans les départements d'outre-mer, ainsi qu'aux entreprises de travail temporaire exerçant leur activité en France par l'intermédiaire de bureaux.

6. Date d'application

Afin de rendre applicables à l'ensemble des entreprises de travail temporaire les dispositions du titre IV du présent accord, celui-ci fera l'objet d'une demande d'extension.

(1) Elles sont exigibles à dater du premier jour de chaque trimestre civil.

(2) Annulé et remplacé par l'accord du 24 novembre 2000.

Textes Attachés

Annexe I : relative à l'accord-cadre du 24 juin 1992

Activités du fonds d'action sociale du travail temporaire (FAS-TT) au titre de la ligne budgétaire visée au V-3°

En vigueur étendu

Le fonds d'action sociale du travail temporaire (FAS-TT) détermine paritairement, chaque année, la ligne budgétaire destinée au financement des interventions à caractère social. Il détermine également l'objet de ces interventions et leurs critères d'attribution.

La gestion de ces interventions s'effectue soit directement par le FAS-TT en cas de demande d'intervention à titre individuel, soit indirectement par le comité d'entreprise, selon les principes définis ci-après :

a) Interventions individuelles directes.

Le bénéfice de ces interventions est réservé aux intérimaires qui relèvent d'une entreprise de travail temporaire non bénéficiaire d'une convention de gestion telle que déterminée au point b de la présente annexe, et qui remplissent les critères d'attribution déterminés par le FAS-TT.

Les modalités pratiques de ces interventions individuelles directes (établissement et instruction des dossiers, mode de décision, droit de recours...) seront déterminées par le FAS-TT. Elles pourront donner lieu à l'établissement d'une convention de gestion entre le FAS-TT et l'IREPS qui dispose d'une expérience et de moyens appropriés en matière d'action sociale.

b) Interventions par l'intermédiaire des comités d'entreprise.

Afin de rendre plus proche des intérimaires l'action du fonds d'action sociale, celui-ci pourra conclure des conventions annuelles de gestion avec les comités d'entreprise déjà dotés d'un budget au titre des activités sociales et culturelles.

L'attribution d'une dotation complémentaire dans le cadre d'une convention de gestion est subordonnée à :

- la conclusion d'un accord d'entreprise négocié dans les conditions de l'article L. 132-19 du code du travail et signé au moins par une organisation syndicale signataire du présent accord, qui aura pour objet de déterminer les modalités pratiques d'instruction et d'attribution des interventions individuelles aux salariés de l'entreprise qui remplissent les critères d'attribution déterminés par le FAS-TT ;

- la présentation au FAS-TT d'un dossier élaboré par le comité d'entreprise comportant les éléments de motivation sur les besoins en dotation complémentaire ainsi que les informations présentant les activités destinées aux intérimaires dans le cadre du budget d'activité sociale ;

- la fourniture, au terme de l'année considérée, d'un compte rendu détaillé de l'utilisation de la dotation accordée par le FAS-TT.

Pour faire bénéficier équitablement l'ensemble des salariés temporaires du budget alloué sur la réserve de stabilisation et d'intervention, la dotation accordée au titre d'une année à un comité d'entreprise ne pourra ni excéder 15 % de la ligne budgétaire totale, ni être supérieure à la moitié du budget des activités sociales de l'entreprise. Compte tenu du double mécanisme de la demande, il est nécessaire de veiller à un principe général d'équité dans l'attribution d'une ligne budgétaire à un comité d'entreprise au regard de la population salariée qu'il couvre. Ces critères pourront être ajustés par le FAS-TT au vu des premiers bilans d'application.

Annexe II : relative à l'accord-cadre du 24 juin 1992

Composition et fonctionnement du FAS-TT

En vigueur étendu

Le FAS-TT est administré par un comité paritaire de gestion composé de :

- deux membres représentants de chacune des organisations syndicales de salariés signataires ;

- un nombre égal de représentants des organisations professionnelles d'employeurs signataires.

Les décisions du comité paritaire de gestion donneront lieu à un vote par collège. Elles seront adoptées si, dans chacun des 2 collèges respectivement, elles ont recueilli la majorité des voix des membres présents ou représentés. S'il y a un désaccord entre les 2 collèges, la décision est prise par vote individuel des administrateurs présents ou représentés sur la base de la majorité des 2/3.

Les statuts détermineront notamment la durée du mandat des administrateurs, l'organisation d'une présidence alternative entre les 2 collèges et toute modalité nécessaire au fonctionnement de cet organisme.

Le comité paritaire de gestion se réunira au moins 2 fois par an. Il pourra déléguer certaines tâches de préparation ou d'étude de certaines décisions à des organismes de son choix, ou mandater les organisations d'employeurs pour leur analyse technique.

Avenant du 10 septembre 1992 à l'accord-cadre du 24 juin 1992

PROMATT ;

UNETT.

CFDT ;

CFE-CGC ;

CFTC ;

CGT ;

CGT-FO.

En vigueur non étendu

Par l'accord du 9 janvier 1991 instituant l'IREPS comme caisse unique de retraite et de prévoyance pour les salariés temporaires et par l'accord du 24 juin 1992 portant création du Fonds d'action sociale du travail temporaire (FAS-TT), les partenaires sociaux ont entendu répondre aux préoccupations sociales des intérimaires connaissant notamment des difficultés financières. Dans l'attente de la mise en place de ces instruments, les organisations signataires d'employeurs et de salariés, réunies en commission mixte à la demande de ces dernières, conviennent de dispositions transitoires en faveur des salariés temporaires rencontrant des difficultés personnelles d'ordre financier, consécutives à l'ampleur des procédures de liquidation judiciaire de la société RMO.

En outre, les organisations signataires conviennent d'intervenir conjointement pour faciliter la mise en oeuvre des autres dispositifs existant dans pareille situation.

Article 1er

En vigueur non étendu

Les parties signataires du présent avenant conviennent d'intervenir conjointement auprès des autorités compétentes pour qu'elles intercèdent auprès des banques des salariés intérimaires rencontrant des difficultés à la suite de retard dans le versement de leurs salaires afférents aux mois de juin et juillet 1992, les invitant à trouver auprès de leurs clients des aménagements au regard d'une situation qui ne leur est pas imputable et qui ne saurait perdurer.

Elles conviennent d'intervenir également auprès de l'AGS, de l'ANPE, et de l'Unédic, pour qu'elles prennent, chacune dans leur domaine, les dispositions appropriées à la situation particulière des salariés visés au présent accord.

Article 2

En vigueur non étendu

Les parties signataires du présent avenant conviennent :

1° Que l'accord-cadre du 24 juin 1992 constitue, pour l'application du présent avenant, l'accord de branche visé par l'accord du 26 février 1992.

2° D'affecter, en application du titre IV (3°) de l'accord du 24 juin 1992 relatif aux préoccupations sociales des salariés temporaires une ligne budgétaire maximale de 2 millions de francs pour financer des interventions individuelles à caractère social.

Ce budget sera prélevé sur les cotisations collectées par l'APB au titre de l'accord du 26 février 1992 dans les conditions prévues au 3° du titre VI de l'accord du 24 juin 1992.

3° De mandater l'APB de mettre cette somme à disposition de l'IREPS.

Article 3

En vigueur non étendu

Dans la limite du montant ci-dessus, l'IREPS pourra accorder des secours sous forme de prêts, sans intérêts, aux salariés temporaires qui ont été titulaires d'un ou plusieurs contrats de mission avec la société R.M.O. d'une durée cumulée supérieure à deux semaines, entre le 1^{er} et le 31 juillet 1992, n'ayant pas encore perçu la rémunération correspondante, et inscrit comme demandeur d'emploi ou dont le contrat de mise à disposition n'avait pas été repris par une autre entreprise de travail temporaire ou directement par l'utilisateur.

Les salariés temporaires qui souhaitent bénéficier de ce concours exceptionnel devront apporter la preuve, d'une part, du défaut de paiement (copie des contrats et relevés d'heures, rejet bancaire, ou attestation de l'administrateur judiciaire, etc.), d'autre part, des difficultés personnelles qu'ils rencontrent du fait de ce non-paiement, qui pourront consister notamment en impayés de loyers, traites, crédits, assurances, etc., dûment justifiés.

Ces prêts, dont le montant ne peut excéder 1 500 F, seront remboursables trimestriellement, selon des modalités arrêtées par les partenaires sociaux après consultation de l'IREPS dans la limite de la part saisissable du salaire fixé par la loi du 9 juillet 1991.

Les demandes de prêt devront être présentées avant le 15 octobre 1992.

Article 4

En vigueur non étendu

Les signataires du présent avenant conviennent de demander à l'administration judiciaire d'informer individuellement les salariés temporaires de la société RMO des dispositions du présent accord. Par ailleurs, ils demandent à l'IREPS de mettre à leur disposition un numéro de téléphone vert pendant la durée de cette action exceptionnelle.

Les problèmes d'appréciation ou d'application dans le traitement de cette aide seront portés devant une commission ad hoc réduite issue de la commission paritaire professionnelle nationale du travail temporaire.

Article 5

En vigueur non étendu

Ayant constaté l'absence de portée pratique, actuellement, de la contribution obligatoire au fonds de garantie des salaires, les organisations signataires saisiront conjointement les instances compétentes pour examiner le fondement et les modalités d'application de cette disposition aux salariés temporaires des entreprises de travail temporaire en cas de défaillance de ces dernières.

Article 6

En vigueur non étendu

Les parties signataires conviennent enfin de rendre opérationnel, dans les délais les plus brefs, le Fonds d'action sociale du travail temporaire prévu à l'accord du 24 juin 1992.

Accord du 2 décembre 1992 relatif aux statuts du Fonds d'action sociale du travail temporaire

PROMATT ;

UNETT.

CFDT ;

CFTC ;

CGC ;

CGT ;

CGT-FO.

Titre Ier : Objet et siège social

Article 1er

En vigueur non étendu

Il est formé entre les signataires de l'accord sur les préoccupations sociales des intérimaires en date du 24 juin 1992, prévoyant, au titre V (3°), un fonds d'action sociale du travail temporaire (FAS-TT), une association régie par la loi du 1er juillet 1901.

Article 2

En vigueur non étendu

Le siège social est domicilié à Paris, alternativement au PROMATT (les années paires) et à l'UNETT (les années impaires), qui en assurent le secrétariat. Il peut être transféré sur simple décision du comité paritaire de gestion du FAS-TT.

Article 3

En vigueur non étendu

Le FAS-TT a pour objet, conformément au titre V.3 de l'accord du 24 juin 1992, de :

1. Prendre des décisions sur l'ajustement des masses financières, des garanties ou des bénéficiaires, dans le cadre des dispositions des titres II et III de l'accord du 24 juin 1992 et sur le financement de la prévoyance dans les limites financières prévues au préambule du titre Ier de l'accord précité ;
2. Contrôler la collecte effectuée par l'APB ;
3. Suivre la mise en oeuvre des conventions conclues avec les partenaires extérieurs sur la base d'un rapport annuel fourni par les opérateurs ;

4. Gérer la réserve de stabilisation et d'intervention prévue au titre IV de l'accord du 24 juin 1992 ;
5. Déterminer annuellement, au sein de la réserve de stabilisation et d'intervention, la ligne budgétaire, pour les interventions individuelles à caractère social ;
6. Déterminer les conditions pour bénéficier des interventions individuelles à caractère social ;
7. Examiner et agréer les conventions de gestion avec les comités d'entreprise tels que définies à l'annexe I de l'accord du 24 juin 1992 ;
8. Lancer les actions de communication et d'études prévues au titre IV de l'accord du 24 juin 1992 ;
9. Etablir un bilan annuel à destination de la CPPN-TT.

Les interventions définies ci-dessus ne peuvent bénéficier qu'aux salariés intérimaires des entreprises de travail temporaire.

