

TRAVAIL TEMPORAIRE - PERSONNELS INTÉRIMAIRES ET PERMANENTS

Brochure n° 3212

Générée le 27/02/2017



L'info pratique en Droit du Travail

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 2009 relatif aux garanties prévoyance des intérimaires cadres.....	7
Texte de base.....	7
Garanties prévoyance des intérimaires cadres.....	7
Titre Ier : Maladie, accident, invalidité, décès sans lien avec le travail.....	7
Chapitre Ier : Arrêts de travail inférieurs ou égaux à 95 jours.....	7
Chapitre II : Arrêts de travail supérieurs à 95 jours.....	8
Chapitre III : Invalidité.....	9
Chapitre IV : Décès de la vie civile.....	10
Chapitre V : Décès à la suite d'un accident de trajet.....	11
Chapitre VI : Hospitalisation d'un intérimaire.....	12
Titre II : Accident du travail. - Maladie professionnelle.....	12
Chapitre Ier : Arrêts de travail inférieurs ou égaux à 88 jours en cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle.....	13
Chapitre II : Arrêts de travail supérieurs à 88 jours.....	14
Chapitre III : Incapacité permanente comprise entre 30 % et 50 %.....	14
Chapitre IV : Incapacité permanente supérieure à 50 %.....	15
Chapitre V : Décès consécutif à un accident du travail ou à une maladie professionnelle.....	15
Chapitre VI : Hospitalisation d'un intérimaire.....	17
Titre III : Indemnisation en cas de congé de maternité et d'adoption.....	17
Titre IV : Dispositions communes.....	17
Titre V : Dispositions diverses. - Gestion du régime. - Cotisations. - Information des salariés.....	19
Annexe.....	22
Textes Attachés.....	24
Accord du 26 septembre 2002 relatif à la désignation des organismes assureurs.....	24
Avenant du 26 septembre 2002 à l'accord du 23 janvier 2002 relatif au régime de prévoyance des intérimaires cadres.....	25
Modification de l'article 5.0.2.....	25
Modification de l'article 5.0.3.....	25
Création de nouveaux articles.....	25
Entrée en vigueur.....	25
Avenant du 16 décembre 2002 à l'accord du 26 septembre 2002 relatif à la désignation des organismes assureurs du régime de prévoyance des intérimaires cadres.....	26
Modification de l'article 1er.....	26
Entrée en application.....	26
Création de l'article 5.0.9 relatif à la mise en place d'une réserve de stabilité Avenant du 9 février 2004.....	26
Création de l'article 5.0.9.....	26
Accord du 13 janvier 2010 relatif au régime de prévoyance des intérimaires cadres.....	27
Avenant n° 2 du 14 janvier 2014 à l'accord du 10 juillet 2009 relatif au régime de prévoyance des intérimaires cadres.....	28
Annexe.....	30
Avenant du 23 juin 2011 à l'accord du 10 juillet 2009 relatif au régime de prévoyance des intérimaires cadres.....	31
Annexe.....	32
Avenant du 14 février 2013 à l'accord du 13 janvier 2010 relatif à la désignation des organismes assureurs.....	33
Avenant du 14 février 2013 à l'accord du 13 janvier 2010 relatif à la désignation des organismes assureurs.....	34
Avenant n° 2 du 21 novembre 2014 à l'accord du 13 janvier 2010 relatif à la prévoyance des intérimaires cadres.....	35
Avenant n° 3 du 31 janvier 2015 à l'accord du 10 juillet 2009 relatif à la prévoyance des intérimaires cadres.....	35
Avenant n° 4 du 5 février 2016 à l'accord du 10 juillet 2009 relatif aux garanties prévoyance des intérimaires cadres et à l'annexe « Règlement intérieur du fonds de solidarité professionnelle ».....	40
Accord de méthode du 15 avril 2016 visant à l'élaboration d'un accord relatif au régime de prévoyance des salariés intérimaires cadres et non cadres.....	44
Préambule.....	44
Avenant n° 1 du 15 avril 2016 à l'accord du 10 juillet 2009 relatif au régime de prévoyance des intérimaires cadres (OCIRP).....	46
Avenant n° 1 du 15 avril 2016 à l'accord du 10 juillet 2009 relatif au régime de prévoyance des intérimaires cadres (Réunica).....	47
Avenant n° 5 du 16 septembre 2016 à l'accord du 10 juillet 2009 relatif au régime de prévoyance des intérimaires cadres et à l'annexe « Règlement intérieur du fonds de solidarité professionnelle ».....	52
Textes Extensions.....	56
Arrêté portant extension d'un accord national professionnel relatif au régime de prévoyance des intérimaires non cadres conclu dans le secteur du travail temporaire, modifié par un accord et deux avenants. JORF 20 juin 2003.....	56
Arrêté portant extension d'un avenant à l'accord national professionnel relatif au régime de prévoyance des intérimaires cadres conclu dans le	

Sommaire

Accord du 10 juillet 2009 relatif aux garanties prévoyance des intérimaires cadres	
secteur du travail temporaire. JORF 25 juillet 2004.....	56
Arrêté portant extension d'un avenant à l'accord national professionnel relatif au régime de prévoyance des intérimaires cadres conclu dans le secteur du travail temporaire. JORF 26 décembre 2004.....	57
Arrêté portant extension d'un avenant à un accord national professionnel conclu dans le secteur du travail temporaire. JORF 10 février 2006.....	57
Accord du 10 juillet 2009 relatif aux garanties prévoyance des intérimaires non cadres.....	59
Texte de base.....	59
Garanties prévoyance des intérimaires non cadres.....	59
Titre Ier : Maladie, accident, invalidité, décès sans lien avec le travail.....	59
Chapitre Ier : Arrêts de travail inférieurs ou égaux à 95 jours.....	60
Chapitre II : Arrêts de travail supérieurs à 95 jours.....	61
Chapitre III : Invalidité.....	61
Chapitre IV : Décès de la vie civile.....	62
Chapitre V : Décès à la suite d'un accident de trajet.....	63
Chapitre VI : Hospitalisation d'un salarié.....	64
Titre II : Accident du travail. - Maladie professionnelle.....	65
Chapitre Ier : Arrêts de travail inférieurs ou égaux à 88 jours en cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle.....	65
Chapitre II : Arrêts de travail supérieurs à 88 jours.....	66
Chapitre III : Incapacité permanente comprise entre 30 % et 50 %.....	66
Chapitre IV : Incapacité permanente supérieure à 50 %.....	67
Chapitre V : Décès consécutif à un accident du travail ou à une maladie professionnelle.....	67
Chapitre VI : Hospitalisation d'un salarié.....	69
Titre III : Indemnisation en cas de congé de maternité et d'adoption.....	69
Titre IV : Dispositions communes.....	70
Titre V : Dispositions diverses. - Gestion du régime. Cotisations. - Information des salariés.....	72
Annexe : Règlement intérieur du fonds de solidarité professionnelle.....	74
Textes Attachés.....	76
Avenant du 26 septembre 2002 complétant l'accord du 23 janvier 2002 relatif à la désignation des organismes assureurs du régime prévoyance (intérimaires non cadres).....	76
Accord du 13 janvier 2010 relatif au régime de prévoyance des intérimaires non cadres.....	76
Avenant n° 1 du 27 juin 2014 relatif à la rente éducation.....	78
Avenant n° 1 du 27 juin 2014 relatif à la prévoyance des intérimaires non cadres.....	79
Avenant du 23 juin 2011 à l'accord du 10 juillet 2009 relatif au régime de prévoyance des intérimaires non cadres.....	80
Annexe.....	81
Avenant n° 2 du 14 janvier 2014 à l'accord du 10 juillet 2009 relatif au régime de prévoyance des intérimaires non cadres.....	82
Avenant n° 3 du 27 juin 2014 à l'accord du 10 juillet 2009 relatif au régime de prévoyance des intérimaires non cadres.....	86
Avenant n° 2 du 21 novembre 2014 à l'accord du 13 janvier 2010 relatif à la prévoyance des intérimaires non cadres.....	88
Avenant n° 4 du 31 janvier 2015 à l'accord du 10 juillet 2009 relatif à la prévoyance des intérimaires non cadres.....	88
Avenant n° 5 du 5 février 2016 à l'accord du 10 juillet 2009 relatif aux garanties prévoyance des intérimaires non cadres et à l'annexe « Règlement intérieur du fonds de solidarité professionnelle ».....	92
Avenant n° 1 du 15 avril 2016 à l'accord du 10 juillet 2009 relatif au régime de prévoyance des intérimaires non cadres (OCIRP).....	96
Avenant n° 1 du 15 avril 2016 à l'accord du 10 juillet 2009 relatif au régime de prévoyance des intérimaires non cadres (Réunica).....	98
Avenant n° 6 du 16 septembre 2016 à l'accord du 10 juillet 2009 relatif au régime de prévoyance des intérimaires non cadres et à l'annexe « Règlement intérieur du fonds de solidarité professionnelle ».....	102
Textes Extensions.....	106
Arrêté portant extension d'un accord national professionnel relatif au régime de prévoyance des intérimaires non cadres conclu dans le secteur du travail temporaire, modifié par un accord et un avenant JORF 20 juin 2003.....	106
Arrêté portant extension d'un avenant à l'accord national professionnel du 23 janvier 2002 relatif au régime de prévoyance des intérimaires non cadres, conclu dans le secteur du travail temporaire. JORF 26 décembre 2004.....	106
Arrêté portant extension d'un avenant à un accord national professionnel conclu dans le secteur du travail temporaire. JORF 21 février 2006.....	107
Accord du 10 juillet 2013 portant sur la sécurisation des parcours professionnels des salariés intérimaires.....	108
Texte de base.....	108
Sécurisation des parcours professionnels des salariés intérimaires.....	108
Préambule.....	108
Chapitre Ier Sécurisation des parcours par la création d'un contrat à durée indéterminée pour les intérimaires.....	109
Chapitre II Sécurisation des parcours professionnels.....	112
Chapitre III Dispositions diverses.....	112
Annexe.....	113
Accord du 13 juillet 2005 relatif aux modes de négociation dans des entreprises dépourvues de délégués syndicaux.....	114
Texte de base.....	114
Modes de négociation dans des entreprises dépourvues de délégués syndicaux.....	114
Préambule.....	114
Objet et champ d'application de l'accord.....	114
Thèmes sur lesquels peut porter la négociation dans les entreprises dépourvues de délégués syndicaux.....	115
Dispositifs de négociation.....	115
Dispositif de négociation dans les entreprises dépourvues de délégués syndicaux.....	115
Mise en place d'une commission paritaire nationale d'approbation (CPNA).....	117
Observatoire paritaire de la négociation collective du travail temporaire (OPNC-TT).....	117
Sécurisation juridique du présent accord.....	117
Date d'entrée en application du présent accord.....	117
Durée et modalités de révision du présent accord.....	117
Textes Extensions.....	118

Sommaire

Accord du 13 juillet 2005 relatif aux modes de négociation dans des entreprises dépourvues de délégués syndicaux	
Arrêté portant extension d'un accord national professionnel conclu dans le secteur du travail temporaire. JORF 14 juillet 2006.....	118
Accord du 18 décembre 1997 relatif à la procédure de mise en oeuvre d'accords d'entreprise au sein des entreprises de travail temporaires.....	119
Texte de base.....	119
Procédure de mise en oeuvre d'accords d'entreprise au sein des entreprises de travail temporaires.....	119
Préambule.....	119
Accords d'entreprise dans les entreprises pourvues de délégués syndicaux.....	119
Accords d'entreprise en l'absence de délégués syndicaux.....	120
Entrée en application des accords d'entreprise.....	120
Révision des accords.....	121
Dénonciation des accords.....	121
Bilan.....	121
Application.....	121
Textes Extensions.....	122
Arrêté portant extension d'un accord national professionnel concernant les entreprises de travail temporaire. JORF 16 juillet 1998.....	122
Accord du 18 décembre 1997 relatif au compte épargne-temps des permanents des entreprises de travail temporaire.....	123
Texte de base.....	123
Compte épargne-temps des permanents des entreprises de travail temporaire.....	123
Objet.....	123
Salariés bénéficiaires.....	123
Alimentation du compte.....	123
Utilisation du CET.....	124
Rémunération du congé.....	125
Droit à réintégration au terme du congé.....	125
Absence d'utilisation (ou renonciation à l') des droits à congé.....	125
Bilan.....	125
Entrée en application.....	125
Textes Extensions.....	127
Arrêté portant extension d'un accord national professionnel relatif aux salariés des entreprises de travail temporaire. JORF 2 mai 1998.....	127
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.....	128
Texte de base.....	128
Conditions de détachement des salariés temporaires à l'étranger.....	128
Champ d'application.....	128
Principes généraux.....	128
Contrat de mission.....	128
Rémunération.....	129
Garanties sociales.....	129
Indemnisation complémentaire en cas d'arrêt de travail pour maladie ou accident de travail.....	129
Visite d'embauche.....	129
Frais de voyage.....	130
Clauses de rapatriement.....	130
Formalités avant le départ à l'étranger (hors CEE et pays limitrophes de la France).....	130
Date d'application.....	130
Textes Extensions.....	131
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.....	131
Accord du 20 décembre 1995 relatif au champ d'application des accords collectifs du travail temporaire.....	132
Texte de base.....	132
Champ d'application des accords collectifs du travail temporaire.....	132
Définition du champ d'application.....	132
Date d'entrée en application.....	132
Textes Attachés.....	133
Annexe à l'accord du 20 décembre 1995.....	133
Liste des accords en vigueur dans le travail temporaire au 20 décembre 1995.....	133
Textes Extensions.....	134
Arrêté portant extension d'un accord relatif au champ d'application des accords collectifs de travail temporaire. JORF 27 juillet 1996.....	134
Accord du 21 avril 1999 relatif au temps de travail.....	135
Texte de base.....	135
Temps de travail.....	135
Préambule.....	135
Chapitre Ier : Dispositions conventionnelles sur la durée et l'organisation du travail.....	136
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.....	140
Chapitre III : Dispositions communes.....	143
Textes Extensions.....	145
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.....	145

Sommaire

Accord du 24 novembre 2004 relatif au nouveau fonds professionnel pour l'emploi.....	147
Texte de base.....	147
Fonds professionnel pour l'emploi dans le travail temporaire.....	147
Objet du FPE-TT.....	147
Financement du FPE-TT.....	148
Collecte des contributions.....	148
Gestion des contributions.....	148
Constitution du FPE-TT.....	148
Actions en lien avec l'activité professionnelle de l'article L. 124-21-1 du code du travail.....	149
Durée de l'accord et modalités de révision.....	149
Sécurisation juridique du présent accord.....	149
Entrée en application.....	149
Textes Attachés.....	150
Avenant du 22 janvier 2009 à l'accord du 24 novembre 2004 relatif à la gestion des contributions.....	150
Textes Extensions.....	151
Arrêté portant extension d'un accord relatif au fond professionnel pour l'emploi dans le travail temporaire JORF 18 juillet 2001.....	151
Arrêté portant extension d'un accord national professionnel conclu dans le secteur du travail temporaire. JORF 12 août 2005.....	151
Accord du 25 juin 1999 relatif à la formation professionnelle initiale et continue des conducteurs de véhicules dans le travail temporaire.....	152
Texte de base.....	152
Formation professionnelle initiale et continue des conducteurs de véhicules dans le travail temporaire.....	152
Préambule.....	152
Annexe I.....	154
Annexe II.....	155
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.....	156
Texte de base.....	156
Prélèvement conservatoire de la contribution due par les entreprises de travail temporaire en vertu de l'article 45 de l'accord national.....	156
Champ d'application.....	157
Date d'application.....	157
Textes Extensions.....	158
Arrêté portant extension d'un accord professionnel dans les entreprises de travail temporaire. JORF 17 juin 1992.....	158
Accord du 26 septembre 2002 relatif à la santé et à la sécurité au travail.....	159
Texte de base.....	159
Santé et sécurité au travail.....	159
Chapitre Ier : Agir sur les risques professionnels.....	159
Chapitre II : La médecine du travail.....	162
Chapitre III : Le programme triennal de prévention.....	163
Chapitre IV : Dispositions diverses.....	164
Textes Attachés.....	165
Accord complémentaire du 26 septembre 2002 relatif à la santé et à la sécurité au travail.....	165
Le suivi médical des intérimaires.....	165
Le suivi médical des permanents.....	165
Entrée en vigueur.....	165
Extension.....	166
Avenant du 25 janvier 2006 relatif à l'accord du 26 septembre 2002 à la santé et à la sécurité au travail dans le travail temporaire.....	166
Entrée en application.....	166
Textes Extensions.....	167
Arrêté portant extension d'un accord national professionnel conclu dans le secteur du travail temporaire. JORF 14 août 2003.....	167
Arrêté portant extension d'un avenant à un accord national professionnel conclu dans le secteur du travail temporaire. JORF 2 mars 2007.....	167
Accord du 26 septembre 2014 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie.....	169
Texte de base.....	169
Formation professionnelle tout au long de la vie.....	169
Préambule.....	169
Titre Ier Développer la professionnalisation pour l'insertion professionnelle des jeunes, des seniors et des demandeurs d'emploi sur le marché du travail.....	169
Chapitre Ier Insérer par l'adaptation des dispositifs de droit commun.....	169
Section 1 Contrat de professionnalisation.....	169
Section 2 Contrat d'apprentissage.....	173
Chapitre II Insérer par la création de dispositifs spécifiques.....	173
Section 1 CIPI et le CDPI.....	173
Chapitre III Insérer par la mobilisation des dispositifs déployés pour les publics spécifiques.....	176
Section 1 Demandeurs d'emploi.....	176
Section 2 Personnes en situation de handicap.....	176
Section 3 Personnes en situation d'illettrisme.....	176
Titre II Favoriser l'évolution et le maintien dans l'emploi par la qualification et la requalification des salariés tout au long de leur vie professionnelle.....	176
Chapitre Ier Actions au titre du plan de formation.....	177
Section 1 Généralités.....	177
Section 2 Plan de formation des salariés permanents.....	177
Section 3 Plan de formation des salariés intérimaires.....	178
Chapitre II Période de professionnalisation.....	180

Sommaire

Accord du 26 septembre 2014 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie	
Section 1 Période de professionnalisation pour les salariés permanents.....	180
Section 2 Période de professionnalisation des salariés intérimaires.....	181
Chapitre III Initiative du salarié.....	182
Section 1 Compte personnel de formation (CPF).....	182
Section 2 CIF.....	185
Section 3 VAE.....	187
Chapitre IV Certifications de qualification professionnelle (CQP).....	188
Titre III Permettre l'accès à l'information et à l'orientation tout au long de la vie professionnelle.....	189
Chapitre Ier Entretien professionnel.....	189
Section 1 Entretien professionnel des salariés permanents.....	189
Section 2 Entretien professionnel des salariés intérimaires.....	190
Chapitre II Bilan de compétences.....	190
Section 1 Bilan de compétences des salariés permanents.....	190
Section 2 Bilan de compétences des salariés intérimaires.....	191
Chapitre III Passeport formation.....	192
Chapitre IV Congé de formation économique, sociale et syndicale.....	192
Section 1 Congé de formation économique, sociale et syndicale des salariés permanents.....	192
Section 2 Congé de formation économique, sociale et syndicale des salariés intérimaires.....	192
Chapitre V Conseil en évolution professionnelle.....	193
Titre IV Accompagner la branche par une mobilisation efficiente des dispositifs et une veille prospective.....	193
Chapitre Ier Commission paritaire nationale pour l'emploi (CPNE).....	193
Section 1 Missions de la CPNE.....	193
Section 2 Fonctionnement de la CPNE.....	194
Chapitre II OPCA de branche.....	194
Chapitre III OCTA de branche.....	195
Chapitre IV Observatoire prospectif des métiers et des qualifications.....	195
Titre V Dispositions financières.....	195
Chapitre Ier Contribution des entreprises de travail temporaire à la formation professionnelle.....	195
Titre VI Dispositions finales.....	196
Textes Attachés.....	198
Avenant n° 1 du 27 novembre 2015 à l'accord du 17 mai 2013 relatif à la constitution de l'observatoire des métiers et de l'emploi.....	198
Accord du 17 mai 2013 relatif à la constitution de l'observatoire des métiers et de l'emploi modifié par avenant n° 1 du 27 novembre 2015 (toutes les références aux termes « Observatoire des métiers et de l'emploi (OME) » sont remplacées par celles de « Observatoire de l'intérim et du recrutement (OIR).....	198
Annexe.....	201
Avis d'interprétation du 16 décembre 2013 relatif aux dispositions du DIF.....	204
Avenant n° 1 du 1er juillet 2016 à l'accord du 26 septembre 2014 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie.....	204
Accord du 27 mars 2000 relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail (Personnels intérimaires).....	207
Texte de base.....	207
Aménagement et réduction du temps de travail (Personnels intérimaires).....	207
Préambule.....	207
Heures supplémentaires.....	208
Repos compensateur.....	208
Aménagement du temps de travail, régime unique de modulation.....	209
Jours de repos liés à la réduction du temps de travail.....	210
Formation professionnelle.....	210
Compte épargne-temps.....	211
Dispositions diverses.....	213
Textes Attachés.....	214
Accord du 24 juillet 2002 sur le paiement du repos compensateur pour travail de nuit des intérimaires.....	214
Textes Extensions.....	215
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.....	215
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.....	216
Accord du 29 janvier 2010 relatif aux contrats spécifiques.....	217
Texte de base.....	217
Contrats spécifiques.....	217
Accord du 3 février 2011 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.....	218
Texte de base.....	218
Egalité professionnelle entre les femmes et les hommes.....	218
Accord du 30 avril 1996 relatif à la formation des intérimaires au regard des risques professionnels.....	220
Texte de base.....	220
Formation des intérimaires au regard des risques professionnels.....	220
Préambule.....	220
Principes généraux.....	220
Bilan et durée de l'accord.....	221
Entrée en application.....	221
Textes Attachés.....	222
Annexe I à l'accord du 30 avril 1996.....	222

Sommaire

Accord du 30 avril 1996 relatif à la formation des intérimaires au regard des risques professionnels	
La formation des intérimaires détachés dans les installations nucléaires de base.....	222
Textes Extensions.....	223
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.....	223
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.....	224
Texte de base.....	224
ACCORD du 30 octobre 1990.....	224
Textes Extensions.....	225
Arrêté portant extension d'un accord national professionnel dans les entreprises de travail temporaire. JORF 9 février 1991.....	225
Accord du 4 juin 2015 fixant les contours du régime de frais de santé des salariés intérimaires.....	226
Texte de base.....	226
Contours du régime de frais de santé des salariés intérimaires.....	226
Préambule.....	226
Textes Attachés.....	232
Accord du 14 décembre 2015 relatif au régime de frais de santé des salariés intérimaires.....	232
Préambule.....	232
Annexes.....	238
Accord du 7 octobre 1982 national relatif aux contrats conclus antérieurement au 1er mars 1982.....	240
Texte de base.....	240
Contrats conclus antérieurement au 1er mars 1982.....	240
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.....	242
Texte de base.....	242
Modalités de mise en oeuvre des dispositions de l'article L. 124-2-1-1 du code du travail.....	242
Préambule.....	242
Titre Ier : Durée et conditions dans lesquelles un complément de formation professionnelle est assuré par l'entreprise de travail temporaire et par l'utilisateur.....	242
Publics concernés.....	242
Objet et cadre juridique du contrat.....	243
Application aux contrats de professionnalisation.....	244
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.....	244
Publics concernés.....	244
Cadre juridique.....	244
Plan d'accompagnement et de suivi dans l'emploi.....	245
Application aux salariés titulaires d'un contrat d'insertion professionnelle intérimaire (CIPI).....	245
Bilan et suivi du présent accord.....	245
Fonds professionnel pour l'emploi dans le travail temporaire.....	245
Titre III : Dispositions finales.....	245
Champ d'application de l'accord.....	245
Durée de l'accord et modalités de révision et de dénonciation.....	246
Formalités de dépôt de l'accord.....	246
Date d'entrée en application de l'accord.....	246
Annexe I.....	246
Annexe II.....	247
Textes Extensions.....	249
Arrêté portant extension d'un accord national professionnel conclu dans le secteur du travail temporaire. JORF 14 décembre 2005.....	249
Arrêté modifiant un arrêté portant extension d'un accord national professionnel conclu dans le secteur du travail temporaire. JORF 29 décembre 2005.....	249
Accord du 8 novembre 1984 relatif au droit syndical dans le travail temporaire.....	250
Texte de base.....	250
Droit syndical dans le travail temporaire.....	250
1. Liberté syndicale et d'opinion.....	251
2. Sections syndicales.....	251
3. Délégués syndicaux.....	252
4. Difficultés d'application et conflits.....	254
5. Commissions paritaires professionnelles.....	254
6. Procédure de révision.....	255
7. Date d'application et durée de l'accord.....	255
8. Champ d'application.....	255
Textes Attachés.....	256
Annexe du 8 novembre 1984 relative aux attributions et modalités de fonctionnement des commissions paritaires professionnelles.....	256
1. Commission paritaire nationale professionnelle.....	256
2. Commissions régionales ou locales.....	256
3. Fonctionnement des commissions.....	257
Accord du 16 novembre 1982 relatif à l'indemnisation des délégués des syndicats de salariés à l'occasion des réunions de la commission mixte.....	260
Nombre de délégués.....	261
Compensation de perte de salaire.....	261

Sommaire

Accord du 8 novembre 1984 relatif au droit syndical dans le travail temporaire	
Frais de déplacement.....	261
Justification.....	262
Durée.....	262
Révision.....	262
Avenant du 18 décembre 1990 relatif à l'indemnisation des délégués des syndicats de salariés à l'occasion des réunions de la commission mixte.....	262
Révision.....	262
Accord du 18 janvier 1984 instituant la commission technique paritaire d'interprétation (1) [annule et remplace l'accord du 16 novembre 1982].....	263
Accord professionnel du 4 avril 1990. Etendu par arrêté du 25 avril 1991 JORF 8 mai 1991.....	264
Avenant du 20 septembre 1988 à l'accord du 8 novembre 1984 sur le droit syndical.....	264
Indemnisation des délégués des syndicats de salariés à l'occasion des réunions de la commission mixte. Accord du 20 avril 1993.....	265
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.....	266
Avis d'interprétation du 18 mars 1998 relatif aux délégués syndicaux salariés permanents d'une ETT.....	266
Dispositions relatives à l'organisation du travail.....	267
Déroulement de carrière.....	267
Avenant n° 4 du 6 juillet 2007 à l'accord du 16 novembre 1982 relatif à l'indemnisation des délégués.....	267
Textes Extensions.....	269
Arrêté portant extension de plusieurs accords relatifs au droit syndical. JORF 15 août 1985.....	269
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.....	269
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.....	269
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.....	269
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.....	270
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.....	270
Accord du 9 janvier 1991 sur la désignation de la caisse de retraite complémentaire du travail temporaire.....	272
Texte de base.....	272
ACCORD du 9 janvier 1991.....	272
Préambule.....	272
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.....	275
Texte de base.....	275
Bilan et accord sur les principes d'organisation et la politique contractuelle.....	275
I. - Bilan.....	275
II. - Accord sur les principes d'organisation et la politique contractuelle du travail temporaire.....	276
Textes Extensions.....	281
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.....	281
Accord national du 21 décembre 2000 relatif au dispositif des certificats de qualification paritaire de la métallurgie (CQPM).....	282
Texte de base.....	282
Dispositif des certificats de qualification paritaire de la métallurgie (CQPM).....	282
Textes Attachés.....	285
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).....	285
Textes Extensions.....	286
Accord national portant extension d'un accord national dans les secteurs de la métallurgie et du travail temporaire. JORF 18 juillet 2001.....	286
Accord national du 23 janvier 1986 relatif aux salariés permanents des entreprises de travail temporaire. En vigueur le 1er juillet 1986.....	287
Texte de base.....	287
Salariés permanents des entreprises de travail temporaire.....	287
Champ d'application.....	287
Adhésion, durée, dénonciation, révision, avantages acquis.....	287
Embauchage.....	288
Etablissement du contrat de travail.....	288
Période d'essai (1).....	288
Modification du contrat de travail.....	289
Rupture du contrat de travail.....	289
Durée du travail.....	290
Salaire minimum conventionnel.....	291
Déplacements.....	291
Congés payés.....	291
Jours fériés et congés divers.....	292
Absence pour maladie et indemnisation.....	293
Maternité. - Adoption.....	293
Prévoyance complémentaire.....	294
Service national.....	294

Sommaire

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

Personnel d'encadrement.....	294
Date d'entrée en vigueur.....	294
Actualisation des salaires minima lors de leur entrée en vigueur.....	294
Textes Attachés.....	296
ANNEXE I - Classification du personnel permanent des entreprises de travail temporaire.....	296
Définition des niveaux.....	296
ANNEXE II - Méthode de classification.....	298
Avis d'interprétation du 19 janvier 1994.....	299
Application d'une clause de non-concurrence à un salarié permanent embauché en qualité d'intérimaire.....	299
Avis d'interprétation du 10 avril 1996 sur le licenciement d'un salarié permanent pendant une absence pour maladie.....	300
Accord du 18 décembre 1997 relatif au travail à temps partiel.....	300
Préambule.....	300
Chapitre Ier : Temps partiel à l'initiative de l'employeur.....	301
Durée du contrat à temps partiel.....	301
Heures complémentaires.....	301
Ancienneté.....	301
Chapitre II : Temps partiel choisi.....	301
Formalisation de la demande du salarié.....	301
Réponse de l'employeur.....	302
Ordre des priorités en cas de pluralité de demandes de passage à temps partiel.....	302
Procédure d'interprétation et de conciliation.....	302
Avenant au contrat de travail.....	302
Dispositions particulières.....	302
Heures complémentaires.....	302
Cotisations de retraite.....	303
Chapitre III : Garanties collectives communes.....	303
Formation professionnelle continue.....	303
Déroulement de carrière.....	303
Jours fériés.....	303
Congé pour événements familiaux.....	303
Protection sociale.....	304
Indemnité de licenciement et de retraite.....	304
Priorité de passage à temps plein.....	304
Représentation du personnel.....	304
Information des représentants du personnel.....	304
Publicité.....	304
Bilan d'application.....	304
Accord du 20 mai 1998 relatif au travail à temps partiel des permanents des ETT.....	305
Chapitre Ier : Temps partiel à l'initiative de l'employeur.....	305
Durée du contrat à temps partiel.....	305
Heures complémentaires.....	305
Ancienneté.....	306
Chapitre II : Temps partiel choisi.....	306
Formalisation de la demande du salarié.....	306
Réponse de l'employeur.....	306
Ordre des priorités en cas de pluralité de demandes de passage à temps partiel.....	306
Procédure d'interprétation et de conciliation.....	307
Avenant au contrat de travail.....	307
Dispositions particulières.....	307
Heures complémentaires.....	307
Cotisations de retraite.....	307
Chapitre III : Garanties collectives communes.....	307
Formation professionnelle continue.....	308
Déroulement de carrière.....	308
Jours fériés.....	308
Congé pour événements familiaux.....	308
Protection sociale.....	308
Indemnité de licenciement et de retraite.....	308
Priorité de passage à temps plein.....	308
Représentation du personnel.....	309
Information des représentants du personnel.....	309
Publicité.....	309
Bilan d'application.....	309
Dépôt et extension.....	309
Accord du 10 décembre 2009 relatif à la contribution au fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels.....	309
Avenant n° 4 du 11 octobre 2013 à l'accord du 10 décembre 2009 relatif à la contribution au FPSPP.....	310
Avenant n° 1 du 3 décembre 2010 à l'accord du 10 décembre 2009 relatif au fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels.....	311
Avenant n° 3 du 7 décembre 2012 à l'accord du 10 décembre 2009 relatif à la répartition du FPSPP.....	312
Accord du 15 février 2013 relatif à la classification des emplois.....	313
Chapitre liminaire.....	313
Chapitre Ier Référentiel des emplois de la branche et classification professionnelle.....	314
Chapitre II Cadre conventionnel d'emploi.....	317
Chapitre III Dispositions générales.....	317
Annexe I Mise en oeuvre des classifications.....	318