Article 4
En vigueur non étendu

Le FAS-TT se compose de membres actifs et de membres adhérents.

Les membres actifs sont les signataires de l'accord cadre du 24 juin 1992 sur les préoccupations sociales des salariés temporaires.

Les membres adhérents sont les entreprises de travail temporaire au sens de l'article L. 124-1 du code du travail, obligatoirement assujetties à l'obligation de verser la contribution prévue à l'article 45 de l'accord du 24 mars 1990, étendu par arrêté du 14 octobre 1990.

Le règlement intérieur du FAS-TT précisera les modalités d'adhésion des membres adhérents.

Titre II : Administration

Article 5
En vigueur non étendu

Le FAS-TT est administré par un comité paritaire de gestion composé de :

- deux membres représentants de chacune des organisations syndicales de salariés représentatives au plan national, signataires de l'accord du 24 juin 1992. Lesdits représentants pourront être choisis parmi les salariés permanents ayant une ancienneté d'au moins 1 an dans une entreprise de travail temporaire, ou parmi les salariés temporaires présentant une ancienneté d'au moins 1 600 heures ou équivalente dans la profession au cours des 24 mois précédant leur nomination. Les organisations syndicales pourront également choisir leurs représentants parmi leurs responsables en fonction de la connaissance qu'ont ces derniers du travail temporaire ;
- d'un nombre égal de représentants des organisations professionnelles d'employeurs signataires.

Les décisions du comité paritaire de gestion donneront lieu à un vote par collège. Elles seront adoptées si, dans chacun des 2 collèges respectivement, elles ont recueilli la majorité des voix des membres présents ou représentés. S'il y a un désaccord entre les 2 collèges, la décision est prise par vote individuel les administrateurs présents ou représentés sur la base de la majorité des 2/3.

Les administrateurs sont désignés pour 1 an, leur mandat est renouvelable. Tout administrateur peut se faire représenter aux réunions du conseil en donnant procuration sur papier libre à un autre administrateur appartenant au même collège.

Le comité paritaire de gestion se réunira au moins une fois par trimestre. Il pourra déléguer certaines tâches de préparation ou d'étude de certaines décisions à des organismes de son choix, ou mandater les organisations d'employeurs pour leur analyse technique.

Article 6
En vigueur non étendu

Le comité paritaire de gestion doit :

1. Décider des ajustements nécessaires concernant les réserves de garantie en matière d'accès au logement locatif et au crédit à la consommation, ainsi que de l'étendue des garanties et des bénéficiaires ;
2. Décider des ajustements du financement de la prévoyance dans les limites financières prévues au préambule du titre Ier de l'accord du 24 juin 1992 ;
3. Suivre la mise en oeuvre des conventions conclues avec les partenaires extérieurs ;
4. Contrôler la collecte effectuée par l'APB ;
5. Déterminer annuellement le montant, les orientations, l'objet et les critères d'attribution de la ligne budgétaire destinée au financement des interventions à caractère social ;
6. Examiner et agréer les conventions de gestion avec les comités d'entreprise ainsi qu'ajuster les critères d'attribution des dotations au vu des premiers bilans d'application ;
7. Décider les modalités pratiques des interventions individuelles directes ;
8. Décider et lancer des actions de communication et d'études sur les droits des salariés temporaires ;

9. Etablir annuellement un bilan à destination de la CPPN-TT ;

10. Etablir le règlement intérieur de l'association et, le cas échéant, y apporter les modifications nécessaires ;

11. Mandater l'APB pour :

- collecter la contribution de 0,3 % auprès des entreprises de travail temporaire, selon les modalités prévues au titre VI point 2 de l'accord du 24 juin 1992 ;
- affecter à l'IREPS la cotisation due au titre de la prévoyance ;
- répartir la contribution de 0,1 % entre les différents opérateurs sur instruction du FAS-TT ;
- placer les sommes collectées non réparties ;
- lui rendre compte de l'état de la collecte et des placements réalisés ;
- mettre en oeuvre concrètement les actions sociales définies par le comité paritaire de gestion.

Article 7

En vigueur non étendu

Le conseil paritaire de gestion élit pour 1 an parmi le ou les candidatures proposées par chacun des collèges un président et un trésorier.

Le président doit être choisi alternativement dans l'un ou l'autre collège, et le trésorier dans le collège auquel n'appartient pas le président.

Le président et le trésorier sont rééligibles. En cas de vacance, il est pourvu à la désignation d'un nouveau membre, appartenant à la même organisation, à la plus prochaine réunion du comité paritaire de gestion, et le mandat du nouveau membre ainsi désigné prend fin au terme de la période pour laquelle le président et le trésorier ont été élus.

Le président assure la régularité du fonctionnement du FAS-TT conformément aux statuts et aux pouvoirs qui lui ont été délégués. Il préside aux réunions du comité paritaire de gestion. Il représente le FAS-TT en justice et, dans les actes de la vie civile, signe tous les actes et délibérations. Il fait ouvrir, au nom du FAS-TT, tout compte en banque ou auprès de l'administration des postes. Il peut déléguer ses pouvoirs à un ou plusieurs mandataires agréés par le comité paritaire de gestion.

Le trésorier est chargé des opérations définies par le règlement intérieur.

Article 8

En vigueur non étendu

Un règlement intérieur, établi par le comité paritaire de gestion, précisera notamment :

- les modalités d'adhésion des entreprises ;
- les conditions d'établissement des relevés de décisions prises par le comité paritaire de gestion ;
- les conditions de remboursement des pertes de salaires occasionnées par la participation aux réunions du comité paritaire de gestion des représentants des organisations syndicales de salariés ;
- toute modalité de fonctionnement non prévue par les statuts.

Titre III : Gestion

Article 9

En vigueur non étendu

Les ressources du FAS-TT proviendront :

- de la cotisation des entreprises de travail temporaire de 0,3 % de la masse salariale des contrats de travail temporaire, telle que prévue à l'accord cadre du 24 juin 1992 ;
- des produits financiers de la réserve de stabilisation et d'intervention ;
- des pénalités de retard mises à la charge des entreprises de travail temporaire en cas de versement tardif de la cotisation ;
- des dons et legs acceptés par le comité paritaire de gestion ;
- des reliquats éventuels du financement affecté à la prévoyance.

Article 10

En vigueur non étendu

Les ressources sont employées, conformément à l'article 3 des statuts, au financement :

- de la cotisation de 0,2 % affectée à l'IREPS au titre de la prévoyance et, le cas échéant, à son ajustement, et (ou) à son redéploiement ;
- des dépenses occasionnées au titre du fonctionnement de la réserve de garantie destinée à faciliter l'accès au logement locatif telle que prévue au titre II de l'accord du 24 juin 1992 ;
- des dépenses occasionnées au titre du fonctionnement du système de garantie mis en place en vue de faciliter l'accès au crédit à la consommation tel que prévu au titre III de l'accord du 24 juin 1992 ;
- des interventions individuelles à caractère social en faveur des intérimaires ;
- des actions de communication et d'étude sur les droits des salariés temporaires ;
- des frais occasionnés par le fonctionnement du FAS-TT.

Article 11
En vigueur non étendu

La comptabilité du fonds est tenue conformément aux principes comptables généralement admis par les établissements financiers.

Les sommes à placer seront confiées à l'association de prévoyance Bayard qui les gèrera selon les critères de prudence recommandés pour les caisses de retraite et seront saisies en comptabilité selon les règles édictées par ces mêmes caisses.

Titre IV : Modification et dissolution

Article 12
En vigueur non étendu

Les présents statuts peuvent être modifiés par les signataires de l'accord du 24 juin 1992.

Article 13
En vigueur non étendu

En cas de dissolution de l'association, l'actif sera dévolu à une association ou à un organisme à vocation sociale.

Avenant du 17 mars 1993 à l'accord du 24 juin 1992

PROMATT ;

UNETT.

CFDT ;

CFE-CGC ;

CFTC ;

CGT ;

CGT-FO.

En vigueur non étendu

Les parties signataires de l'accord-cadre sur les préoccupations sociales des salariés temporaires, conclu le 24 juin 1992, donnent pouvoir au Fonds d'action sociale du travail temporaire de conclure les conventions nécessaires à l'exécution de son objet social tel que défini dans ses statuts, notamment en matière d'accès au logement et au crédit.

Textes Extensions

Arrêté portant extension de l'accord national professionnel sur les préoccupations sociales des salariés temporaires. JORF 3 décembre 1992.

Le ministre du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle ;
Vu les articles L.133-1 et suivants du code du travail ;
Vu l'accord national professionnel du 24 juin 1992 sur les préoccupations sociales des salariés temporaires (deux annexes) ;
Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;
Vu l'avis publié au journal officiel du 19 septembre 1992 ;
Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;
Vu l'avis motivé de la commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords).

Article 1 **En vigueur**

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans son champ d'application, les dispositions de l'accord national professionnel du 24 juin 1992 sur les préoccupations sociales des salariés temporaires (deux annexes).

Accord-cadre du 28 février 1984 relatif à la médecine du travail

Texte de base

Médecine du travail

PROMATT ;

UNETT.

CFDT ;

CFTC ;

CGC.

Préambule

[En vigueur non étendu](#)

Afin de favoriser l'application aux travailleurs temporaires des dispositions du titre IV, livre II du code du travail, relatif à la médecine du travail, les organisations d'employeurs et de salariés, réunies en commission mixte, ont défini, en restant dans le cadre prévu par l'ordonnance du 5 février 1982, les orientations suivantes :

[En vigueur non étendu](#)

1. - Conformément à l'article L. 124-4-6, alinéa 3, les obligations afférentes à la médecine du travail, visées aux articles L. 241-1 et suivants du code du travail, sont à la charge de l'entreprise de travail temporaire, à l'exception de la surveillance médicale spéciale. L'entreprise de travail temporaire doit notamment faire effectuer par le service médical auquel elle adhère, la visite d'embauche, les visites de reprises ainsi que les visites périodiques.

Afin de permettre au médecin du travail de se prononcer sur une aptitude correspondant au poste de travail, les organisations signataires proposent de préciser les caractéristiques particulières du poste, qui doivent être mentionnées conformément aux articles L. 124-3 et L. 124-4 dans le contrat de mise à disposition et le contrat de mission.

Parmi les mentions relatives au poste de travail, devront figurer des indications précises, communiquées par les entreprises utilisatrices sous leur responsabilité, dans l'une ou plusieurs des rubriques suivantes, dans tous les cas où le poste présenterait un risque professionnel particulier pour le salarié :

- machines ou outillages utilisés ;
- matériaux ou substances manipulés ;
- conditions de travail et environnement du poste ;
- surveillance médicale spéciale ;
- contre-indications éventuelles.

En vue de faciliter l'application de cette disposition, les organisations professionnelles d'employeurs expliciteront le contenu de ces rubriques dans un document d'information à l'intention des entreprises utilisatrices, dont le contenu sera discuté dans le cadre de la commission technique paritaire d'interprétation créée par

l'accord du 16 novembre 1982.

Ces informations, caractérisant les risques professionnels particuliers, ainsi que l'identité du service médical de l'entreprise utilisatrice, seront communiquées par l'entreprise de travail temporaire au service médical auquel elle adhère :

- lors de la première mission pour laquelle la visite d'embauche doit être effectuée, préalablement au détachement ou durant la période d'essai en usage dans l'entreprise utilisatrice pour un même emploi ;

- à l'occasion de chaque nouvelle mission présentant une modification des conditions d'emplois ou un changement d'activité.

Le service médical, conformément aux dispositions de l'article R. 241-57, remettra obligatoirement au salarié une fiche d'aptitude en même temps qu'il la remet à l'entreprise de travail temporaire.

Afin de permettre aux salariés de conserver la trace de leurs examens médicaux successifs, les entreprises de travail temporaire leur remettront un document dont le contenu sera discuté dans le cadre de la commission technique paritaire d'interprétation créée par l'accord du 16 novembre 1982.