Sommaire

Accord national du 23 janvier 1986 relatif aux salariés permanents des entreprises de travail temporaire. En vigueur le 1er juillet 1986.	
Annexe II Conditions de mise en oeuvre et garanties.....	322
Annexe III Montants du salaire minimum par niveau.....	324
Avenant n° 5 du 9 octobre 2014 à l'accord du 10 décembre 2009 relatif à la contribution au FPSPP.....	325
Accord du 3 juillet 2015 relatif aux salaires minima au 1er juillet 2015.....	326
Textes Salaires.....	327
Avenant du 16 mars 2007 relatif aux salaires minima au 1er janvier 2007.....	327
Salaires minima au 1er janvier 2007.....	327
Avenant du 22 avril 2008 relatif aux salaires à compter du 1er janvier 2008 (1).....	327
Avenant du 29 janvier 2010 à l'accord du 23 janvier 1986 relatif aux salariés permanents.....	328
Accord du 3 février 2012 relatif aux salaires minima au 1er février 2012.....	329
Textes Extensions.....	331
ARRÊTÉ du 6 juin 1986.....	331
ARRÊTÉ du 1 février 1988.....	331
ARRÊTÉ du 4 mars 1988.....	331
ARRÊTÉ du 22 septembre 1988.....	331
ARRÊTÉ du 9 mars 1989.....	332
ARRÊTÉ du 20 avril 1990.....	332
ARRÊTÉ du 15 janvier 1991.....	332
ARRÊTÉ du 12 mars 1993.....	332
ARRETE du 15 octobre 1993.....	332
ARRETE du 7 mai 1994.....	333
ARRETE du 10 octobre 1994.....	333
ARRETE du 22 mars 1995.....	334
ARRETE du 11 mars 1996.....	334
ARRETE du 13 octobre 1998.....	335
ARRETE du 22 décembre 1998.....	335
ARRETE du 25 avril 2000.....	336
ARRETE du 2 mars 2001.....	336
ARRETE du 22 mai 2003.....	336
ARRETE du 6 février 2004.....	337
ARRETE du 4 août 2005.....	337
ARRETE du 23 octobre 2006.....	338
ARRETE du 2 juillet 2007.....	338
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.....	340
Texte de base.....	340
Représentation du personnel des entreprises de travail temporaire.....	340
Préambule.....	340
Délégués du personnel.....	341
Comités d'entreprise.....	341
Elections.....	341
Exercice du mandat.....	343
Activités sociales et culturelles.....	345
Date d'application.....	345
Textes Extensions.....	346
Arrêté portant extension d'un accord national professionnel sur la représentation du personnel dans les entreprises de travail temporaire.	
JORF 5 mars 1989.....	346
Accord national du 9 juin 1983 relatif à la formation professionnelle des salariés.....	347
Texte de base.....	347
Formation professionnelle des salariés.....	347
Fonds d'assurance formation.....	347
Agréments.....	348
Durée de l'accord.....	348
Révision de l'accord.....	348
Extension.....	348
Textes Attachés.....	349
Accord du 16 juin 1986 relatif à l'insertion professionnelle des jeunes.....	349
Les mesures.....	351
Contrat type.....	354
Le contrat de mission-formation d'adaptation à un type d'emploi.....	356
Les mesures.....	356
Le contrat de mission-formation à un type d'emploi.....	357
Contrat type (1).....	357
Accord professionnel du 16 mars 2007 relatif à la non-discrimination, à l'égalité de traitement et à la diversité des salariés permanents.....	359
Texte de base.....	359
Non-discrimination, égalité de traitement et diversité des salariés permanents.....	359
Préambule.....	359
Chapitre Ier : Principes directeurs.....	359
Chapitre II : Les conditions d'accès à l'emploi. - Le recrutement.....	360
Chapitre III : Egalité de rémunération.....	361
Chapitre IV : Formation professionnelle.....	362

Sommaire

Accord professionnel du 16 mars 2007 relatif à la non-discrimination, à l'égalité de traitement et à la diversité des salariés permanents	
Chapitre V : Promotion, mobilité et déroulement de carrière.....	363
Chapitre VI : Conciliation vie professionnelle - vie privée.....	363
Chapitre VII : Information des partenaires sociaux.....	363
Chapitre VIII : Dispositions finales.....	364
Textes Attachés.....	365
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.....	365
Préambule.....	365
Chapitre Ier : Principes directeurs.....	365
Chapitre II : Conditions d'accès à l'emploi. - Recrutement.....	366
Chapitre III : Formation professionnelle.....	368
Chapitre IV : Information des partenaires sociaux.....	369
Chapitre V : Dispositions finales.....	370
Accord professionnel du 4 avril 1990 relatif au relevé d'heures.....	372
Texte de base.....	372
Relevé d'heures à destination du salarié temporaire.....	372
Accord-cadre du 24 juin 1992 sur les préoccupations sociales des salariés temporaires.....	373
Texte de base.....	373
Préoccupations sociales des salariés temporaires.....	373
Titre Ier : Améliorer la prévoyance collective.....	373
A. - Mesures de prévoyance financées par le 0,3 %.....	374
B. - Indications des mesures supplémentaires de prévoyance.....	374
C. - Négociation complémentaire sur la protection sociale.....	375
Titre II : Faciliter l'accès au logement locatif.....	375
Titre III : Faciliter l'accès au crédit à la consommation.....	375
Titre IV : Disposer d'une réserve de stabilisation et d'intervention.....	376
Titre V : Mise en oeuvre de l'accord par les instances professionnelles.....	376
Titre VI : Dispositions diverses.....	376
Textes Attachés.....	378
Annexe I : relative à l'accord-cadre du 24 juin 1992.....	378
Activités du fonds d'action sociale du travail temporaire (FAS-TT) au titre de la ligne budgétaire visée au V-3°.....	378
Annexe II : relative à l'accord-cadre du 24 juin 1992.....	378
Composition et fonctionnement du FAS-TT.....	378
Avenant du 10 septembre 1992 à l'accord-cadre du 24 juin 1992.....	379
Accord du 2 décembre 1992 relatif aux statuts du Fonds d'action sociale du travail temporaire.....	380
Titre Ier : Objet et siège social.....	380
Titre II : Administration.....	381
Titre III : Gestion.....	382
Titre IV : Modification et dissolution.....	383
Avenant du 17 mars 1993 à l'accord du 24 juin 1992.....	383
Textes Extensions.....	384
Arrêté portant extension de l'accord national professionnel sur les préoccupations sociales des salariés temporaires. JORF 3 décembre 1992.....	384
Accord-cadre du 28 février 1984 relatif à la médecine du travail.....	385
Texte de base.....	385
Médecine du travail.....	385
Préambule.....	385
Avenant du 11 décembre 2006 relatif aux modalités de versement des contributions des entreprises.....	388
Texte de base.....	388
Modalités de versement des contributions des entreprises.....	388
Modification de l'article 7.....	388
Entrée en application.....	389
Protocole d'accord du 19 avril 1991 sur les orientations de la négociation relative à la formation professionnelle.....	390
Texte de base.....	390
Formation professionnelle.....	390
Les 10 idées reçues du Droit du Travail.....	395
1. Un salarié n'est pas revenu de ses congés payés. En conséquence.....	396
2. Le Code du travail interdit de consommer de l'alcool sur le lieu de travail.....	397
3. Ma convention collective prévoit un salaire minima inférieur au SMIC. Je peux rémunérer les salariés au salaire minima.....	398
4. La rupture conventionnelle est.....	399
5. Un salarié démissionne, il dispose d'un délai de rétractation de.....	400
6. Je peux licencier pour motif économique afin de préserver la compétitivité de mon entreprise.....	401
7. Si je signe une rupture conventionnelle avec un salarié, je devrais lui verser.....	402
8. Le Code du travail vous impose de verser une prime d'ancienneté au salarié à partir de.....	403
9. J'ai demandé à un salarié de travailler le 8 mai. Le Code du travail prévoit que je dois le rémunérer double ce jour là.....	404
10. Le retard n'est pas un motif de licenciement.....	405

Sommaire

Comment lire efficacement sa convention collective.....	406
1. Qu'est-ce qu'une convention collective ?.....	407
a. Définition de la convention collective.....	407
b. Thèmes abordés dans la convention collective.....	407
c. Utilité de la convention collective.....	407
2. Quelle convention collective est applicable dans votre entreprise ?.....	408
a. L'activité de l'entreprise.....	408
b. La notice d'information remise au moment de l'embauche.....	408
c. Les mentions figurant sur le bulletin de paie.....	408
d. Les mentions du contrat de travail.....	409
e. L'affichage dans l'entreprise.....	409
f. La mise à disposition des représentants du personnel.....	410
g. L'information auprès de l'inspecteur du travail.....	410
3. Comment s'applique une convention collective ?.....	411
a. L'articulation d'une convention collective avec le Code du travail.....	411
b. L'articulation d'une convention collective avec d'autres accords collectifs.....	411
c. L'articulation d'une convention collective avec le contrat de travail.....	411
d. L'articulation d'une convention collective avec un usage ou un engagement unilatéral.....	412
e. Comment savoir quels sont les avantages auxquels les salariés ont droit ?.....	412
4. Quels sont les évènements susceptibles de modifier la convention collective qui est applicable ?.....	414
a. La convention collective qui est applicable est révisée.....	414
b. La convention collective qui est applicable est dénoncée.....	414
c. La situation de votre entreprise a changé (économique ou juridique).....	414
d. La disparition des organisations signataires.....	414
5. Comment lire ou se servir de ma convention collective ?.....	415
a. Savoir chercher dans sa convention collective.....	415
b. Comment lire les grilles de classification et trouver le coefficient adéquat ?.....	415
c. Qu'est-ce qu'une grille de salaires minima ?.....	417
d. Comment lire les avenants de ma convention collective ?.....	418

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 2009 relatif aux garanties prévoyance des intérimaires cadres

Texte de base

Garanties prévoyance des intérimaires cadres

PRISME.

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

En vigueur étendu

L'objet du présent accord consiste à définir un régime de prévoyance au profit des intérimaires lorsque leur mission leur donne le statut cadre, conformément aux articles 4 et 4 bis de la convention du 14 mars 1947. Le présent accord prévoit des garanties que les entreprises de travail temporaire doivent assurer à leurs intérimaires cadres. Dans le cas où une entreprise de travail temporaire a déjà mis en place, à la date de signature du présent accord, un régime au moins équivalent, celui-ci peut continuer à s'appliquer.

Il annule et remplace les dispositions inscrites à l'accord du 23 janvier 2002 relatif au régime de prévoyance des intérimaires cadres.

Par ailleurs, dans le présent accord, le terme « salariés » désigne les salariés cadres intérimaires de l'entreprise de travail temporaire adhérente (1).

(1) Le préambule est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale. (arrêté du 22 décembre 2009, art. 1er)

Titre Ier : Maladie, accident, invalidité, décès sans lien avec le travail

En vigueur étendu

Les dispositions du présent titre visent les conditions d'indemnisation des salariés en cas de maladie, d'accident, d'invalidité et de décès, sans lien avec le travail, intervenant lors d'une mission. Elles s'appliquent :

- en cas d'absence au travail justifiée par l'incapacité résultant de maladie, d'accident sans lien avec le travail ou d'accident de trajet ;

- en cas de décès ou d'invalidité.

Chapitre Ier : Arrêts de travail inférieurs ou égaux à 95 jours

Article 1.1.1

En vigueur étendu

Pour bénéficier d'une indemnisation complémentaire, dans la limite de 88 jours, les salariés doivent :

? Survenance de l'arrêt de travail

a) Soit être en mission dans une entreprise à la date de l'arrêt de travail ;

b) Soit, lorsque l'organisation des missions de travail temporaire aboutit à un enchaînement de contrats générant une période d'intermission pouvant être qualifiée de repos hebdomadaire, être

dans une période d'intermission de 2 jours consécutifs, ou de 4 jours consécutifs pour les organisations relevant de l'article L. 3132-16 du code du travail. Pendant

cette période, les partenaires sociaux considèrent que l'arrêt de travail est réputé être intervenu pendant le contrat de mission.

? Justifier, sauf impossibilité absolue, d'une incapacité totale de travail dans les 48 heures, et adresser à l'employeur un certificat médical constatant l'incapacité, celle-ci pouvant faire l'objet d'une contre-visite organisée par l'entreprise ou l'organisme assureur, le résultat de cette contre-visite pouvant entraîner la suspension de l'indemnisation complémentaire.

? Etre pris en charge par la sécurité sociale ou par un organisme d'assurance sociale obligatoire d'un pays de l'Union européenne.

Par la suite, le terme « sécurité sociale » englobe la sécurité sociale et tout organisme d'assurance sociale obligatoire d'un pays de l'Union européenne.

? Justifier des conditions suivantes :

- soit avoir effectué 590 heures de travail dans la profession du travail temporaire, dont 150 heures dans l'entreprise de travail temporaire avec laquelle le contrat suspendu a été conclu, au cours des 12 mois précédant le premier jour de l'arrêt de travail mentionné au certificat médical ;
- soit avoir effectué 1 400 heures de travail dans la profession du travail temporaire au cours des 24 mois précédant l'arrêt de travail.

Les salariés justifient des heures de travail effectuées dans la profession par la présentation des bulletins de paie.

Article 1.1.2 En vigueur étendu

Le délai de carence est de 7 jours. Par conséquent, l'indemnité complémentaire est due à compter du 8e jour calendaire d'incapacité de travail telle que mentionnée sur le certificat médical.

Lorsque le salarié bénéficie de l'indemnisation complémentaire prévue au chapitre II du présent titre, il bénéficie d'une indemnisation complémentaire correspondant à une réduction du délai de carence à 3 jours calendaires. Cette indemnisation est versée au salarié.

Article 1.1.3 En vigueur étendu

L'indemnité complémentaire est payée directement par l'entreprise de travail temporaire jusqu'au terme prévu de la mission.

Si l'arrêt de travail se poursuit de manière continue, au-delà de 19 jours calendaires, l'indemnité complémentaire est payée directement par l'organisme assureur lorsque l'absence pour maladie se poursuit au-delà du terme prévu de la mission. Dans ce cas, l'arrêt de travail doit être d'une durée continue supérieure à 19 jours calendaires.

L'indemnité complémentaire est versée pendant une durée maximale de 88 jours calendaires.

Article 1.1.4 En vigueur étendu

1.1.4.1. Pendant la durée prévue de la mission, l'indemnité complémentaire versée par l'entreprise de travail temporaire est égale à :

- 50 % du salaire de base tranche A et 100 % du salaire de base tranche B de la mission suspendue, pendant les 30 premiers jours calendaires d'indemnisation ;
- 25 % du salaire de base tranche A et 75 % du salaire de base tranche B, pendant les 58 jours calendaires d'indemnisation suivants.

Cette indemnité complémentaire entre dans l'assiette de calcul de l'indemnité de fin de mission.

La totalité des indemnités perçues par le salarié (indemnités journalières de la sécurité sociale et indemnités complémentaires) ne peut excéder 100 % du salaire net de la mission suspendue.

1.1.4.2. Au-delà du terme prévu de la mission, et si l'arrêt est d'une durée continue supérieure à 19 jours calendaires, l'indemnité complémentaire versée par l'organisme assureur est égale à :

- 50 % du salaire de base tranche A et 100 % du salaire de base tranche B, entre la fin de la mission et le 30e jour calendaire d'indemnisation ;
- 25 % du salaire de base tranche A et 75 % du salaire de base tranche B, du 31e jour calendaire d'indemnisation au 88e jour calendaire d'indemnisation.

La totalité des indemnités perçues par le salarié (indemnités journalières de la sécurité sociale et indemnités complémentaires) ne peut excéder 100 % du salaire net de la dernière mission.

Article 1.1.5 En vigueur étendu

Pour le calcul de la durée d'indemnisation, il est tenu compte des indemnités complémentaires déjà perçues par l'intéressé au cours des 12 mois, de date à date, précédant l'arrêt de travail, de telle sorte que si plusieurs absences ont été indemnisées tant par l'entreprise de travail temporaire que par l'organisme assureur au cours de ces 12 mois, le nombre total de jours indemnisés ne dépasse pas 88 jours.

Le décompte des 88 jours tient compte de tous les arrêts ayant donné lieu au versement d'une indemnité complémentaire par l'organisme assureur ou l'entreprise au titre d'un arrêt de travail pour maladie, accident de trajet, accident du travail ou maladie professionnelle.

Chapitre II : Arrêts de travail supérieurs à 95 jours

En vigueur étendu

Cette disposition vise à assurer, au bénéfice des salariés travaillant depuis longtemps dans la profession, une indemnisation relais au-delà du 95e jour d'arrêt de travail lorsqu'ils sont victimes d'un accident ou d'une maladie grave entraînant une incapacité de travail de longue durée.

Article 1.2.1
En vigueur étendu

Pour bénéficier d'une indemnisation complémentaire, relais de la précédente, en cas d'arrêt de travail continu supérieur à 95 jours, les salariés doivent :

- justifier d'une incapacité totale de travail et adresser à l'employeur ou à l'organisme assureur un certificat médical constatant l'incapacité, celle-ci pouvant faire l'objet d'une contre-visite organisée par l'entreprise ou l'organisme assureur ;
- être pris en charge par la sécurité sociale, ou par un organisme d'assurance sociale obligatoire d'un pays de l'Union européenne ;
- justifier de 1 800 heures de travail dans la profession au cours des 24 mois précédant l'arrêt de travail.

Les salariés justifient des heures de travail effectuées dans la profession par la présentation des bulletins de paie.

Article 1.2.2
En vigueur étendu

L'indemnité complémentaire est versée au salarié, remplissant les conditions prévues par l'article 1.2.1 ci-dessus, pendant la durée du service des indemnités journalières de la sécurité sociale, soit jusqu'au 1 095e jour d'arrêt continu de travail ou jusqu'à la date de mise en invalidité. Dans les cas exceptionnels de maintien des indemnités journalières de la sécurité sociale, l'indemnisation complémentaire se poursuit.

Article 1.2.3
En vigueur étendu

L'indemnité complémentaire est payée directement par l'entreprise de travail temporaire jusqu'au terme prévu de la mission.
L'indemnité complémentaire est payée directement par l'organisme assureur lorsque l'absence pour maladie se poursuit au-delà du terme prévu de la mission.

Article 1.2.4
En vigueur étendu

L'indemnité perçue par le salarié, en complément de celle versée par la sécurité sociale, pendant la durée prévue de la mission ou au-delà de la mission est égale à 25 % du salaire de base tranche A et 75 % du salaire de base tranche B de la dernière mission tel que défini à l'article 4.0.2.
La totalité des indemnités perçues par le salarié (indemnités journalières de la sécurité sociale et indemnités complémentaires) ne peut excéder 100 % du salaire net de la dernière mission.
Le salaire de base de la dernière mission est revalorisé en fonction de l'indice de revalorisation fixé par la convention d'assurance conclue avec l'organisme assureur. La première revalorisation intervient après 1 an d'indemnisation.

Chapitre III : Invalidité

En vigueur étendu

Une rente annuelle se substitue aux indemnités complémentaires visées au chapitre II du titre Ier, lorsque le salarié est classé en 2e ou 3e catégorie d'invalidité par la sécurité sociale ou est titulaire d'un avantage équivalent versé sous forme de rente pour les salariés affiliés à un organisme d'assurance sociale obligatoire d'un Etat membre de l'Union européenne.
Il est précisé que les invalidités de 2e ou 3e catégorie, faisant suite à une invalidité de 1re catégorie, faisant suite à un arrêt de travail indemnisé au titre du chapitre II du titre Ier du présent accord entrent également dans le champ d'application de cette prestation.

Article 1.3.1
En vigueur étendu

Pour bénéficier du versement de cette rente, les salariés doivent justifier de 1 800 heures de travail dans la profession au cours des 24 mois précédant l'arrêt de travail.
Les salariés justifient des heures de travail effectuées dans la profession par la présentation des bulletins de paie.

Article 1.3.2
En vigueur étendu

Le versement de la rente est interrompu dès la survenance du premier événement suivant :

- cessation, par la sécurité sociale, du paiement des prestations en espèces ;
- ou à la date d'effet du départ à la retraite.

Article 1.3.3
En vigueur étendu

La rente est payée, par quart, trimestriellement. Elle est versée directement par l'organisme assureur.

Article 1.3.4
En vigueur étendu

Le montant de la rente doit permettre au salarié de percevoir 75 % du salaire de base de sa dernière mission tel que défini à l'article 4.0.2, y compris la pension d'invalidité versée par la sécurité sociale et les autres revenus d'activité éventuels.

La totalité des rentes perçues par le salarié (rente de la sécurité sociale et rente complémentaire) ne peut excéder 100 % du salaire net de la dernière mission. Le salaire de base de la dernière mission est revalorisé en fonction de l'indice de revalorisation fixé par la convention d'assurance conclue avec l'organisme assureur. La première revalorisation intervient après 1 an d'indemnisation.

Article 1.3.5
En vigueur étendu

Les risques d'invalidité absolue et définitive sont garantis quelle qu'en soit la cause, à l'exception des risques de guerre.

Article 1.3.6
En vigueur étendu

En cas de perte totale et irréversible d'autonomie (PTIA) consécutive à un accident de trajet reconnu par la sécurité sociale et ouvrant droit à une indemnisation complémentaire au titre des garanties arrêt de travail, le salarié peut, en outre, demander le versement par anticipation du capital décès dont le montant, les conditions et les modalités de versement sont fixés au chapitre V du présent titre.

Chapitre IV : Décès de la vie civile

En vigueur étendu

Un capital décès est versé aux ayants droit des salariés en cas de décès intervenant pendant la période où le salarié était sous contrat de mission.

En outre, le décès est réputé être intervenu pendant la durée du contrat de mission lorsqu'il survient au cours d'une période de jours calendaires immédiatement postérieurs à la date de fin de mission, appréciée en fonction du nombre d'heures de travail effectuées, dans la profession, au cours des 12 derniers mois, à raison de 1 jour calendaire pour 90 heures de travail, dans la limite de 10 jours calendaires au plus.

Lorsque le décès intervient après une période ininterrompue d'arrêt de travail pendant laquelle le salarié avait droit à une indemnisation complémentaire au titre des garanties arrêt de travail du présent accord, le capital décès est versé aux ayants droit du salarié.

Par ailleurs, il est institué une rente éducation, au profit des ayants droit du salarié décédé, selon les modalités définies à l'article 1.4.4 ci-dessous.

Article 1.4.1
En vigueur étendu

Le capital décès est versé aux bénéficiaires définis dans la convention d'assurance.

Article 1.4.2
En vigueur étendu

L'entreprise de travail temporaire doit signaler à l'organisme assureur tout décès intervenu pendant une mission. Le capital décès est versé directement par l'organisme assureur aux ayants droit.

Article 1.4.3
En vigueur étendu

Le montant du capital décès versé aux ayants droit d'un salarié varie en fonction de sa situation de famille au moment de son décès :

- célibataire, veuf ou divorcé, sans enfant à charge : 130 % du salaire moyen annuel soumis à cotisations ;
- marié ou titulaire d'un pacte civil de solidarité (Pacs) sans enfant à charge : 160 % du salaire moyen annuel soumis à cotisations ;
- célibataire, marié ou titulaire d'un Pacs, veuf ou divorcé, avec enfant(s) à charge : 200 % du salaire moyen annuel soumis à cotisations.

Le salaire moyen annuel correspond à 320 fois le salaire journalier brut apprécié sur la dernière mission, indemnité compensatrice de congés payés et indemnité de fin de mission comprise.

Article 1.4.4
En vigueur étendu

En cas de décès d'un salarié, chaque enfant à la charge du salarié au moment du décès, tel que défini à l'article 4.0.2, bénéficie d'une rente éducation dès lors que la

victime justifiait de 1 800 heures de travail dans la profession dans les 24 mois précédant le décès.

Le montant de la rente éducation annuelle, versée trimestriellement par l'organisme assureur, est déterminé sur la base de :

- 8 % du salaire moyen annuel soumis à cotisations, pour les enfants âgés jusqu'à 16 ans révolus ;
- 12 % du salaire moyen annuel soumis à cotisations, pour les enfants de plus de 16 ans.

Le salaire moyen annuel est égal à 320 fois le salaire journalier de base de la dernière mission, indemnité compensatrice de congés payés et indemnité de fin de mission comprises.

Les rentes sont revalorisées en fonction de l'indice de revalorisation fixé par la convention d'assurance.

Article 1.4.5
En vigueur étendu

Les risques de décès prévus au présent chapitre sont garantis quelle qu'en soit la cause, à l'exception des risques de guerre.

Article 1.4.6
En vigueur étendu

Le capital décès n'est pas dû au bénéficiaire condamné par une décision définitive pour avoir causé volontairement la mort du salarié.

Article 1.4.7
En vigueur étendu

Le cumul des rentes éducation versées aux ayants droit d'un salarié décédé ne peut dépasser 100 % du salaire moyen annuel tel que défini ci-dessus.

Chapitre V : Décès à la suite d'un accident de trajet

En vigueur étendu

Le décès d'un salarié consécutif à un accident de trajet, au sens de l'article L. 411-2 du code de la sécurité sociale, ouvre droit au versement, par l'organisme assureur, d'un capital décès et, le cas échéant, à celui d'une rente éducation au profit des ayants droit de la victime.

Le bénéfice du capital décès est subordonné au décès d'un salarié survenu :

- pendant une mission de travail temporaire ;
- pendant une durée de 1 an à compter de la date de l'accident de trajet intervenu pendant une mission.

Au-delà de la période de 1 an, telle que définie ci-dessus, le capital décès est versé à condition que le décès reconnu par la sécurité sociale comme étant consécutif à un accident de trajet intervienne après une période ininterrompue d'arrêt de travail pendant laquelle le salarié avait droit à une indemnisation complémentaire au titre du présent titre.

En outre, une rente éducation au profit des ayants droit de la victime est versée à condition que le salarié justifie de 1 800 heures de travail dans la profession au cours des 24 mois précédant l'arrêt de travail.

Article 1.5.1
En vigueur étendu

En cas de décès, les ayants droit de la victime, tels que définis dans la convention d'assurance, bénéficient du capital prévu ci-après qui se substitue à celui prévu au 1.4.3.

Le montant du capital décès versé aux ayants droit d'un salarié varie en fonction de sa situation de famille au moment de son décès :

- célibataire, veuf ou divorcé, sans enfant à charge : 220 % du salaire moyen annuel soumis à cotisations ;
 - marié ou titulaire d'un pacte civil de solidarité (Pacs) sans enfant à charge : 260 % du salaire moyen annuel soumis à cotisations ;
 - célibataire, marié ou titulaire d'un Pacs, veuf ou divorcé, avec enfant(s) à charge : 320 % du salaire moyen annuel soumis à cotisations.
- Le salaire moyen annuel correspond à 320 fois le salaire journalier brut apprécié sur la dernière mission, indemnité compensatrice de congés payés et indemnité de fin de mission comprises.

Sont considérés comme enfants à charge les enfants tels que définis à l'article 4.0.2.

Article 1.5.2
En vigueur étendu

En cas de décès d'un salarié à la suite de la survenance d'un accident de trajet, reconnu comme tel par la sécurité sociale, chaque enfant à la charge du salarié au moment du décès, tel que défini à l'article 4.0.2, bénéficie d'une rente éducation dès lors que la victime justifiait de 1 800 heures de travail dans la profession dans les 24 mois précédant le décès. La rente éducation servie à ce titre se substitue à celle prévue à l'article 4.0.2. Par conséquent, les prestations dues au titre du chapitre IV ne sont pas dues.

Le montant de la rente éducation annuelle, versée trimestriellement par l'organisme assureur, est déterminé sur la base de :

- 8 % du salaire moyen annuel soumis à cotisation pour les enfants âgés de 16 ans au plus ;
- 12 % du salaire moyen annuel soumis à cotisation pour les enfants âgés de plus de 16 ans jusqu'au à 19 ans révolus ;
- 15 % du salaire moyen annuel soumis à cotisation pour les enfants à compter de leur 20e anniversaire.

Le salaire moyen annuel est égal à 320 fois le salaire brut journalier de base de la dernière mission, indemnité compensatrice de congés payés et indemnité de fin de mission comprises.

Les rentes sont revalorisées en fonction de l'indice de revalorisation fixé dans la convention d'assurance.

Article 1.5.3
En vigueur étendu

Une allocation forfaitaire pour frais d'obsèques est versée à l'ayant droit ayant assumé le coût des obsèques du salarié décédé. L'allocation forfaitaire est égale à une fois et demie le plafond mensuel de la sécurité sociale.

Article 1.5.4
En vigueur étendu

En cas de perte totale et irréversible d'autonomie reconnue par la sécurité sociale comme étant consécutive à un accident de trajet survenant :

- pendant une mission de travail temporaire ;
- pendant une durée de 1 an à compter de la date de l'accident de trajet intervenu pendant une mission.

Il est versé par anticipation, sur demande du salarié, le capital décès prévu à l'article 1.5.1 du présent accord.

Au-delà de la période de 1 an, telle que définie ci-dessus, le capital décès est versé par anticipation à condition que la perte totale et irréversible d'autonomie reconnue par la sécurité sociale comme étant consécutive à un accident de trajet, intervienne après une période ininterrompue d'arrêt de travail pendant laquelle le salarié avait droit à une indemnisation complémentaire au titre du présent titre.

En cas de perte totale et irréversible d'autonomie d'un salarié à la suite de la survenance d'un accident de trajet reconnue comme tel par la sécurité sociale, chaque enfant à charge du salarié tel que défini à l'article 4.0.2 du présent accord peut bénéficier par anticipation d'une rente éducation dès lors que le salarié justifiait de 1 800 heures de travail dans la profession dans les 24 derniers mois précédant la reconnaissance de la PTIA.

Le paiement des prestations au titre de la PTIA met fin à la garantie correspondante en cas de décès.

Article 1.5.5
En vigueur étendu

Le cumul des rentes éducation versées aux ayants droit d'un salarié décédé ou reconnu en PTIA ne peut dépasser 100 % du salaire moyen annuel tel que défini ci-dessus.

Chapitre VI : Hospitalisation d'un intérimaire

Article 1.6.1
En vigueur étendu

Les salariés remplissant les conditions prévues à l'article 1.1.1 du présent titre peuvent, en cas d'intervention chirurgicale différée à la fin de la mission, bénéficier des garanties prévues à l'article 1.1.4.2 du présent titre, sous réserve que :

- l'entreprise de travail temporaire ait été, préalablement à la fin de la mission, informée de la date d'hospitalisation par courrier du salarié. Ce courrier doit être visé par l'agence à laquelle il est rattaché attestant de la prise de connaissance du courrier. Une copie du document est ensuite remise à l'intéressé ;
- l'hospitalisation ait lieu dans les 15 jours suivant la fin de la mission.

Article 1.6.2
En vigueur étendu

En cas d'hospitalisation d'un salarié, celui-ci bénéficie d'une allocation forfaitaire pour garde d'enfants à condition de remplir les conditions suivantes :

- avoir un ou plusieurs enfants à charge, tels que définis à l'article 1.4.4, âgés de 16 ans au plus ;
- être hospitalisé pour une période supérieure à 1 jour ;
- remplir les conditions requises pour bénéficier d'une indemnisation au titre du présent régime.

Le montant de l'allocation est fixé à 1 % du plafond mensuel de la sécurité sociale par jour d'hospitalisation, dans la limite de 30 jours par période de 12 mois. Elle est versée par l'organisme assureur sur présentation des justificatifs de frais de garde.

Titre II : Accident du travail. - Maladie professionnelle

En vigueur étendu

Les dispositions du présent titre s'appliquent :

- en cas d'absence au travail justifiée par l'incapacité résultant d'un accident du travail survenu pendant une mission ou d'une maladie professionnelle contractée pendant une mission ;
- en cas de décès ou d'invalidité suite à un accident du travail survenu pendant une mission ou d'une maladie professionnelle contractée pendant une mission.

La situation particulière des salariés qui, pour une raison ou pour une autre, ne rempliraient pas les conditions requises par le présent titre peut être soumise à l'examen du fonds d'action sociale du travail temporaire (FASTT).

Lorsqu'un salarié est victime d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle au cours d'une mission et que l'arrêt de travail initial, au titre de cet accident du travail ou de cette maladie professionnelle, reconnu comme tel par la sécurité sociale, intervient après la fin de la mission, le salarié est indemnisé selon les modalités définies ci-dessous.

Chapitre Ier : Arrêts de travail inférieurs ou égaux à 88 jours en cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle

Article 2.1.1

En vigueur étendu

Pour bénéficier d'une indemnisation, dans la limite de 88 jours, les salariés doivent :

- justifier, sauf impossibilité absolue, d'une incapacité totale de travail dans les 48 heures et adresser à l'employeur un certificat médical constatant l'incapacité, celle-ci pouvant faire l'objet d'une contre-visite organisée par l'entreprise ou l'organisme assureur, le résultat de cette contre-visite pouvant entraîner la suspension de l'indemnisation complémentaire. Pour les arrêts de travail intervenant après la fin de la mission tels que prévus ci-dessus, le certificat médical est adressé directement à l'organisme assureur ;
- être pris en charge par la sécurité sociale ou par un organisme d'assurance sociale obligatoire d'un pays membre de l'Union européenne ;
- justifier des conditions suivantes :
 - soit 590 heures de travail dans la profession du travail temporaire au cours des 12 mois précédant le premier jour de l'arrêt porté sur le certificat médical ;
 - soit 1 400 heures de travail dans la profession du travail temporaire au cours des 24 mois précédant le premier jour de l'arrêt porté sur le certificat médical ;
- lorsque l'accident de travail entraîne un arrêt de travail continu de plus de 19 jours calendaires, aucune condition minimale d'heures de travail dans la profession n'est exigée.

Les salariés justifient des heures de travail effectuées dans la profession par la présentation des bulletins de paie.

Article 2.1.2

En vigueur étendu

La journée de travail au cours de laquelle l'accident de travail s'est produit est intégralement payée par l'employeur. Par journée de travail, on doit entendre la journée au cours de laquelle débute la période de travail, quelle que soit l'heure de l'accident.

Article 2.1.3

En vigueur étendu

L'indemnité complémentaire due à compter du premier jour qui suit l'arrêt de travail est payée directement par l'entreprise de travail temporaire jusqu'au terme prévu de la mission.

L'indemnité complémentaire est payée directement par l'organisme assureur lorsque l'absence se poursuit au-delà du terme prévu de la mission et pour les arrêts de travail intervenant après la fin de la mission tels que prévus ci-dessus.

Article 2.1.4

En vigueur étendu

2.1.4.1. Pendant la durée prévue de la mission, l'indemnité complémentaire versée par l'entreprise de travail temporaire est égale à :

- 50 % du salaire de base tranche A et 100 % du salaire de base tranche B pendant les 30 premiers jours calendaires d'indemnisation ;
- 25 % du salaire de base tranche A et 100 % du salaire de base tranche B pendant les 58 jours calendaires d'indemnisation suivants.

Cette indemnité complémentaire entre dans l'assiette de calcul de l'indemnité de fin de mission et entre dans l'assiette de calcul de l'indemnité compensatrice de congés payés. Dans ce dernier cas, dans les limites et conditions fixées à l'article L. 3141-5 du code du travail.

La totalité des indemnités perçues par le salarié (indemnités journalières de la sécurité sociale et indemnités complémentaires) ne peut excéder 100 % du salaire net de la mission suspendue.

2.1.4.2. Au-delà du terme de la mission, l'indemnité complémentaire versée par l'organisme assureur est égale à :

- 50 % du salaire de base tranche A et 100 % du salaire de base tranche B entre la fin de la mission et le 30e jour calendaire d'indemnisation ;
- 25 % du salaire de base tranche A et 75 % du salaire de base tranche B du 31e jour calendaire au 88e jour calendaire d'indemnisation.

La totalité des indemnités perçues par le salarié (indemnités journalières de la sécurité sociale et indemnités complémentaires) ne peut excéder 100 % du salaire net de la dernière mission.

Article 2.1.5

En vigueur étendu

Pour le calcul de la durée d'indemnisation, il est tenu compte des indemnités complémentaires déjà perçues par l'intéressé au cours des 12 mois, de date à date, précédant l'arrêt de travail, de telle sorte que si plusieurs absences ont été indemnisées tant par l'entreprise de travail temporaire que par l'organisme assureur, au cours de ces 12 mois, le nombre total de jours indemnisés ne dépasse pas 150 jours.

Le décompte des 150 jours ne tient compte que des jours ayant donné lieu au versement d'une indemnité complémentaire par l'organisme assureur ou l'entreprise au titre d'un arrêt de travail pour maladie, accident de trajet, accident du travail ou maladie professionnelle.

Article 2.1.6
En vigueur étendu

Lorsqu'une rechute d'un accident du travail, survenu au cours d'une mission, intervient dans un délai de 18 mois à compter de la date de survenance de l'accident, le salarié bénéficie d'une indemnisation complémentaire à celle versée par la sécurité sociale selon les modalités prévues au présent chapitre.

L'indemnisation s'applique :

- si la rechute intervient pendant une mission de travail temporaire ;
- si la rechute intervient en dehors d'une mission de travail temporaire, à condition que le salarié se trouve inscrit comme demandeur d'emploi. L'indemnisation s'effectue alors par l'organisme assureur sur demande du salarié.

Chapitre II : Arrêts de travail supérieurs à 88 jours

Article 2.2.1
En vigueur étendu

Pour bénéficier d'une indemnisation complémentaire, relais de la précédente, en cas d'arrêt de travail continu supérieur à 88 jours, en cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle, les salariés doivent :

- justifier d'une incapacité totale de travail et adresser à l'employeur ou à l'organisme assureur un certificat médical constatant l'incapacité ;
- être pris en charge par la sécurité sociale ou par un organisme de sécurité sociale d'un pays de l'Union européenne.

Article 2.2.2
En vigueur étendu

L'indemnité complémentaire est versée au salarié bénéficiaire de l'indemnisation prévue au chapitre II du titre Ier pendant toute la durée du service des indemnités journalières de la sécurité sociale jusqu'à la date de consolidation, dans une limite de 3 ans. Dans les cas exceptionnels de maintien des indemnités journalières de la sécurité sociale, l'indemnisation complémentaire se poursuit.

Article 2.2.3
En vigueur étendu

L'indemnité complémentaire est payée directement par l'entreprise de travail temporaire jusqu'au terme prévu de la mission.

L'indemnité complémentaire est payée directement par l'organisme assureur lorsque l'absence se poursuit au-delà du terme prévu de la mission.

Article 2.2.4
En vigueur étendu

L'indemnité complémentaire, perçue par le salarié, en complément de celle versée par la sécurité sociale pendant la mission ou au-delà de la mission, est calculée sur la base de 25 % du salaire de base tranche A et 75 % du salaire de base tranche B de la dernière mission, tel que défini à l'article 4.0.2.

La totalité des indemnités perçues par le salarié (indemnités journalières de la sécurité sociale et indemnités complémentaires) ne peut excéder 100 % du salaire net de la dernière mission.

Le salaire de base est revalorisé en fonction de l'indice de revalorisation fixé par la convention d'assurance conclue avec l'organisme assureur. La première revalorisation intervient après 1 an d'indemnisation.

Chapitre III : Incapacité permanente comprise entre 30 % et 50 %

Article 2.3.1
En vigueur étendu

La reconnaissance par la sécurité sociale de la consolidation d'un état d'incapacité consécutif à un accident du travail ou une maladie professionnelle, intervenu au cours de la période durant laquelle le salarié est sous contrat de mission et dont le taux d'incapacité réelle, au sens de l'article L. 434-2 du code de la sécurité sociale, est au moins égal à 30 %, ouvre droit au versement d'une indemnité forfaitaire.

Aucune autre condition n'est exigée.

Article 2.3.2
En vigueur étendu

Le montant de l'indemnité est égal à :

- 3 fois le plafond mensuel de la sécurité sociale, apprécié au jour de la reconnaissance de l'état de consolidation pour une incapacité permanente comprise entre 30 % et 39 % ;
- 4 fois le plafond mensuel de la sécurité sociale, apprécié au jour de la reconnaissance de l'état de consolidation, pour une incapacité permanente comprise entre 40 % et 50 %.

Cette indemnité est payée par l'organisme assureur.

Chapitre IV : Incapacité permanente supérieure à 50 %

En vigueur étendu

Une rente annuelle se substitue aux indemnités complémentaires visées au chapitre II du titre II et à l'indemnité prévue au chapitre III du titre II, lorsque le salarié bénéficie du versement par la sécurité sociale ou par un régime similaire d'un Etat membre de l'Union européenne d'une rente pour accident de travail au titre d'une incapacité réelle supérieure à 50 % au sens de l'article L. 434-2 du code de la sécurité sociale. Aucune autre condition n'est exigée.

Article 2.4.1

En vigueur étendu

Le versement de la rente est interrompu dès que la sécurité sociale arrête le paiement des prestations en espèces ou à la date d'effet du départ à la retraite.

Article 2.4.2

En vigueur étendu

La rente est payée, par quart, trimestriellement. Elle est versée directement par l'organisme assureur.

Article 2.4.3

En vigueur étendu

Le montant de la rente est égal à 25 % du dernier salaire de base, tel que défini à l'article 4.0.2.

En tout état de cause, l'ensemble des ressources versées à l'intéressé ne peut excéder 75 % du salaire de base de la dernière mission revalorisé dans les mêmes conditions que ci-dessus.

Les rentes sont revalorisées en fonction de l'indice de revalorisation fixé par la convention d'assurance conclue avec l'organisme assureur. La première revalorisation intervient à la date anniversaire de l'attribution de la rente.

Article 2.4.4

En vigueur étendu

En cas d'incapacité de 100 %, reconnue par la sécurité sociale, le salarié peut, en outre, demander le versement par anticipation du capital décès dont le montant, les conditions et les modalités de versement sont fixés au chapitre V ci-dessous.

Chapitre V : Décès consécutif à un accident du travail ou à une maladie professionnelle

En vigueur étendu

Le décès d'un salarié consécutif à un accident du travail ou à une maladie professionnelle reconnu par la sécurité sociale ouvre droit au versement d'un capital décès et, le cas échéant, à celui d'une rente éducation au profit des ayants droit de la victime.

Le bénéfice des garanties visées au présent chapitre est subordonné au décès d'un salarié survenu :

- pendant une mission de travail temporaire ;
- pendant une durée de 2 ans à compter de la date d'accident du travail ou de la date de reconnaissance d'une maladie professionnelle lorsqu'il est établi que le décès est consécutif à un accident du travail intervenu pendant une mission ou à une maladie professionnelle contractée pendant une mission ;
- au-delà de la période de 2 ans telle que définie ci-dessus, le capital décès et les éventuelles rentes éducation sont versés, à condition que le décès intervienne après une période d'arrêt de travail pour accident du travail ou maladie professionnelle ininterrompue pendant laquelle le salarié avait droit à une indemnisation complémentaire au titre du chapitre II du présent titre et qu'il soit reconnu par la sécurité sociale comme étant consécutif à un accident du travail intervenu pendant une mission.

Article 2.5.1

En vigueur étendu

Le capital décès est versé aux bénéficiaires définis dans la convention d'assurance.

La rente éducation est versée pour chaque enfant à la charge du salarié au moment de son décès, tel que défini à l'article 4.0.2.

Article 2.5.2

En vigueur étendu

L'entreprise de travail temporaire doit signaler à l'organisme assureur tout décès intervenu pendant une mission. Le capital décès et la rente éducation sont versés directement par l'organisme assureur aux ayants droit.

Ils se substituent au capital décès et à la rente éducation visés au chapitre IV du titre Ier.

Article 2.5.3

En vigueur étendu

En cas de décès, les ayants droit de la victime, tels que définis dans la convention d'assurance, bénéficient du capital décès prévu ci-après. Le montant du capital décès versé aux ayants droit d'un salarié varie en fonction de sa situation de famille au moment de son décès :

- célibataire, veuf, ou divorcé, sans enfant à charge : 220 % du salaire moyen annuel soumis à cotisations ;
- marié ou titulaire d'un Pacs, sans enfant à charge : 260 % du salaire moyen annuel soumis à cotisations ;
- célibataire, marié ou titulaire d'un Pacs, veuf, ou divorcé, avec enfant(s) à charge : 320 % du salaire moyen annuel soumis à cotisations.

Le salaire moyen annuel correspond à 320 fois le salaire journalier brut apprécié sur la dernière mission, indemnité compensatrice de congés payés et indemnité de fin de mission comprises.

Sont considérés comme enfants à charge les enfants tels que définis à l'article 4.0.2.

Article 2.5.4

En vigueur étendu

En cas de décès d'un salarié à la suite de la survenance d'un accident du travail, reconnu comme tel par la sécurité sociale, chaque enfant à la charge du salarié au moment du décès, tel que défini à l'article 4.0.2, bénéficie d'une rente éducation.

Le montant de la rente éducation annuelle, versée trimestriellement par l'organisme assureur, est déterminé sur la base de :

- 8 % du salaire moyen annuel soumis à cotisations pour les enfants âgés de 16 ans au plus ;
- 12 % du salaire moyen annuel soumis à cotisations pour les enfants âgés de plus de 16 ans jusqu'à 19 ans révolus ;
- 15 % du salaire moyen annuel soumis à cotisations pour les enfants à compter de leur 20^e anniversaire.

Le salaire moyen annuel correspond à 320 fois le salaire journalier brut apprécié sur la base de la dernière mission, indemnité compensatrice de congés payés et indemnité de fin de mission comprises.

Les rentes sont revalorisées en fonction de l'indice de revalorisation fixé par la convention d'assurance conclue avec l'organisme assureur.

Article 2.5.5

En vigueur étendu

Une allocation forfaitaire pour frais d'obsèques est versée à l'ayant droit ayant assumé le coût des obsèques du salarié décédé. L'allocation forfaitaire est égale à une fois et demie le plafond mensuel de la sécurité sociale.

Article 2.5.6

En vigueur étendu

En cas de perte totale et irréversible d'autonomie reconnue par la sécurité sociale comme étant consécutive à un accident du travail ou à une maladie professionnelle et survenant :

- pendant une mission de travail temporaire ;
- pendant une durée de 2 ans à compter de la date de l'accident du travail ou de la date de reconnaissance d'une maladie professionnelle lorsqu'il est établi que la perte totale et irréversible d'autonomie est consécutive à un accident du travail intervenu pendant une mission ou à une maladie professionnelle contractée pendant une mission,

il est versé par anticipation, sur demande du salarié, le capital décès prévu à l'article 2.5.3 du présent accord.

Au-delà de la période de 2 ans, telle que définie ci-dessus, le capital décès est versé par anticipation à condition que la perte totale et irréversible d'autonomie reconnue par la sécurité sociale comme étant consécutive à un accident du travail ou à une maladie professionnelle intervienne après une période ininterrompue d'arrêt de travail pendant laquelle le salarié avait droit à une indemnisation complémentaire au titre du présent titre.

En cas de perte totale et irréversible d'autonomie d'un salarié à la suite de la survenance d'un accident du travail ou à une maladie professionnelle reconnue comme telle par la sécurité sociale, chaque enfant à charge du salarié, tel que défini à l'article 4.0.2 du présent accord, peut bénéficier par anticipation d'une rente éducation dès lors que le salarié justifiait de 1 800 heures de travail dans la profession dans les 24 derniers mois précédant la reconnaissance de la PTIA.

Le paiement des prestations au titre de la PTIA met fin à la garantie correspondante en cas de décès.

Article 2.5.7

En vigueur étendu

Le cumul des rentes éducation versées aux ayants droit d'un salarié décédé ou reconnu en PTIA ne peut dépasser 100 % du salaire moyen annuel tel que défini ci-dessus.

Article 2.5.8

En vigueur étendu

Les risques de décès prévu au présent chapitre sont garantis quelle qu'en soit la cause, à l'exception des risques de guerre.

Chapitre VI : Hospitalisation d'un intérimaire

Article 2.6.1

En vigueur étendu

En cas d'hospitalisation d'un salarié, celui-ci bénéficie d'une allocation forfaitaire pour garde d'enfants à condition de remplir les conditions suivantes :

- avoir un ou plusieurs enfants à charge, tels que définis à l'article 4.0.2, âgés de 16 ans au plus ;
- être hospitalisé pour une période supérieure à 1 jour ;
- remplir les conditions requises pour bénéficier d'une indemnisation au titre du présent régime.

Le montant de l'allocation est fixé à 1 % du plafond mensuel de la sécurité sociale par jour d'hospitalisation, dans la limite de 30 jours par période de 12 mois. Elle est versée par l'organisme assureur sur présentation des justificatifs de frais de garde.

Titre III : Indemnisation en cas de congé de maternité et d'adoption

En vigueur étendu

Les dispositions du présent titre visent à compléter l'indemnité journalière de repos versée par la sécurité sociale aux salariés au cours de la période de congé de maternité ou d'adoption, au sens des articles L. 1225-17 et L. 1225-37 du code du travail.

Article 3.0.1

En vigueur étendu

Pour bénéficier de l'indemnisation complémentaire, les salariés doivent justifier :

- de leur état de grossesse conformément à l'article R. 1225-1 du code du travail, ou de l'arrivée d'un enfant à son foyer en cas d'adoption conformément à l'article L. 1225-37 du même code ;
- du versement de l'indemnité journalière de repos par la sécurité sociale ;
- des conditions suivantes :
 - soit 590 heures de travail, au cours des 12 mois précédant la date du congé, dans la profession du travail temporaire ;
 - soit 1 400 heures de travail dans la profession de travail temporaire au cours des 24 mois précédant la date prévue pour le congé de maternité ou d'adoption.

Les salariés justifient des heures de travail effectuées dans la profession par la présentation des bulletins de paie.

De plus, l'indemnisation n'est possible que si le salarié n'est pas déjà indemnisé au titre d'un autre employeur.

Le bénéfice des dispositions ci-dessous est étendu au salarié dont la conjointe est décédée au cours de l'accouchement, s'il satisfait aux conditions d'ouverture des droits concernant les conditions d'heures et de versement de l'indemnité journalière de repos par la sécurité sociale, et s'il n'est pas déjà couvert pour ce risque.

Article 3.0.2

En vigueur étendu

Durée :

La durée de l'indemnisation ne peut excéder celle prévue aux articles L. 1225-17 et suivants du code du travail et L. 298 et suivants du code de la sécurité sociale.

Païement :

L'indemnité est versée directement par l'organisme assureur sur demande du (ou de la) salarié (e).

Montant :

L'indemnité complémentaire journalière de repos correspond au 1 / 360 de la rémunération brute cumulée, y compris l'indemnité de fin de mission et l'indemnité compensatrice de congés payés perçus au cours des missions de travail temporaire effectuées dans la profession, pendant les 12 mois précédant le congé de maternité ou d'adoption. Elle est versée, comme l'indemnité de repos de la sécurité sociale, pour tous les jours calendaires de la période indemnisée.

Toutefois, le cumul de ces deux indemnités, ramené au mois, ne peut excéder 100 % du gain journalier de base, diminué de la part des cotisations salariales d'origine légale et conventionnelle correspondant aux missions de travail temporaire effectuées au cours de cette même période de référence.

Titre IV : Dispositions communes

Article 4.0.1

En vigueur étendu

Point de départ :

Les heures de travail prises en compte pour la détermination du droit à indemnisation s'apprécient au premier jour d'arrêt porté sur le certificat médical ou au jour du décès.

Cadre d'application :

Les heures de travail accomplies dans l'entreprise de travail temporaire s'entendent des heures de travail accomplies dans les différents établissements d'un même groupe d'entreprises de travail temporaire. La notion de groupe correspond à la définition retenue par l'article L. 2331-6 ou, le cas échéant, par l'article L. 2322-4 du code du travail.

Evaluation :

Les heures à prendre en compte sont les heures de travail effectif 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 et 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, en cas d'interruption de mission 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 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 d'absence au travail pour l'exercice de mandats de délégué syndical, délégué du personnel, représentant syndical et représentant du personnel au comité d'entreprise, membre du CHSCT, ainsi que pour les commissions paritaires et les commissions mixtes de la profession.
De plus, à titre dérogatoire, un « équivalent temps » de l'indemnisation compensatrice de congés payés au sens de l'article L. 1251-19 du code du travail, évalué à 10 % des heures rémunérées, sera pris en compte pour l'appréciation des heures de travail dans la profession.

Article 4.0.2
En vigueur étendu

Salaire de base de la mission :

Par salaire de base de la mission, il y a lieu d'entendre le salaire brut qu'aurait perçu le salarié s'il avait effectivement travaillé, calculé au jour de l'arrêt de travail, en fonction de la durée du travail prévue au contrat de mission. Le salaire brut comprend le salaire brut horaire de base, les primes présentant un caractère de généralité, de constance et de fixité (par exemple, 13e mois) ainsi que les primes et indemnités liées aux conditions de travail (par exemple, prime de froid) et à la durée du travail, à l'exception des remboursements de frais, de l'indemnité de fin de mission et de l'indemnité compensatrice de congés payés.

Enfants à charge :

Sont considérés comme étant à charge les enfants âgés de moins de 18 ans, qu'ils soient légitimes, naturels ou adoptifs, dont le salarié pourvoit aux besoins et assume la charge effective et permanente de l'entretien ou pour lesquels il verse une pension alimentaire constatée judiciairement ou déduite fiscalement.

L'enfant légitime, à naître au moment du décès et né viable, est considéré comme enfant à charge. Cette présomption de filiation comprend également l'enfant issu d'un couple ayant conclu un pacte civil de solidarité (Pacs).

Pour les enfants qui justifient de la poursuite de leurs études ou qui sont en apprentissage, la limite d'âge est repoussée à 25 ans révolus.

Les enfants qui, par suite d'infirmité ou de maladie incurable, sont dans l'incapacité de se livrer à la moindre activité professionnelle sont considérés à charge quel que soit leur âge.

Article 4.0.3
En vigueur étendu

Le présent accord s'applique aux salariés délégués syndicaux, délégués du personnel, représentant syndical au comité d'entreprise et aux membres du comité d'entreprise ou du CHSCT bénéficiant de leurs heures de délégation lors de la survenance d'un arrêt de travail, celles-ci étant assimilées aux heures de travail effectif.

Article 4.0.4
En vigueur étendu

Lorsque l'arrêt de travail est imputable à un tiers dont la responsabilité est engagée, l'indemnisation ne se cumule pas avec celle(s) qui pourrai(en)t être versée(s) par le tiers responsable au titre des prestations représentatives de salaire.

D'une façon générale, le présent régime ne se cumule pas avec tout autre régime professionnel ou d'entreprise ayant le même objet.

Article 4.0.5
En vigueur étendu

Conformément aux règles applicables dans l'Union européenne, les salariés remplissant les conditions posées par les textes européens peuvent être affiliés au régime d'assurance sociale obligatoire de l'Etat membre de l'Union européenne dans lequel ils sont envoyés en mission par une entreprise de travail temporaire française.

Ces salariés bénéficient du présent régime à condition d'être indemnisés par ledit régime pour des prestations du même type.

Article 4.0.6
En vigueur étendu

Les salariés ont la possibilité d'adhérer à un contrat collectif frais de santé dont les modalités de financement ne sont pas prévues par le présent accord et qui est proposé par le fonds d'action sociale du travail temporaire (FASTT) dans le cadre de son activité.

Article 4.0.7
En vigueur étendu

L'article 14 de l'accord national interprofessionnel (ANI) du 11 janvier 2008 et son avenant n° 3 signé le 18 mai 2009 prévoient le principe d'un maintien de la couverture santé et prévoyance au profit des salariés quittant l'entreprise dans laquelle ils étaient employés, dans les conditions ci-dessous :

"Pour garantir le maintien de l'accès à certains avantages liés au contrat de travail, en cas de rupture de celui-ci [non consécutive à une faute lourde] ouvrant droit à prise en charge par le régime d'assurance chômage, un mécanisme de portabilité est (...) mis en place pour éviter une rupture de tout ou partie de leur bénéfice entre le moment où il est mis fin au contrat de travail du salarié et celui où il reprend un autre emploi et acquiert de nouveaux droits.

A cet effet, il est convenu que les intéressés garderont le bénéfice des garanties des couvertures complémentaires santé et prévoyance appliquées dans leur ancienne entreprise pendant leur période de chômage et pour des durées égales à la durée de leur dernier contrat de travail, appréciée en mois entiers, dans la limite

de 9 mois de couverture.

Le bénéfice du maintien de ces garanties est subordonné à la condition que les droits à couverture complémentaire aient été ouverts chez le dernier employeur.

Le financement du maintien de ces garanties est assuré conjointement par l'ancien employeur et l'ancien salarié dans les proportions et dans les conditions applicables aux salariés de l'entreprise ou par un système de mutualisation défini par accord collectif. (...).

Il résulte des modalités de financement des garanties ci-dessus que :

-le salarié a la possibilité de renoncer au maintien de ces garanties ;

-s'il entend y renoncer, cette renonciation, qui est définitive, concerne l'ensemble des garanties et doit être notifiée expressément par écrit à l'ancien employeur, dans les 10 jours suivant la date de cessation du contrat de travail ;

-le non-paiement par l'ancien salarié de sa quote-part de financement de ces garanties, à la date d'échéance des cotisations, libère l'ancien employeur de toute obligation et entraîne la perte des garanties pour la période restant à courir ;

-le dispositif de portabilité entre en application à la date de cessation du contrat de travail.

Les droits garantis par le régime de prévoyance au titre de l'incapacité temporaire ne peuvent conduire l'ancien salarié à percevoir des indemnités d'un montant supérieur à celui des allocations chômage qu'il aurait perçu au titre de la même période.

Pour bénéficier des dispositions relatives au maintien des garanties précitées, l'ancien salarié doit fournir à l'ancien employeur la justification de sa prise en charge par le régime d'assurance chômage.

L'ancien salarié doit informer son ancien employeur de la cessation du versement des allocations du régime d'assurance chômage lorsque celle-ci intervient au cours de la période de maintien des garanties des couvertures complémentaires santé et prévoyance prévues par l'article 14 ci-dessus.

La notice d'information, prévue par les textes en vigueur, fournie par l'organisme assureur, et remise au salarié par l'employeur, mentionnera les conditions d'application de la portabilité."

Le financement du maintien des garanties définies ci-dessus est assuré par un système de mutualisation des cotisations telles que définies au 5.0.3.

Les modalités de la gestion opérationnelle de la portabilité sont définies dans la convention d'assurance.

Pour l'appréciation des garanties prévues dans le présent contrat, les droits à couverture complémentaire sont appréciés à la date de cessation du contrat de travail.

Pour bénéficier des dispositions relatives au maintien des garanties prévoyance, l'ancien salarié devra justifier de ses droits auprès de l'organisme assureur, et notamment fournir :

-la justification de sa prise en charge par le régime d'assurance chômage ;

-les décomptes des allocations chômage ;

-les décomptes d'indemnités journalières de la sécurité sociale ;

-toute pièce nécessaire à l'étude du dossier et à sa prise en charge par l'assureur désigné (1) (justificatif d'ancienneté, justificatif de la durée de contrat chez le dernier employeur...).

En tout état de cause, les droits au maintien de garanties issus de la portabilité ne peuvent pas être supérieurs à ceux accordés aux salariés en mission.

La notice d'information fournie par l'organisme assureur mentionnera les conditions d'application de la portabilité des droits.

L'organisme assureur établira un suivi technique de la charge de la portabilité sur le régime.

(1) Le terme : « désigné » est exclu de l'extension en tant qu'il contrevient à la liberté contractuelle et à la liberté d'entreprendre telles qu'interprétées par le Conseil constitutionnel dans la décision n° 2013-672 du 13 juin 2013.

(ARRÊTÉ du 11 mars 2015 - art. 1)

Titre V : Dispositions diverses. - Gestion du régime. - Cotisations. - Information des salariés

Article 5.0.1 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 en France par l'intermédiaire de bureaux, antenne ou annexe de quelque nature que ce soit. Le présent accord s'applique aux entreprises de travail temporaire d'insertion dans les mêmes conditions.

Article 5.0.2 En vigueur étendu

Les parties signataires ont recherché les meilleures conditions de gestion du régime instauré au titre du présent accord et dont la caractéristique, considérée comme essentielle par eux, réside dans l'établissement d'une solidarité professionnelle. Celle-ci se réalisera plus particulièrement au travers :

- d'une définition des garanties et du coût des cotisations permettant à tous les salariés entrant dans le champ d'application de l'accord, quelles que soient la taille et la situation économique de leur entreprise, de bénéficier d'une couverture équivalente ;
- d'une mutualisation des risques au niveau national et professionnel. Cette mutualisation est réalisée par l'adhésion de toutes les entreprises de la profession et l'affiliation de tous leurs salariés entrant dans le champ d'application du présent accord, auprès de l'organisme désigné ;
- d'une mutualisation technique financière établie par la constitution d'un compte de résultat global pour l'ensemble des salariés entrant dans le champ d'application du présent accord ;
- de la désignation d'un organisme unique pour un même risque telle que prévue par l'accord du 23 janvier 2002 relatif à la désignation des organismes assureurs du régime de prévoyance des intérimaires et ses avenants.

Compte tenu de ce qui précède, l'organisme désigné prend l'engagement de constituer, selon les modalités fiscales en vigueur, une provision destinée à faire face aux fluctuations de sinistralité afférentes aux opérations d'assurance prévues dans le cadre du présent accord de branche. Les modalités de mise en place, d'alimentation et d'utilisation de cette provision, conformes aux modalités techniques, financières et fiscales en vigueur, sont définies autant que de besoin dans l'annexe technique signée avec l'organisme assureur après validation du comité paritaire de suivi visé à l'article 5.0.6 du présent accord.

Le principe d'un organisme unique permet de gérer le régime de prévoyance des intérimaires cadres dans les meilleures conditions :

- pour accepter tous les salariés sans examen médical ;
- pour obtenir le meilleur coût professionnel par le regroupement de l'ensemble des entreprises et la diminution relative des coûts de gestion ;
- pour réunir les statistiques sur le fonctionnement global du régime, nécessaires à la détermination future du coût réel de l'absentéisme dans le travail temporaire, des mesures économiquement acceptables et de celles qui ne le sont pas ;
- pour homogénéiser le fonctionnement tant des ETT pour les délais de remboursement que des salariés pour la facilité d'indemnisation ;
- pour faciliter le traitement des dossiers de chaque ETT : interlocuteur identique à chaque étape et pour chaque cas d'indemnisation ;
- pour créer un organisme d'indemnisation spécialisé dans la gestion sociale du travail temporaire, capable de répondre aux problèmes particuliers de notre profession par la compétence technique et l'expérience ainsi acquise ;
- pour des nécessités de contrôle : un organisme unique représente aujourd'hui le meilleur système pour centraliser les informations et assurer le contrôle nécessaire ;
- pour surveiller et contrôler l'évolution réelle des coûts des prestations définies par le présent accord.

Article 5.0.3

En vigueur étendu

Les entreprises de travail temporaire financent le présent régime de prévoyance par les cotisations suivantes :

- 1,5 % de la rémunération dans la limite du plafond de la sécurité sociale, tel que prévue par l'article 7 de la convention collective de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947 ;
- 0,15 % sur la partie de la rémunération supérieure au plafond de la sécurité sociale (1).

Le surplus éventuel de cotisation nécessaire pour assurer le financement des garanties prévues au présent accord est réparti à égalité entre l'employeur et le salarié cadre.

Les parties signataires décident d'affecter :

- à la garantie décès : 0,77 % de la rémunération dans la limite du plafond de la sécurité sociale et 0,15 % sur la partie de la rémunération supérieure au plafond de la sécurité sociale ;
- à la garantie arrêt de travail : 0,62 % de la rémunération dans la limite du plafond de la sécurité sociale ;
- à la garantie rente éducation : 0,11 % de la rémunération dans la limite du plafond de la sécurité sociale.

(1) Il s'agit du 0,15 %, affecté au régime de prévoyance des intérimaires 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, correspondant à la masse salariale des intérimaires cadres. Le 0,15 % calculé sur la partie de rémunération dans la limite du plafond de la sécurité sociale est inclus dans le 1,5 %.

Article 5.0.4

En vigueur étendu

Les parties signataires du présent accord décident de la création d'un fonds de solidarité professionnelle afin d'apporter une aide financière ayant un caractère de secours aux salariés victimes d'une maladie grave et redoutée, déclarée dans les conditions fixées dans le règlement intérieur annexé au présent accord, au cours des 15 jours suivant la fin de la mission.

La création de ce fonds fera l'objet d'un règlement intérieur précisant son fonctionnement, approuvé par les parties signataires du présent accord et annexé au présent accord.