Ce document, dans lequel seront classées les différentes fiches d'aptitude, pourra également permettre au salarié d'y insérer, le cas échéant, une fiche individuelle ou un carnet d'exposition à certains risques professionnels.

Ce carnet ou cette fiche, propriété personnelle du salarié temporaire, a pour objet de récapituler, à son initiative et, au besoin, avec le concours des médecins du travail ou de toute personne qualifiée, les renseignements utiles à la connaissance des risques professionnels particuliers auxquels le salarié temporaire a été exposé. Ce carnet ou cette fiche ayant un caractère personnel et confidentiel, ne peut être exigé ni par l'employeur ni par le médecin du travail.

Le contenu de ce carnet ou de cette fiche fera l'objet d'une mise au point dans le cadre de la commission technique paritaire d'interprétation.

En vigueur non étendu

2. - Les organisations signataires, dans la limite de leurs compétences, estiment, d'autre part, que le médecin du travail de l'entreprise utilisatrice doit pouvoir être informé de l'affectation de travailleurs temporaires sur des postes préalablement définis, susceptibles de comporter, pour ces salariés, un risque professionnel particulier, en raison notamment de la brièveté de leur mission, et qui ne relèverait pas de la seule surveillance médicale spéciale prévue à l'article L. 124-4-6 du code du travail.

Le médecin de l'entreprise utilisatrice peut ainsi, notamment :

- se faire communiquer la fiche d'aptitude du salarié temporaire ;

- consulter le médecin du travail qui a délivré l'aptitude ;

- communiquer au médecin du travail de l'entreprise de travail temporaire, sur la demande de celui-ci, toutes indications sur les risques particuliers que peut présenter la mission pour la sécurité du salarié temporaire.

En vigueur non étendu

3. - La distinction éventuelle entre services médicaux des entreprises de travail temporaire et des entreprises utilisatrices peut constituer une difficulté pour assurer, dans les mêmes conditions que celles des salariés permanents, la surveillance médicale des salariés temporaires.

Dans le cadre de la procédure d'agrément spécifique prévue par l'article L. 124-4-6, alinéa 3, les organisations signataires sont convenues de recommander à l'administration compétente d'agréer en priorité pour le travail temporaire - indépendamment des services médicaux d'entreprise -, lorsque le tissu économique et la dispersion des entreprises ne permettent pas l'unicité de service médical, des services de médecine du travail interentreprises regroupant le plus grand nombre d'entreprises utilisatrices de personnel temporaire.

L'administration devrait prendre en considération également l'implantation des agences de travail temporaire et les moyens de communication à la disposition des salariés.

En outre, pour tenir compte de la spécificité des conditions d'emploi des travailleurs temporaires, les organisations signataires recommandent que la délivrance de l'agrément, qui devrait être prononcé après consultation des parties intéressées, et notamment des organisations professionnelles d'employeurs et de salariés, ainsi que des instances représentatives des services médicaux interentreprises, soit subordonnée au respect de certaines dispositions permettant de répondre notamment aux préoccupations suivantes :

Procédure d'organisation des visites médicales. - Le caractère d'urgence de la plupart des missions de travail temporaire s'accommode difficilement des procédures de convocation nominative.

Les organisations signataires suggèrent, sur la base d'expériences menées par certains services médicaux interentreprises, que soient prévues à l'intention des entreprises de travail temporaire des " plages horaires " appropriées, pendant lesquelles le médecin du travail recevrait, dans le cadre de son planning, les salariés qui lui sont envoyés par l'entreprise de travail temporaire.

Continuité du service. - Les entreprises de travail temporaire connaissent habituellement, au cours des mois d'été, un accroissement de leur activité.

Il conviendrait que les services médicaux agréés pour le travail temporaire maintiennent un volume de personnel leur permettant d'éviter la discontinuité du service.

Personnel médical. - Pour que soient mieux prises en compte les conditions d'emploi des travailleurs temporaires, et en vue de permettre qu'ils soient suivis par un même médecin à l'intérieur d'un même service médical, les organisations signataires proposent que un ou plusieurs médecins du travail soient plus particulièrement affectés à la surveillance médicale des salariés temporaires.

Toutefois, afin que ces médecins ne perdent pas le contact avec les conditions concrètes d'emploi dans les branches utilisatrices, cette affectation ne devrait porter que sur une partie de leur temps.

Fichier. - En vue de faciliter la conservation et la consultation des dossiers médicaux des salariés temporaires, les organisations signataires recommandent qu'un fichier du personnel temporaire soit constitué dans chaque centre agréé, dont l'utilisation sera soumise aux règles en vigueur dans les services médicaux.

Contrôle de l'aptitude. - Considérant la spécificité des conditions d'emploi des salariés temporaires, et en vue notamment d'éviter une multiplication des visites d'aptitude à l'occasion de missions successives dans une ou plusieurs entreprises de travail temporaire, les organisations signataires proposent que soit étudié un certain nombre d'expériences menées actuellement par des services médicaux interentreprises afin que les médecins du travail puissent éventuellement se prononcer sur une aptitude médicale prenant en compte les conditions d'emploi les plus courantes auxquelles pourrait être soumis un même travailleur temporaire, ou les emplois qu'un même salarié serait susceptible d'occuper, compte tenu de sa qualification et de son expérience professionnelles.

En vigueur non étendu

4. - Les organisations signataires conviennent de demander au ministre des affaires sociales et de la solidarité nationale de donner valeur réglementaire, dans les meilleurs délais, à celles des propositions ci-dessus qui relèvent de sa compétence, par l'application des dispositions de l'article L. 124-4-6 du code du travail relatif aux modalités selon lesquelles les entreprises de travail temporaire doivent s'acquitter de leurs obligations en matière de médecine du travail par l'intermédiaire des services médicaux agréés à cet effet.

Avenant du 11 décembre 2006 relatif aux modalités de versement des contributions des entreprises

Texte de base

Modalités de versement des contributions des entreprises

PRISME.

FS CFDT ;

FNECS CFE-CGC ;

CSFV CFTC ;

CGT-FO ;

USI CGT.

En vigueur non étendu

Les organisations signataires de l'avenant du 24 novembre 2004 à la convention du 9 juin 1983 portant création du fonds d'assurance formation du travail temporaire (FAF-TT) décident de la modifier comme suit :

Modification de l'article 7

Article 1er

En vigueur non étendu

L'article 7 " Modalités de versement des contributions des entreprises " est supprimé et remplacé par l'article 7 rédigé comme suit :

" Article 7

Modalités de versement des contributions des entreprises

Les entreprises de travail temporaire occupant 10 salariés et plus sont tenues d'opter pour l'une des deux formules suivantes, définies en pourcentage du montant de la contribution prévue à l'article L. 951-1 du code du travail, déduction faite du montant obligatoire au titre du CIF et de la professionnalisation et des sommes destinées aux chambres de commerce et d'industrie et aux chambres d'agriculture :

Options A : les entreprises versent de 50 % à 100 % de cette contribution.

Option B : les entreprises versent jusqu'à concurrence de 50 % avec application du minimum fixé par l'accord national de branche du 8 juillet 2004 précité.

En tout état de cause, quelle que soit l'option retenue, les fonds correspondant à la part de la participation au financement de la formation professionnelle continue relative au plan de formation et qui n'ont pas été utilisés au 31 décembre de l'exercice considéré doivent être versés au FAF-TT.

Le choix de l'une ou l'autre des options visées ci-dessus peut être fait, chaque année, par l'entreprise. Les conditions, dans lesquelles l'option retenue par l'entreprise peut être modifiée, sont déterminées par le règlement intérieur du FAF-TT, qui visera notamment à en limiter les conséquences sur sa gestion.

Pour les entreprises occupant moins de 10 salariés, la contribution relative au plan de formation est mutualisée dans les conditions prévues par la réglementation et précisées par le conseil d'administration du FAF-TT ".

Entrée en application

Article 2

En vigueur non étendu

Le présent avenant entre en application au 1er janvier 2007 et concerne toutes les collectes qui seront réalisées par le FAF-TT à partir de cette date.

Il fera l'objet des formalités de dépôt prévues au code du travail.

Protocole d'accord du 19 avril 1991 sur les orientations de la négociation relative à la formation professionnelle

Texte de base

Formation professionnelle

Promatt ;

UNETT.

CFDT ;

CFTC ;

CFE - CGC.

En vigueur non étendu

I. - FINALITES DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE

La politique générale de formation doit concourir, simultanément, à accroître le niveau de qualification du personnel permanent et à enrichir la capacité d'emploi des salariés temporaires.

A. - Accroître le niveau de qualification du personnel permanent

Sont visés ici, comme dans toute autre profession, la compétence et l'épanouissement personnel du salarié dans l'exercice de ses fonctions, ainsi que son déroulement de carrière, mais aussi, la prise en compte dans la qualification du fait que le métier de l'entreprise de travail temporaire s'inscrit dans un environnement juridique et social qui lui est propre.

De la qualité de son personnel permanent dépend, en particulier, la capacité de l'entreprise de travail temporaire à réaliser, en permanence, un ajustement entre les emplois qu'elle propose et les itinéraires professionnels des salariés temporaires.

B. - Enrichir la capacité d'emploi du personnel temporaire

Depuis les accords du 9 juin 1983, du 16 juin 1986 et la création du FAF - TT, les besoins de formation ont évolué.

Confrontées à une pénurie de personnel, les entreprises de travail temporaire sont aujourd'hui plus nombreuses à avoir intégré la formation dans leurs moyens de gestion. Dans le même temps, la demande des salariés temporaires s'est développée et diversifiée en raison, notamment, de la composition de cette population :

intérimaires plus qualifiés demeurant plus longtemps dans cette forme d'emploi, davantage de salariés peu qualifiés intégrant ou réintégrant le marché du travail, jeunes en quête du premier emploi, chômeurs de longue durée ou travailleurs handicapés en voie d'insertion, intérimaires se retrouvant en nombre sur le marché du travail pour fin de chantier, fin de chaîne, etc.

Qu'elles résultent du choix des salariés ou constituent pour eux un " passage obligé ", ces différentes situations induisent, en termes de formation professionnelle, des modes opératoires différents. Cependant, dans tous les cas, la finalité est la même :

il s'agit, pour les intéressés, d'enrichir leur capacité d'emploi. On observe, en outre, que cette finalité n'est pas différente selon que la formation procède de l'initiative de l'employeur ou de celle du salarié. Les deux démarches peuvent donc converger.

II. - OBJECTIFS DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE

Les organisations d'employeurs et de salariés étudieront les objectifs ci-après :

A. - Personnel permanent

Les partenaires sociaux du travail temporaire sont d'accord pour considérer que le niveau de qualification du personnel permanent passe par la formation initiale, l'entretien des compétences et le développement de carrière.

Dans le cadre des actions de formation destinées à accroître le niveau de qualification du personnel permanent, on devra prendre davantage en compte les contraintes propres à la profession. A ce titre, les programmes de formation mettront l'accent sur les objectifs suivants :

- rappeler le contexte historique et institutionnel dans lequel s'inscrivent les contraintes législatives et réglementaires en sorte que, mieux comprises, elles soient mieux appliquées ;
- intégrer dans la formation les accords conventionnels intéressant les salariés intérimaires afin de favoriser l'information de ces derniers ;
- former à la prévention des accidents du travail, notamment dans le cadre des contrats conclus avec les CRAM, en application de la convention d'objectifs signée par la profession.

B. - Personnel temporaire

Les partenaires sociaux sont d'accord pour considérer que, compte tenu de l'hétérogénéité de la population des intérimaires, divers objectifs peuvent être assignés à la formation professionnelle.

1. Permettre un déroulement de carrière pour les salariés qui choisissent de rester dans la profession et souhaitent une amélioration de leur qualification.