Article 5.0.6

En vigueur étendu

Il est institué un comité paritaire de suivi composé par des représentants des organisations syndicales de salariés et du PRISME, signataires du présent accord. Chaque organisation syndicale de salariés désigne 2 membres, le PRISME désigne un nombre égal de représentants. Les frais de déplacement, dûment justifiés, des membres du comité sont pris en charge par l'organisme assureur. Le comité se réunit une fois par an.

Chaque année, l'organisme unique établit un rapport à l'intention du comité paritaire de suivi.
Ce rapport annuel porte sur tous les éléments d'ordre économique, financier et social nécessaires à l'appréciation de l'application du présent accord. Le comité peut demander à l'organisme assureur de lui fournir toutes les informations et données chiffrées nécessaires à l'appréciation de l'équilibre du régime.
L'organisme assureur établit également chaque année, à l'intention des entreprises de travail temporaire, une synthèse du rapport remis au comité paritaire de suivi.

Article 5.0.7
En vigueur étendu

Conformément aux dispositions de l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale, les parties signataires conviennent de réexaminer au plus tard tous les 5 ans les modalités d'organisation de la mutualisation des risques du régime de prévoyance des intérimaires.
Pour ce faire, l'organisme assureur adressera aux organisations signataires un bilan portant sur les 5 exercices clos précédant la première réunion de la commission mixte convoquée à ce titre et une estimation en ce qui concerne l'exercice en cours.

Article 5.0.8
En vigueur étendu

En application de l'article L. 912-3 du code de la sécurité sociale, en cas de changement d'organisme assureur la convention d'assurance prévoira :

- le maintien de l'exonération (1) de la garantie décès pour les bénéficiaires des rentes d'incapacité et d'invalidité ;
- la revalorisation des rentes en cours de service.

(1) termes exclus de l'extension comme étant contraires aux dispositions de l'article L. 912-3 du code de la sécurité sociale (arrêté du 22 décembre 2009, art. 1^{er}).

Article 5.0.9
En vigueur étendu

L'adresse et le numéro de téléphone de l'organisme assureur doivent être affichés dans les agences de travail temporaire et mentionnés dans l'un ou l'autre des documents obligatoires remis au salarié (contrat de travail, bulletin de paie, certificat de travail).
Les entreprises de travail temporaire doivent mettre à la disposition des intérimaires cadres, dans chaque agence, les documents d'information relatifs au régime de protection sociale des intérimaires cadres établis par l'organisme assureur.
Les institutions représentatives du personnel au sein des entreprises de travail temporaire peuvent demander à leur entreprise communication du rapport de synthèse établi par l'organisme assureur.

Article 5.0.10
En vigueur étendu

Cet accord fera l'objet d'une demande d'extension auprès des ministres concernés, conformément à l'article L. 911-3 du code de la sécurité sociale.
Le présent accord entrera en application au plus tôt le 1er janvier 2010, à l'exception des dispositions particulières mentionnées à l'article 4.0.7 qui entrent en application le 1er juillet 2009, sous réserve de son extension.
Les dispositions des accords précédents continuent à s'appliquer pour tout sinistre dont le fait générateur est antérieur à la date d'entrée en vigueur du présent accord.

Article 5.0.11
En vigueur étendu

Durée

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Dénonciation

Il pourra être dénoncé dans les conditions prévues à l'article L. 2261-9 du code du travail.
La dénonciation devra être globale.
En cas de non-remplacement de l'accord, les salariés ou anciens salariés titulaires d'indemnités journalières ou de rentes d'invalidité ont droit au maintien de ces indemnités ou rente au niveau atteint à la date de cessation définitive d'effet de l'accord.

Révision

Il pourra être révisé par avenant conclu par les organisations signataires du présent accord.
Une demande de révision du présent accord peut être effectuée par l'une quelconque des parties signataires. 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.

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.

Annexe

En vigueur étendu

Le présent règlement intérieur est institué en application des dispositions de l'article 5.0.4 de l'accord du 10 juillet 2009 relatif aux garanties prévoyance des intérimaires non cadres et de l'accord du 10 juillet 2009 relatif aux garanties prévoyance des intérimaires cadres.

1. Objet

Un fonds de solidarité professionnelle est créé au bénéfice des intérimaires cadres et non-cadres en appui des régimes existants, afin de leur verser une aide financière temporaire ayant un caractère de secours en cas de maladie grave et redoutée, sans lien avec le travail, dont la reconnaissance intervient au cours d'une période de 15 jours suivant la fin de la mission.

2. Bénéficiaires

Le fonds de solidarité professionnelle est commun aux deux régimes des intérimaires cadres et non cadres.

3. Financement

Le fonds de solidarité professionnelle sera financé par les excédents en réserve des régimes, à raison d'une quote-part équivalente à l'indemnisation relative aux salariés cadres et celle relative aux intérimaires non cadres à déterminer par le comité paritaire de suivi visé à l'article 5.0.6 du présent accord. Pour mémoire, le budget pour la période expérimentale était de l'ordre de 525 K€. Les signataires pourront réviser le budget dédié à cette mesure dans le cadre du comité paritaire de suivi.

4. Conditions d'attribution

Les parties signataires conviennent que l'examen des demandes d'aide financière au titre du fonds de solidarité sera effectué par l'organisme assureur.

Pour bénéficier de cette aide, les intérimaires doivent justifier des conditions suivantes :

- justifier d'un certificat médical constatant le diagnostic de l'une des maladies redoutées, dont la liste figure à l'article ci-après, au cours d'une période de 15 jours suivant la fin de la mission ;
- justifier de 450 heures de travail dans la profession du travail temporaire au cours des 12 mois précédant l'arrêt de travail, dont 150 heures dans l'ETT ;
- ou bien de 1 400 heures de travail dans la profession du travail temporaire au cours des 24 mois précédant l'arrêt de travail ;
- bénéficier à ce titre d'indemnités journalières versées par la sécurité sociale ou par un organisme d'assurance sociale obligatoire d'un pays de l'Union européenne.

L'intéressé doit également communiquer tout élément de sa situation personnelle, économique et financière de nature à permettre de justifier que sa situation est particulièrement digne d'intérêt : livret de famille, avis d'imposition, descriptif des charges du foyer, et tout autre élément qu'il jugera utile.

L'organisme assureur statue après examen de ces documents, en fonction des différentes demandes qui lui sont adressées et du montant atteint par le fonds de solidarité professionnelle.

5. Liste des maladies redoutées prises en charge par le fonds de solidarité professionnelle :

- les cancers ;
- l'infarctus du myocarde ;
- l'accident vasculaire cérébral ;
- la chirurgie coronarienne (pontage coronarien multiple) ;
- les brûlures graves (3e degré couvrant au moins 20 % du corps) ;
- les greffes d'organes vitaux (coeur, foie, poumons, reins, pancréas et moelle osseuse) ;
- la maladie de Parkinson ;
- la sclérose en plaques ;

- les maladies neuro-dégénératives déclarées (maladie d'Alzheimer) ;

- les maladies orphelines.

6. Indemnisation

Le montant de l'aide financière versée dans les conditions prévues par le fonds de solidarité professionnelle est égal à celui des prestations prévues par les accords du 10 juillet 2009 relatifs aux régimes de prévoyance des intérimaires cadres et non cadres en cas de maladie ou accident sans lien avec le travail (arrêts de travail inférieurs ou égaux à 95 jours et arrêts de travail supérieurs à 95 jours).

L'aide financière a le caractère d'une allocation de secours temporaire. Elle est versée pendant la durée décidée par l'organisme assureur à qui est déléguée l'instruction des dossiers, dans la limite du fonds de solidarité professionnelle.

En conséquence, lorsqu'elle est versée de manière périodique :

- en cas d'insuffisance du fonds, l'organisme assureur pourra, après accord du comité paritaire de suivi, réduire, suspendre ou interrompre le montant des aides financières déjà attribuées, pour assister de nouveaux allocataires ;

- en cas d'épuisement du fonds, il ne sera plus ouvert de nouveau dossier d'attribution d'aide financière et il sera mis un terme au versement des aides déjà attribuées.

7. Fonctionnement du fonds de solidarité professionnelle

Un bilan d'activité technique et financier du fonds de solidarité sera établi chaque année à l'occasion du comité paritaire de suivi tel que défini aux articles 5.0.6 de l'accord du 10 juillet 2009 relatif au régime de prévoyance des salariés non cadres et de l'accord du 10 juillet relatif au régime de prévoyance des salariés cadres. Il présentera notamment les circonstances et le nombre des allocations attribuées et les modalités de leur versement.

Textes Attachés

Accord du 26 septembre 2002 relatif à la désignation des organismes assureurs

SETT.

Fédération des services CFDT ;
CSFV-CFTC ;
FNECS CFE-CGC ;
SNETT-CGT ;
CGT-FO.

Article 1

En vigueur étendu

Modifié par Avenant du 16 décembre 2002 BO conventions collectives 2002-52 étendu par arrêté du 11 juin 2003 JORF 20 juin 2003.

Les parties signataires désignent :

Bayard-Prévoyance en qualité d'organisme assureur du régime de prévoyance des intérimaires cadres tel que prévu par l'accord du 23 janvier 2002, à l'exception des garanties de rentes éducation.

L'OCIRP en qualité d'organisme assureur pour les garanties de rentes éducation prévues par l'accord du 23 janvier 2002 relatif au régime de prévoyance des intérimaires cadres.

Les entreprises n'ayant pas d'accord de prévoyance pour leurs intérimaires cadres doivent rejoindre les organismes assureurs désignés par le présent accord.

Les entreprises de travail temporaire qui, à la date d'entrée en vigueur de l'accord du 23 janvier 2002, ont adhéré ou souscrit un contrat, dans le cadre d'un accord d'entreprise, auprès d'un organisme différent pour garantir les mêmes risques à un niveau supérieur, conformément aux dispositions de l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale, ne sont pas tenues de changer d'organisme assureur.

Les autres entreprises doivent résilier les contrats existants et adhérer aux organismes assureurs désignés par la branche dans un délai de 1 an à compter de l'extension du présent accord. Passé ce délai, ces entreprises ont l'obligation, au 1er janvier de l'année civile suivant l'expiration dudit délai, de rejoindre les organismes assureurs désignés par la branche.

Compte tenu des cotisations prévues à l'article 5.0.2 de l'accord du 23 janvier 2002 relatif au régime de prévoyance des intérimaires cadres, les organisations signataires décident d'affecter :

- à la garantie décès : 0,77 % de la rémunération dans la limite du plafond de la sécurité sociale et 0,15 % sur la partie de la rémunération supérieure au plafond de la sécurité sociale ;
- à la garantie arrêt de travail : 0,62 % de la rémunération dans la limite du plafond de la sécurité sociale ;
- à la garantie rente éducation : 0,11 % de la rémunération dans la limite du plafond de la sécurité sociale.

Article 2

En vigueur étendu

Bayard-Prévoyance et l'OCIRP présentent, chaque année, au comité paritaire de suivi prévu à l'article 5.0.6 de l'accord du 23 janvier 2002 les comptes de l'exercice. Un rapport consolidé intégrant les rentes éducation gérées par l'OCIRP est établi par Bayard-Prévoyance.

Article 3

En vigueur étendu

Une convention d'assurance est établie avec Bayard-Prévoyance et l'OCIRP.

Article 4

En vigueur étendu

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Conformément aux dispositions de l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale, les organisations signataires conviennent de réexaminer au plus tard tous les 5 ans le présent accord.

Article 5

En vigueur étendu

Le présent accord entrera en application le premier jour du mois civil qui suivra la parution de l'ensemble des arrêtés d'extension du présent accord, de l'accord relatif au régime de prévoyance des intérimaires non cadres et de l'accord relatif au régime de prévoyance des intérimaires cadres.

Le présent accord se substitue à l'article 5.0.2 de l'accord du 2 décembre 1992 et à l'avenant n° 1 du 7 juin 1993. La substitution prendra effet à l'entrée en application du présent accord.

Fait à Paris, le 26 septembre 2002.

Avenant du 26 septembre 2002 à l'accord du 23 janvier 2002 relatif au régime de prévoyance des intérimaires cadres

SETT.

Fédération des services CFDT ;
CFTC-CSFV ;
FNECS CFE-CGC ;
SNETT-CGT ;
CGT-FO.

[En vigueur étendu](#)

Le présent avenant modifie et complète l'accord du 23 janvier 2002 relatif au régime de prévoyance des intérimaires cadres.

Modification de l'article 5.0.2.

Article 1
[En vigueur étendu](#)

L'article 5.0.2 : cotisations, de l'accord du 23 janvier 2002 relatif au régime de prévoyance des intérimaires cadres est annulé et remplacé par l'article 5.0.2 tel que modifié par le présent accord.

Article 5-0.2
Cotisations
(voir cet article)

Modification de l'article 5.0.3.

Article 2
[En vigueur étendu](#)

L'article 5.0.3 : information des salariés, de l'accord du 23 janvier 2002 relatif au régime de prévoyance des intérimaires cadres est modifié par le présent article.

Il est ajouté un troisième paragraphe rédigé comme suit :
(voir cet article)

Création de nouveaux articles

Article 3
[En vigueur étendu](#)

L'accord du 23 janvier 2002 relatif au régime de prévoyance des intérimaires cadres est complété par les articles suivants.

Article 5-0.6
Comité paritaire de suivi
Article 5-0.7
Modalités d'organisation de la mutualisation des risques
Article 5-0.8
Revalorisation des rentes
en cas de changement d'organisme assureur

(voir ces articles)

Entrée en vigueur

Article 4
[En vigueur étendu](#)

Le présent avenant entrera en vigueur en même temps que l'accord qu'il modifie, soit le premier jour du mois civil qui suivra la parution de l'ensemble des arrêtés

d'extension des accords du 23 janvier 2002.

Le présent avenant fera l'objet d'une demande d'extension auprès du ministre chargé de la sécurité sociale et du ministre chargé du budget conformément à l'article L. 911-3 du code de la sécurité sociale.

Fait à Paris, le 26 septembre 2002.

Avenant du 16 décembre 2002 à l'accord du 26 septembre 2002 relatif à la désignation des organismes assureurs du régime de prévoyance des intérimaires cadres

SETT.

Fédération des services CFDT ;
CSFV-CFTC ;
FNECS CFE-CGC ;
CGT-FO ;
SNSETT-CGT.

[En vigueur étendu](#)

Les organisations signataires de l'accord du 26 septembre 2002, relatif à la désignation des organismes assureurs du régime de prévoyance des intérimaires cadres, décident de le modifier.

Modification de l'article 1er

Article 1er

[En vigueur étendu](#)

Le quatrième et le cinquième paragraphe de l'article 1er de l'accord du 26 septembre relatif à la désignation des organismes assureurs du régime de prévoyance des intérimaires cadres sont annulés et remplacés par les deux paragraphes suivants :

(voir cet article)

Entrée en application

Article 2

[En vigueur étendu](#)

L'entrée en application du présent avenant est liée à l'entrée en application de l'accord du 26 septembre 2002 qu'il modifie.

Le présent avenant fera l'objet d'une demande d'extension auprès des services du ministère des affaires sociales, du travail et de la solidarité.

Fait à Paris, le 16 décembre 2002.

Création de l'article 5.0.9 relatif à la mise en place d'une réserve de stabilité Avenant du 9 février 2004

SETT.

Fédération des services CFDT ;
USI-CGT ;
CSFV-CFTC ;
CGT-FO ;
FNECS CFE-CGC.

[En vigueur étendu](#)

Le présent avenant modifie et complète l'accord du 23 janvier 2002 relatif au régime de prévoyance des intérimaires cadres.

Création de l'article 5.0.9.

Article 1

[En vigueur étendu](#)

(voir cet article)

Article 2 En vigueur étendu

Le présent avenant est applicable au 1er juillet 2003.

Fait à Paris, le 9 février 2004.

Accord du 13 janvier 2010 relatif au régime de prévoyance des intérimaires cadres

PRISME.

CGT-FO ;

FS CFDT.

En vigueur non étendu

Conformément aux dispositions de l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale, et de l'article 5. 0. 7 de l'accord du 23 janvier 2002 relatif au régime de prévoyance des intérimaires cadres, et de l'accord du 26 septembre 2002 relatif à la désignation des organismes assureurs du régime, les organisations représentatives au niveau de la branche se sont réunies et ont décidé le 4 juillet 2008, sur la base d'un bilan du régime, portant sur les 5 derniers exercices clos et d'une estimation des résultats de l'exercice en cours, de reconduire la désignation des organismes assureurs visés par l'accord du 26 septembre 2002, afin de finaliser la négociation sur les conditions de mutualisation des risques.

C'est dans ces conditions que les négociations ont abouti à un accord relatif au régime de prévoyance des intérimaires cadres, signé le 10 juillet 2009, qui se substitue à l'accord de prévoyance du 23 janvier 2002, et que des améliorations de garanties ont été apportées au dispositif initial. Il est ci-après désigné « accord du 10 juillet 2009 ».

Les modalités d'organisation de la mutualisation de ces risques font l'objet du présent accord qui se substitue à l'accord du 26 septembre 2002 relatif à la désignation des organismes assureurs du régime de prévoyance des salariés intérimaires cadres des entreprises de travail temporaire, modifié par avenant du 16 décembre 2002.

Article 1er

En vigueur non étendu

Dans le cadre des dispositions de l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale, les parties signataires du présent accord reconduisent la désignation de Réunica Prévoyance, institution de prévoyance régie par le livre IX du code de la sécurité sociale, en qualité d'organisme assureur du régime de prévoyance des intérimaires cadres, tel que prévu par l'accord du 10 juillet 2009, à l'exception des garanties de rentes éducation.

Compte tenu des cotisations prévues à l'article 5. 0. 3 de l'accord du 10 juillet 2009 relatif au régime de prévoyance des intérimaires cadres, les organisations signataires décident d'affecter :

- à la garantie décès : 0, 77 % de la rémunération dans la limite du plafond de la sécurité sociale et 0, 15 % sur la partie du salaire supérieure au plafond de la sécurité sociale ;
- à la garantie arrêt de travail (incapacité temporaire, maternité, incapacité permanente et invalidité) : 0, 62 % de la rémunération dans la limite du plafond de la sécurité sociale, dont 0, 35 % consacrés à la garantie maintien de salaire.

Article 2

En vigueur non étendu

Dans le cadre des dispositions de l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale, les parties signataires du présent accord reconduisent la désignation de l'OCIRP, union d'institutions de prévoyance, régie par le livre IX du code de la sécurité sociale, en qualité d'organisme assureur des garanties de rentes éducation prévues par l'accord du 10 juillet 2009.

Compte tenu des cotisations prévues à l'article 5. 0. 3 de l'accord du 10 juillet 2009 relatif au régime de prévoyance des intérimaires cadres, les organisations signataires décident d'affecter à la garantie rente éducation 0, 11 % de la rémunération dans la limite du plafond de la sécurité sociale.

Article 3

En vigueur non étendu

Les organismes assureurs transmettent chaque année au comité paritaire de suivi prévu à l'article 5. 0. 6 de l'accord du 10 juillet 2009 le rapport détaillé sur les comptes annuels relatifs au présent régime, prévu par l'article 3 du décret du 30 août 1990.

Ce rapport fournit les éléments permettant d'analyser les résultats du régime, notamment la méthodologie et les bases techniques de chacune des catégories de provisions constituées par l'organisme assureur, en vue de faciliter le pilotage du régime. Ce rapport annuel porte sur tous les éléments d'ordre économique, financier et social nécessaires à l'appréciation de l'application de l'accord du 10 juillet 2009 relatif au régime de prévoyance des intérimaires cadres. Le comité peut demander à l'organisme assureur de lui fournir toutes les informations et données chiffrées nécessaires à l'appréciation de l'équilibre du régime.

Les organismes assureurs visés aux articles 1er et 2 du présent accord sont désignés jusqu'au 31 décembre 2014. Les parties conviennent de se réunir, avant cette date, afin de réexaminer les conditions de mutualisation du régime de prévoyance des intérimaires cadres, conformément à l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale.

Pour ce faire, les organismes assureurs adresseront à la commission mixte, visée à l'article 5. 0. 7 de l'accord du 10 juillet 2009, un bilan global du régime, portant sur les 5 derniers exercices clos précédant sa première réunion, et une estimation en ce qui concerne l'exercice en cours à cette date.

NOTE : Le présent article prend effet à compter du 1er janvier 2014.

Article 4
En vigueur non étendu

Une convention d'assurance est établie avec chaque organisme assureur.

Article 5
En vigueur non étendu

L'adhésion auprès des organismes assureurs désignés ci-dessus est obligatoire pour toutes les entreprises entrant dans le champ d'application de l'accord du 10 juillet 2009, s'agissant de la couverture de prévoyance de leurs salariés intérimaires cadres.

Toutefois, les entreprises qui, à la date d'entrée en vigueur de l'accord du 10 juillet 2009 relatif au régime de prévoyance des intérimaires cadres, ont adhéré ou souscrit un contrat, dans le cadre d'un accord d'entreprise, auprès d'un organisme différent pour garantir les mêmes risques à un niveau strictement supérieur à celui prévu par l'accord du 10 juillet 2009, apprécié risque par risque, ne sont pas, conformément à l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale, tenues de changer d'organisme assureur.

Les autres entreprises sont tenues de résilier les contrats existants et d'adhérer aux organismes assureurs désignés dans le délai de 1 an à compter de l'extension du présent accord.

Les organismes assureurs désignés s'engagent, pour les entreprises qui rejoignent le présent accord, à :

- revaloriser les indemnités journalières d'incapacité de travail, les rentes d'invalidité et les rentes de conjoint ou d'éducation versées par un organisme dont le contrat est résilié en raison de l'obligation d'adhésion de l'entreprise auprès des organismes désignés ;

- assurer le maintien de la garantie décès du régime obligatoire pour les bénéficiaires d'indemnités journalières et de rentes d'invalidité versées par un organisme en application d'un contrat souscrit avant le 1er janvier 2002 et qui ne prévoirait pas la couverture de ce risque, et concernant des incapacités et invalidités existant au 31 décembre 2001 conformément aux dispositions de l'article 7. 1 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989, sous réserve, le cas échéant, du transfert aux organismes désignés des provisions correspondantes.

Article 6
En vigueur non étendu

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée et entre en vigueur à la même date que l'accord collectif du 10 juillet 2009 relatif aux garanties prévoyance des intérimaires cadres.

A compter de cette date et conformément à l'article L. 2261-8 du code du travail, les dispositions du présent accord se substituent de plein droit à l'accord du 26 septembre 2002, modifié par avenant du 16 décembre 2002, relatif à la désignation des organismes assureurs du régime de prévoyance des intérimaires cadres.

Il pourra être révisé conformément aux dispositions réglementaires et légales en vigueur.

Article 7
En vigueur non étendu

Le présent accord fera l'objet des formalités de dépôt et d'extension conformément aux règles légales en vigueur.

Avenant n° 2 du 14 janvier 2014 à l'accord du 10 juillet 2009 relatif au régime de prévoyance des intérimaires cadres

PRISME.

FNECS CFE-CGC ;

CSFV CFTC ;

FS CFDT.

En vigueur étendu

Il est tout d'abord rappelé que l'accord du 10 juillet 2009 relatif au régime de prévoyance des intérimaires cadres, ci-après appelé « l'accord », est entré en vigueur le 1er janvier 2010. Cet accord prévoit la cessation des effets de certaines dispositions, dites expérimentales, au 30 juin 2011. Par avenant audit accord, signé par les partenaires sociaux le 23 juin 2011, ces dispositions ont été reconduites pour poursuivre à nouveau leur expérimentation pendant 18 mois. Suite à cette expérimentation et au vu de l'analyse de l'impact technique de ces dispositions, les parties signataires ont décidé de pérenniser l'ensemble de ces dispositions. En conséquence, il a été convenu ce qui suit.

Article 1er
En vigueur étendu

L'application de certaines dispositions mentionnées aux articles 1.1.1, alinéa b (relatif à la prise en compte de périodes d'intermission entre deux missions d'intérim), et 2.1.5, alinéa 3 (sur la durée maximale cumulée d'indemnisation en cas de maladie professionnelle ou d'accident du travail), de l'accord était prévue pour une durée expérimentale de 18 mois, soit jusqu'au 30 juin 2011.

Ces dispositions ont été prorogées par avenant du 23 juin 2011 pour une nouvelle période de 18 mois, soit jusqu'au 31 décembre 2012.

Par le présent avenant, l'application de ces dispositions est pérennisée. En conséquence, les articles 1.1.1 et 2.1.5 sont rédigés comme suit :

« Article 1.1.1
Bénéficiaires

Pour bénéficier d'une indemnisation complémentaire, dans la limite de 88 jours, les salariés doivent :

Survenance de l'arrêt de travail

a) Soit être en mission dans une entreprise à la date de l'arrêt de travail ;
b) Soit, lorsque l'organisation des missions de travail temporaire aboutit à un enchaînement de contrats générant une période d'intermission pouvant être qualifiée de repos hebdomadaire, être dans une période d'intermission de 2 jours consécutifs, ou de 4 jours consécutifs pour les organisations relevant de l'article L. 3132-16 du code du travail. Pendant cette période, les partenaires sociaux considèrent que l'arrêt de travail est réputé être intervenu pendant le contrat de mission. »
Le reste de l'article est inchangé.

« Article 2.1.5
Cumul des périodes indemnisées

Pour le calcul de la durée d'indemnisation, il est tenu compte des indemnités complémentaires déjà perçues par l'intéressé au cours des 12 mois, de date à date, précédant l'arrêt de travail, de telle sorte que si plusieurs absences ont été indemnisées tant par l'entreprise de travail temporaire que par l'organisme assureur, au cours de ces 12 mois, le nombre total de jours indemnisés ne dépasse pas 150 jours.
Le décompte des 150 jours ne tient compte que des jours ayant donné lieu au versement d'une indemnité complémentaire par l'organisme assureur ou l'entreprise au titre d'un arrêt de travail pour maladie, accident de trajet, accident du travail ou maladie professionnelle. »

Article 2
En vigueur étendu

L'article 4.0.7 de l'accord instaure l'application, à effet rétroactif au 1er juillet 2009, des dispositions de l'article 14 de l'accord national interprofessionnel (ANI) du 11 janvier 2008 et de son avenant n° 3 signé le 18 mai 2009. L'ANI prévoit, sous certaines conditions, le principe d'un maintien de la couverture prévoyance (et santé) au profit des salariés quittant l'entreprise dans laquelle ils étaient employés.
Les signataires de l'accord du 10 juillet 2009 sont convenus que le financement du maintien de ces garanties serait assuré par un système de mutualisation des cotisations pour une période expérimentale de 2 ans, soit jusqu'au 30 juin 2011.
Ce système de financement a été prorogé par avenant du 23 juin 2011 pour une nouvelle période de 18 mois, soit jusqu'au 31 décembre 2012.
Par le présent avenant, ce système de financement de ces garanties par mutualisation des cotisations est pérennisé.
En conséquence, l'article 4.0.7 est rédigé comme suit :

« Article 4.0.7
Portabilité des droits

L'article 14 de l'accord national interprofessionnel (ANI) du 11 janvier 2008 et son avenant n° 3 signé le 18 mai 2009 prévoient le principe d'un maintien de la couverture santé et prévoyance au profit des salariés quittant l'entreprise dans laquelle ils étaient employés, dans les conditions ci-dessous :
"Pour garantir le maintien de l'accès à certains avantages liés au contrat de travail, en cas de rupture de celui-ci [non consécutive à une faute lourde] ouvrant droit à prise en charge par le régime d'assurance chômage, un mécanisme de portabilité est (...) mis en place pour éviter une rupture de tout ou partie de leur bénéfice entre le moment où il est mis fin au contrat de travail du salarié et celui où il reprend un autre emploi et acquiert de nouveaux droits.
A cet effet, il est convenu que les intéressés garderont le bénéfice des garanties des couvertures complémentaires santé et prévoyance appliquées dans leur ancienne entreprise pendant leur période de chômage et pour des durées égales à la durée de leur dernier contrat de travail, appréciée en mois entiers, dans la limite de 9 mois de couverture.
Le bénéfice du maintien de ces garanties est subordonné à la condition que les droits à couverture complémentaire aient été ouverts chez le dernier employeur.
Le financement du maintien de ces garanties est assuré conjointement par l'ancien employeur et l'ancien salarié dans les proportions et dans les conditions applicables aux salariés de l'entreprise ou par un système de mutualisation défini par accord collectif. (...).
Il résulte des modalités de financement des garanties ci-dessus que :
- le salarié a la possibilité de renoncer au maintien de ces garanties ;
- s'il entend y renoncer, cette renonciation, qui est définitive, concerne l'ensemble des garanties et doit être notifiée expressément par écrit à l'ancien employeur, dans les 10 jours suivant la date de cessation du contrat de travail ;
- le non-paiement par l'ancien salarié de sa quote-part de financement de ces garanties, à la date d'échéance des cotisations, libère l'ancien employeur de toute obligation et entraîne la perte des garanties pour la période restant à courir ;
- le dispositif de portabilité entre en application à la date de cessation du contrat de travail.
Les droits garantis par le régime de prévoyance au titre de l'incapacité temporaire ne peuvent conduire l'ancien salarié à percevoir des indemnités d'un montant supérieur à celui des allocations chômage qu'il aurait perçu au titre de la même période.
Pour bénéficier des dispositions relatives au maintien des garanties précitées, l'ancien salarié doit fournir à l'ancien employeur la justification de sa prise en charge par le régime d'assurance chômage.
L'ancien salarié doit informer son ancien employeur de la cessation du versement des allocations du régime d'assurance chômage lorsque celle-ci intervient au cours de la période de maintien des garanties des couvertures complémentaires santé et prévoyance prévues par l'article 14 ci-dessus.
La notice d'information, prévue par les textes en vigueur, fournie par l'organisme assureur, et remise au salarié par l'employeur, mentionnera les conditions d'application de la portabilité."
Le financement du maintien des garanties définies ci-dessus est assuré par un système de mutualisation des cotisations telles que définies au 5.0.3.

Les modalités de la gestion opérationnelle de la portabilité sont définies dans la convention d'assurance.

Pour l'appréciation des garanties prévues dans le présent contrat, les droits à couverture complémentaire sont appréciés à la date de cessation du contrat de travail. Pour bénéficier des dispositions relatives au maintien des garanties prévoyance, l'ancien salarié devra justifier de ses droits auprès de l'organisme assureur, et notamment fournir :

- la justification de sa prise en charge par le régime d'assurance chômage ;
- les décomptes des allocations chômage ;
- les décomptes d'indemnités journalières de la sécurité sociale ;
- toute pièce nécessaire à l'étude du dossier et à sa prise en charge par l'assureur désigné (justificatif d'ancienneté, justificatif de la durée de contrat chez le dernier employeur...).

En tout état de cause, les droits au maintien de garanties issus de la portabilité ne peuvent pas être supérieurs à ceux accordés aux salariés en mission.

La notice d'information fournie par l'organisme assureur mentionnera les conditions d'application de la portabilité des droits.

L'organisme assureur établira un suivi technique de la charge de la portabilité sur le régime. »

Article 3

En vigueur étendu

L'article 5.0.4 de l'accord instaure la mise en place d'un fonds de solidarité professionnelle pour une période expérimentale de 18 mois, soit jusqu'au 30 juin 2011. Le règlement intérieur du fonds est annexé à l'accord.

Le dispositif a été prorogé de 18 mois par avenant du 23 juin 2011, soit jusqu'au 31 décembre 2012.

Par le présent avenant, le dispositif du fonds de solidarité professionnelle est pérennisé.

Le budget alloué au fonds de solidarité professionnelle pourra faire l'objet d'une révision par les signataires dans le cadre du comité paritaire de suivi.

En conséquence, l'article 5.0.4 est rédigé comme suit :

« Article 5.0.4

Mise en place d'un fonds de solidarité professionnelle

Les parties signataires du présent accord décident de la création d'un fonds de solidarité professionnelle afin d'apporter une aide financière ayant un caractère de secours aux salariés victimes d'une maladie grave et redoutée, déclarée dans les conditions fixées dans le règlement intérieur annexé au présent accord, au cours des 15 jours suivant la fin de la mission.

La création de ce fonds fera l'objet d'un règlement intérieur précisant son fonctionnement, approuvé par les parties signataires du présent accord et annexé au présent accord. »

Article 4

En vigueur étendu

L'article 5.0.5 est abrogé.

Article 5

En vigueur étendu

L'annexe à l'accord « Prévoyance » du 10 juillet 2009 est rédigée comme suit :

Annexe

En vigueur étendu

Règlement intérieur du fonds de solidarité professionnelle

Le présent règlement intérieur est institué en application des dispositions de l'article 5.0.4 de l'accord du 10 juillet 2009 relatif aux garanties prévoyance des intérimaires non cadres et de l'accord du 10 juillet 2009 relatif aux garanties prévoyance des intérimaires cadres.

1. Objet

Un fonds de solidarité professionnelle est créé au bénéfice des intérimaires cadres et non-cadres en appui des régimes existants, afin de leur verser une aide financière temporaire ayant un caractère de secours en cas de maladie grave et redoutée, sans lien avec le travail, dont la reconnaissance intervient au cours d'une période de 15 jours suivant la fin de la mission.

2. Bénéficiaires

Le fonds de solidarité professionnelle est commun aux deux régimes des intérimaires cadres et non cadres.

3. Financement

Le fonds de solidarité professionnelle sera financé par les excédents en réserve des régimes, à raison d'une quote-part équivalente à l'indemnisation relative aux salariés cadres et celle relative aux intérimaires non cadres à déterminer par le comité paritaire de suivi visé à l'article 5.0.6 du présent accord. Pour mémoire, le budget pour la période expérimentale était de l'ordre de 525 K€. Les signataires pourront réviser le budget dédié à cette mesure dans le cadre du comité paritaire de suivi.

4. Conditions d'attribution

Les parties signataires conviennent que l'examen des demandes d'aide financière au titre du fonds de solidarité sera effectué par l'organisme assureur.

Pour bénéficier de cette aide, les intérimaires doivent justifier des conditions suivantes :

- justifier d'un certificat médical constatant le diagnostic de l'une des maladies redoutées, dont la liste figure à l'article ci-après, au cours d'une période de 15 jours suivant la fin de la mission ;

- justifier de 450 heures de travail dans la profession du travail temporaire au cours des 12 mois précédant l'arrêt de travail, dont 150 heures dans l'ETT ;

- ou bien de 1 400 heures de travail dans la profession du travail temporaire au cours des 24 mois précédant l'arrêt de travail ;

- bénéficier à ce titre d'indemnités journalières versées par la sécurité sociale ou par un organisme d'assurance sociale obligatoire d'un pays de l'Union européenne.

L'intéressé doit également communiquer tout élément de sa situation personnelle, économique et financière de nature à permettre de justifier que sa situation est particulièrement digne d'intérêt : livret de famille, avis d'imposition, descriptif des charges du foyer, et tout autre élément qu'il jugera utile.

L'organisme assureur statue après examen de ces documents, en fonction des différentes demandes qui lui sont adressées et du montant atteint par le fonds de solidarité professionnelle.

5. Liste des maladies redoutées prises en charge par le fonds de solidarité professionnelle :

- les cancers ;

- l'infarctus du myocarde ;

- l'accident vasculaire cérébral ;

- la chirurgie coronarienne (pontage coronarien multiple) ;

- les brûlures graves (3e degré couvrant au moins 20 % du corps) ;

- les greffes d'organes vitaux (cœur, foie, poumons, reins, pancréas et moelle osseuse) ;

- la maladie de Parkinson ;

- la sclérose en plaques ;

- les maladies neuro-dégénératives déclarées (maladie d'Alzheimer) ;

- les maladies orphelines.

6. Indemnisation

Le montant de l'aide financière versée dans les conditions prévues par le fonds de solidarité professionnelle est égal à celui des prestations prévues par les accords du 10 juillet 2009 relatifs aux régimes de prévoyance des intérimaires cadres et non cadres en cas de maladie ou accident sans lien avec le travail (arrêts de travail inférieurs ou égaux à 95 jours et arrêts de travail supérieurs à 95 jours).

L'aide financière a le caractère d'une allocation de secours temporaire. Elle est versée pendant la durée décidée par l'organisme assureur à qui est déléguée l'instruction des dossiers, dans la limite du fonds de solidarité professionnelle.

En conséquence, lorsqu'elle est versée de manière périodique :

- en cas d'insuffisance du fonds, l'organisme assureur pourra, après accord du comité paritaire de suivi, réduire, suspendre ou interrompre le montant des aides financières déjà attribuées, pour assister de nouveaux allocataires ;

- en cas d'épuisement du fonds, il ne sera plus ouvert de nouveau dossier d'attribution d'aide financière et il sera mis un terme au versement des aides déjà attribuées.

7. Fonctionnement du fonds de solidarité professionnelle

Un bilan d'activité technique et financier du fonds de solidarité sera établi chaque année à l'occasion du comité paritaire de suivi tel que défini aux articles 5.0.6 de l'accord du 10 juillet 2009 relatif au régime de prévoyance des salariés non cadres et de l'accord du 10 juillet relatif au régime de prévoyance des salariés cadres. Il présentera notamment les circonstances et le nombre des allocations attribuées et les modalités de leur versement. »

Article 6 En vigueur étendu

Les dispositions du présent avenant prennent effet au 1er janvier 2013. L'avenant fera l'objet des formalités de dépôt prévues au code du travail.

Avenant du 23 juin 2011 à l'accord du 10 juillet 2009 relatif au régime de prévoyance des intérimaires cadres

PRISME.

CGT-FO ;

FNECS CFE-CGC ;

CSFV CFTC ;

En vigueur étendu

Il est tout d'abord rappelé que l'accord du 10 juillet 2009, relatif au régime de prévoyance des intérimaires non-cadres, ci-après appelé « l'accord » est entré en vigueur le 1er janvier 2010. Cet accord prévoit la cessation des effets de certaines dispositions au 30 juin 2011. Les parties signataires sont convenues de les réexaminer avant le 1er juillet 2011. Au regard des premiers éléments connus et en l'absence d'un recul suffisant à ce stade pour analyser l'impact technique de ces dispositions et leur éventuelle pérennisation, il a été convenu ce qui suit.

Article 1er

En vigueur étendu

L'application de certaines dispositions mentionnées aux articles 1.1.1 alinéa b (relatif à la prise en compte de périodes d'intermission entre deux missions d'intérim) et 2.1.5, alinéa 3 (sur la durée maximale cumulée d'indemnisation en cas de maladie professionnelle ou d'accident du travail) de l'accord était prévue pour une durée expérimentale de 18 mois, soit jusqu'au 30 juin 2011.

Ces dispositions sont reconduites par le présent avenant pour une durée maximale de 18 mois, soit jusqu'au 31 décembre 2012.

Par conséquent, tout arrêt de travail pour cause de maladie professionnelle ou d'accident du travail, survenant après cette date ne pourra, sauf avenant à « l'accord », être pris en charge que pour la durée initialement prévue de 88 jours. Il en est de même pour la prise en compte des périodes d'intermission.

Article 2

En vigueur étendu

L'article 4.0.7 de l'accord instaure l'application, à effet rétroactif au 1er juillet 2009, des dispositions de l'article 14 de l'accord national interprofessionnel (ANI) du 11 janvier 2008 et de son avenant n° 3 signé le 18 mai 2009. L'ANI prévoit, sous certaines conditions, le principe d'un maintien de la couverture prévoyance (et santé) au profit des salariés quittant l'entreprise dans laquelle ils étaient employés.

Les signataires de l'accord du 10 juillet 2009 sont convenus que le financement du maintien de ces garanties, serait assuré par un système de mutualisation des cotisations pour une période expérimentale de 2 ans soit jusqu'au 30 juin 2011.

Ces dispositions sont prorogées par le présent avenant pour une nouvelle période de 18 mois, soit jusqu'au 31 décembre 2012.

Article 3

En vigueur étendu

L'article 5.0.4 de l'accord instaure la mise en place d'un fonds de solidarité professionnelle pour une période expérimentale de 18 mois, soit jusqu'au 30 juin 2011. Le règlement intérieur du fond est annexé à l'accord.

Le présent avenant prévoit la prorogation pour 18 mois de ce dispositif, soit jusqu'au 31 décembre 2012. Le budget alloué au fonds de solidarité professionnelle pourra faire l'objet d'une révision par les signataires dans le cadre du comité paritaire de suivi.

Article 4

En vigueur étendu

Le comité paritaire de suivi, visé à l'article 5.0.6 de l'accord du 10 juillet 2009, se réunira avant la fin de l'année 2011, afin de compléter le bilan des premiers mois de mise en oeuvre. A l'issue de cette réunion, les parties signataires conviennent d'ores et déjà d'ouvrir une négociation de branche selon des modalités à définir.

En tout état de cause, les parties signataires de l'accord seront réunies d'ici le 31 décembre 2012, afin d'analyser l'impact technique et financier de ces dispositions et de statuer sur leur devenir. A défaut, elles cesseront de produire tout effet.

Article 5

En vigueur étendu

Les dispositions du présent avenant prennent effet au 1er juillet 2011. L'avenant fera l'objet des formalités de dépôt et d'extension prévues au code du travail.

Annexe

En vigueur étendu

Annexe

Projet de règlement intérieur du fonds de solidarité professionnelle

Le présent règlement intérieur est institué en application des dispositions de l'article 5.0.4. de l'accord du 10 juillet 2009 relatif aux garanties prévoyance des intérimaires non cadres et de l'accord du 10 juillet 2009 relatif aux garanties prévoyance des intérimaires cadres.

Ces dispositions sont prévues à titre expérimental pour une période de 18 mois, à l'issue de laquelle un bilan sera présenté au comité paritaire de suivi.

1. Objet

Un fonds de solidarité professionnelle est créé au bénéfice des intérimaires cadres et non-cadres en appui des régimes existants, afin de les indemniser en cas de maladie grave et redoutée, sans lien avec le travail, dont la reconnaissance intervient au cours d'une période de 15 jours suivant la fin de la mission.

2. Bénéficiaires

Le fonds de solidarité professionnelle est commun aux 2 régimes des intérimaires cadres et non cadres.

3. Financement

Le fonds de solidarité professionnelle sera financé par les excédents en réserves des régimes à raison d'une quote-part équivalente à l'indemnisation relative aux salariés cadres et celle relative aux intérimaires non-cadres à déterminer par le comité paritaire de suivi visé à l'article 5.0.6. du présent accord. Le budget sera de l'ordre de 525 K € sur la période expérimentale. Les signataires pourront réviser le budget dédié à cette mesure dans le cadre du comité paritaire de suivi.

4. Conditions d'indemnisation

Les parties signataires conviennent que l'examen des demandes d'indemnisation au titre du fonds de solidarité sera effectué par l'organisme assureur. Pour bénéficier d'une indemnisation complémentaire les intérimaires doivent justifier des conditions suivantes :

- justifier d'un certificat médical constatant le diagnostic de l'une des maladies redoutées, dont la liste figure à l'article ci-après, au cours d'une période de 15 jours suivant la fin de la mission ;
- justifier de 450 heures de travail dans la profession du travail temporaire au cours des 12 mois précédant l'arrêt de travail, dont 150 heures dans l'ETT ;
- ou bien de 1 400 heures de travail dans la profession du travail temporaire au cours des 24 mois précédant l'arrêt de travail ;
- être pris en charge par la sécurité sociale, ou par un organisme d'assurance sociale obligatoire d'un pays de l'union européenne.

5. Liste des maladies redoutées prises en charge par le fonds de solidarité professionnelle

Les cancers ;
L'infarctus du myocarde ;
L'accident vasculaire cérébral ;
La chirurgie coronarienne (pontage coronarien multiple) ;
Les brûlures graves (3e degré couvrant au moins 20 % du corps) ;
Les greffes d'organes vitaux (coeur, foie, poumons, reins, pancréas et moelle osseuse) ;
La maladie de Parkinson ;
La sclérose en plaques ;
Les maladies neuro-dégénératives déclarées (maladie d'Alzheimer) ;
Les maladies orphelines.

6. Indemnisation

L'indemnité complémentaire versée dans les conditions prévues par le fonds de solidarité professionnelle est identique à celle versée dans les conditions prévues par le régime en cas de maladie ou accident sans lien avec le travail (arrêts de travail inférieurs ou égaux à 95 jours, et arrêts de travail supérieurs à 95 jours), dans la limite du fonds de solidarité professionnelle.

7. Fonctionnement du fonds de solidarité professionnelle

Un bilan d'activité technique et financier du fonds de solidarité sera établi chaque année à l'occasion du comité paritaire de suivi tel que défini aux articles 5.0.6. de l'accord du 10 juillet 2009 relatif au régime de prévoyance des salariés non-cadres et de l'accord du 10 juillet relatif au régime de prévoyance des salariés cadres. A l'issue de la période expérimentale de 18 mois un bilan complet sera présenté au comité paritaire de suivi.

Avenant du 14 février 2013 à l'accord du 13 janvier 2010 relatif à la désignation des organismes assureurs

PRISME.

FNECS CFE-CGC ;

FS CFDT.

En vigueur non étendu

Conformément aux dispositions de l'article 5.0.7 de l'accord du 10 juillet 2009, relatif aux garanties de prévoyance des intérimaires non cadres, et de l'accord du 13 janvier 2010, relatif à la désignation des organismes assureurs du régime de prévoyance des intérimaires non cadres, et eu égard aux perspectives de rapprochement du groupe Réunica avec un autre groupe de protection sociale et à la modification du contexte réglementaire liée à la signature de l'accord national interprofessionnel du 11 janvier 2013, les parties signataires, après examen de ce contexte particulier par le comité paritaire de suivi, conviennent de proroger pour la durée de l'exercice 2014 la désignation des organismes assureurs dans les mêmes conditions que celles prévues à l'accord du 13 janvier 2010.

En conséquence, il a été décidé ce qui suit :

Article 1er

En vigueur non étendu

Au troisième alinéa de l'article 3 de l'accord du 13 janvier 2010, les termes « jusqu'au 31 décembre 2013 » sont remplacés par « jusqu'au 31 décembre 2014 ».

Ainsi, la désignation de :

- Réunica Prévoyance, institution de prévoyance régie par le livre IX du code de la sécurité sociale, en qualité d'organisme assureur du régime de prévoyance des intérimaires cadres, tel que prévu par l'accord du 10 juillet 2009, à l'exception des garanties de rentes éducation ;

- l'OCIRP, union d'institutions de prévoyance régie par le livre IX du code de la sécurité sociale, en qualité d'organisme assureur des garanties de rentes éducation prévues par l'accord du 10 juillet 2009,

est prorogée pour une durée de 1 an à compter du 1er janvier 2014.

Article 2

En vigueur non étendu

Le présent avenant prend effet à compter du 1er janvier 2014 pour une durée de 1 année, soit jusqu'au 31 décembre 2014.

Article 3

En vigueur non étendu

Le présent avenant fera l'objet des formalités de dépôt conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Avenant du 14 février 2013 à l'accord du 13 janvier 2010 relatif à la désignation des organismes assureurs

PRISME.

FNECS CFE-CGC ;

FS CFDT.

En vigueur non étendu

Conformément aux dispositions de l'article 5.0.7 de l'accord du 10 juillet 2009, relatif aux garanties de prévoyance des intérimaires cadres, et de l'accord du 13 janvier 2010, relatif à la désignation des organismes assureurs du régime de prévoyance des intérimaires cadres, et eu égard aux perspectives de rapprochement du groupe Réunica avec un autre groupe de protection sociale et à la modification du contexte réglementaire liée à la signature de l'accord national interprofessionnel du 11 janvier 2013, les parties signataires, après examen de ce contexte particulier par le comité paritaire de suivi, conviennent de proroger pour la durée de l'exercice 2014 la désignation des organismes assureurs dans les mêmes conditions que celles prévues à l'accord du 13 janvier 2010.

En conséquence, il a été décidé ce qui suit :

Article 1er

En vigueur non étendu

Au troisième alinéa de l'article 3 de l'accord du 13 janvier 2010, les termes « jusqu'au 31 décembre 2013 » sont remplacés par « jusqu'au 31 décembre 2014 ».

Ainsi, la désignation de :

- Réunica Prévoyance, institution de prévoyance régie par le livre IX du code de la sécurité sociale, en qualité d'organisme assureur du régime de prévoyance des intérimaires cadres, tel que prévu par l'accord du 10 juillet 2009, à l'exception des garanties de rentes éducation ;

- l'OCIRP, union d'institutions de prévoyance régie par le livre IX du code de la sécurité sociale, en qualité d'organisme assureur des garanties de rentes éducation prévues par l'accord du 10 juillet 2009,

est prorogée pour une durée de 1 an à compter du 1er janvier 2014.

Article 2

En vigueur non étendu

Le présent avenant prend effet à compter du 1er janvier 2014 pour une durée de 1 année, soit jusqu'au 31 décembre 2014.

Article 3
En vigueur non étendu

Le présent avenant fera l'objet des formalités de dépôt conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Avenant n° 2 du 21 novembre 2014 à l'accord du 13 janvier 2010 relatif à la prévoyance des intérimaires cadres

PRISM Emploi.

FS CFDT ;

CSFV CFTC ;

FNECS CFE-CGC ;

CGT-FO.

En vigueur non étendu

Par accord du 13 janvier 2010 relatif à la désignation des organismes assureurs du régime de prévoyance des intérimaires cadres, les partenaires sociaux de la branche ont désigné Réunica et l'OCIRP, comme organismes uniques auxquels les entreprises de travail temporaire ont l'obligation d'adhérer. Ces deux organismes sont désignés jusqu'au 31 décembre 2014.

Suite à la décision du Conseil constitutionnel du 13 juin 2013, il n'est plus possible de proroger la désignation, seule une recommandation après appel d'offres est maintenant ouverte. Les partenaires sociaux de la branche conviennent, par conséquent, de procéder à un appel d'offres dans l'objectif de recommander un ou plusieurs organismes.

Toutefois, à la date de signature du présent avenant, le décret définissant les conditions d'organisation de l'appel d'offres prévu à l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale n'est pas publié. En conséquence, l'appel d'offres ne pourra être mis en place qu'à la publication dudit décret.

Compte tenu de ce qui précède, les partenaires sociaux de la branche conviennent ce qui suit.

Article 1er
En vigueur non étendu

Afin qu'il n'y ait pas de rupture dans la gestion technique du régime et sa mutualisation, les partenaires sociaux de la branche invitent les entreprises de travail temporaire à continuer de s'assurer auprès des organismes susvisés, dans l'attente du résultat de l'appel d'offres qui sera mis en oeuvre après la parution du décret précité et de sa mise en place opérationnelle.

Article 2
En vigueur non étendu

Les partenaires sociaux de la branche sont d'ores et déjà convenus de se réunir au plus tard dans le mois qui suit la publication du décret précité, pour définir les conditions d'organisation de l'appel d'offres prévues à l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale.

Article 3
En vigueur non étendu

Le présent avenant fera l'objet des formalités de dépôt conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Avenant n° 3 du 31 janvier 2015 à l'accord du 10 juillet 2009 relatif à la prévoyance des intérimaires cadres

PRISM Emploi.

FNECS CFE-CGC ;

FS CFDT.

En vigueur étendu

Il est tout d'abord rappelé que l'accord du 10 juillet 2009 relatif au régime de prévoyance des intérimaires cadres, ci-après appelé « l'accord », est entré en vigueur le 1er janvier 2010 et a ensuite été modifié par deux avenants datés des 23 juin 2011 et 14 janvier 2014.

Au vu des montants constatés dans les réserves du régime des intérimaires cadres et dans la perspective de diminuer ces montants, les partenaires sociaux ont décidé de prendre les mesures temporaires suivantes.

Article 1er
En vigueur étendu

Article 1.1
En vigueur étendu

A l'article 1.1.2 de l'accord, la disposition instaurant un délai de carence de 7 jours pour bénéficier d'une indemnité complémentaire au titre d'un arrêt de travail est modifiée.

En conséquence, le délai de carence est ramené à 4 jours. L'indemnité complémentaire est due à compter du cinquième jour calendaire d'incapacité de travail telle que mentionnée sur le certificat médical.

Le reste de l'article est inchangé.

Article 1.2
En vigueur étendu

Aux chapitres Ier et II du titre II, les intitulés instaurant une durée d'indemnisation de 88 jours sont remplacés par une durée d'indemnisation de 91 jours.

Article 1.3
En vigueur étendu

Aux articles 1.1.1, 1.1.3, 1.1.4.2, 1.1.5, 2.1.1, 2.1.4.2 et 2.2.1, les dispositions instaurant une durée d'indemnisation de 88 jours sont modifiées.

La durée d'indemnisation est portée de 88 jours à 91 jours.

Article 1.4
En vigueur étendu

Aux articles 1.1.4.1 et 2.1.4.1, les dispositions instaurant une durée d'indemnisation de 58 jours sont modifiées.

La durée d'indemnisation est portée de 58 jours à 61 jours.

Article 2
En vigueur étendu

Article 2.1
En vigueur étendu

Les dispositions de l'article 1.1.1 restent inchangées et sont complétées des deux alinéas suivants :

« L'arrêt est réputé être intervenu pendant la durée du contrat de mission lorsqu'il survient au cours d'une période de jours ouvrés immédiatement postérieurs à la date de fin de mission appréciée en fonction du nombre d'heures ayant donné lieu au calcul de l'indemnité compensatrice de congés payés au titre de la mission. L'extension de couverture se calcule à raison de 1 jour ouvré pour 70 heures de travail dans la limite de 25 jours ouvrés.

Lorsque l'organisation des missions de travail temporaire aboutit à un enchaînement de contrats générant des périodes d'intermission pouvant être qualifiées de repos hebdomadaire, l'extension de couverture se calcule en cumulant les contrats successifs.

La condition des 70 heures par jour d'extension de couverture s'applique en fonction du nombre d'heures effectif (hors "équivalent temps" tel que prévu au dernier alinéa de l'article 4.0.1 de l'accord). »

Article 2.2
En vigueur étendu

Les dispositions du préambule restent inchangées et sont complétées des trois alinéas suivants :

« Le décès est réputé être intervenu pendant la durée du contrat de mission lorsqu'il survient au cours d'une période de jours ouvrés immédiatement postérieurs à la date de fin de mission appréciée en fonction du nombre d'heures ayant donné lieu au calcul de l'indemnité compensatrice de congés payés au titre de la mission. L'extension de couverture se calcule à raison de 1 jour ouvré pour 70 heures de travail dans la limite de 25 jours ouvrés.

Lorsque l'organisation des missions de travail temporaire aboutit à un enchaînement de contrats générant des périodes d'intermission pouvant être qualifiées de repos hebdomadaire, l'extension de couverture se calcule en cumulant les contrats successifs.

La condition des 70 heures par jour d'extension de couverture s'applique en fonction du nombre d'heures effectif (hors "équivalent temps" tel que prévu au dernier alinéa de l'article 4.0.1 de l'accord). »

Article 3
En vigueur étendu

Article 3.1
En vigueur étendu

L'article 2.1.6 de l'accord est réécrit comme suit :

« En cas de rechute d'un accident du travail (ou d'une maladie professionnelle) survenu au cours d'une mission, le salarié bénéficie d'une indemnisation complémentaire à celle versée par la sécurité sociale selon les modalités prévues au présent chapitre. »

Article 3.2
En vigueur étendu

« Article 1.1.6
Rechute d'un accident de trajet

En cas de rechute d'un accident de trajet survenu au cours d'une mission, le salarié bénéficie d'une indemnisation complémentaire à celle versée par la sécurité sociale selon les modalités prévues au présent chapitre. »

Article 4
En vigueur étendu

Article 4.1
En vigueur étendu

En application de l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale, l'article 4.0.7 est réécrit comme suit :

« Les salariés bénéficient du maintien à titre gratuit de la couverture instaurée par le présent régime en cas de cessation du contrat de travail, non consécutif à une faute lourde, ouvrant droit à la prise en charge par le régime d'assurance chômage, selon les conditions suivantes :

- le maintien des garanties est applicable à compter de la date de cessation du contrat de travail et pendant une durée égale à la période d'indemnisation du chômage, dans la limite de la durée du dernier contrat de travail ou, le cas échéant, des derniers contrats de travail lorsqu'ils sont consécutifs chez le même employeur. Cette durée est appréciée en mois, le cas échéant arrondi au nombre supérieur sans pouvoir excéder 12 mois ;
- le bénéfice du maintien des garanties est subordonné à la condition que les droits à couverture complémentaire aient été ouverts chez le dernier employeur ;
- le maintien des garanties ne peut conduire l'ancien salarié à percevoir des indemnités d'un montant supérieur à celui des allocations chômage qu'il aurait perçues au titre de la même période.

L'ancien salarié justifie auprès de son organisme assureur à l'ouverture et au cours de la période de maintien des garanties du respect des conditions prévues au présent article.

L'organisme assureur établira un suivi technique de la charge de la portabilité sur le régime. »

Article 5
En vigueur étendu

Article 5.1
En vigueur étendu

A l'article 1.1.1 de l'accord, les dispositions instaurant des conditions d'heures pour bénéficier d'une indemnité complémentaire lors de la survenance d'arrêts de travail inférieurs ou égaux à 95 jours, et selon lesquelles le salarié intérimaire doit :

« Justifier des conditions suivantes :

- soit avoir effectué 590 heures de travail dans la profession du travail temporaire, dont 150 heures dans l'entreprise de travail temporaire avec laquelle le contrat suspendu a été conclu, au cours des 12 mois précédant le premier jour de l'arrêt de travail mentionné au certificat médical ;
- soit avoir effectué 1 400 heures de travail dans la profession du travail temporaire au cours des 24 mois précédant l'arrêt de travail.

Les salariés justifient des heures de travail effectuées dans la profession par la présentation des bulletins de paie. », cessent de produire effet.

Le reste de l'article est inchangé.

Article 5.2
En vigueur étendu

A l'article 1.2.1 de l'accord, les dispositions instaurant la mise en place de conditions d'heures pour bénéficier d'une indemnité complémentaire lors de la survenance d'arrêts de travail supérieurs à 95 jours, et selon lesquelles le salarié intérimaire doit :

« - justifier de 1 800 heures dans la profession au cours des 24 mois précédant l'arrêt de travail. », cessent de produire effet.

Le reste de l'article est inchangé.

Article 5.3
En vigueur étendu

L'article 1.3.1 de l'accord du 10 juillet 2009, relatif à la condition d'ancienneté pour bénéficier de la garantie invalidité, cesse de produire effet.

Article 5.4
En vigueur étendu

Au premier paragraphe de l'article 1.4.4, les termes : « dès lors que la victime justifiait de 1 800 heures de travail dans la profession dans les 24 mois précédant le décès » cessent de produire effet.

Le reste de l'article est inchangé.

Article 5.5

[En vigueur étendu](#)

Dans le quatrième paragraphe du préambule du titre Ier, chapitre V, les termes : « En outre, une rente éducation au profit des ayants droit de la victime est versée à condition que le salarié justifie de 1 800 heures de travail dans la profession au cours des 24 mois précédant l'arrêt de travail. » cessent de produire effet.

Le reste du préambule est inchangé.

Article 5.6

[En vigueur étendu](#)

Au premier paragraphe de l'article 1.5.2, les termes : « dès lors que la victime justifiait de 1 800 heures de travail dans la profession dans les 24 mois précédant le décès » cessent de produire effet.

Le reste de l'article est inchangé.

Article 5.7

[En vigueur étendu](#)

Au quatrième paragraphe de l'article 1.5.4, les termes : « dès lors que le salarié justifiait de 1 800 heures de travail dans la profession dans les 24 mois précédant la reconnaissance de la PTIA » cessent de produire effet.

Le reste de l'article est inchangé.

Article 5.8

[En vigueur étendu](#)

Au troisième alinéa du premier paragraphe et au deuxième paragraphe de l'article 2.1.1, les termes :

« Justifier des conditions suivantes :

- soit 590 heures de travail dans la profession du travail temporaire au cours des 12 mois précédant le premier jour de l'arrêt de travail porté sur le certificat médical ;

- soit 1 400 heures de travail dans la profession du travail temporaire au cours des 24 mois précédant le premier jour de l'arrêt porté sur le certificat médical ;

- lorsque l'accident de travail entraîne un arrêt de travail continu de plus de 19 jours calendaires, aucune condition minimale d'heures de travail dans la profession n'est exigée.

Les salariés justifient des heures de travail effectuées dans la profession par la présentation des bulletins de paie. » cessent de produire effet.

Le reste de l'article est inchangé.

Article 5.9

[En vigueur étendu](#)

Au quatrième paragraphe de l'article 2.5.6, les termes : « dès lors que le salarié justifiait de 1 800 heures de travail dans la profession dans les 24 mois précédant la reconnaissance de la PTIA » cessent de produire effet.

Le reste de l'article est inchangé.

Article 5.10

[En vigueur étendu](#)

Au premier paragraphe, troisième alinéa, et au deuxième paragraphe de l'article 3.0.1, les termes :

« Des conditions suivantes :

- soit 590 heures de travail, au cours des 12 mois précédant la date du congé, dans la profession du travail temporaire ;

- soit 1 400 heures de travail dans la profession de travail temporaire au cours des 24 mois précédant la date prévue pour le congé de maternité ou d'adoption.

Les salariés justifient des heures de travail effectuées dans la profession par la présentation des bulletins de paie. » cessent de produire effet.

Au dernier paragraphe de l'article 3.0.1, les termes : « les conditions d'heures » cessent de produire effet.

Le reste de l'article est inchangé.

Article 5.11

[En vigueur étendu](#)

L'article 4 de l'annexe est renommé : « Conditions d'attribution des aides financières au titre des maladies redoutées ».

Cet article 4 de l'annexe instaure la mise en place de conditions d'heures pour bénéficier du fonds de solidarité professionnelle en cas de maladie grave et redoutée, sans lien avec le travail, dont la reconnaissance intervient au cours d'une période de 15 jours suivant la fin de la mission, selon les modalités suivantes :

« - justifier de 450 heures de travail dans la profession du travail temporaire au cours des 12 mois précédant l'arrêt de travail, dont 150 heures dans l'entreprise de

travail temporaire ;

- ou bien de 1 400 heures de travail dans la profession du travail temporaire au cours des 24 mois précédant l'arrêt de travail. ».

Par le présent avenant, les conditions d'heures cessent de produire effet.

Article 6

En vigueur étendu

Article 6.1

En vigueur étendu

A l'article 5.0.4 de l'accord, il est indiqué que les parties signataires du présent accord décident de la création d'un fonds de solidarité professionnelle afin de prendre en charge les salariés victimes d'une maladie grave et redoutée déclarée au cours des 15 jours suivant la fin de la mission.

Par le présent avenant, le délai de 15 jours est porté à 30 jours.

Article 6.2

En vigueur étendu

L'article 5.0.4 de l'accord est complété des alinéas suivants :

« L'objet du fonds est élargi à titre temporaire et expérimental à :

- la mise en oeuvre d'actions de prévention santé qui concernent les problématiques de santé et de risques professionnels avec des programmes adaptés aux intérimaires ;

- la mise en oeuvre d'actions sociales ayant pour objet la prévention de la désinsertion sociale ou professionnelle des personnes exerçant ou ayant exercé une activité professionnelle en tant que salarié intérimaire. »

Article 6.3

En vigueur étendu

A l'article 1er « Objet », il est indiqué qu'un fonds de solidarité professionnelle est créé au bénéfice des intérimaires non cadres et cadres en appui des régimes existants, afin de les indemniser en cas de maladie grave et redoutée, sans lien avec le travail, dont la reconnaissance intervient au cours d'une période de 15 jours suivant la fin de la mission.

Par le présent avenant, le délai de 15 jours est porté à 30 jours.

Article 6.4

En vigueur étendu

L'article 1er « Objet » est complété des alinéas suivants :

« L'objet du fonds est élargi à titre temporaire et expérimental à :

- la mise en oeuvre d'actions de prévention santé qui concernent les problématiques de santé et de risques professionnels avec des programmes adaptés aux intérimaires. Ces actions seront déterminées et pilotées par la CPNSST ;

- la mise en oeuvre d'actions sociales ayant pour objet la prévention de la désinsertion sociale ou professionnelle des personnes exerçant ou ayant exercé une activité professionnelle en tant que salarié intérimaire. Ces actions seront déterminées et pilotées par le FASTT. Les partenaires sociaux de la branche, au sein du comité paritaire de gestion du FASTT, définiront les modalités d'intervention au titre de ce financement complémentaire. »

Article 6.5

En vigueur étendu

A l'article 3 « Financement », il est prévu que les signataires de l'annexe « Règlement intérieur du fonds de solidarité professionnelle » peuvent réviser le budget dédié au fonds de solidarité professionnelle dans le cadre du comité paritaire de suivi.