Si l'entretien des connaissances de ces salariés, sauf modifications technologiques ou réglementaires (modifications des règles de sécurité par exemple), ne soulève pas de problèmes particuliers, leur promotion professionnelle, en revanche, peut se heurter à des difficultés compte tenu de l'activité des entreprises de travail temporaire : l'intérimaire n'est plus disponible pour répondre à une demande de détachement dans sa qualification initiale, cependant que le détachement dans la qualification acquise, sans expérience pratique suffisante, se révèle plus difficile que dans la qualification première ; la formation représente, pour l'entreprise de travail temporaire, un investissement aléatoire, compte tenu de la mobilité des salariés, plus grande que dans les autres secteurs d'activité.

- s'agissant des intérimaires qualifiés, il conviendra, notamment, de s'interroger, sur le rôle respectif du plan, du CIF, de la formation en alternance ainsi que sur les conditions de mise en oeuvre de ces différentes procédures ;
- avec les intérimaires peu qualifiés, on est en présence d'une population vulnérable à l'évolution de la conjoncture économique, et dont les possibilités de stabilisation sont plus limitées.

On se penchera plus particulièrement, à leur égard, sur les préoccupations suivantes :

- assurer une bonne orientation de la formation ;
- définir ce que l'on doit entendre par formation " qualifiante " ;
- assurer le " suivi " du salarié, pendant et au terme de sa période de formation, en vue de son intégration dans sa nouvelle qualification.

2. Faciliter l'accès à l'emploi permanent

des salariés temporaires de longue durée

Pour les salariés temporaires ayant une ancienneté importante dans la profession, et qui souhaitent bénéficier d'une formation afin d'accéder à un emploi permanent, des conditions particulières d'accès au congé individuel de formation devront être recherchées.

3. Améliorer l'insertion ou la réinsertion dans le marché du travail

On constate que :

- le travail temporaire est souvent, pour les jeunes entrant dans la vie active, le moyen de trouver leur premier emploi ;
- les entreprises de travail temporaire puisent dans le (1) Selon des enquêtes effectuées en 1989, 70 p. 100 des intérimaires en mission étaient issus du chômage. chômage une grande partie de leur personnel temporaire (1) ;
- le travail temporaire peut aussi contribuer à la réinsertion de certaines catégories de demandeurs d'emploi en difficulté.

Il convient donc de s'interroger, public par public, sur les besoins de formation qu'implique l'intégration des uns, la réintégration des autres, dans le marché du travail.

a) Jeunes.

Il s'agit, ici, de traiter les difficultés résultant soit de l'inadéquation de la formation initiale, soit de l'inexpérience, et de voir comment la profession peut jouer un rôle accru pour l'insertion dans le milieu de travail.

On examinera notamment :

- le rôle du plan de formation et ses limites par rapport à la mise à niveau des candidats ;
- l'adéquation des mécanismes de la formation en alternance : on note, à cet égard, que si cette dernière monte en puissance dans la profession, un certain nombre de contrats ne sont pas menés à leur terme, faute d'une bonne orientation préalable. On constate, dans certains cas, notamment pour les contrats de qualification, que le montant forfaitaire du remboursement, indexé sur le nombre d'heures de formation, est aujourd'hui trop faible par rapport aux frais engagés.

b) Demandeurs d'emploi candidats à une mission d'intérim.

On analysera les conditions dans lesquelles les candidats à un emploi temporaire, au chômage, peuvent bénéficier, par l'intermédiaire d'une entreprise de travail temporaire, d'une remise à niveau de leur qualification et quelles seraient les mesures d'accompagnement nécessaires pour éviter les échecs professionnels (bilan professionnel...).

c) Intérimaires arrivant en fin de mission sur un même site.

On procèdera, sous ce titre, à une évaluation des expériences en cours (Rennes...), et à une analyse des demandes formulées au FAF - TT (jeux Olympiques).

d) Intérimaires victimes d'un accident du travail.

Il s'agit de salariés temporaires qui, à la suite d'un accident de travail survenu au cours d'une mission, ne peuvent plus être employés dans la même qualification.

e) Demandeurs d'emploi présentant des difficultés particulières d'insertion.

Dans leur rôle de formation et d'insertion dans le marché du travail, les entreprises de travail temporaire peuvent aider à la reconversion de certaines catégories défavorisées telles que :

- chômeurs de longue durée ;
- jeunes en voie de marginalisation.

On tirera, ici, les enseignements d'expériences en cours (Marseille...).

4. Recycler la qualification des intérimaires

en fonction de l'évolution des normes de sécurité

La qualification des intérimaires peut être remise en question par une modification des normes de sécurité, résultant de l'évolution de la législation française ou européenne.

Dès lors qu'il s'agit de remettre à niveau une qualification au regard des exigences de sécurité - et non de former à la sécurité sur les postes de travail - il conviendra de définir les conditions d'imputation des coûts de formation sur la contribution obligatoire des employeurs à la formation professionnelle.

5. Participer à l'insertion des handicapés

Dans le même esprit que précédemment, on recherchera comment les entreprises de travail temporaire, peuvent, en liaison avec l'A.G.E.F.I.P.H., faciliter l'accès des travailleurs handicapés à l'entreprise.

III. - MOYENS DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE

Pour permettre la mise en oeuvre des objectifs énumérés ci-dessus, les partenaires sociaux sont d'accord pour développer les moyens nécessaires, tant quantitatifs que qualitatifs. Seront, notamment examinés, les points suivants :

a) Financement :

- répartition et affectation de la contribution obligatoire des entreprises de travail temporaire à la formation professionnelle ;

- développement de partenariats, et/ou de co-financement entre la profession et les pouvoirs publics, Etat et Région (engagement de développement, convention FNE..).

b) Adéquation des mécanismes de la formation professionnelle au regard de la spécificité du travail temporaire.

c) Bilan, évaluation, orientation des salariés.

d) Modalités de partenariat entre les entreprises de travail temporaire, les intérimaires et les entreprises utilisatrices, au développement de la formation.

e) Liens entre l'offre et la demande de formation.

f) Information des entreprises et des salariés sur l'offre de formation.

g) Rôle de la négociation et de la consultation des instances représentatives du personnel.

IV. - RÔLE RESPECTIF DES INSTANCES PROFESSIONNELLES

On vise sous ce chapitre, la commission mixte, la commission paritaire professionnelle nationale du travail temporaire (CPPNTT) et le fonds d'assurance formation du travail temporaire (FAF - TT).

Cette convention collective est issue de la base KALI des journaux officiels du 01/03/2023.

En cas de litige, consultez la version du Journal Officiel.

©JuriTravail.Com 2006-2023.

Lire efficacement sa convention collective



Une convention collective ? Vous en connaissez les principaux mécanismes mais vous n'en maîtrisez pas tous les éléments ? Ce guide est là pour vous éclairer. Juritravail vous propose de tout connaître sur votre convention collective. Nous avons pour objectif de vous aider dans la recherche de la convention collective qui vous est applicable. Vous pourrez aussi tout savoir sur les changements pouvant intervenir dans l'application de cette convention tels que la conclusion d'avenants, la modification de la situation de l'entreprise, etc.

Le contrat de travail prévoit moins de jours de congés que la convention collective ? Vous ne connaissez pas le montant de l'indemnité de licenciement ? **Pas de panique ! Grâce à ce guide, vous trouverez les informations qui vous intéressent et serez à même d'en tirer profit.**

Sommaire :

- I. Qu'est-ce qu'une convention collective ?
- II. Quelle convention collective est applicable dans l'entreprise ?
- III. Comment s'applique une convention collective ?
- IV. Quels sont les événements susceptibles de modifier la convention collective qui est applicable ?
- V. Comment lire ou se servir d'une convention collective ?

I. Qu'est-ce qu'une convention collective ?

1. Définition de la convention collective

La convention collective est un accord, nécessairement écrit, négocié et conclu entre :

- d'une part, une ou plusieurs organisations d'employeurs ou associations d'employeurs, ou un ou plusieurs employeurs pris individuellement ;
- et d'autre part, une ou plusieurs organisations syndicales représentatives de salariés (par exemple : CGT, FO, CFTC, CFDT, CFE-CGC...).

Textes de loi : articles L2221-1, L2231-1 et L2231-3 du Code du travail.

Elle vise à déterminer les conditions d'emploi, de formation professionnelle, de travail ainsi que les garanties sociales accordées aux salariés.

La convention collective va donc traiter l'ensemble de ces thèmes, ce qui la différencie de l'accord collectif qui ne traite qu'un ou plusieurs thèmes déterminés dans cet ensemble.

La convention collective peut être conclue à différents niveaux de négociation :

- l'accord interprofessionnel : il concerne une ou plusieurs catégories professionnelles ;
- l'accord de branche : il concerne l'activité de l'ensemble d'une profession ;
- l'accord de groupe : il concerne l'activité d'un groupe d'entreprise ;
- l'accord d'entreprise ou d'établissement : il concerne l'activité de l'entreprise ou de l'établissement.

Texte de loi : article L2221-2 du Code du travail.

2. Thèmes abordés dans la convention collective

Ainsi, la convention collective va notamment aborder les points suivants :

- **L'embauche** : période d'essai, salaires minima, primes, classification des emplois ;
- **L'exécution du contrat de travail** : durée du travail, travail de nuit, travail des jours fériés, temps partiel, congés exceptionnels (mariage, naissance, décès...), maintien de la rémunération durant l'arrêt de travail, maladie professionnelle, maternité, garantie d'emploi en cas de maladie, maladie et congés payés ;
- **La rupture du contrat de travail** : durée du préavis, dispense de préavis, heures pour recherche d'emploi, montant de l'indemnité de licenciement ;
- **Les garanties sociales** : mutuelle, prévoyance, retraite supplémentaire.

Elle peut également déterminer la catégorie de personnel à laquelle les salariés appartiennent et les dispositions qui en découlent comme la rémunération ou l'avancement.

3. Utilité de la convention collective

Une convention collective peut compléter la loi. En effet, souvent le Code du travail ne prévoit rien sur certains points visant à organiser les conditions de travail au sein de l'entreprise. Dans cette hypothèse, la convention collective va pallier ce vide.

C'est le cas, par exemple, pour l'octroi de primes particulières aux salariés.

Une convention collective peut prévoir des dispositions plus favorables pour les salariés. C'est le cas, notamment, lorsqu'il est prévu qu'une indemnité de licenciement peut être accordée à des salariés, sans condition d'ancienneté au sein de l'entreprise ou lorsque les salariés peuvent bénéficier de plus de 5 semaines de congés payés par an.

Texte de loi : article L2251-1 du Code du travail.

II. Quelle convention collective est applicable dans l'entreprise ?

Pour savoir si une convention collective vous est applicable, il faut que l'employeur soit signataire de la convention collective ou encore qu'il soit affilié à une organisation patronale signataire de la convention collective (par exemple le MEDEF, la CGPME...). L'employeur peut également décider d'appliquer volontairement tout ou partie d'une convention collective de son choix.

Il est très fréquent que la convention collective soit étendue ou élargie. Elle s'applique à tous les employeurs dont l'entreprise relève du champ d'application de cette convention, même s'il n'était pas signataire. Lorsque l'employeur est tenu d'appliquer une convention collective, tous les salariés doivent en bénéficier, sauf cas particuliers.

La convention collective qui est applicable doit obligatoirement être mise à disposition au sein de l'entreprise.

Un avis comportant l'intitulé des conventions et des accords applicables dans l'établissement doit être communiqué par tout moyen aux salariés. L'avis précise où les textes sont tenus à la disposition des salariés sur le lieu de travail ainsi que les modalités leur permettant de les consulter pendant leur temps de présence.

Pour déterminer la convention qui est applicable, il existe plusieurs indices.

1. L'activité de l'entreprise

En principe, la convention collective qui est applicable est celle qui correspond à l'activité principale de votre entreprise (Cass. Soc, 15 mars 2017, n°15-19958).