Par le présent avenant, les parties signataires conviennent d'attribuer une dotation supplémentaire au fonds de solidarité professionnelle de 550 000 €.

Le budget complémentaire exceptionnel dédié aux nouvelles mesures s'élèvera à :

- 1 000 000 € pour les actions de prévention santé ;

- 2 000 000 € pour les actions sociales.

Ces dotations seront financées par les réserves de stabilité ou les réserves générales constituées dans le cadre de la gestion des régimes de prévoyance des salariés intérimaires cadres et non cadres, à hauteur d'une quote-part entre les réserves respectives des deux régimes à déterminer par les organisations signataires du présent avenant.

Les dotations font l'objet d'un suivi extra-comptable qui sera présenté lors du comité paritaire de suivi des régimes de prévoyance des intérimaires.

En cas d'épuisement des dotations, les signataires du présent accord se réuniront et détermineront, après examen des comptes de résultats des régimes de prévoyance des salariés intérimaires cadres et non cadres et sur proposition du comité paritaire de suivi des régimes, le montant des nouvelles dotations nécessaires à l'alimentation du budget des actions sociales et de prévention santé. »

Le reste de l'article est inchangé.

Article 6.6

En vigueur étendu

Cet article stipule que pour bénéficier du fonds de solidarité professionnelle la reconnaissance doit intervenir au cours d'une période de 15 jours suivant la fin de la

mission.

Par le présent avenant, le délai de 15 jours est porté à 30 jours.

Le reste de l'article est inchangé.

Article 7

En vigueur étendu

Article 7.1

En vigueur étendu

L'article 5.0.3 est complété comme suit :

« Un taux d'appel de 50 % sera appliqué sur les cotisations afférentes aux périodes d'emploi à compter du 1er février et jusqu'au 31 décembre 2015.

Rappel des taux contractuels

(En pourcentage.)

Salaire	Employeur	Salarié
< Tranche A	1,50	0
> Tranche A	0,15	0

Taux appelés

(En pourcentage.)

Salaire	Employeur	Salarié
< Tranche A	1,50	0
> Tranche A	0	0

Le taux d'appel réduit, pendant la durée de son application, à due concurrence, la cotisation effectivement due par les employeurs. »

Article 8

En vigueur étendu

Le présent avenant est conclu pour une durée déterminée.

A l'exception des articles 4 et 6, ses dispositions prennent effet le 1er février 2015 pour une durée de 11 mois, soit jusqu'au 31 décembre 2015. A compter de cette date, les dispositions cesseront de produire effet et ne pourront en aucun cas être reconduites tacitement.

En conséquence :

- les dispositions de l'accord du 10 juillet 2009 et de ses avenants no 1 et no 2 continuent à s'appliquer pour tout sinistre dont le fait générateur est antérieur au 1er février 2015 ;

- tout sinistre intervenant à compter du 1er janvier 2016 sera régi par les dispositions de l'accord telles qu'elles existaient avant le 1er février 2015.

Toutefois, les dispositions contenues dans les articles 4 et 6 sont instaurées pour une durée indéterminée.

Conformément à l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale, les dispositions particulières mentionnées à l'article 4 « Portabilité des droits » entreront en vigueur le 1er juin 2015. Elles s'appliqueront aux ruptures de contrat de travail notifiées à compter de cette date ou au terme convenu des contrats de travail intervenant à compter de cette date.

Article 9

En vigueur étendu

Le présent avenant fera l'objet des formalités de dépôt et d'extension conformément aux dispositions légales et réglementaires.

Avenant n° 4 du 5 février 2016 à l'accord du 10 juillet 2009 relatif aux garanties prévoyance des intérimaires cadres et à l'annexe « Règlement intérieur du fonds de solidarité professionnelle »

Le PRISM' Emploi,

La CGT-FO ;

Le FNECS CFE-CGC ;

La CSFV CFTC ;

En vigueur non étendu

Il est tout d'abord rappelé que l'accord du 10 juillet 2009, relatif au régime de prévoyance des intérimaires cadres, ci-après appelé « l'accord », est entré en vigueur le 1er janvier 2010 et a ensuite été modifié par trois avenants datés des 23 juin 2011, 14 janvier 2014 et 31 janvier 2015.

Au vu des montants constatés dans les réserves du régime des intérimaires cadres au 31 décembre 2014 et dans la perspective de diminuer ces montants, les partenaires sociaux ont décidé de reconduire jusqu'au 31 décembre 2016 les mesures temporaires prises en janvier 2015 et qui sont les suivantes :

Article 1er

En vigueur non étendu

Article 1.1

En vigueur non étendu

A l'article 1.1.2 de l'accord, la disposition instaurant un délai de carence de 7 jours pour bénéficier d'une indemnité complémentaire au titre d'un arrêt de travail est modifiée.

En conséquence, le délai de carence est ramené à 4 jours pendant toute la durée d'application du présent avenant. L'indemnité complémentaire est due à compter du cinquième jour calendaire d'incapacité de travail telle que mentionnée sur le certificat médical.

Le reste de l'article est inchangé.

Article 1.2

En vigueur non étendu

Aux chapitres 1er et 2 du titre II, les intitulés instaurant une durée d'indemnisation de 88 jours sont remplacés par une durée d'indemnisation de 91 jours.

Article 1.3

En vigueur non étendu

Aux articles 1.1.1, 1.1.3, 1.1.4.2, 1.1.5, 2.1.1, 2.1.4.2, 2.2.1, les dispositions instaurant une durée d'indemnisation de 88 jours sont modifiées.

La durée d'indemnisation est portée de 88 jours à 91 jours.

Article 1.4

En vigueur non étendu

Aux articles 1.1.4.1 et 2.1.4.1, les dispositions instaurant une durée d'indemnisation de 58 jours sont modifiées.

La durée d'indemnisation est portée de 58 jours à 61 jours.

Article 2

En vigueur non étendu

Article 2.1

En vigueur non étendu

Les dispositions de l'article 1.1.1 restent inchangées et sont complétées des trois alinéas suivants :

L'arrêt est réputé être intervenu pendant la durée du contrat de mission lorsqu'il survient au cours d'une période de jours ouvrés immédiatement postérieurs à la date de fin de mission appréciée en fonction du nombre d'heures ayant donné lieu au calcul de l'indemnité compensatrice de congés payés au titre de chaque mission. L'extension de couverture se calcule à raison d'un jour ouvré pour 70 heures de travail dans la limite de 25 jours ouvrés.

Lorsque l'organisation des missions de travail temporaire aboutit à un enchaînement de contrats générant des périodes d'intermission pouvant être qualifiées de repos hebdomadaire, l'extension de couverture se calcule en prenant en compte les contrats successifs.

La condition des 70 heures par jour d'extension de couverture s'applique en fonction du nombre d'heures effectif (hors « équivalent temps » tel que prévu au dernier alinéa de l'article 4.0.1 de l'accord).

Article 2.2

En vigueur non étendu

Les dispositions du préambule restent inchangées et sont complétées des trois alinéas suivants :

Le décès est réputé être intervenu pendant la durée du contrat de mission lorsqu'il survient au cours d'une période de jours ouvrés immédiatement postérieurs à la date de fin de mission appréciée en fonction du nombre d'heures ayant donné lieu au calcul de l'indemnité compensatrice de congés payés au titre de chaque mission. L'extension de couverture se calcule à raison d'un jour ouvré pour 70 heures de travail dans la limite de 25 jours ouvrés.

Lorsque l'organisation des missions de travail temporaire aboutit à un enchaînement de contrats générant des périodes d'intermission pouvant être qualifiées de repos hebdomadaire, l'extension de couverture se calcule en prenant en compte les contrats successifs.

La condition des 70 heures par jour d'extension de couverture s'applique en fonction du nombre d'heures effectif (hors « équivalent temps » tel que prévu au

dernier alinéa de l'article 4.0.1 de l'accord).

Article 3
En vigueur non étendu

A l'article 3 « Financement », il est prévu que les signataires de l'annexe « Règlement intérieur du fonds de solidarité professionnelle » peuvent réviser le budget dédié au fonds de solidarité professionnelle dans le cadre du comité paritaire de suivi.

Par le présent avenant, les parties signataires conviennent d'attribuer une dotation supplémentaire au fonds de solidarité professionnelle de 550 000 € afin d'indemniser les intérimaires cadres et non cadres en cas de maladie grave et redoutée.

Un budget complémentaire exceptionnel est alloué à hauteur de :

- 1 000 000 € pour les actions de prévention santé ;
- 2 000 000 € pour les actions sociales.

Ces dotations seront financées par les réserves de stabilité ou les réserves générales constituées dans le cadre de la gestion des régimes de prévoyance des salariés intérimaires cadres et non cadres, à hauteur d'une quote-part entre les réserves respectives des deux régimes à déterminer par les organisations signataires du présent avenant.

Le reste de l'article est inchangé.

Article 4
En vigueur non étendu

Article 4.1
En vigueur non étendu

A l'article 1.1.1 de l'accord, les dispositions instaurant des conditions d'heures pour bénéficier d'une indemnité complémentaire lors de la survenance d'arrêts de travail inférieurs ou égaux à 95 jours et selon lesquelles le salarié intérimaire doit :

« Justifier des conditions suivantes :

- soit avoir effectué 590 heures de travail dans la profession du travail temporaire, dont 150 heures dans l'entreprise de travail temporaire avec laquelle le contrat suspendu a été conclu, au cours des 12 mois précédant le premier jour de l'arrêt de travail mentionné au certificat médical ;
- soit avoir effectué 1 400 heures de travail dans la profession du travail temporaire au cours des 24 mois précédant l'arrêt de travail.

Les salariés justifient des heures de travail effectuées dans la profession par la présentation des bulletins de paie. »

cessent de produire effet pendant toute la durée d'application du présent avenant.

Le reste de l'article est inchangé.

Article 4.2
En vigueur non étendu

A l'article 1.2.1 de l'accord, les dispositions instaurant la mise en place de conditions d'heures pour bénéficier d'une indemnité complémentaire lors de la survenance d'arrêts de travail supérieurs à 95 jours, et selon lesquelles le salarié intérimaire doit :

- « Justifier de 1 800 heures dans la profession au cours des 24 mois précédant l'arrêt de travail. » et
- « Les salariés justifient des heures de travail effectuées dans la profession par la présentation des bulletins de paie. »

cessent de produire effet pendant toute la durée d'application du présent avenant.

Le reste de l'article est inchangé.

Article 4.3
En vigueur non étendu

L'article 1.3.1 de l'accord du 10 juillet 2009, relatif à la condition d'ancienneté pour bénéficier de la garantie invalidité, cesse de produire effet pendant toute la durée d'application du présent avenant.

Article 4.4
En vigueur non étendu

Au 1er paragraphe de l'article 1.4.4, les termes « dès lors que la victime justifiait de 1 800 heures de travail dans la profession dans les 24 mois précédant le décès » cessent de produire effet pendant toute la durée d'application du présent avenant.

Le reste de l'article est inchangé.

Article 4.5
En vigueur non étendu

Dans le 4e paragraphe du préambule du titre Ier, chapitre 5, les termes : « En outre, une rente éducation au profit des ayants droit de la victime est versée à condition que le salarié justifie de 1 800 heures de travail dans la profession au cours des 24 mois précédant l'arrêt de travail. » cessent de produire effet pendant toute la durée d'application du présent avenant.

Le reste du préambule est inchangé.

Article 4.6

En vigueur non étendu

Au 1er paragraphe de l'article 1.5.2, les termes « dès lors que la victime justifiait de 1 800 heures de travail dans la profession dans les 24 mois précédant le décès » cessent de produire effet pendant toute la durée d'application du présent avenant.
Le reste de l'article est inchangé.

Article 4.7

En vigueur non étendu

Au 4e paragraphe de l'article 1.5.4, les termes « dès lors que le salarié justifiait de 1 800 heures de travail dans la profession dans les 24 mois précédant la reconnaissance de la PTIA » cessent de produire effet pendant toute la durée d'application du présent avenant.
Le reste de l'article est inchangé.

Article 4.8

En vigueur non étendu

Au 3e alinéa du 1er paragraphe et au 2e paragraphe de l'article 2.1.1, les termes :

« Justifier des conditions suivantes :

- soit 590 heures de travail dans la profession du travail temporaire au cours des 12 mois précédant le premier jour de l'arrêt de travail porté sur le certificat médical ;

- soit 1 400 heures de travail dans la profession du travail temporaire au cours des 24 mois précédant le premier jour de l'arrêt porté sur le certificat médical ;

- lorsque l'accident de travail entraîne un arrêt de travail continu de plus de 19 jours calendaires, aucune condition minimale d'heures de travail dans la profession n'est exigée.

Les salariés justifient des heures de travail effectuées dans la profession par la présentation des bulletins de paie. »

cessent de produire effet pendant toute la durée d'application du présent avenant.

Le reste de l'article est inchangé.

Article 4.9

En vigueur non étendu

Au 4e paragraphe de l'article 2.5.6, les termes « dès lors que le salarié justifiait de 1 800 heures de travail dans la profession dans les 24 mois précédant la reconnaissance de la PTIA » cessent de produire effet pendant toute la durée d'application du présent avenant.

Le reste de l'article est inchangé.

Article 4.10

En vigueur non étendu

Au 1er paragraphe, 3e alinéa de l'article 3.0.1, les termes :

« des conditions suivantes :

- soit 590 heures de travail, au cours des 12 mois précédant la date du congé, dans la profession du travail temporaire ;

- soit 1 400 heures de travail dans la profession de travail temporaire au cours des 24 mois précédant la date prévue pour le congé de maternité ou d'adoption.

Les salariés justifient des heures de travail effectuées dans la profession par la présentation des bulletins de paie. » cessent de produire effet pendant toute la durée d'application du présent avenant.

Au dernier paragraphe de l'article 3.0.1, les termes « les conditions d'heures » cessent de produire effet pendant toute la durée d'application du présent avenant.

Le reste de l'article est inchangé.

Article 4.11

En vigueur non étendu

L'article 4 de l'annexe est renommé « Conditions d'attribution des aides financières au titre des maladies redoutées ».

Cet article 4 de l'annexe instaure la mise en place de conditions d'heures pour bénéficier du fonds de solidarité professionnelle en cas de maladie grave et redoutée, sans lien avec le travail, dont la reconnaissance intervient au cours d'une période de 15 jours suivant la fin de la mission, selon les modalités suivantes :

« - Justifier de 450 heures de travail dans la profession du travail temporaire au cours des 12 mois précédant l'arrêt de travail, dont 150 heures dans l'entreprise de travail temporaire ;

- ou bien de 1 400 heures de travail dans la profession du travail temporaire au cours des 24 mois précédant l'arrêt de travail. »

Pendant toute la durée d'application du présent avenant, les conditions d'heures cessent de produire effet.

Article 5

En vigueur non étendu

L'article 5.0.3 est complété comme suit :

« Un taux d'appel de 0 % sera appliqué sur les cotisations sur la partie de rémunération supérieure au plafond de la sécurité sociale. »

Rappel des taux contractuels

(En pourcentage.)

Salaire	Employeur	Salarié
< Tranche A	1,50	0
> Tranche A	0,15	0

Taux appelés

(En pourcentage.)

Salaire	Employeur	Salarié
< Tranche A	1,50	0
> Tranche A	0	0

Le taux d'appel réduit, pendant la durée de son application, et à due concurrence, la cotisation effectivement due par les employeurs et les salariés. »

Article 6 En vigueur non étendu

Le présent avenant est conclu pour une durée déterminée.

Ses dispositions prennent effet le 1er janvier 2016 pour une durée de 12 mois, soit jusqu'au 31 décembre 2016. A compter de cette date, les dispositions cesseront de produire effet et ne pourront en aucun cas être reconduites tacitement.

En conséquence :

- les dispositions de l'accord du 10 juillet 2009 et de ses avenants 1 et 2 continuent à s'appliquer pour tout sinistre dont le fait générateur est antérieur au 1er février 2015 ;
- tout sinistre intervenant à compter du 1er janvier 2017 sera régi par les dispositions de l'accord telles qu'elles existaient avant le 1er février 2015.

Article 7 En vigueur non étendu

Le présent avenant fera l'objet des formalités de dépôt et d'extension conformément aux dispositions légales et réglementaires.

Accord de méthode du 15 avril 2016 visant à l'élaboration d'un accord relatif au régime de prévoyance des salariés intérimaires cadres et non cadres

Le PRISM' Emploi,

La CGT-FO ;

La FNECS CFE-CGC ;

La CSFV CFTC ;

La FS CFDT,

Préambule

En vigueur non étendu

En application des avenants n° 2 du 21 novembre 2014 aux accords du 13 janvier 2010 relatifs à la désignation des organismes assureurs des régimes de prévoyance des salariés intérimaires cadres et non cadres, les négociateurs de la branche entendent fixer le cadre de la négociation relative au régime de prévoyance des salariés intérimaires cadres et non cadres au sein de la branche du travail temporaire.

Dès lors, les négociateurs de la branche conviennent des dispositions du présent accord de méthode pour terminer les travaux au plus tard le 30 juin 2016.

Article 1er En vigueur non étendu

Cet accord de méthode a vocation à permettre aux négociateurs des organisations représentatives de salariés et aux négociateurs de l'organisation patronale de la

branche de fixer le cadre de :

- la révision des accords du 10 juillet 2009 ;
- le calendrier des négociations ;
- les moyens nécessaires pour y parvenir ;
- la procédure de mise en concurrence visant à choisir un ou plusieurs organismes assureurs ;
- le pilotage et le suivi du régime.

Article 2 En vigueur non étendu

Pour permettre à la commission paritaire de négocier les futurs accords, les parties signataires conviennent, sur la base des dispositions légales et réglementaires, de fixer les conditions des futures négociations autour des éléments suivants :

Première phase : mise en place d'un groupe de travail

Pour préparer les négociations, un groupe de travail technique sera mis en place au sein de la CPPNTT. Les représentants des organisations syndicales membres du groupe de travail pourront se réunir, en tant que de besoin, afin de préparer les réunions du groupe de travail. Il pourra faire appel au concours de conseils extérieurs, en particulier des actuaires et d'un conseil juridique. Les signataires mandatent la CPPNTT aux fins de procéder au choix de deux actuaires. Les frais (trajet, temps de réunion, hébergement, restauration) afférents aux réunions du groupe de travail, aux réunions préparatoires et aux honoraires des actuaires et du conseil juridique seront pris en charge par la CPPNTT.

Deuxième phase : négociation ayant pour finalité de réviser les accords de prévoyance (régime cadre et non-cadre) du 10 juillet 2009

Les négociateurs de la branche conviennent que la renégociation porte sur l'intégralité des accords du 10 juillet 2009, ce qui inclut les annexes et les avenants.

Troisième phase : élaboration d'un cahier des charges

Les négociateurs de la branche conviennent qu'il sera procédé à une mise en concurrence des organismes assureurs en 2018 pour une mise en oeuvre le 1er janvier 2019, dans le respect de la réglementation en vigueur. Toutefois, si le régime venait à être dénoncé par l'assureur ou si une majorité des partenaires sociaux venait à le souhaiter, cette procédure de mise en concurrence serait anticipée, notamment dans le cadre d'une révision significative des tarifs.

Article 3 En vigueur non étendu

Les négociateurs de la branche considèrent que la première phase (mise en place d'un groupe de travail) démarre dès la signature du présent accord de méthode. La seconde phase (renégociation des accords du 10 juillet 2009) démarrera dès que le groupe de travail aura achevé ses travaux. Ce délai sera susceptible d'être réduit au vu de l'avancée des travaux du groupe de travail au sein de la CPPNTT.

Article 4 En vigueur non étendu

Le groupe de travail paritaire visé par l'article 2 est constitué de deux représentants par organisation syndicale de salariés représentative dans la branche et d'un nombre équivalent de représentants de Prism'emploi. Chaque organisation syndicale pourra organiser une réunion préparatoire avant la réunion du groupe de travail. La CPPNTT prendra en charge les frais de ces réunions préparatoires dans la limite de trois heures par réunion. Le temps consacré aux réunions du groupe de travail ainsi qu'aux réunions préparatoires sera considéré comme du temps de travail et rémunéré comme tel.

Le groupe de travail technique a pour missions :

- de procéder à la sélection de deux actuaires (un dédié à l'organisation patronale et un dédié aux organisations syndicales) qui apporteront leur expertise respectivement aux organisations représentatives de salariés et à l'organisation patronale ;
- de procéder à la sécurisation juridique de l'accord dans l'optique de la désignation d'un organisme assureur ou de la codésignation d'organismes assureurs et de préparer les rencontres avec les ministères concernés ;
- d'analyser la couverture actuelle et de faire des propositions aux négociateurs de clarifications et/ou de simplifications de cette couverture ;
- de proposer aux négociateurs de la branche des modalités de pilotage et de suivi du régime modifié.

Le groupe de travail rend compte de ses travaux aux négociateurs de la branche qui renégocieront les accords de prévoyance (régime cadre et non-cadre) de la branche.

Article 5 En vigueur non étendu

Le présent accord est conclu pour la durée des négociations et jusqu'à la date de signature des accords de branche relatifs à la prévoyance des salariés intérimaires cadres et non cadres.

Article 6
En vigueur non étendu

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

Avenant n° 1 du 15 avril 2016 à l'accord du 10 juillet 2009 relatif au régime de prévoyance des intérimaires cadres (OCIRP)

PRISM'emploi

CGT-FO

FNECS CFE-CGC

CSFV CFTC

FS CFDT

En vigueur non étendu

Il est tout d'abord rappelé que la convention d'assurance entre l'OCIRP et les partenaires sociaux du travail temporaire relative au régime de prévoyance des intérimaires cadres a été établie en conformité avec les accords relatifs au régime de prévoyance des intérimaires cadres conclus par les partenaires sociaux à savoir :

- l'accord du 10 juillet 2009 entré en vigueur le 1er janvier 2010 et ensuite modifié par trois avenants datés des 23 juin 2011, 14 janvier 2014 et 31 janvier 2015 ;
- l'accord du 13 janvier 2010 également entré en vigueur le 1er janvier 2010 et ensuite modifié par avenant du 14 février 2013 et du 21 novembre 2014.

Au vu des montants constatés dans les réserves du régime des intérimaires cadres au 31 décembre 2014 et dans la perspective de diminuer ces montants, les partenaires sociaux ont, par l'avenant n° 4 à l'accord du 10 juillet 2009, reconduit jusqu'au 31 décembre 2016 les mesures temporaires prises en janvier 2015 à savoir :

- la suspension des conditions d'heures ;
- l'abaissement du délai de carence ;
- l'extension de couverture pendant les congés payés.

Ils ont également reconduit le financement du fonds de solidarité professionnelle et l'application d'un taux d'appel sur les cotisations.

En conséquence il a été convenu ce qui suit :

Article 1er
En vigueur non étendu

Le quatrième paragraphe de l'article 7, rédigé comme suit :

« Les nouvelles dispositions s'appliquent systématiquement en cas de décès postérieur à la date de prise d'effet de l'avenant n° 3 du 31 janvier 2015 à l'accord du 10 juillet 2009 et survenant à l'issue d'une période ininterrompue d'arrêt de travail indemnisé par Réunica Prévoyance lorsque le premier jour d'arrêt de travail est constaté sous l'empire des précédents accords et, en toute hypothèse, avant le 1er janvier 2016, dans les conditions définies dans les articles relatifs à chacune des garanties. »

est modifié comme suit :

« Les nouvelles dispositions s'appliquent systématiquement en cas de décès postérieur à la date de prise d'effet des avenants n° 3 du 31 janvier 2015 et n° 4 du 5 février 2016 à l'accord du 10 juillet 2009 et survenant à l'issue d'une période ininterrompue d'arrêt de travail indemnisé par AG2R Réunica Prévoyance lorsque le premier jour d'arrêt de travail est constaté sous l'empire des précédents accords et, en toute hypothèse, avant le 1er janvier 2017, dans les conditions définies dans les articles relatifs à chacune des garanties. »

Article 2
En vigueur non étendu

L'article 27 est modifié comme suit :

	Ancienneté de l'intérimaire	Montant de la rente
Décès de la vie civile	Pour tout décès survenant avant le 1er février 2015 et à compter du 1er janvier 2017 et conformément aux avenants n° 3 et n° 4 à l'accord du 10 juillet 2009, l'intérimaire doit justifier de 1 800 heures au cours des 24 mois précédant le décès.	Pour les enfants âgés jusqu'à 16 ans révolus : 8 % du salaire moyen soumis à cotisations. Pour les enfants de plus de 16 ans : 12 % du salaire moyen soumis à cotisations.
Décès consécutif à un accident de trajet	Pour tout décès survenant avant le 1er février 2015 et à compter du 1er janvier 2017 et conformément aux avenants n° 3 et n° 4 à l'accord du 10 juillet 2009, l'intérimaire doit justifier de 1 800 heures au cours des 24 mois précédant le décès	Pour les enfants âgés de 16 ans au plus : 8 % du salaire moyen soumis à cotisations. Pour les enfants de plus de 16 ans jusqu'à 19 ans révolus : 12 % du salaire moyen soumis à cotisations.

		Pour les enfants à compter de leur 20 ^e anniversaire : 15 % du salaire moyen soumis à cotisations.
Décès consécutif à un accident du travail ou à une maladie professionnelle	Aucune condition d'ancienneté n'est exigée	Pour les enfants âgés de 16 ans au plus : 8 % du salaire moyen soumis à cotisations. Pour les enfants de plus de 16 ans jusqu'à 19 ans révolus : 12 % du salaire moyen soumis à cotisations. Pour les enfants à compter de leur 20 ^e anniversaire : 15 % du salaire moyen soumis à cotisations.

Article 3
En vigueur non étendu

Le cinquième paragraphe de l'article 28 est modifié comme suit.

	Condition de versement	Montant de la rente
PTIA consécutive à un accident de trajet	Pendant la mission Pendant une durée de 1 an à compter de l'accident de trajet intervenu pendant la mission En cas de PTIA avant le 1 ^{er} février 2015 et à compter du 1 ^{er} janvier 2017 et conformément aux avenants n° 3 et n° 4 à l'accord du 10 juillet 2009, l'intérimaire doit justifier de 1 800 heures dans la profession au cours des 24 mois précédant l'accident Si la reconnaissance intervient au-delà de 1 an, la PTIA doit être consécutive à un accident du trajet après une période ininterrompue d'arrêt de travail indemnisé par AG2R Réunica Prévoyance.	Pour les enfants âgés jusqu'à 16 ans révolus : 8 % du salaire moyen soumis à cotisations. Pour les enfants de plus de 16 ans jusqu'à 19 ans révolus : 12 % du salaire moyen soumis à cotisations. Pour les enfants à compter de leur 20 ^e anniversaire : 15 % du salaire moyen soumis à cotisations.
PTIA consécutive à un accident du travail ou à une maladie professionnelle	Pendant la mission Pendant une durée de 2 ans à compter de l'accident du travail ou de la maladie professionnelle intervenu pendant la mission En cas de PTIA avant le 1 ^{er} février 2015 et à compter du 1 ^{er} janvier 2017 et conformément aux avenants n° 3 et n° 4 à l'accord du 10 juillet 2009, l'intérimaire doit justifier de 1 800 heures dans la profession au cours des 24 mois précédant l'accident Si la reconnaissance intervient au-delà de 2 ans, la PTIA doit être consécutive à un accident du travail pendant une mission ou à une maladie professionnelle contractée pendant la mission après une période ininterrompue d'arrêt de travail indemnisé par AG2R Réunica Prévoyance.	Pour les enfants âgés de 16 ans au plus : 8 % du salaire moyen soumis à cotisations. Pour les enfants de plus de 16 ans jusqu'à 19 ans révolus : 12 % du salaire moyen soumis à cotisations. Pour les enfants à compter de leur 20 ^e anniversaire : 15 % du salaire moyen soumis à cotisations.

Le reste de l'article est inchangé.

Article 4
En vigueur non étendu

Le présent avenant prend effet à compter du 1^{er} janvier 2016, pour une durée déterminée de 12 mois, soit jusqu'au 31 décembre 2016.
Les dispositions de la convention du 2 octobre 2015 et de ses annexes continuent à s'appliquer pour tout sinistre dont le fait générateur est antérieur à la date d'entrée en vigueur du présent avenant.

Article 5
En vigueur non étendu

Le présent avenant fera l'objet des formalités de dépôt conformément aux dispositions légales et réglementaires.

Avenant n° 1 du 15 avril 2016 à l'accord du 10 juillet 2009 relatif au régime de prévoyance des intérimaires cadres (Réunica)

PRISM'emploi

CGT-FO

FNECS CFE-CGC

CSFV CFTC

FS CFDT

En vigueur non étendu

Il est tout d'abord rappelé que la convention d'assurance entre Réunica Prévoyance (devenue AG2R Réunica Prévoyance) et les partenaires sociaux du travail temporaire relative au régime de prévoyance des intérimaires cadres a été établie en conformité avec les accords relatifs au régime de prévoyance des intérimaires cadres conclus par les partenaires sociaux à savoir :

- l'accord du 10 juillet 2009 entré en vigueur le 1er janvier 2010 et ensuite modifié par trois avenants datés des 23 juin 2011, 14 janvier 2014 et 31 janvier 2015 ;
- l'accord du 13 janvier 2010 également entré en vigueur le 1er janvier 2010 et ensuite modifié par avenant du 14 février 2013 et du 21 novembre 2014.

Au vu des montants constatés dans les réserves du régime des intérimaires cadres au 31 décembre 2014 et dans la perspective de diminuer ces montants, les partenaires sociaux ont, par l'avenant n° 4 à l'accord du 10 juillet 2009, reconduit jusqu'au 31 décembre 2016 les mesures temporaires prises en janvier 2015 à savoir :

- la suspension des conditions d'heures ;
- l'abaissement du délai de carence ;
- l'extension de couverture pendant les congés payés.

Ils ont également reconduit le financement du fonds de solidarité professionnelle et l'application d'un taux d'appel sur les cotisations.

En conséquence il a été convenu ce qui suit :

Article 1er

En vigueur non étendu

Le quatrième paragraphe de l'article 7, rédigé comme suit :

« Les nouvelles dispositions s'appliquent systématiquement en cas de décès postérieur à la date de prise d'effet de l'avenant n° 3 du 31 janvier 2015 à l'accord du 10 juillet 2009 et survenant à l'issue d'une période ininterrompue d'arrêt de travail indemnisé par Réunica Prévoyance lorsque le premier jour d'arrêt de travail est constaté sous l'empire des précédents accords et, en toute hypothèse, avant le 1er janvier 2016, dans les conditions définies dans les articles relatifs à chacune des garanties. »

est modifié comme suit :

« Les nouvelles dispositions s'appliquent systématiquement en cas de décès postérieur à la date de prise d'effet des avenants n° 3 du 31 janvier 2015 et n° 4 du 5 février 2016 à l'accord du 10 juillet 2009 et survenant à l'issue d'une période ininterrompue d'arrêt de travail indemnisé par AG2R Réunica Prévoyance lorsque le premier jour d'arrêt de travail est constaté sous l'empire des précédents accords et, en toute hypothèse, avant le 1er janvier 2017, dans les conditions définies dans les articles relatifs à chacune des garanties. »

Article 2

En vigueur non étendu

Le quatrième paragraphe de l'article 10 rédigé comme suit :

« Par exception, en application de l'article 7.1 de l'avenant n° 3 à l'accord du 10 juillet 2009, un taux d'appel sera pratiqué sur les cotisations dues du 1er février au 31 décembre 2015. En conséquence, les cotisations patronales dues au titre de cette période seront les suivantes : »

est modifié comme suit :

« Par exception, en application de l'article 7.1 de l'avenant n° 3 et de l'article 5 de l'avenant n° 4 à l'accord du 10 juillet 2009, un taux d'appel de 0 % sera pratiqué sur les cotisations sur la partie de rémunération supérieure au plafond de la sécurité sociale dues du 1er février 2015 au 31 décembre 2016. En conséquence, les cotisations patronales dues au titre de cette période seront les suivantes : »

Le reste de l'article est inchangé.

Article 3

En vigueur non étendu

L'article 21.1.1 est modifié comme suit :

« Pour bénéficier d'une indemnisation complémentaire au titre de la garantie arrêt de travail, à compter du cinquième jour d'arrêt de travail, pour les sinistres intervenus entre le 1er février 2015 et le 31 décembre 2016, et du huitième jour d'arrêt de travail pour les sinistres intervenus à compter du 1er janvier 2017, les salariés doivent :

- au jour de l'arrêt de travail ou de l'accident de trajet :

- a) soit être en mission dans une entreprise à la date de l'arrêt de travail ;
- b) soit, lorsque l'organisation des missions de travail temporaire aboutit à un enchaînement de contrats générant une période d'intermission pouvant être qualifiée de repos hebdomadaire, être dans une période d'intermission de 2 jours consécutifs, ou de 4 jours consécutifs pour les organisations relevant de l'article L. 3132-16 du code du travail. Pendant cette période, les partenaires sociaux considèrent que l'arrêt de travail est réputé être intervenu pendant le contrat de mission ;
- c) soit, en application de l'avenant n° 3 du 31 janvier 2015 et de l'avenant n° 4 du 5 février 2016, pour les arrêts de travail intervenant entre le 1er février 2015 et le 31 décembre 2016, et survenant au cours d'une période de jours ouvrés immédiatement postérieurs à la date de fin de mission appréciée en fonction du nombre d'heures ayant donné lieu au calcul de l'indemnité compensatrice de congés payés au titre de chaque mission. L'extension de couverture se calcule à raison d'un jour ouvré pour 70 heures de travail dans la limite de 25 jours ouvrés.

Lorsque l'organisation des missions de travail temporaire aboutit à un enchaînement de contrats générant des périodes d'intermission pouvant être qualifiées de repos hebdomadaire, l'extension de couverture se calcule en prenant en compte les contrats successifs.

Dans ces cas, l'arrêt est réputé être intervenu pendant la durée du contrat de mission.

La condition des 70 heures par jour d'extension de couverture s'applique en fonction du nombre d'heures effectif (hors « équivalent temps » tel que prévu au dernier alinéa de l'article 4.0.1 de l'accord).

- justifier, sauf impossibilité absolue, d'une incapacité totale de travail dans les 48 heures, et adresser à l'employeur un certificat médical constatant l'incapacité, celle-ci pouvant faire l'objet d'une contre-visite organisée par l'entreprise ou l'organisme assureur, le résultat de cette contre-visite pouvant entraîner la suspension de l'indemnisation complémentaire ;

- être pris en charge par la sécurité sociale, ou par un organisme d'assurance sociale obligatoire d'un pays de l'Union européenne. Par la suite, le terme « sécurité sociale » englobe la sécurité sociale et tout organisme d'assurance sociale obligatoire d'un pays de l'Union européenne ;

Pour tout arrêt survenant avant le 1er février 2015 et à compter du 1er janvier 2017 et conformément aux avenants n° 3 et n° 4 à l'accord, les salariés doivent

également justifier des conditions suivantes :

- soit avoir effectué 590 heures de travail dans la profession du travail temporaire, dont 150 heures dans l'entreprise de travail temporaire avec laquelle le contrat suspendu a été conclu, au cours des 12 mois précédant le premier jour de l'arrêt de travail mentionné au certificat médical.
- soit avoir effectué 1 400 heures de travail dans la profession du travail temporaire au cours des 24 mois précédant le premier jour de l'arrêt de travail mentionné au certificat médical.
- pour bénéficier d'une indemnisation complémentaire relais, au-delà du 95^e jour d'arrêt de travail, le salarié doit justifier de 1 800 heures de travail dans la profession au cours des 24 mois précédant l'arrêt de travail.

Les salariés justifient des heures de travail effectuées dans la profession par la présentation des bulletins de paie ou d'une attestation du Pôle emploi.

Cas particuliers

En cas d'arrêt de travail pour maladie, sans délai de carence de la sécurité sociale, survenant après une période d'indemnisation au titre du présent régime suite à un accident du travail/maladie professionnelle sans reprise d'activité professionnelle, AG2R Réunica Prévoyance verse des prestations au titre de cet arrêt de travail pour maladie si le bénéficiaire remplit les conditions requises pour l'indemnisation au titre de la maladie prévue au chapitre Ier du titre Ier de l'accord du 10 juillet 2009, avec application du délai de carence de :

- 4 jours pour les arrêts de travail survenant entre le 1er février 2015 et le 31 décembre 2016 ;
- 7 jours pour les arrêts de travail survenus avant le 1er février 2015 et à compter du 1er janvier 2017.

En cas de rechute d'un accident de trajet survenu au cours d'une mission reconnue entre le 1er février 2015 et le 31 décembre 2015, l'arrêt de travail est indemnisé, selon les conditions requises pour l'indemnisation au titre de la maladie ou accident non liés au travail, prévue à l'article 21.1.1 de la présente convention.

Il en sera de même pour les rechutes d'un accident du trajet reconnues à compter du 1er janvier 2016 et donnant lieu à un arrêt de travail survenant pendant une mission. »

Article 4 En vigueur non étendu

L'article 21.1.2 est modifié comme suit :

« Pour bénéficier d'une indemnisation, au titre de la garantie arrêt de travail pour cause d'accident du travail ou de maladie professionnelle, les salariés doivent :
- justifier, sauf impossibilité absolue, d'une incapacité totale de travail dans les 48 heures, et adresser à l'employeur un certificat médical constatant l'incapacité, celle-ci pouvant faire l'objet d'une contre-visite organisée par l'entreprise ou l'organisme assureur, le résultat de cette contre-visite pouvant entraîner la suspension de l'indemnisation complémentaire. Pour les arrêts de travail intervenant après la fin de la mission tels que prévus ci-dessus, le certificat médical est adressé directement à l'organisme assureur ;

- être pris en charge au titre de la législation de l'accident du travail ou de la maladie professionnelle par la sécurité sociale ou par un organisme d'assurance sociale obligatoire d'un pays membre de l'Union européenne.

En outre, pour tout arrêt de travail survenant avant le 1er février 2015 et à compter du 1er janvier 2017 et conformément aux avenants n° 3 et n° 4 à l'accord, les salariés devront également justifier des conditions suivantes :

- soit 590 heures de travail dans la profession du travail temporaire au cours des 12 mois précédant le premier jour de l'arrêt porté sur le certificat médical ;
- soit 1 400 heures de travail dans la profession du travail temporaire au cours des 24 mois précédant le premier jour de l'arrêt porté sur le certificat médical ;
- lorsque l'accident du travail entraîne un arrêt de travail continu de plus de 19 jours calendaires, aucune condition minimale d'heures de travail dans la profession n'est exigée.

Les salariés justifient des heures de travail effectuées dans la profession par la présentation des bulletins de paie ou d'une attestation de Pôle emploi.

La journée de travail au cours de laquelle l'accident de travail s'est produit est intégralement payée par l'employeur. Par journée de travail, on doit entendre la journée au cours de laquelle débute la période de travail, quelle que soit l'heure de l'accident.

Cas particuliers

Les rechutes d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle, survenus au cours d'une mission, sont prises en charge au titre de la garantie « accident du travail ou maladie professionnelle » relevant de l'article 21.1.2, même si elles sont reconnues plus de 18 mois après l'accident initial.

L'accident de trajet ne peut être assimilé en aucune façon à un accident de travail au titre de l'accord du 10 juillet 2009. »

Article 5 En vigueur non étendu

L'article 21.2 est modifié comme suit :

« Toutes les conditions d'indemnisation qui résultent de la durée de l'arrêt de travail quelle qu'en soit la cause, s'apprécient en fonction du cumul des jours indemnisés sur les 12 mois précédant l'arrêt de travail :

- tout nouvel arrêt de travail pour accident du travail/ maladie professionnelle d'une durée initiale inférieure ou égale à 88 jours (ou 91 jours si l'arrêt de travail débute entre le 1er février 2015 et le 31 décembre 2016), même s'il se situe dans le cadre d'une rechute, ne peut donner lieu à indemnisation d'un participant, que si la durée totale d'indemnisation de l'intérimaire au titre des régimes de prévoyance cadre et non cadre n'a pas dépassé 150 jours au cours des 12 mois précédents. Cette disposition ne fait pas obstacle à une indemnisation en cas d'arrêt supérieur à 88 jours ;

- tout nouvel arrêt de travail pour maladie non professionnelle, accident non professionnel ou accident du trajet d'une durée initiale inférieure ou égale à 95 jours, même s'il se situe dans le cadre d'une rechute, ne peut donner lieu à indemnisation d'un participant, que si la durée totale d'indemnisation de l'intérimaire au titre des régimes de prévoyance cadre et non cadre n'a pas dépassé 88 jours au cours des 12 mois précédents. Cette disposition ne fait pas obstacle à une indemnisation en cas d'arrêt supérieur à 95 jours.

Pour les arrêts de travail débutant entre le 1er février 2015 et le 31 décembre 2016 et en application de l'avenant du 31 janvier 2015 (avenant n° 3 à l'accord du 10 juillet 2009 relatif au régime de prévoyance des intérimaires cadres), et de l'avenant du 5 février 2016 (avenant n° 4 à l'accord du 10 juillet 2009 relatif au régime de prévoyance des intérimaires cadres) la durée totale de l'indemnisation de l'intérimaire au titre des régimes de prévoyance, quelle qu'en soit la cause, est portée de 88 à 91 jours.

AG2R Réunica Prévoyance assure, pour chaque salarié intérimaire la gestion du décompte du cumul des jours indemnisés au titre de ses arrêts de travail pour maladie, accident non professionnel, accident de trajet et accident du travail ou maladie professionnelle, sur une période de 12 mois glissants. Les entreprises peuvent accéder à cette information dans les conditions définies par AG2R Réunica Prévoyance. »

Article 6
En vigueur non étendu

Le point 3 de l'article 22, intitulé « Tableau récapitulatif des prestations versées par Réunica Prévoyance » est modifié comme suit :

(Voir tableau page suivante.)

« 3. Tableau récapitulatif des prestations versées par AG2R Réunica Prévoyance

	Pendant la mission	Après la mission
Maladie/accident de trajet ≤ 95 jours (à compter du 8 ^o jour d'arrêt de travail ou 5 ^o jour d'arrêt de travail pour les sinistres survenant entre le 1er février 2015 et le 31 décembre 2016)	50 % du salaire de base brut tranche A et 100 % du salaire de base brut tranche B pendant les 30 premiers jours calendaires d'indemnisation (+ IFM et ICCP) 25 % du salaire de base brut tranche A et 75 % du salaire de base brut tranche B pendant les 58 jours calendaires suivants (+ IFM et ICCP). Cette durée est portée à 61 jours pour les arrêts de travail débutant entre le 1er février 2015 et le 31 décembre 2016. Limitation : 100 % du salaire net (IJSS comprises)	50 % du salaire de base net tranche A et 100 % du salaire de base net tranche B à partir de la fin de mission et pendant les 30 premiers jours calendaires d'indemnisation. (+ IFM et ICCP). 25 % du salaire de base net tranche A et 75 % du salaire de base net tranche B pendant les 58 jours calendaires suivants. (+ IFM et ICCP). Cette durée est portée à 61 jours pour les arrêts de travail débutant entre le 1er février 2015 et le 31 décembre 2016. Limitation : 100 % du salaire net (IJSS comprises)
Maladie accident de trajet > 95 jours	25 % du salaire de base brut tranche A et 75 % du salaire de base brut tranche B de la dernière mission (+ IFM et ICCP). Limitation : 100 % du salaire net (IJSS comprises)	25 % du salaire de base net tranche A et 75 % du salaire de base net tranche B de la dernière mission. (+ IFM et ICCP). Limitation : 100 % du salaire net (IJSS comprises)
Accident du travail/maladie professionnelle ≤ 88 jours ou ≤ a 91 jours pour les sinistres survenant entre le 1er février 2015 et le 31 décembre 2016 (à compter du lendemain du jour de l'accident)	50 % du salaire de base brut tranche A et 100 % du salaire de base brut tranche B pendant les 30 premiers jours calendaires d'indemnisation (+ IFM et ICCP). 25 % du salaire de base brut tranche A et 100 % du salaire de base brut tranche B pendant les 58 jours suivants (+ IFM et ICCP) Cette durée est portée à 61 jours pour les arrêts de travail débutant entre le 1er février 2015 et le 31 décembre 2016. Limitation : 100 % du salaire net (IJSS comprises)	50 % du salaire de base net tranche A et 100 % du salaire de base net tranche B à partir de la fin de mission et pendant les 30 premiers jours calendaires d'indemnisation. (+ IFM et ICCP). 25 % du salaire de base net tranche A et 75 % du salaire de base net tranche B pendant les 58 jours suivants (+ IFM et ICCP). Cette durée est portée à 61 jours pour les arrêts de travail débutant entre le 1er février 2015 et le 31 décembre 2016 Limitation : 100 % du salaire net (IJSS comprises)
Accident du travail/ maladie professionnelle > 88 jours ou > a 91 jours pour les sinistres survenant entre le 1er février 2015 et le 31 décembre 2016	25 % du salaire de base brut tranche A et 75 % du salaire de base brut tranche B de la dernière mission (+ IFM et ICCP). Limitation : 100 % du salaire net (IJSS comprises)	25 % du salaire de base net tranche A et 75 % du salaire de base net tranche B de la dernière mission (+ IFM et ICCP). Limitation : 100 % du salaire net (IJSS comprises)

Article 7
En vigueur non étendu

L'article 23 est modifié comme suit :

« Les indemnités complémentaires cessent d'être versées selon les modalités prévues dans l'accord du 10 juillet 2009 et notamment :

- à l'issue de la période maximale d'indemnisation prévue par l'accord du 10 juillet 2009, soit 88 jours. Cette durée est portée à 91 jours pour les sinistres survenant entre le 1er février 2015 et le 31 décembre 2016 en cas d'arrêt de travail pour maladie et accident de trajet ≤ 95 jours ; ou en cas d'arrêt de travail pour accident du travail ou maladie professionnelle ≤ 88 jours (portés à ≤ 91 jours pour les sinistres survenant entre le 1er février 2015 et le 31 décembre 2016) ;
- au jour où l'assuré cesse, pour quelque raison que ce soit, de percevoir les indemnités journalières de la sécurité sociale ;
- au-delà du 1095^e jour d'indemnisation pour les arrêts de travail supérieurs à 95 jours, et sous réserve, lorsqu'elles s'appliquent, de remplir les conditions d'ancienneté prévues par ledit accord pour bénéficier d'une indemnisation ;
- en cas d'arrêt de travail pour maladie faisant suite à un arrêt de travail pour accident du travail, le cumul des jours indemnisés est de 1 095 jours maximum ;
- au jour où le médecin désigné par AG2R Réunica Prévoyance constate l'absence de justification au service des indemnités complémentaires.

Par ailleurs, il est précisé que la reprise d'une activité professionnelle met fin au droit à indemnisation complémentaire, même en cas de mi-temps thérapeutique. Il est convenu que ces cas seront soumis par AG2R Réunica Prévoyance à la commission paritaire professionnelle nationale du travail temporaire (CPPN-TT). »

Article 8
En vigueur non étendu

« Le deuxième paragraphe de l'article 24, rédigé comme suit :

Pour tout arrêt de travail survenant avant le 1er février 2015 et à compter du 1er janvier 2016, devra également être joint, la ou les « attestation(s) employeur » destinée(s) à Pôle emploi faisant ressortir le nombre d'heures travaillées au cours des 24 mois précédant l'arrêt. »

est remplacé par :

« Pour tout arrêt de travail survenant avant le 1er février 2015 et à compter du 1er janvier 2017, devra également être joint, la ou les « attestation(s) employeur » destinée(s) à Pôle emploi faisant ressortir le nombre d'heures travaillées au cours des 24 mois précédant l'arrêt. »

Le reste de l'article est inchangé.

Article 9

En vigueur non étendu

Le deuxième paragraphe de l'article 27, rédigé comme suit :

« En cas d'arrêt de travail pour maternité ou adoption, si le congé débute avant le 1er février 2015 ou à compter du 1er janvier 2016 et conformément à l'avenant n° 3 à l'accord, les salariés devront également justifier de conditions d'heures : »

est remplacé par :

« En cas d'arrêt de travail pour maternité ou adoption, si le congé débute avant le 1er février 2015 ou à compter du 1er janvier 2017 et conformément aux avenants n° 3 et n° 4 à l'accord, les salariés devront également justifier de conditions d'heures : »

Le reste de l'article est inchangé.

Article 10

En vigueur non étendu

Le quatrième paragraphe de l'article 30, rédigé comme suit :

« En outre, pour tout classement dans la 2° ou 3° catégorie d'invalides suite à un arrêt de travail survenant avant le 1er février 2015 et à compter du 1er janvier 2016 et conformément à l'avenant n° 3 à l'accord, les salariés devront également, pour bénéficier d'une indemnisation, au titre de la garantie invalidité, justifier de 1 800 heures de travail dans la profession au cours des 24 mois précédant l'arrêt de travail initial. »

est modifié comme suit :

« En outre, pour tout classement dans la 2° ou 3° catégorie d'invalides suite à un arrêt de travail survenant avant le 1er février 2015 et à compter du 1er janvier 2017 et conformément aux avenants n° 3 et n° 4 à l'accord, les salariés devront également, pour bénéficier d'une indemnisation, au titre de la garantie invalidité, justifier de 1 800 heures de travail dans la profession au cours des 24 mois précédant l'arrêt de travail initial. »

Le reste de l'article est inchangé.

Article 11

En vigueur non étendu

Le troisième paragraphe de l'article 39, rédigé comme suit :

« En application de l'avenant n° 3 du 31 janvier 2015 et pour les décès intervenant entre le 1er février 2015 et le 31 décembre 2015 et survenant au cours d'une période de jours ouvrés immédiatement postérieurs à la date de fin de mission appréciée en fonction du nombre d'heures ayant donné lieu au calcul de l'indemnité compensatrice de congés payés au titre de chaque mission. L'extension de couverture se calcule à raison d'un jour ouvré pour 70 heures de travail dans la limite de 25 jours ouvrés.

Lorsque l'organisation des missions de travail temporaire aboutit à un enchaînement de contrats générant des périodes d'intermission pouvant être qualifiées de repos hebdomadaire, l'extension de couverture se calcule en prenant en compte les contrats successifs.

Dans ces cas, l'arrêt est réputé être intervenu pendant la durée du contrat de mission.

La condition des 70 heures par jour d'extension de couverture s'applique en fonction du nombre d'heures effectif (hors «équivalent temps» tel que prévu au dernier alinéa de l'article 4.0.1 de l'accord). »

est modifié comme suit :

« En application de l'avenant n° 3 du 31 janvier 2015 et de l'avenant n° 4 du 5 février 2016 et pour les décès intervenant entre le 1er février 2015 et le 31 décembre 2016 et survenant au cours d'une période de jours ouvrés immédiatement postérieurs à la date de fin de mission appréciée en fonction du nombre d'heures ayant donné lieu au calcul de l'indemnité compensatrice de congés payés au titre de chaque mission, l'extension de couverture se calcule à raison d'un jour ouvré pour 70 heures de travail dans la limite de 25 jours ouvrés.

Lorsque l'organisation des missions de travail temporaire aboutit à un enchaînement de contrats générant des périodes d'intermission pouvant être qualifiées de repos hebdomadaire, l'extension de couverture se calcule en prenant en compte les contrats successifs.

Dans ces cas, l'arrêt est réputé être intervenu pendant la durée du contrat de mission.

La condition des 70 heures par jour d'extension de couverture s'applique en fonction du nombre d'heures effectif (hors «équivalent temps» tel que prévu au dernier alinéa de l'article 4.0.1 de l'accord). »

Le reste de l'article est inchangé.

Article 12

En vigueur non étendu

Le deuxième paragraphe de l'article 49, rédigé comme suit :

« Les conditions d'heures prévues à l'article 21.1.1 de la présente convention ne s'appliquent pas pour les interventions chirurgicales survenant entre le 1er février 2015 et le 31 décembre 2015. »

est modifié comme suit :

« Les conditions d'heures prévues à l'article 21.1.1 de la présente convention ne s'appliquent pas pour les interventions chirurgicales survenant entre le 1er février 2015 et le 31 décembre 2016. »

Le reste de l'article est inchangé.

Article 13
En vigueur non étendu

Le présent avenant prend effet à compter du 1er janvier 2016, pour une durée déterminée de 12 mois, soit jusqu'au 31 décembre 2016.
Les dispositions de la convention du 2 octobre 2015 et de ses annexes continuent à s'appliquer pour tout sinistre dont le fait générateur est antérieur à la date d'entrée en vigueur du présent avenant.

Article 14
En vigueur non étendu

Le présent avenant fera l'objet des formalités de dépôt conformément aux dispositions légales et réglementaires.

Avenant n° 5 du 16 septembre 2016 à l'accord du 10 juillet 2009 relatif au régime de prévoyance des intérimaires cadres et à l'annexe « Règlement intérieur du fonds de solidarité professionnelle »

PRISM'emploi

CGT-FO

FNECS CFE-CGC

CFTC CSFV

FS CFDT

En vigueur étendu

Il est tout d'abord rappelé que l'accord du 10 juillet 2009, relatif au régime de prévoyance des intérimaires cadres, ci-après appelé « l'accord » est entré en vigueur le 1er janvier 2010 et a ensuite été modifié par quatre avenants datés des 23 juin 2011, 14 janvier 2014, 31 janvier 2015 et 5 février 2016.

Au vu des comptes du régime de prévoyance des intérimaires cadres les partenaires sociaux décident de réviser l'accord du 10 juillet 2009 et prendre les mesures suivantes jusqu'au 31 décembre 2018.

Article 1er
En vigueur étendu

Article 1.1
En vigueur étendu

A l'article 1.1.2 de l'accord, la disposition instaurant un délai de carence de sept jours pour bénéficier d'une indemnité complémentaire au titre d'un arrêt de travail, est modifiée.

En conséquence, le délai de carence est ramené à 4 jours pendant toute la durée d'application du présent avenant. L'indemnité complémentaire est due à compter du 5e jour calendaire d'incapacité de travail telle que mentionnée sur le certificat médical.

Le reste de l'article est inchangé.

Article 1.2
En vigueur étendu

Aux chapitres 1 et 2 du titre II, les intitulés instaurant une durée d'indemnisation de 88 jours sont remplacés par une durée d'indemnisation de 91 jours.

Article 1.3
En vigueur étendu

Aux articles 1.1.1, 1.1.3, 1.1.4.2, 1.1.5, 2.1.1, 2.1.4.2, 2.2.1, les dispositions instaurant une durée d'indemnisation de 88 jours sont modifiées.
La durée d'indemnisation est portée de 88 jours à 91 jours.

Article 1.4
En vigueur étendu

Aux articles 1.1.4.1 et 2.1.4.1 les dispositions instaurant une durée d'indemnisation de 58 jours sont modifiées.
La durée d'indemnisation est portée de 58 jours à 61 jours.

Article 2
En vigueur étendu

Article 2.1
En vigueur étendu

Les dispositions de l'article 1.1.1 restent inchangées et sont complétées des trois alinéas suivants :

« L'arrêt est réputé être intervenu pendant la durée du contrat de mission lorsqu'il survient au cours d'une période de jours ouvrés immédiatement postérieurs à la date de fin de mission appréciée en fonction du nombre d'heures ayant donné lieu au calcul de l'indemnité compensatrice de congés payés au titre de chaque mission sous réserve d'avoir acquis au moins une journée de congés payés. L'extension de couverture se calcule à raison d'un jour ouvré pour 70 heures de travail dans la limite de 25 jours ouvrés.

Lorsque l'organisation des missions de travail temporaire aboutit à un enchaînement de contrats générant des périodes d'intermission pouvant être qualifiées de repos hebdomadaire, l'extension de couverture se calcule en prenant en compte les contrats successifs.

La condition des 70 heures par jour d'extension de couverture s'applique en fonction du nombre d'heures effectif (hors "équivalent temps" tel que prévu au dernier alinéa de l'article 4.0.1 de l'accord). »

Article 2.2
En vigueur étendu

Les dispositions du préambule restent inchangées et sont complétées des trois alinéas suivants :

Le décès est réputé être intervenu pendant la durée du contrat de mission lorsqu'il survient au cours d'une période de jours ouvrés immédiatement postérieurs à la date de fin de mission appréciée en fonction du nombre d'heures ayant donné lieu au calcul de l'indemnité compensatrice de congés payés au titre de chaque mission sous réserve d'avoir acquis au moins une journée de congés payés. L'extension de couverture se calcule à raison d'un jour ouvré pour 70 heures de travail dans la limite de 25 jours ouvrés.

Lorsque l'organisation des missions de travail temporaire aboutit à un enchaînement de contrats générant des périodes d'intermission pouvant être qualifiées de repos hebdomadaire, l'extension de couverture se calcule en prenant en compte les contrats successifs.

La condition des 70 heures par jour d'extension de couverture s'applique en fonction du nombre d'heures effectif (hors « équivalent temps » tel que prévu au dernier alinéa de l'article 4.0.1 de l'accord).

Article 3
En vigueur étendu

A l'article 3 « Financement », il est prévu que les signataires de l'annexe « Règlement intérieur du fonds de solidarité professionnelle » peuvent réviser le budget dédié au fonds de solidarité professionnelle dans le cadre du comité paritaire de suivi.

Par le présent avenant, les parties signataires conviennent d'attribuer une dotation annuelle supplémentaire au fonds de solidarité professionnelle de 550 000 € afin d'indemniser les intérimaires cadres et non cadres en cas de maladie grave et redoutée.

Un budget annuel complémentaire exceptionnel est alloué à hauteur de 3 000 000 € pour les actions de prévention santé et les risques professionnels. Ces actions seront mises en oeuvre par le FASTT dans le cadre des orientations fixées par la CPNSST.

Ces dotations seront financées par les réserves de stabilité ou les réserves générales constituées dans le cadre de la gestion des régimes de prévoyance des salariés intérimaires cadres et non cadres.

Le reste de l'article est inchangé.

Article 4
En vigueur étendu

Article 4.1
En vigueur étendu

A l'article 1.1.1 de l'accord, les dispositions instaurant des conditions d'heures pour bénéficier d'une indemnité complémentaire lors de la survenance d'arrêts de travail inférieurs ou égaux à 95 jours, et selon lesquelles le salarié intérimaire doit :

« Justifier des conditions suivantes :

- soit avoir effectué 590 heures de travail dans la profession du travail temporaire, dont 150 heures dans l'entreprise de travail temporaire avec laquelle le contrat suspendu a été conclu, au cours des 12 mois précédant le premier jour de l'arrêt de travail mentionné au certificat médical ;

- soit avoir effectué 1400 heures de travail dans la profession du travail temporaire au cours des 24 mois précédant l'arrêt de travail.

Les salariés justifient des heures de travail effectuées dans la profession par la présentation des bulletins de paie. »

cessent de produire effet pendant toute la durée d'application du présent avenant.

Le reste de l'article est inchangé.

Article 4.2
En vigueur étendu

A l'article 1.2.1 de l'accord, les dispositions instaurant la mise en place de conditions d'heures pour bénéficier d'une indemnité complémentaire lors de la survenance d'arrêts de travail supérieurs à 95 jours, et selon lesquelles le salarié intérimaire doit :

« Justifier de 1800 heures dans la profession au cours des 24 mois précédant l'arrêt de travail. » et

« Les salariés justifient des heures de travail effectuées dans la profession par la présentation des bulletins de paie. » cessent de produire effet pendant toute la durée d'application du présent avenant.
Le reste de l'article est inchangé.

Article 4.3
En vigueur étendu

L'article 1.3.1 de l'accord du 10 juillet 2009, relatif à la condition d'ancienneté pour bénéficier de la garantie invalidité, cesse de produire effet pendant toute la durée d'application du présent avenant.

Article 4.4
En vigueur étendu

Au 1er paragraphe de l'article 1.4.4, les termes « dès lors que la victime justifiait de 1800 heures de travail dans la profession dans les 24 mois précédant le décès » cessent de produire effet pendant toute la durée d'application du présent avenant.
Le reste de l'article est inchangé.

Article 4.5
En vigueur étendu

Dans le 4e paragraphe du préambule du titre 1, chapitre 5, les termes : « En outre, une rente éducation au profit des ayants droit de la victime est versée à condition que le salarié justifie de 1800 heures de travail dans la profession au cours des 24 mois précédant l'arrêt de travail. » cessent de produire effet pendant toute la durée d'application du présent avenant.
Le reste du préambule est inchangé.

Article 4.6
En vigueur étendu

Au 1er paragraphe de l'article 1.5.2, les termes « dès lors que la victime justifiait de 1800 heures de travail dans la profession dans les 24 mois précédant le décès » cessent de produire effet pendant toute la durée d'application du présent avenant.
Le reste de l'article est inchangé.

Article 4.7
En vigueur étendu

Au 4e paragraphe de l'article 1.5.4, les termes « dès lors que le salarié justifiait de 1800 heures de travail dans la profession dans les 24 mois précédant la reconnaissance de la PTIA » cessent de produire effet pendant toute la durée d'application du présent avenant.
Le reste de l'article est inchangé.

Article 4.8
En vigueur étendu

Au 3e alinéa du 1er paragraphe et au 2e paragraphe de l'article 2.1.1, les termes :
« Justifier des conditions suivantes :
- soit 590 heures de travail dans la profession du travail temporaire, au cours des 12 mois précédant le premier jour de l'arrêt de travail porté sur le certificat médical ;
- soit 1 400 heures de travail dans la profession du travail temporaire au cours des 24 mois précédant le premier jour de l'arrêt porté sur le certificat médical ;
- lorsque l'accident de travail entraîne un arrêt de travail continu de plus de 19 jours calendaires, aucune condition minimale d'heures de travail dans la profession n'est exigée.
Les salariés justifient des heures de travail effectuées dans la profession par la présentation des bulletins de paie. » cessent de produire effet pendant toute la durée d'application du présent avenant.
Le reste de l'article est inchangé.

Article 4.9
En vigueur étendu

Au 4e paragraphe de l'article 2.5.6 les termes « dès lors que le salarié justifiait de 1 800 heures de travail dans la profession dans les 24 mois précédant la reconnaissance de la PTIA » cessent de produire effet pendant toute la durée d'application du présent avenant.
Le reste de l'article est inchangé.

Article 4.10
En vigueur étendu

Au 1er paragraphe, 3e alinéa, de l'article 3.0.1, les termes :

« des conditions suivantes :

- soit 590 heures de travail, au cours des 12 mois précédant la date du congé, dans la profession du travail temporaire ;
- soit 1 400 heures de travail dans la profession de travail temporaire au cours des 24 mois précédant la date prévue pour le congé de maternité ou d'adoption.

Les salariés justifient des heures de travail effectuées dans la profession par la présentation des bulletins de paie. »

cessent de produire effet pendant toute la durée d'application du présent avenant.

Au dernier paragraphe de l'article 3.0.1, les termes « les conditions d'heures » cessent de produire effet pendant toute la durée d'application du présent avenant.

Le reste de l'article est inchangé.

Article 4.11
En vigueur étendu

L'article 4 de l'annexe est renommé : « Conditions d'attribution des aides financières au titre des maladies redoutées ».

Cet article 4 de l'annexe instaure la mise en place de conditions d'heures pour bénéficier du fonds de solidarité professionnelle en cas de maladie grave et redoutée, sans lien avec le travail, dont la reconnaissance intervient au cours d'une période de 15 jours suivant la fin de la mission, selon les modalités suivantes :

« Justifier de 450 heures de travail dans la profession du travail temporaire au cours des 12 mois précédant l'arrêt de travail, dont 150 heures dans l'entreprise de travail temporaire.

Ou bien de 1400 heures de travail dans la profession du travail temporaire au cours des 24 mois précédant l'arrêt de travail. »

Pendant toute la durée d'application du présent avenant, les conditions d'heures cessent de produire effet.

Article 5
En vigueur étendu

L'article 5.0.3 est modifié comme suit :

« Les taux qui suivent seront appliqués sur les cotisations afférentes aux périodes d'emploi à compter du 1er janvier 2017 jusqu'au 31 décembre 2018 :

Salaires	Employeur	Salarié
< Tranche A dont Décès Rentes éducation Arrêt de travail	1,50 % 0,77 % 0,11 % 0,62 %	0 %
> Tranche A Décès	0,15 % 0,15 %	0 %

Le reste de l'article est inchangé.