Chaque convention collective est dotée d'un code APE ou NAF attribué par l'INSEE en fonction de l'activité principale réelle. Ce code n'a qu'un caractère informatif.

Texte de loi : article L2261-2 du Code du travail.

En cas de doute, si votre entreprise exerce deux activités différentes, les juges ont décidé que la convention applicable était :

- soit celle correspondant à l'activité occupant le plus grand nombre de salariés, pour les entreprises à caractère industriel ;
- soit celle correspondant à l'activité procurant le chiffre d'affaires le plus élevé, pour les entreprises à caractère commercial ;
- en cas d'activités mixtes, l'activité est principalement industrielle si le chiffre d'affaires relatif à la partie industrielle est égal ou supérieur à 25% du chiffre d'affaires total.

La position des juges :

Lors de la fusion entre la société de pâtes Panzani et la société de conserves William Saurin, le nombre de salariés affectés à la fabrication de pâtes était plus important que celui des salariés affectés à la fabrication de conserves. Les juges ont ainsi décidé que la convention collective des pâtes alimentaires était celle à appliquer (Cass. Soc, 23 avril 2003, n°01-41196).

Si l'entreprise exerce des activités à la fois industrielles et commerciales, le critère lié à l'effectif est retenu si le chiffre d'affaires de l'activité industrielle est égal ou supérieur à 25 % du chiffre d'affaires total (Cass.Soc, 25 février 1998, n°96-40206).

2. La notice d'information remise au moment de l'embauche

Une notice d'information relative aux textes conventionnels applicables dans l'entreprise ou l'établissement doit être remise aux salariés au moment de l'embauche.

Cette notice n'est nullement un résumé de la convention collective, elle peut notamment contenir des références aux textes applicables, le lieu de consultation de ces textes, des explications sur leur nature.

Texte de loi : article R2262-1 du Code du travail.

La position des juges :

Les juges ont estimé que l'employeur ne pouvait imposer au salarié le respect d'une clause conventionnelle que si ce dernier a été informé de l'existence de la convention collective applicable dans l'entreprise au moment de son embauche et qu'il a pu en prendre connaissance. (Cass. Soc, 21 juin 2006, n°04-44515).

De même, les juges ont considéré qu'un employeur ne peut reprocher à un salarié de ne pas avoir demandé le bénéfice d'un droit conventionnel (pour refuser de lui payer des congés supplémentaires prévus dans la convention collective) dès lors que lui-même n'établit pas avoir respecté ses obligations d'information du salarié sur le droit conventionnel applicable dans l'entreprise (Cass. Soc, 5 mai 2009, n°07-45016).

3. Les mentions figurant sur le bulletin de paie

L'employeur a l'obligation de faire figurer sur les bulletins de paie la convention collective applicable dans l'entreprise. Si le bulletin de paie ne mentionne pas l'intitulé de cette convention collective, les salariés peuvent prétendre à l'obtention de dommages et intérêts.

Textes de loi : articles R3243-1 du Code du travail.

La position des juges :

Les juges considèrent que l'absence d'information sur la convention collective applicable par l'employeur, cause nécessairement un préjudice au salarié que l'employeur est tenu de réparer par l'allocation d'une indemnité (Cass. Soc, 19 mai 2010, n°09-40265).

Les juges ont été amenés à préciser que la mention d'une convention collective sur le bulletin de paie vaut reconnaissance de l'application de cette convention à l'entreprise. (Cass. Soc, 18 novembre 1998, n°96-42991).

A savoir : Un salarié peut se prévaloir de la convention collective inscrite sur son bulletin de paie si celle-ci est plus favorable. Toutefois, l'employeur peut démontrer qu'il s'agissait d'une erreur. Ainsi, s'il prouve qu'il y a bien eu erreur, le salarié dépendra de la convention collective correspondant à l'activité principale de l'entreprise.

La position des juges :

Les juges rappellent que si le bulletin de paie mentionne une autre convention collective que celle qui est applicable dans l'entreprise eu égard à son activité principale, le salarié peut s'en prévaloir (Cass. Soc, 7 février 2007, n°05-44201), à charge pour l'employeur de démontrer qu'il s'agit d'une erreur (Cass. Soc, 15 novembre 2007, n°06-44008).

4. Les mentions du contrat de travail

L'indication d'une convention collective dans le contrat de travail implique l'engagement de l'employeur à appliquer cette convention même s'il ne s'agit pas de la convention collective correspondant à l'activité principale de l'entreprise. Cette mention contractuelle vaut reconnaissance de son application.

La position des juges :

Les juges ont été amenés à préciser que la mention d'une convention collective sur le contrat de travail vaut reconnaissance de l'application de cette convention à l'entreprise. (Cass. Soc, 13 décembre 2000, n°98-43452).

Cependant, les salariés peuvent exiger, de façon individuelle devant le Conseil de prud'hommes, l'application de la convention à laquelle l'employeur est assujéti compte tenu de l'activité principale de l'entreprise, dès lors que celle-ci leur est plus favorable.

La position des juges :

L'indication de la convention collective dans le contrat de travail ne saurait interdire au salarié d'exiger l'application de la convention à laquelle l'employeur est assujéti compte tenu de son activité principale, dès lors que celle-ci lui est plus favorable (Cass. Soc, 18 juillet 2000, n°98-42949).

A savoir : Le contrat de travail à durée déterminée comporte l'intitulé de la convention collective applicable.

Textes de loi : article L1242-12 du Code du travail.

5. La communication aux salariés

L'employeur doit communiquer aux salariés, par tout moyen, un avis comportant l'intitulé des conventions et des accords applicables dans l'établissement.

L'avis précise où les textes sont tenus à la disposition des salariés sur le lieu de travail ainsi que les modalités leur permettant de les consulter pendant leur temps de présence.

A savoir : un exemplaire à jour de la convention collective doit être tenu à la disposition des salariés sur le lieu de travail.

Si l'entreprise est dotée d'un intranet, l'employeur a l'obligation d'y faire figurer un exemplaire de la convention collective à jour.

Textes de loi : articles R2262-1 et R2262-3 du Code du travail.

La position des juges :

Les juges ont estimé que l'employeur ne pouvait imposer au salarié le respect d'une clause conventionnelle que si ce dernier a été informé de l'existence de la convention collective applicable dans l'entreprise au moment de son embauche, qu'il a pu en prendre connaissance et que cette clause est obligatoire (Cass. Soc, 21 juin 2006, n°04-44515).

6. La mise à disposition des représentants du personnel

Un exemplaire de la convention collective doit être remis aux représentants du personnel élus (comité social et économique, comité d'entreprise et délégués du personnel) ainsi qu'aux délégués syndicaux ou aux salariés mandatés.

Textes de loi : articles R2262-2 du Code du travail.

A savoir : si l'employeur refuse d'appliquer la convention collective nationale étendue correspondant à son activité, les syndicats peuvent en demander l'exécution en justice, le non-respect de la convention étant de nature à causer nécessairement un préjudice à l'intérêt collectif de l'ensemble de la profession.

Textes de loi : articles L2132-3 et L2262-9 à -11 du Code du travail.

7. L'information auprès de l'inspecteur du travail

L'employeur (ou la partie la plus diligente) a l'obligation de déposer un exemplaire de la convention collective auprès de l'inspection du Travail dont dépend l'entreprise ainsi qu'au greffe du Conseil de Prud'hommes.

Les salariés peuvent demander auprès de la Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi (DIRECCTE), la convention collective qui est applicable.

Texte de loi : articles D2231-2 et suivants, R2231-9 du Code du travail.

A noter : il se peut que vous ne soyez soumis à aucune convention collective parce que :

- soit l'activité réelle de l'entreprise n'entre pas dans le champ d'application des textes conventionnels existants ;
- soit l'employeur n'est pas affilié à une organisation patronale signataire ou qu'il n'est pas lui-même signataire.

Dans ce cas, l'employeur peut choisir d'appliquer volontairement une convention collective, mais il n'y est pas obligé.

D'ailleurs, lorsque l'employeur choisi d'appliquer volontairement une convention collective, son engagement ne vaut que pour la version du texte sur laquelle il s'engage et non pas, pour ses éventuelles modifications ultérieures.

L'application dans une entreprise, des clauses d'une convention collective non obligatoire, n'implique pas nécessairement l'engagement d'appliquer également à l'avenir les dispositions de ses avenants (Cass. Soc, 11 mai 2016, n°15-10925).

Si celui-ci n'applique aucune convention collective volontairement, il est tenu de respecter les règles minimales prévues par le Code du travail (comme la durée du travail, les congés payés, la procédure de licenciement...).

III. Comment s'applique une convention collective ?

1. L'articulation d'une convention collective avec le Code du travail

Le Code du travail fournit un cadre légal, auquel une convention collective peut toutefois déroger dès lors que les dispositions contenues dans celles-ci sont plus favorables que celles du Code du travail.

Par exemple :

Si la convention collective prévoit un salaire minimum conventionnel plus élevé que le montant du salaire minimum interprofessionnel de croissance (SMIC), l'employeur est alors tenu d'appliquer la convention collective en lieu et place du Code du travail.

2. L'articulation d'une convention collective avec d'autres accords collectifs

Pour rappel, depuis la réforme issue de l'Ordonnance n°2017-1385 du 22 septembre 2017, les termes « convention de branche » désignent la convention collective et les accords de branche, les accords professionnels et les accords interbranches. Le terme « convention d'entreprise » désigne quant à elle, toute convention ou accord conclu au niveau de l'entreprise ou de l'établissement.

Textes de loi : articles L2232-5 et L2232-11 du Code du travail.

Avec un accord de branche

Une convention de branche ou un accord professionnel ou interprofessionnel peut comporter des stipulations moins favorables aux salariés que celles qui leur sont applicables en vertu d'une convention ou d'un accord couvrant un champ territorial ou professionnel plus large, sauf si cette convention stipule expressément qu'on ne peut y déroger en tout ou partie.

Lorsqu'une convention ou un accord de niveau supérieur à la convention ou à l'accord intervenu est conclu, les parties adaptent les stipulations de la convention ou accord antérieur moins favorables aux salariés si une stipulation de la convention ou de l'accord de niveau supérieur le prévoit expressément.

Texte de loi : article L2252-1 du Code du travail.

Avec un accord d'entreprise

Les dispositions de la convention de branche prévalent sur celles de la convention d'entreprise dans les thèmes suivants :

- les salaires minima hiérarchiques ;
- les classifications ;
- la mutualisation des fonds de financement du paritarisme ;
- la mutualisation des fonds de la formation professionnelle ;
- les garanties collectives complémentaires ;
- certaines mesures relatives à la durée du travail, à la répartition et à l'aménagement des horaires :
 - institution d'un régime d'équivalence ;
 - fixation d'une période de référence supérieure à 1 an dans le cadre d'un dispositif d'aménagement du temps de travail sur une période supérieure à la semaine ;
 - fixation du nombre minimal d'heures entraînant la qualification de travailleur de nuit sur une période de référence ;
 - fixation de la durée minimale de travail à temps partiel et du taux de majoration des heures complémentaires et possibilité d'augmenter temporairement la durée du travail prévue au contrat.
- les mesures relatives aux contrats de travail à durée déterminée et aux contrats de travail temporaire ;
- les mesures relatives au contrat à durée indéterminée de chantier ;
- l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ;
- les conditions et les durées de renouvellement de la période d'essai ;
- les modalités selon lesquelles la poursuite des contrats de travail est organisée entre deux entreprises ;
- les cas de mise à disposition d'un salarié temporaire auprès d'une entreprise utilisatrice ;
- la rémunération minimale du salarié porté, ainsi que le montant de l'indemnité d'apport d'affaire.

Les stipulations de la convention de branche prévalent sur la convention d'entreprise conclue antérieurement ou postérieurement à la date d'entrée en vigueur de la convention de branche, sauf lorsque la convention d'entreprise assure des garanties au moins équivalentes.

Texte de loi : articles L2253-1 du Code du travail.

Dans les matières suivantes, lorsque la convention de branche le stipule expressément, la convention d'entreprise conclue postérieurement à cette convention ne peut comporter des stipulations différentes de celles qui lui sont applicables en vertu de cette convention sauf lorsque la convention d'entreprise assure des garanties au moins équivalentes :

- la prévention des effets de l'exposition aux facteurs de risques professionnels ;

- l'insertion professionnelle et le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés ;
- l'effectif à partir duquel les délégués syndicaux peuvent être désignés, leur nombre et la valorisation de leurs parcours syndical ;
- les primes pour travaux dangereux ou insalubres.

Texte de loi : articles L2253-2 du Code du travail.

En revanche, dans les matières autres que celles mentionnées précédemment, les stipulations de la convention d'entreprise conclue antérieurement ou postérieurement à la date d'entrée en vigueur de la convention de branche prévalent sur celles ayant le même objet prévu par la convention de branche.

Texte de loi : articles L2253-3 du Code du travail.

Avec un accord de groupe

Avant la réforme issue de l'Ordonnance n°2017-1385 du 22 septembre 2017, une convention ou un accord de groupe ne pouvait comporter des dispositions dérogoires à celles applicables en vertu d'une convention de branche ou d'un accord professionnel.

Désormais, le code du travail ne comporte plus de dispositions spécifiques relatives à l'articulation entre les accords de groupe et les conventions de branche.

Néanmoins, l'ensemble des négociations prévues au niveau de l'entreprise peuvent être engagées et conclues au niveau du groupe dans les mêmes conditions. Ainsi, le régime des accords de groupe semble identique à celui des accords d'entreprise.

Ainsi, l'accord de groupe doit, a priori, prévaloir sur l'accord de branche dans les matières pour lesquelles la loi le prévoit pour les accords d'entreprise.

Textes de loi : articles L2232-33, L2253-1 à L2253-3 du Code du travail.

3. L'articulation d'une convention collective avec le contrat de travail

Les clauses d'une convention collective s'appliquent au contrat de travail sauf si les clauses de celui-ci sont plus favorables. Dans ce cas, les clauses moins favorables ne sont pas applicables. C'est ce que l'on appelle le principe de faveur.

Deux situations sont donc envisageables :

- 1er cas : la convention collective contient des clauses plus favorables que les clauses insérées dans le contrat de travail : dans ce cas, les clauses de la convention collective s'appliquent au contrat de travail ;
- 2ème cas : le contrat de travail contient des clauses plus favorables que celles de la convention collective : dans ce cas, ce sont les dispositions du contrat de travail qui auront vocation à s'appliquer.

Texte de loi : article L2254-1 du Code du Travail

La position des juges :

Les juges considèrent que votre contrat de travail peut comporter des clauses plus favorables que la convention collective ou ajouter d'autres avantages que ceux prévus par la convention. Mais il ne peut pas prévoir de dispositions moins favorables telles qu'un changement de coefficient hiérarchique par exemple (Cass. Soc, 4 décembre 1990, n°87-42499).

A savoir : Les avantages ayant le même objet ou la même cause prévus à la fois par la convention collective et par le contrat de travail ne peuvent se cumuler car c'est la disposition la plus favorable pour les salariés qui doit s'appliquer, sauf si le contrat de travail prévoit ce cumul (contrat prévoyant le cumul d'une indemnité en cas de rupture du contrat de travail, avec l'indemnité conventionnelle de licenciement). (Cass. Soc, 6 juin 2007, n°05-43055).

Cependant, l'employeur peut faire référence à la convention collective dans le contrat de travail. Il s'engage donc à appliquer cette convention collective.

La position des juges :

Les juges considèrent que l'employeur peut imposer au salarié une mobilité prévue dans la convention collective applicable à l'entreprise et sans que celle-ci soit reprise dans le contrat de travail. Il faut toutefois que :

- cette disposition conventionnelle se suffise à elle-même et définisse précisément une zone géographique d'application, comme pour la clause inscrite dans le contrat de travail ;
- le salarié ait été informé de l'existence de la convention au moment de son engagement et mis en mesure d'en prendre connaissance.

Ainsi, si la clause de mobilité conventionnelle ne définit pas de façon précise sa zone géographique d'application, elle « ne saurait constituer une clause de mobilité licite directement applicable au salarié en l'absence de clause contractuelle de mobilité ». (Cass. Soc, 24 janvier 2008, n°06-45088).

A noter : si les dispositions du contrat de travail sont moins favorables, leur application est écartée au profit de la convention collective. Mais si cette dernière disparaît, le contrat peut de nouveau s'appliquer.

4. L'articulation d'une convention collective avec un usage ou un engagement unilatéral

Lorsqu'un accord collectif ayant le même objet qu'un usage d'entreprise est conclu entre l'employeur et une ou plusieurs organisations représentatives dans l'entreprise, cet accord a pour effet de mettre fin à cet usage (Cass. Soc, 20 mai 2014, n°12-26322).

IV. Quels sont les événements susceptibles de modifier la convention collective qui est applicable ?

1. La convention collective qui est applicable est révisée

La révision d'une convention collective permet d'adapter ses dispositions par la voie d'avenants, comme pour le contrat de travail.

L'avenant de révision remplace par de nouvelles dispositions tous les thèmes qui ont été révisés. Il est opposable, dès son dépôt, à l'ensemble des employeurs et des salariés liés par la convention.

La convention collective prévoit les formes dans laquelle elle est révisée au moment de sa signature.

Textes de loi : articles L2222-5, L2261-8 du Code du travail.

2. La convention collective qui est applicable est dénoncée

La dénonciation est l'acte par lequel l'une des parties signataires de la convention collective entend se désengager. La convention collective peut être à durée déterminée.

A défaut de stipulation de la convention ou de l'accord sur sa durée, celle-ci est fixée à 5 ans.

Lorsque la convention ou l'accord arrive à expiration, la convention ou l'accord cesse de produire ses effets.

Le Code du travail ne prévoit pas la possibilité de dénoncer une convention conclue pour une durée déterminée. La Cour de cassation considère qu'une convention à durée déterminée ne peut être dénoncée unilatéralement (Cass. Soc, 26 mai 1983, n°81-15262).

La convention peut aussi être à durée indéterminée. Dans ce cas, elle peut être dénoncée par les parties signataires.

La convention prévoit alors les conditions dans lesquelles elle peut être dénoncée, et notamment la durée du préavis qui doit précéder la dénonciation. En l'absence de stipulation expresse, la durée du préavis qui doit précéder la dénonciation est de trois mois.

Si le texte a prévu expressément un préavis, même plus court, c'est ce dernier qui s'applique.

La date d'expiration du préavis fixe le point de départ du délai pendant lequel le texte dénoncé reste en vigueur.

Textes de loi : articles L2222-4, L2222-6 et L2261-9 du Code du travail.

Lorsque la convention collective est dénoncée, elle continue de produire effet jusqu'à l'entrée en vigueur de la convention qui lui est substitué ou, à défaut, pendant une durée d'un an à compter de l'expiration du délai de préavis de 3 mois, sauf clause prévoyant une durée déterminée supérieure.

Lorsque la convention qui a été dénoncée n'a pas été remplacée par une nouvelle convention dans un délai d'un an à compter de l'expiration du préavis, les salariés des entreprises concernées conservent, en application de la convention dénoncée, une rémunération dont le montant annuel, pour une durée de travail équivalente à celle prévue par leur contrat de travail, ne peut être inférieur à la rémunération versée lors des 12 derniers mois.

Textes de loi : articles L2261-10 et L2261-13 du Code du travail.

3. La situation économique ou juridique de l'entreprise a changé

La modification de l'activité de l'entreprise ou la modification de sa situation juridique (fusion, absorption, cession, scission...) peut remettre en cause l'application des conventions et accords collectifs qui étaient applicables jusqu'à présent.

Lorsque l'application d'une convention ou d'un accord collectif est mise en cause dans l'entreprise en raison notamment d'une fusion, d'une cession, d'une scission ou d'un changement d'activité, cette convention ou cet accord continue de produire effet dans les mêmes conditions que la dénonciation.

Texte de loi : article L2261-14 du Code du travail.

4. La disparition des organisations signataires

La perte de la qualité d'organisation représentative de toutes les organisations syndicales signataires d'une convention ou d'un accord collectif n'entraîne pas la mise en cause de cette convention ou de cet accord.

Texte de loi : article L2261-14-1 du Code du travail.

La position des juges :

Les juges ont estimé que la convention, en cas disparition des organisations signataires, continue de produire effet (Cass. Soc, 16 mars 1995, n°91-40210).

V. Comment lire ou se servir d'une convention collective ?

1. Savoir chercher dans une convention collective

Une convention collective est généralement composée comme suit :

Préambule	Il présente la convention, son champ d'application professionnel et territorial (entreprises auxquelles elle est applicable)
Clauses générales	Elles traitent de toute la relation de travail y compris les avantages sociaux lorsque la convention collective en prévoit. Exemples de thèmes que vous retrouverez dans cette rubrique : <ul style="list-style-type: none">• droit syndical ;• embauche (période d'essai) ;• égalité des rémunérations hommes/femmes ;• temps de travail ;• licenciement (indemnités, préavis).
Annexes	Essentiellement sur les classifications (cadres, agent de maîtrise, employés), les salaires minima, les différents barèmes (déplacements)
Accords et avenants	Annexe sur une catégorie de salariés (par exemple les cadres) relative aux salaires notamment.

N'hésitez pas à vous reporter au sommaire de la convention collective qui vous est applicable.

Par exemple, si vous cherchez le montant des indemnités de licenciement, vous devrez vous reporter à la rubrique généralement intitulée « licenciement » ou « rupture du contrat de travail ».

Autre exemple, si vous cherchez le nombre de jours de congés exceptionnels auxquels vous avez droit, vous devrez vous reporter à la rubrique généralement intitulée « congés » ou « exécution du contrat de travail ».

Si vous cherchez le salaire minimum, n'hésitez pas à regarder dans les annexes en fonction de votre statut (ouvrier, employé, technicien, agent de maîtrise, cadre).

2. Comment lire les grilles de classification et trouver le coefficient adéquat ?

Dans une grille de classification, les emplois sont classés en plusieurs niveaux, eux-mêmes subdivisés en échelons. Ainsi, une grille de classification est une nomenclature qui divise en classes, niveaux, échelons et coefficients.

Les classes sont construites généralement autour de 4 critères :

- le type d'activité ;
- l'autonomie ;
- la responsabilité ;
- la compétence.

Exemple de grille de classification :

Convention collective nationale des maisons d'étudiants du 27 mai 1992

Catégorie		Définition	Formation souhaitée ou équivalence	Classe minimum	Coefficient minimum depuis 2009	Exemple d'emploi
1 (agent de service)	1A	Personnels dont l'emploi se caractérise par l'exécution de tâches simples, répétitives, n'exigeant aucune formation.	Niveau VI et / ou expérience professionnelle	1	297	Femmes de ménage, de service, gardiens
	1B	Personnels dont l'emploi se caractérise par l'exécution de tâches prescrites nécessitant la connaissance du travail et éventuellement la prise d'initiatives.	CAP, BEP et / ou expérience niveau V	2	307	Aide cuisine, ouvrier d'entretien, jardinier, réceptionniste, lingère
2 (agent de maîtrise)	2A	Personnels dont l'emploi se caractérise par l'exécution de tâches exigeant une autonomie dans la mise en œuvre et la réalisation en temps donné et dans un domaine défini..	BEP, BT, bac et / ou expérience niveau IB	3	317	Cuisinier, employé administratif, ouvrier hautement qualifié, aide bibliothécaire
	2B	Personnels assurant la prise en charge d'un ensemble de tâches ou d'une fonction par délégation requérant une conception des moyens et leur mise en oeuvre, éventuellement la coordination du travail d'autres employés.	DEFA, bac + 2 et / ou expérience professionnelle niveau III	5	337	Animateur, secrétaire, maîtresse de maison, chef cuisinier, comptable
3 (cadre)	3A	Personnels ayant reçu délégation du directeur pour organiser, assurer et contrôler en accord avec lui et sous sa responsabilité, le fonctionnement du service.	Bac + 3 et / ou expérience niveaux III ou II	12	406	Directeur adjoint, chef comptable, économiste, bibliothécaire
	3B	Responsable du fonctionnement du foyer, disposant de toute l'autorité et des moyens nécessaires à cette fonction.	Bac + 3 et expérience, niveau II	14	445	Directeur

Dans cet exemple, pour savoir dans quelle catégorie professionnelle se situe le salarié, il faut se référer :

- à la définition du poste telle que déterminée sur la fiche de poste et/ou dans le contrat de travail (« DEFINITION ») ;
- au niveau de formation du salarié (« FORMATION souhaitée ou équivalence ») ;
- au type de poste proposé (« EXEMPLE d'emploi »).

L'employeur pourra ainsi déterminer le statut (« CATEGORIE ») ainsi que les niveaux et échelons du salarié.

Après avoir déterminé la catégorie à laquelle le salarié appartient, l'employeur doit identifier la classe minimum qui lui correspond (« CLASSE Minimum »). Ainsi, par exemple, si le salarié est dans la catégorie 2B, sa classe minimum est de 5.

En fonction de cela, l'employeur peut déterminer le coefficient du salarié en utilisant le tableau de coefficients tel que celui reporté ci-dessous. Ainsi, plus le salarié sera qualifié et expérimenté, plus son coefficient sera élevé.

Exemple de grille de coefficients :

CLASSE	COEFFICIENT
1	313
2	320
3	327
4	336
5	345
6	353
7	361
8	370
9	380
10	390
11	400
12	411
13	439
14	449
15	479
16	509
17	539
18	567
19	607
20	657

Toujours sur notre exemple, si le salarié est positionné en classe 6, son coefficient sera de 353 au minimum. En effet, l'employeur peut attribuer un coefficient supérieur à ce minimum mais jamais un coefficient inférieur.

Enfin, pour connaître la base de salaire du salarié, il suffit de se référer à la valeur du point inscrite dans la convention collective. Il faudra donc multiplier son coefficient par la valeur du point en vigueur.

3. Qu'est-ce qu'une grille de salaires minima ?

Dans votre convention collective, une grille de salaires minima représente le salaire minimum conventionnel qui doit être versé aux salariés. Ces minima ne peuvent en aucun cas être inférieurs au salaire minimum interprofessionnel de croissance (SMIC).

La grille de salaires applicable à votre entreprise est la dernière entrée en vigueur, les grilles de salaires précédentes n'étant plus applicables. Vous devez faire attention à la date à laquelle commence à s'appliquer la nouvelle grille de salaires (par exemple, certains accords ne sont pas applicables immédiatement ou sont même rétroactifs).

L'employeur a l'obligation de payer le salaire minimum ainsi que ses accessoires prévus par la convention collective applicable. Faute de quoi, il s'expose :

- à des sanctions pénales (une amende de 4ème classe, soit au maximum 750 euros) ;
- à une action en paiement de rappel de salaire.

Textes de loi : articles R2263-3 et R2263-4 du Code du travail, article 131-13 du Code pénal.

La position des juges :

Les juges rappellent que l'employeur a l'obligation de payer le salaire minimum prévu par la convention collective applicable (Cass. Soc, 26 octobre 2011, n°10-17396).

Ainsi, si l'employeur ne verse pas un salaire au moins égal au minimum conventionnel, le salarié dispose d'une action en justice en paiement de rappel de salaires devant le Conseil de prud'hommes compétent.

L'action en paiement ou en répétition du salaire se prescrit par 3 ans à compter du jour où celui qui l'exerce a connu ou aurait dû connaître les faits lui permettant de l'exercer. La demande peut porter sur les sommes dues au titre des 3 dernières années à compter de ce jour ou, lorsque le contrat de travail est rompu, sur les sommes dues au titre des 3 années précédant la rupture du contrat.

Texte de loi : article L3245-1 du Code du travail.

A noter : Dans les entreprises où sont constituées une ou plusieurs sections syndicales d'organisations représentatives, l'employeur doit engager au moins une fois tous les 4 ans :

- une négociation sur la rémunération, notamment sur les salaires effectifs, le temps de travail et le partage de la valeur ajoutée dans l'entreprise ;
- une négociation sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, portant notamment sur les mesures visant à supprimer les écarts de rémunération, et la qualité de vie au travail.

A défaut d'accord, l'employeur engage :

- chaque année, une négociation sur la rémunération, le temps de travail et le partage de la valeur ajoutée dans l'entreprise ;
- chaque année, une négociation sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la qualité de vie au travail ;
- tous les 3 ans, dans les entreprises d'au moins 300 salariés, une négociation sur la gestion des emplois et des parcours professionnels.

A savoir : Le fait de se soustraire aux obligations relatives à la convocation des parties à la négociation et à l'obligation périodique de négocier, est puni d'un emprisonnement d'un an et d'une amende de 3.750 euros.

Textes de loi : articles L2242-1, L2242-13 et L2243-1 du Code du travail.

4. Comment lire les avenants de la convention collective ?

Les avenants permettent de réviser les dispositions de la convention collective. Ils sont négociés par les partenaires sociaux

Les avenants annulent et remplacent les dispositions de la convention collective et/ou les avenants plus anciens dès lors qu'ils portent sur le même thème. En effet, chaque avenant précise son champ d'application et quels articles de la convention collective il modifie.

Exemple d'avenant :

Avenant n°25 du 9 juin 2017 relatif aux salaires minima conventionnels, étendu par Arrêté du 28 novembre 2017 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale des hôtels, cafés, restaurants (n° 1979)

Champ d'application - Article 1er (en vigueur étendu)

Le présent avenant concerne l'ensemble des salariés et les salariés embauchés sous contrat de formation en alternance des entreprises relevant du champ d'application de la convention collective nationale des hôtels, cafés et restaurants en date du 30 avril 1997.

Les entreprises visées par le champ d'application sont généralement répertoriées aux codes NAF suivants : 55.10Z, 56.10A, 56.10B, 56.30Zp, 56.21Z, 93.11Z (bowlings).

Sont exclus les établissements de chaînes relevant principalement du code NAF 56.10B et dont l'activité principale consiste à préparer, à vendre à tous types de clientèle, des aliments et boissons variés présentés en libre-service, que le client dispose sur un plateau et paye avant consommation, étant précisé qu'une chaîne est au minimum composée de trois établissements ayant une enseigne commerciale identique.

Minima conventionnels - Article 2 (en vigueur étendu)

Les rémunérations horaires brutes applicables sur le territoire métropolitain et les DOM sont déterminées dans le respect des salaires minima conventionnels suivants :

(En Euros)	Niveau				
	Echelon	I	II	III	IV
1	9,86	10,02	10,61	11,13	13,10
2	9,90	10,18	10,67	11,30	15,29
3	9,96	10,56	10,97	-	21,55

Durée - Entrée en vigueur - Dépôt - Article 3 (en vigueur étendu)

Le présent avenant est à durée indéterminée.

Il entrera en application le 1er jour du mois suivant la publication au Journal officiel de son arrêté d'extension et au plus tard le 1er septembre 2017.

Le présent accord fera l'objet des formalités de dépôt conformément aux articles L. 2231-6, L. 2261-1 et D. 2231-2 du code du travail.

Révision et modification - Article 4 (en vigueur étendu)

Le présent avenant ne peut être dénoncé ou modifié qu'à condition d'observer les règles définies aux articles 3 et 4 de la convention collective nationale des hôtels, cafés et restaurants du 30 avril 1997.

Dans notre exemple, cet avenant modifie le barème des salaires horaires minima.

Sur les conventions collectives éditées par Juritravail, vous trouverez toujours un sommaire en début d'ouvrage ainsi que les derniers avenants pour avoir toujours à portée de main votre convention collective à jour.

Les 7 Thèmes Essentiels pour comprendre le Droit du Travail



Sommaire :

- I. Décrypter votre convention collective
- II. La rupture conventionnelle
- III. 3 points à connaître sur l'indemnisation du préavis
- IV. 3 points à connaître sur les indemnités à verser en cas de licenciement
- V. 5 règles à maîtriser concernant le CDD
- VI. La démission
- VII. Rédiger le règlement intérieur : mode d'emploi

I. Décrypter votre convention collective

Lors de la signature d'un contrat de travail, l'employeur informe le collaborateur qu'il est soumis à une convention collective. Un exemplaire de cette convention doit être consultable dans l'entreprise, comme l'y oblige la loi.

Voici les 3 éléments à retenir sur ce document :

1. La convention collective est une source de droit du travail

La convention collective est **une source du droit du travail** à côté du Code du travail, des règles internationales du droit du travail, du **règlement intérieur**, des usages dans l'entreprise et du contrat de travail. Elle détermine les **conditions d'emploi** et les **garanties sociales**, afin de les **adapter aux spécificités de l'activité** ou de **créer de nouveaux avantages**.

Par exemple :

La Convention collective des commerces de gros du 23 juin 1970 (IDCC n°573) prévoit, en cas de maladie, une garantie d'emploi pendant 3 mois pour les salariés ayant une ancienneté entre 1 et 3 ans et 6 mois après 3 ans d'ancienneté.

2. La convention collective est négociée au niveau d'une branche d'activité

Votre convention collective est **négociée** au niveau d'une **branche d'activité** (métallurgie, industrie agro-alimentaire, automobile...). Elle permet ainsi d'**adapter la réglementation du travail aux particularités de l'activité**.

Votre convention collective peut prévoir des primes liées au secteur d'activité.

Par exemple :

La Convention collective des industries chimiques et connexes du 30 décembre 1959 (IDCC n°44) prévoit une prime d'ancienneté pour les salariés ayant au moins 3 ans d'ancienneté.

3. La convention collective est souvent plus favorable

La convention collective complète la loi, souvent dans un sens plus favorable pour le collaborateur, mais parfois dans un sens moins favorable. Elle **peut déroger de manière moins favorable** à la loi dans certains domaines, notamment en matière de **durée** et d'**organisation du travail**.

Ceci reste des exceptions car, de manière générale, la convention collective est **plus favorable que la loi**.

Exemple avec le calcul de l'indemnité de licenciement :

Monsieur Martin est un ingénieur relevant de la convention collective nationale applicable au personnel des bureaux d'études techniques, des cabinets d'ingénieurs-conseils et des sociétés de conseils (Syntec) du 15 décembre 1987 (IDCC n°1486). Il a 8 ans d'ancienneté et perçoit un salaire mensuel de 2.000 € brut.

S'il était licencié :

- son indemnité légale de licenciement serait de 4.000 € ((2.000/4) X 8) ;
- son indemnité conventionnelle de licenciement serait de 5.333 € ((2.000/3) X 8).

II. La rupture conventionnelle

La rupture amiable ou conventionnelle, issue de la loi n°2008-596 du 25 juin 2008 portant sur la modernisation du marché du travail, est communément appelée « licenciement à l'amiable ». Il s'agit pour le plus grand nombre d'un licenciement déguisé. Découvrez les 5 éléments à retenir sur la rupture conventionnelle.

1. Volonté réciproque de rompre le contrat

La rupture conventionnelle ou amiable suppose que l'employeur et le collaborateur **soient d'accord pour rompre le contrat**. Cet accord est évoqué lors d'**au moins un entretien**. Au cours de cet entretien, **le salarié peut être assisté**.

2. L'indemnité liée à la rupture conventionnelle

La rupture du contrat implique le versement **d'une indemnité de rupture amiable qui est au minimum égale au montant de l'indemnité légale de licenciement**.

En effet, **le montant de l'indemnité de rupture conventionnelle ne peut être inférieur** :

- au montant de l'indemnité légale de licenciement ;
- au montant de l'indemnité de licenciement fixé dans la convention collective, lorsque celui-ci est plus favorable.

3. Faculté de rétractation

L'employeur, comme le salarié, dispose **d'un droit de rétractation de 15 jours calendaires**. Ce délai permet d'avoir plus de temps de réflexion et de revenir sur une décision prise hâtivement. **La convention de rupture amiable ne pourra être adressée à l'inspection du travail qu'une fois passé le délai de rétractation**.

4. Homologation de la convention de rupture amiable

Une convention de rupture amiable doit être adressée à l'inspection du travail qui dispose **d'un délai de 15 jours pour l'homologuer** (ou donner son autorisation s'il s'agit d'un salarié protégé).

Son contrôle porte notamment sur l'indemnité de rupture, les éventuelles observations ou celles des assistants.

5. Droit au chômage

La rupture conventionnelle ouvre droit à **la perception des allocations chômage**.

III. L'indemnisation du préavis

Lorsqu'un salarié est licencié, il doit effectuer un préavis avant de quitter définitivement l'entreprise. Toutefois, l'entreprise peut l'en dispenser. Dans ce cas, l'employeur doit lui verser une **indemnité compensatrice de préavis**.

1. Verser l'indemnité : dans quelles hypothèses ?

Si l'employeur dispense le salarié d'exécuter son préavis, il est tenu de payer une indemnité compensatrice de préavis (Cass. Soc, 10 juin 2008, n°07-43076). Toutefois, si c'est le salarié qui est responsable de l'inexécution du préavis (faute grave ou lourde), l'indemnité n'est pas due.

2. Calculer le montant de l'indemnité

L'indemnité se calcule sur la base du salaire brut, soumis aux cotisations sociales, que le salarié aurait perçu s'il avait effectué son préavis (avec prise en compte des heures supplémentaires...).

Tous les éléments de rémunération auxquels le salarié aurait pu prétendre sont à prendre en compte.

C'est notamment le cas :

- des **augmentations générales** qui interviennent pendant le préavis ;
- de l'**intéressement** et de la **participation** ;
- des **primes** dont il aurait bénéficié (ancienneté...).

3. Choisir le moment du versement

Aucun texte ne fixe de date précise pour le versement de l'indemnité compensatrice de préavis de licenciement. L'employeur peut ainsi payer l'indemnité au moment où le salarié cesse effectivement de travailler.

Toutefois, pour des raisons d'ordre pratique, il est préférable de verser l'indemnité à la date à laquelle l'employeur lui aurait versé son salaire.

IV. 3 points à connaître sur les indemnités à verser en cas de licenciement

Lorsqu'un salarié est licencié, l'employeur doit lui remettre certains documents (certificat de travail, solde de tout compte, attestation Pôle Emploi) et également lui verser différentes indemnités. Quelles sont les indemnités à payer au salarié lors de son départ ?

1. L'indemnité de licenciement

Le salarié a droit à une indemnité de licenciement dès lors qu'il n'a pas été licencié pour faute grave ou lourde.

La loi fixe un montant minimal d'indemnité de licenciement, qui est le même que le licenciement soit prononcé pour un motif personnel ou un motif économique.

Cependant, les conventions collectives peuvent prévoir **un montant d'indemnité de licenciement supérieur** à celui fixé par la loi. Vous êtes alors tenu de verser au salarié l'indemnité de licenciement prévue par la convention collective.

2. L'indemnité compensatrice de congés payés

Le salarié a droit à une indemnité compensatrice de congés payés s'il a acquis des congés payés et **qu'il n'a pas pu les prendre avant son départ** (article L3141-28 du Code du travail).

L'indemnité compensatrice de congés payés **est due même en cas de faute lourde** (Décision n° 2015-523 QPC du 2 mars 2016).

Le montant de l'indemnité compensatrice de congés payés se calcule de la même façon que l'indemnité de congés payés et dépend du nombre de jours acquis non pris par le salarié.

3. L'éventuelle indemnité compensatrice de préavis

L'employeur doit verser une indemnité compensatrice de préavis si le salarié a été dispensé d'effectuer son préavis de licenciement

Cette indemnité n'est en revanche pas due si le salarié est licencié pour faute grave ou lourde.

Le montant de l'indemnité compensatrice de préavis doit correspondre à **la rémunération qu'aurait perçue le salarié s'il avait travaillé durant la période de préavis**. Cela inclut le salaire, les heures supplémentaires et les avantages en nature.

V. 5 règles à maîtriser concernant le CDD

Le salarié est engagé en CDD et souhaite rompre son contrat avant le terme de celui-ci. Quel préavis respecter ? Quelle prime de précarité le salarié va-t-il percevoir ? Voici 5 règles à connaître avant de formaliser la rupture.

1. Rompre un CDD pour signer un CDI

Le salarié peut rompre le CDD à la condition de prouver qu'il a signé un CDI ou une promesse d'embauche en CDI dans une autre entreprise. Dans ce cas, **la seule obligation sera de respecter un préavis** vis-à-vis de l'employeur.

La durée du préavis est variable suivant que le contrat est de date à date ou sans terme précis.

Le contrat est de date à date quand une date de fin de contrat est indiquée.

Pour connaître la durée du préavis, il convient de comptabiliser le nombre de semaines entre la date de début et la date de fin du contrat. Il faut ensuite convertir ce nombre de semaines en jours.

Le contrat est sans terme précis quand il prévoit que la fin du CDD dépendra de la survenance d'un événement dont la date est incertaine au jour de la signature du CDD. La durée du préavis sera égale, en jours, au temps passé dans l'entreprise en nombre de semaines.

En tout état de cause, **le préavis ne peut excéder deux semaines** (article L1243-2 du Code du travail).

Si le salarié n'effectue pas ce préavis, l'employeur est en droit de demander des dommages et intérêts pour réparer le préjudice causé par le départ brutal.

2. Rompre un CDD d'un commun accord avec l'employeur

La rupture anticipée du contrat par accord de l'employeur et du salarié doit faire l'objet d'un écrit.

Cette rupture doit être **claire et non équivoque**.

Ainsi, si le salarié reproche à l'employeur des manquements à ses obligations contractuelles et lui impute la rupture du CDD, cette rupture ne caractérisera pas une rupture d'un commun accord.

Si l'employeur veut que le salarié assure son contrat jusqu'à son terme, le salarié est obligé de le faire.

Si le salarié rompt le CDD avant son terme, sans l'accord de l'employeur, il pourra être condamné à verser des dommages et intérêts à celui-ci.

3. La rupture anticipée du CDD en dehors des cas autorisés peut être sanctionnée

En dehors des hypothèses précédemment évoquées, la rupture anticipée du CDD à l'initiative du salarié ouvre droit pour l'employeur à des dommages et intérêts correspondant au préjudice subi.

4. L'indemnité de fin de contrat n'est pas versée

Si le salarié est à l'origine de la rupture anticipée du CDD, l'indemnité de fin de contrat qui vise à indemniser la précarité résultant de la durée déterminée du contrat **ne sera pas versée**.

5. Les indemnités de congés payés restent dues

L'indemnité compensatrice de congés payés reste due au salarié même lorsqu'il est à l'initiative de la rupture anticipée du CDD.

VI. La démission

Le salarié a trouvé un nouvel emploi, et souhaite démissionner. Voici les 4 points à retenir concernant la démission.

1. La forme

La décision de démissionner du salarié **n'a pas à être formalisée par écrit**. Dès lors, il est possible d'informer votre employeur par oral.

Toutefois, dans un souci de preuve, il est conseillé au salarié d'adresser un courrier dans lequel il indique son souhait de rompre son contrat de travail.

2. Motifs - Volonté claire et non-équivoque

Le salarié n'est pas tenu d'indiquer à l'employeur **les motifs de sa démission**.

Toutefois, les juges exigent que cette volonté de démissionner soit réelle. Ainsi, **la volonté du salarié doit être claire, sérieuse et non équivoque**.

Par exemple :

Ne constitue pas une volonté claire et non équivoque, la démission donnée par une salariée sous le coup de l'émotion provoquée par l'imputation de fautes professionnelles et qui s'est rétractée dès le lendemain (Cass. Soc, 12 février 2016, n°14-18888).

3. Préavis

L'annonce de la démission ne rompra pas le contrat immédiatement. Le salarié sera, en effet, tenu de **réaliser un préavis**.

La durée de celui-ci est fixée par votre convention collective (article L1237-1 du Code du travail).

Par exemple :

La convention collective des bureaux d'études techniques, cabinets d'ingénieurs conseils, sociétés de conseils du 15 décembre 1987 (IDCC n°1486) prévoit que la durée du préavis en cas de démission, pour un employé, est de un mois ou 2 mois au-delà de 2 ans d'ancienneté et de 3 mois pour un cadre.

La non-réalisation du préavis expose le salarié au **paiement de dommages-intérêts au profit de votre employeur** (article L1237-2 du Code du travail).

Le salarié peut toutefois demander à l'employeur de réduire son préavis.

4. Indemnités

La démission, à l'inverse du licenciement ou de la rupture à l'amiable ou conventionnelle, **n'ouvre pas droit à indemnités**.

VII. Rédiger le règlement intérieur : mode d'emploi

Le règlement intérieur est un document central de l'entreprise dont il ne faut pas négliger la rédaction.

Lorsqu'une entreprise compte **au moins 20 salariés**, l'employeur est tenu de mettre en place un règlement intérieur.

L'objet principal de ce règlement est de fixer les mesures d'application de la réglementation notamment en matière de discipline, d'hygiène et de sécurité.

Ainsi, il y a certaines clauses obligatoires à prévoir dans le règlement intérieur (articles L1321-1 et L1321-2 du Code du travail) :

- les mesures d'application de la réglementation en matière de santé et de sécurité dans l'entreprise ou l'établissement ;
- les conditions dans lesquelles les salariés peuvent être appelés à participer, à la demande de l'employeur, au rétablissement de conditions de travail protectrices de la santé et de la sécurité des salariés, dès lors qu'elles apparaîtraient compromises ;
- les règles générales et permanentes relatives à la discipline (notamment la nature et l'échelle des sanctions que peut prendre l'employeur) ;
- les dispositions relatives aux droits de la défense des salariés ;
- les dispositions relatives aux harcèlements moral et sexuel et aux agissements sexistes.

Le règlement intérieur peut également contenir des dispositions inscrivant le principe de neutralité et restreignant la manifestation des convictions des salariés si ces restrictions sont justifiées par l'exercice d'autres libertés et droits fondamentaux ou par les nécessités du bon fonctionnement de l'entreprise et si elles sont proportionnées au but recherché (article L1321-2-1 du Code du travail).

Attention : Au même titre qu'il existe des clauses obligatoires, certaines clauses sont interdites dans le règlement intérieur.

C'est par exemple le cas pour :

- les dispositions contraires aux lois, aux règlements, aux conventions et aux accords collectifs de travail applicables dans l'entreprise ou l'établissement ;
- les clauses contraires aux droits des personnes et aux libertés individuelles et collectives qui ne seraient pas justifiées par la nature de la tâche à accomplir ni proportionnées au but recherché ;
- les dispositions discriminant les salariés dans leur emploi ou leur travail, à capacité professionnelle égale, en raison notamment de leur origine, de leur sexe, de leurs mœurs, de leur orientation sexuelle ou identité de genre, de leur âge, de leur situation de famille (etc...).

A savoir :

L'inspecteur du travail peut à tout moment exiger le retrait ou la modification de certaines dispositions du règlement intérieur (article L1322-1 du Code du travail).

Le règlement intérieur doit être porté à la connaissance des personnes ayant accès aux lieux de travail et aux locaux où se fait l'embauche (article R1321-1 du Code du travail).

ISBN : 978-2-7597-7785-3