Article 6
En vigueur étendu

Le présent avenant est conclu pour une durée déterminée.

Ses dispositions prennent effet le 1er janvier 2017 pour une durée de 24 mois, soit jusqu'au 31 décembre 2018. A compter de cette date, les dispositions cesseront de produire effet et ne pourront en aucun cas être reconduites tacitement.

En conséquence :

- les dispositions de l'accord du 10 juillet 2009 et de ses avenants n° 1 et n° 2 continuent à s'appliquer pour tout sinistre dont le fait générateur est antérieur au 1er février 2015 ;
- tout sinistre intervenant à compter du 1er janvier 2019 sera régi par les dispositions de l'accord telles qu'elles existaient avant le 1er février 2015.

Article 7
En vigueur étendu

Le présent avenant fera l'objet des formalités de dépôt et d'extension conformément aux dispositions légales et réglementaires.

Textes Extensions

Arrêté portant extension d'un accord national professionnel relatif au régime de prévoyance des intérimaires non cadres conclu dans le secteur du travail temporaire, modifié par un accord et deux avenants. JORF 20 juin 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 23 janvier 2002 portant création du régime de prévoyance des intérimaires cadres conclu dans le secteur du travail temporaire ;
Vu l'accord du 26 septembre 2002 conclu dans le cadre de l'accord national professionnel susvisé ;
Vu l'avenant du 26 septembre 2002 à l'accord national professionnel susvisé ;
Vu l'avenant du 16 décembre 2002 modifiant l'avenant du 26 septembre 2002 susvisé ;
Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;
Vu les avis publiés au Journal officiel des 4 juin 2002, 13 décembre 2002 et 18 janvier 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 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 leur champ d'application, les dispositions de :

- l'accord national professionnel du 23 janvier 2002 portant création du régime de prévoyance des intérimaires cadres conclu dans le secteur du travail temporaire ;
- l'accord du 26 septembre 2002 conclu dans le cadre de l'accord national professionnel susvisé ;
- l'avenant du 26 septembre 2002 à l'accord national professionnel susvisé ;
- l'avenant du 16 décembre 2002 modifiant l'avenant du 26 septembre 2002 susvisé.

Article 2

L'extension des effets et sanctions des accords et avenants susvisés est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par lesdits accords et avenants.

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. - Les textes des accords et avenants susvisés ont été publiés au Bulletin officiel du ministère, fascicules conventions collectives n° 2002/22 (pour l'accord national professionnel du 23 janvier 2002), n° 2002/49 (pour l'accord et l'avenant du 26 septembre 2002) et n° 2002/59 (pour l'avenant du 16 décembre 2002).

Arrêté portant extension d'un avenant à l'accord national professionnel relatif au régime de prévoyance des intérimaires cadres conclu dans le secteur du travail temporaire. JORF 25 juillet 2004.

Le ministre de l'emploi, du travail et de la cohésion sociale,
Vu les articles L. 133-1 et suivants du code du travail ;
Vu l'arrêté du 11 juin 2003 portant extension de l'accord national professionnel du 23 janvier 2002 relatif au régime de prévoyance des intérimaires cadres, conclu dans le secteur du travail temporaire et des textes qui l'ont modifié ;
Vu l'avenant du 9 février 2004 à l'accord national professionnel susvisé ;
Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;
Vu l'avis publié au Journal officiel du 13 mai 2004 ;
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 8 juillet 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 2002 relatif au régime de prévoyance des intérimaires cadres conclu dans le secteur du travail temporaire, les dispositions de l'avenant du 9 février 2004 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 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° 2004/13.

Arrêté portant extension d'un avenant à l'accord national professionnel relatif au régime de prévoyance des intérimaires cadres conclu dans le secteur du travail temporaire. JORF 26 décembre 2004.

Le ministre de l'emploi, du travail et de la cohésion sociale,

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

Vu les arrêtés du 11 juin 2003 et du 15 juillet 2004 portant extension de l'accord national professionnel du 23 janvier 2002 relatif au régime de prévoyance des intérimaires cadres conclu dans le secteur du travail temporaire et des textes qui l'ont modifié ;

Vu l'avenant du 8 juillet 2004 à l'accord national professionnel susvisé ;

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

Vu l'avis publié au Journal officiel du 19 septembre 2004 ;

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 29 novembre 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 2002 relatif au régime de prévoyance des intérimaires cadres conclu dans le secteur du travail temporaire, les dispositions de l'avenant du 8 juillet 2004 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 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° 2004/36.

Arrêté portant extension d'un avenant à un accord national professionnel conclu dans le secteur du travail temporaire. JORF 10 février 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 11 juin 2003 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 7 décembre 2004, portant extension de l'accord national professionnel du 23 janvier 2002, relatif au régime de prévoyance des intérimaires cadres, conclu dans le secteur du travail temporaire et des textes le modifiant ou le complétant ;

Vu l'avenant du 5 juillet 2005 à l'accord national professionnel susvisé ;

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 l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords), rendu en séance du 17 janvier 2006,

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 2002, relatif au régime de prévoyance des intérimaires cadres, conclu dans le secteur du travail temporaire, les dispositions de l'avenant du 5 juillet 2005 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 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° 2005/41.

Accord du 10 juillet 2009 relatif aux garanties prévoyance des intérimaires non cadres

Texte de base

Garanties prévoyance des intérimaires non cadres

PRISME.

CGT-FO ;
FNECS CFE-CGC ;
CSFV CFTC ;
FS CFTD.

[En vigueur non étendu](#)

MESURES TEMPORAIRES

Avenant n° 4 du 31 janvier 2015 BO 2015/13.

Avenant n° 5 du 5 février 2016 BO 2016/25.

Avenant n° 1 du 15 avril 2016 BO 2016/36 (OCIRP).

Avenant n° 1 du 15 avril 2016 BO 2016/36 (REUNICA).

Avenant n° 6 du 16 septembre 2016 BO 2016/45.

[En vigueur étendu](#)

L'objet du présent accord consiste, dans le cadre d'une solidarité entre toutes les entreprises de la branche, à assurer un maintien de salaire en cas d'incapacité temporaire de travail et définir un régime de prévoyance au profit des salariés non cadres des entreprises de travail temporaire.

Il annule et remplace les dispositions inscrites à l'accord du 23 janvier 2002 relatif au régime de prévoyance des salariés non cadres.

Le présent accord prévoit la couverture des risques par un organisme unique pour un même risque, auquel les entreprises de travail temporaire sont tenues d'adhérer.

Par la suite, par « organisme unique », on entend chacun des organismes désignés pour le risque considéré.

Par ailleurs, dans le présent accord, le terme « salariés » désigne les salariés non cadres salariés de l'entreprise de travail temporaire adhérente.

Titre Ier : Maladie, accident, invalidité, décès sans lien avec le travail

[En vigueur étendu](#)

Les dispositions du présent titre visent les conditions d'indemnisation des salariés en cas de maladie, d'accident, d'invalidité et de décès, sans lien avec le travail, intervenant lors d'une mission. Elles s'appliquent :

- en cas d'absence au travail justifiée par l'incapacité résultant de maladie, d'accident sans lien avec le travail ou d'accident de trajet ;
- en cas de décès ou d'invalidité.

Chapitre Ier : Arrêts de travail inférieurs ou égaux à 95 jours

Article 1.1.1

En vigueur étendu

Pour bénéficier d'une indemnisation complémentaire, dans la limite de 88 jours, les salariés doivent :

- ? Survenance de l'arrêt de travail.

a) Soit être en mission dans une entreprise à la date de l'arrêt de travail ;

b) Soit, lorsque l'organisation des missions de travail temporaire aboutit à un enchaînement de contrats générant une période d'intermission pouvant être qualifiée de repos hebdomadaire, être dans une période d'intermission de 2 jours consécutifs, ou de 4 jours consécutifs pour les organisations relevant de l'article L. 3132-16 du code du travail. Pendant cette période, les partenaires sociaux considèrent que l'arrêt de travail est réputé être intervenu pendant le contrat de mission.

? Justifier, sauf impossibilité absolue, d'une incapacité totale de travail dans les 48 heures, et adresser à l'employeur un certificat médical constatant l'incapacité, celle-ci pouvant faire l'objet d'une contre-visite organisée par l'entreprise ou l'organisme assureur, le résultat de cette contre-visite pouvant entraîner la suspension de l'indemnisation complémentaire.

Être pris en charge par la sécurité sociale ou par un organisme d'assurance sociale obligatoire d'un pays de l'Union européenne.

Par la suite, le terme « sécurité sociale » englobe la sécurité sociale et tout organisme d'assurance sociale obligatoire d'un pays de l'Union européenne.

? Justifier des conditions suivantes :

- soit avoir effectué 590 heures de travail dans la profession du travail temporaire, dont 150 heures dans l'entreprise de travail temporaire avec laquelle le contrat suspendu a été conclu, au cours des 12 mois précédant le premier jour de l'arrêt de travail mentionné au certificat médical ;

- soit avoir effectué 1 400 heures de travail dans la profession du travail temporaire au cours des 24 mois précédant l'arrêt de travail.

Les salariés justifient des heures de travail effectuées dans la profession par la présentation des bulletins de paie.

Article 1.1.2

En vigueur étendu

Le délai de carence est de 7 jours. Par conséquent, l'indemnité complémentaire est due à compter du 8e jour calendaire d'incapacité de travail telle que mentionnée sur le certificat médical.

Lorsque le salarié bénéficie de l'indemnisation complémentaire prévue au chapitre II du présent titre, il bénéficie d'une indemnisation complémentaire correspondant à une réduction du délai de carence à 3 jours calendaires. Cette indemnisation est versée au salarié.

Article 1.1.3

En vigueur étendu

L'indemnité complémentaire est payée directement par l'entreprise de travail temporaire jusqu'au terme prévu de la mission.

Si l'arrêt de travail se poursuit de manière continue, au-delà de 19 jours calendaires, l'indemnité complémentaire est payée directement par l'organisme assureur lorsque l'absence pour maladie se poursuit au-delà du terme prévu de la mission.

L'indemnité complémentaire est versée pendant une durée maximale de 88 jours calendaires.

Article 1.1.4

En vigueur étendu

1.1.4.1. Pendant la durée prévue de la mission, l'indemnité complémentaire versée par l'entreprise de travail temporaire est égale à :

- 50 % du salaire de base de la mission suspendue, pendant les 30 premiers jours calendaires d'indemnisation ;

- 25 % du même salaire, pendant les 58 jours calendaires d'indemnisation suivants.

Cette indemnité complémentaire entre dans l'assiette de calcul de l'indemnité de fin de mission.

La totalité des indemnités perçues par le salarié (indemnités journalières de la sécurité sociale et indemnités complémentaires) ne peut excéder 100 % du salaire net de la mission suspendue.

1.1.4.2. Au-delà du terme prévu de la mission, et si l'arrêt est d'une durée continue supérieure à 19 jours calendaires, l'indemnité complémentaire versée par l'organisme assureur est égale à :

- 50 % du salaire de base de la mission, entre la fin de la mission et le 30e jour calendaire d'indemnisation ;

- 25 % du salaire de base de la mission, du 31e jour calendaire d'indemnisation au 88e jour calendaire d'indemnisation.

La totalité des indemnités perçues par le salarié (indemnités journalières de la sécurité sociale et indemnités complémentaires) ne peut excéder 100 % du salaire net de la dernière mission.

Article 1.1.5

En vigueur étendu

Pour le calcul de la durée d'indemnisation, il est tenu compte des indemnités complémentaires déjà perçues par l'intéressé au cours des 12 mois, de date à date,

précédant l'arrêt de travail, de telle sorte que si plusieurs absences ont été indemnisées tant par l'entreprise de travail temporaire que par l'organisme assureur au cours de ces 12 mois, le nombre total de jours indemnisés ne dépasse pas 88 jours.

Le décompte des 88 jours tient compte de tous les arrêts ayant donné lieu au versement d'une indemnité complémentaire par l'organisme assureur ou l'entreprise au titre d'un arrêt de travail pour maladie, accident de trajet, accident du travail ou maladie professionnelle.

Chapitre II : Arrêts de travail supérieurs à 95 jours

En vigueur étendu

Cette disposition vise à assurer, au bénéfice des salariés travaillant depuis longtemps dans la profession, une indemnisation relais au-delà du 95^e jour d'arrêt de travail lorsqu'ils sont victimes d'un accident ou d'une maladie grave entraînant une incapacité de travail de longue durée.

Article 1.2.1

En vigueur étendu

Pour bénéficier d'une indemnisation complémentaire, relais de la précédente, en cas d'arrêt de travail continu supérieur à 95 jours, les salariés doivent :

- justifier d'une incapacité totale de travail et adresser à l'employeur ou à l'organisme assureur un certificat médical constatant l'incapacité, celle-ci pouvant faire l'objet d'une contre-visite organisée par l'entreprise ou l'organisme assureur ;
- être pris en charge par la sécurité sociale, ou par un organisme d'assurance sociale obligatoire d'un pays de l'Union européenne ;
- justifier de 1 800 heures de travail dans la profession au cours des 24 mois précédant l'arrêt de travail.

Les salariés justifient des heures de travail effectuées dans la profession par la présentation des bulletins de paie.

Article 1.2.2

En vigueur étendu

L'indemnité complémentaire est versée au salarié, remplissant les conditions prévues par l'article 1.2.1 ci-dessus, pendant la durée du service des indemnités journalières de la sécurité sociale, soit jusqu'au 1 095^e jour d'arrêt continu de travail ou jusqu'à la date de mise en invalidité. Dans les cas exceptionnels de maintien des indemnités journalières de la sécurité sociale, l'indemnisation complémentaire se poursuit.

Article 1.2.3

En vigueur étendu

L'indemnité complémentaire est payée directement par l'entreprise de travail temporaire jusqu'au terme prévu de la mission.

L'indemnité complémentaire est payée directement par l'organisme assureur lorsque l'absence pour maladie se poursuit au-delà du terme prévu de la mission.

Article 1.2.4

En vigueur étendu

L'indemnité perçue par le salarié, en complément de celle versée par la sécurité sociale, pendant la durée prévue de la mission ou au-delà de la mission est égale à 25 % du salaire de base de la dernière mission tel que défini à l'article 4.0.2.

La totalité des indemnités perçues par le salarié (indemnités journalières de la sécurité sociale et indemnités complémentaires) ne peut excéder 100 % du salaire net de la dernière mission.

Le salaire de base de la dernière mission est revalorisé en fonction de l'indice de revalorisation fixé par la convention d'assurance conclue avec l'organisme assureur. La première revalorisation intervient après 1 an d'indemnisation.

Chapitre III : Invalidité

En vigueur étendu

Une rente annuelle se substitue aux indemnités complémentaires visées au chapitre II du titre Ier, lorsque le salarié est classé en 2^e ou 3^e catégorie d'invalidité par la sécurité sociale ou est titulaire d'un avantage équivalent versé sous forme de rente pour les salariés affiliés à un organisme d'assurance sociale obligatoire d'un Etat membre de l'Union européenne.

Il est précisé que les invalidités de 2^e ou 3^e catégorie, faisant suite à une invalidité de 1^{re} catégorie, faisant suite à un arrêt de travail indemnisé au titre du chapitre II du titre Ier du présent accord entrent également dans le champ d'application de cette prestation.

Article 1.3.1

En vigueur étendu

Pour bénéficier du versement de cette rente, les salariés doivent justifier de 1 800 heures de travail dans la profession au cours des 24 mois précédant l'arrêt de travail.

Les salariés justifient des heures de travail effectuées dans la profession par la présentation des bulletins de paie.

Article 1.3.2
En vigueur étendu

Le versement de la rente est interrompu dès la survenance du premier événement suivant :
- cessation, par la sécurité sociale, du paiement des prestations en espèces ;
- ou à la date d'effet du départ à la retraite.

Article 1.3.3
En vigueur étendu

La rente est payée, par quart, trimestriellement. Elle est versée directement par l'organisme assureur.

Article 1.3.4
En vigueur étendu

Le montant de la rente doit permettre au salarié de percevoir 75 % du salaire de base de sa dernière mission tel que défini à l'article 4.0.2, y compris la pension d'invalidité versée par la sécurité sociale et les autres revenus d'activité éventuels.

La totalité des rentes perçues par le salarié (rente de la sécurité sociale et rente complémentaire) ne peut excéder 100 % du salaire net de la dernière mission.

Le salaire de base de la dernière mission est revalorisé en fonction de l'indice de revalorisation fixé par la convention d'assurance conclue avec l'organisme assureur. La première revalorisation intervient après 1 an d'indemnisation.

Article 1.3.5
En vigueur étendu

Les risques d'invalidité absolue et définitive sont garantis quelle qu'en soit la cause, à l'exception des risques de guerre.

Article 1.3.6
En vigueur étendu

En cas de perte totale et irréversible d'autonomie (PTIA) consécutive à un accident de trajet reconnu par la sécurité sociale et ouvrant droit à une indemnisation complémentaire au titre des garanties arrêt de travail, le salarié peut, en outre, demander le versement par anticipation du capital décès dont le montant, les conditions et les modalités de versement sont fixés au chapitre V du présent titre.

Chapitre IV : Décès de la vie civile

En vigueur étendu

Un capital décès est versé aux ayants droit des salariés en cas de décès intervenant pendant la période où le salarié était sous contrat de mission.

En outre, le décès est réputé être intervenu pendant la durée du contrat de mission lorsqu'il survient au cours d'une période de jours calendaires immédiatement postérieurs à la date de fin de mission, appréciée en fonction du nombre d'heures de travail effectuées, dans la profession, au cours des 12 derniers mois, à raison de 1 jour calendaire pour 90 heures de travail, dans la limite de 10 jours calendaires au plus.

Lorsque le décès intervient après une période ininterrompue d'arrêt de travail pendant laquelle le salarié avait droit à une indemnisation complémentaire au titre des garanties arrêt de travail du présent accord, le capital décès est versé aux ayants droit du salarié.

Par ailleurs, il est institué une rente éducation, au profit des ayants droit du salarié décédé, selon les modalités définies à l'article 1.4.4 ci-dessous.

Article 1.4.1
En vigueur étendu

Le capital décès est versé aux bénéficiaires définis dans la convention d'assurance.

Article 1.4.2
En vigueur étendu

L'entreprise de travail temporaire doit signaler à l'organisme assureur tout décès intervenu pendant une mission. Le capital décès est versé directement par l'organisme assureur aux ayants droit.

Article 1.4.3
En vigueur étendu

Le montant du capital décès versé aux ayants droit d'un salarié est égal à 4 plafonds mensuels de la sécurité sociale.

Article 1.4.4
En vigueur étendu

Une rente éducation annuelle, déterminée comme suit, est versée trimestriellement par l'organisme assureur :
Chaque enfant à la charge du salarié, tel que défini à l'article 4.0.2, au moment du décès bénéficie d'une rente éducation dès lors que la victime justifiait de 1 800 heures de travail dans la profession dans les 24 mois précédant le décès.

La rente éducation est égale à :

- 7 % du salaire moyen annuel soumis à cotisations pour les enfants âgés jusqu'à 16 ans révolus ;
- 9 % du salaire moyen annuel soumis à cotisations pour les enfants de plus de 16 ans.

Le salaire moyen annuel est égal à 320 fois le salaire journalier de base de la dernière mission, indemnité compensatrice de congés payés et indemnité de fin de mission comprises.

Les rentes sont revalorisées en fonction de l'indice de revalorisation fixé par la convention d'assurance.

Article 1.4.5
En vigueur étendu

Les risques de décès prévus au présent chapitre sont garantis quelle qu'en soit la cause, à l'exception des risques de guerre.

Article 1.4.6
En vigueur étendu

Le capital décès n'est pas dû au bénéficiaire condamné par une décision définitive pour avoir causé volontairement la mort du salarié.

Article 1.4.7
En vigueur étendu

Le cumul des rentes éducation versées aux ayants droit d'un salarié décédé ne peut dépasser 100 % du salaire moyen annuel tel que défini ci-dessus.

Chapitre V : Décès à la suite d'un accident de trajet

En vigueur étendu

Le décès d'un salarié consécutif à un accident de trajet, au sens de l'article L. 411-2 du code de la sécurité sociale, ouvre droit au versement, par l'organisme assureur, d'un capital décès et, le cas échéant, à celui d'une rente éducation au profit des ayants droit de la victime.

Le bénéfice du capital décès est subordonné au décès d'un salarié survenu :

- pendant une mission de travail temporaire ;
- pendant une durée de 1 an à compter de la date de l'accident de trajet intervenu pendant une mission.

Au-delà de la période de 1 an, telle que définie ci-dessus, le capital décès est versé à condition que le décès reconnu par la sécurité sociale comme étant consécutif à un accident de trajet intervienne après une période ininterrompue d'arrêt de travail pendant laquelle le salarié avait droit à une indemnisation complémentaire au titre du présent titre.

En outre, une rente éducation au profit des ayants droit de la victime est versée à condition que le salarié justifie de 1 800 heures de travail dans la profession au cours des 24 mois précédant l'arrêt de travail.

Article 1.5.1
En vigueur étendu

En cas de décès, les ayants droit de la victime, tels que définis dans la convention d'assurance, bénéficient du capital prévu ci-après qui se substitue à celui prévu au 1.4.3.

Le montant du capital décès versé aux ayants droit d'un salarié varie en fonction de sa situation de famille au moment de son décès :

- célibataire, veuf ou divorcé, sans enfant à charge : 7 plafonds mensuels de la sécurité sociale ;
- marié ou titulaire d'un pacte civil de solidarité (Pacs) sans enfant à charge : 8 plafonds mensuels de la sécurité sociale ;
- célibataire, marié ou titulaire d'un Pacs, veuf ou divorcé, avec enfant(s) à charge : 9 plafonds mensuels de la sécurité sociale.

Sont considérés comme enfants à charge les enfants tels que définis à l'article 4.0.2.

Article 1.5.2

En vigueur étendu

Lors du décès d'un salarié à la suite d'un accident de trajet, le conjoint survivant, non divorcé ou lié par un Pacs, pourra opter entre le versement du capital décès, prévu à l'article 1.5.1 ci-dessus, et le versement d'une rente temporaire de conjoint si les conditions suivantes sont réunies :

- le salarié et son conjoint avaient des enfants à charge au moment du décès ;
- le conjoint est demandeur d'emploi.

Le montant mensuel de la rente est égal à 35 % du plafond mensuel de la sécurité sociale. La rente est versée pendant les 24 mois suivant le décès.

Lorsque le conjoint opte pour le versement de la rente temporaire de conjoint, la majoration du capital décès prévue pour enfants à charge est versée au bénéfice de ces derniers.

Article 1.5.3

En vigueur étendu

En cas de décès d'un salarié à la suite de la survenance d'un accident de trajet, reconnu comme tel par la sécurité sociale, chaque enfant à la charge du salarié au moment du décès, tel que défini à l'article 1.4.4, bénéficie d'une rente éducation dès lors que la victime justifiait de 1 800 heures de travail dans la profession dans les 24 mois précédant le décès. La rente éducation servie à ce titre se substitue à celle prévue à l'article 1.4.4. Par conséquent, les prestations dues au titre du chapitre IV ne sont pas dues.

Le montant de la rente éducation annuelle, versée trimestriellement par l'organisme assureur, est égal à :

- 8 % du salaire moyen annuel soumis à cotisation pour les enfants âgés de 16 ans au plus ;
- 12 % du salaire moyen annuel soumis à cotisation pour les enfants âgés de plus de 16 ans jusqu'à 19 ans révolus ;
- 15 % du salaire moyen annuel soumis à cotisation pour les enfants à compter de leur 20e anniversaire.

Le salaire moyen annuel est égal à 320 fois le salaire brut journalier de base de la dernière mission, indemnité compensatrice de congés payés et indemnité de fin de mission comprises.

Les rentes sont revalorisées en fonction de l'indice de revalorisation fixé dans la convention d'assurance.

Article 1.5.4

En vigueur étendu

Une allocation forfaitaire pour frais d'obsèques est versée à l'ayant droit ayant assumé le coût des obsèques du salarié décédé.

L'allocation forfaitaire est égale à une fois et demie le plafond mensuel de la sécurité sociale.

Article 1.5.5

En vigueur étendu

En cas de perte totale et irréversible d'autonomie reconnue par la sécurité sociale comme étant consécutive à un accident de trajet survenant :

- pendant une mission de travail temporaire ;
- pendant une durée de 1 an à compter de la date de l'accident de trajet intervenu pendant une mission.

Il est versé par anticipation, sur demande du salarié, le capital décès prévu à l'article 1.5.1 du présent accord.

Au-delà de la période de 1 an, telle que définie ci-dessus, le capital décès est versé par anticipation à condition que la perte totale et irréversible d'autonomie reconnue par la sécurité sociale comme étant consécutive à un accident de trajet, intervienne après une période ininterrompue d'arrêt de travail pendant laquelle le salarié avait droit à une indemnisation complémentaire au titre du présent titre.

En cas de perte totale et irréversible d'autonomie d'un salarié à la suite de la survenance d'un accident de trajet reconnue comme tel par la sécurité sociale, chaque enfant à charge du salarié tel que défini à l'article 4.0.2 du présent accord peut bénéficier par anticipation d'une rente éducation dès lors que le salarié justifiait de 1 800 heures de travail dans la profession dans les 24 derniers mois précédant la reconnaissance de la PTIA.

Le paiement des prestations au titre de la PTIA met fin à la garantie correspondante en cas de décès.

Article 1.5.6

En vigueur étendu

Le cumul des rentes éducation versées aux ayants droit d'un salarié décédé ou reconnu en PTIA ne peut dépasser 100 % du salaire moyen annuel tel que défini ci-dessus.

Chapitre VI : Hospitalisation d'un salarié

Article 1.6.1

En vigueur étendu

Les salariés remplissant les conditions prévues à l'article 1.1.1 du présent titre peuvent, en cas d'intervention chirurgicale différée à la fin de la mission, bénéficier des garanties prévues à l'article 1.1.4.2 du présent titre, sous réserve que :

- l'entreprise de travail temporaire ait été, préalablement à la fin de la mission, informée de la date d'hospitalisation par courrier du salarié. Ce courrier doit être visé par l'agence à laquelle il est rattaché attestant de la prise de connaissance du courrier. Une copie du document est ensuite remise à l'intéressé ;
- l'hospitalisation ait lieu dans les 15 jours suivant la fin de la mission.

Article 1.6.2

En vigueur étendu

En cas d'hospitalisation d'un salarié, celui-ci bénéficie d'une allocation forfaitaire pour garde d'enfants à condition de remplir les conditions suivantes :

- avoir un ou plusieurs enfants à charge, tels que définis à l'article 1.4.4, âgés de 16 ans au plus ;
- être hospitalisé pour une période supérieure à 1 jour ;
- remplir les conditions requises pour bénéficier d'une indemnisation au titre du présent régime.

Le montant de l'allocation est fixé à 1 % du plafond mensuel de la sécurité sociale par jour d'hospitalisation, dans la limite de 30 jours par période de 12 mois. Elle est versée par l'organisme assureur sur présentation des justificatifs de frais de garde.

Titre II : Accident du travail. - Maladie professionnelle

En vigueur étendu

Les dispositions du présent titre s'appliquent :

- en cas d'absence au travail justifiée par l'incapacité résultant d'un accident du travail survenu pendant une mission ou d'une maladie professionnelle contractée pendant une mission ;
- en cas de décès ou d'invalidité suite à un accident du travail survenu pendant une mission ou d'une maladie professionnelle contractée pendant une mission.

La situation particulière des salariés qui, pour une raison ou pour une autre, ne rempliraient pas les conditions requises par le présent titre peut être soumise à l'examen du fonds d'action sociale du travail temporaire (FASTT).

Lorsqu'un salarié est victime d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle au cours d'une mission et que l'arrêt de travail initial, au titre de cet accident du travail ou de cette maladie professionnelle, reconnu comme tel par la sécurité sociale, intervient après la fin de la mission, le salarié est indemnisé selon les modalités définies ci-dessous.

Chapitre Ier : Arrêts de travail inférieurs ou égaux à 88 jours en cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle

Article 2.1.1

En vigueur étendu

Pour bénéficier d'une indemnisation, dans la limite de 88 jours, les salariés doivent :

- justifier, sauf impossibilité absolue, d'une incapacité totale de travail dans les 48 heures et adresser à l'employeur un certificat médical constatant l'incapacité, celle-ci pouvant faire l'objet d'une contre-visite organisée par l'entreprise ou l'organisme assureur, le résultat de cette contre-visite pouvant entraîner la suspension de l'indemnisation complémentaire. Pour les arrêts de travail intervenant après la fin de la mission tels que prévus ci-dessus, le certificat médical est adressé directement à l'organisme assureur ;
- être pris en charge par la sécurité sociale ou par un organisme d'assurance sociale obligatoire d'un pays membre de l'Union européenne ;
- justifier des conditions suivantes :
 - soit 590 heures de travail dans la profession du travail temporaire au cours des 12 mois précédant le premier jour de l'arrêt porté sur le certificat médical ;
 - soit 1 400 heures de travail dans la profession du travail temporaire au cours des 24 mois précédant le premier jour de l'arrêt porté sur le certificat médical ;
 - lorsque l'accident de travail entraîne un arrêt de travail continu de plus de 19 jours calendaires, aucune condition minimale d'heures de travail dans la profession n'est exigée.

Les salariés justifient des heures de travail effectuées dans la profession par la présentation des bulletins de paie.

Article 2.1.2

En vigueur étendu

La journée de travail au cours de laquelle l'accident de travail s'est produit est intégralement payée par l'employeur. Par journée de travail, on doit entendre la journée au cours de laquelle débute la période de travail, quelle que soit l'heure de l'accident.

Article 2.1.3

En vigueur étendu

L'indemnité complémentaire due à compter du premier jour qui suit l'arrêt de travail est payée directement par l'entreprise de travail temporaire jusqu'au terme prévu de la mission.

L'indemnité complémentaire est payée directement par l'organisme assureur lorsque l'absence se poursuit au-delà du terme prévu de la mission et pour les arrêts de travail intervenant après la fin de la mission tels que prévus ci-dessus.

Article 2.1.4

En vigueur étendu

2.1.4.1. Pendant la durée prévue de la mission, l'indemnité complémentaire versée par l'entreprise de travail temporaire est égale à :

- 50 % du salaire de base tranche A et 100 % du salaire de base tranche B, pendant les 30 premiers jours calendaires d'indemnisation ;
- 25 % du salaire de base tranche A et 100 % du salaire de base tranche B, pendant les 58 jours calendaires d'indemnisation suivants.

Cette indemnité complémentaire entre dans l'assiette de calcul de l'indemnité de fin de mission et entre dans l'assiette de calcul de l'indemnité compensatrice de congés payés (payée par l'assureur). Dans ce dernier cas, dans les limites et conditions fixées à l'article L. 3141-5 du code du travail.

La totalité des indemnités perçues par le salarié (indemnités journalières de la sécurité sociale et indemnités complémentaires) ne peut excéder 100 % du salaire net de la mission suspendue.

2.1.4.2. Au-delà du terme de la mission, l'indemnité complémentaire versée par l'organisme assureur est égale à :

- 50 % du salaire de base, entre la fin de la mission et le 30e jour calendaire d'indemnisation ;

- 25 % du salaire de base, du 31^e jour calendaire au 88^e jour calendaire d'indemnisation.

La totalité des indemnités perçues par le salarié (indemnités journalières de la sécurité sociale et indemnités complémentaires) ne peut excéder 100 % du salaire net de la dernière mission.

Article 2.1.5

En vigueur étendu

Pour le calcul de la durée d'indemnisation, il est tenu compte des indemnités complémentaires déjà perçues par l'intéressé au cours des 12 mois, de date à date, précédant l'arrêt de travail, de telle sorte que si plusieurs absences ont été indemnisées tant par l'entreprise de travail temporaire que par l'organisme assureur, au cours de ces 12 mois, le nombre total de jours indemnisés ne dépasse pas 150 jours.

Le décompte des 150 jours ne tient compte que des jours ayant donné lieu au versement d'une indemnité complémentaire par l'organisme assureur ou l'entreprise au titre d'un arrêt de travail pour maladie, accident de trajet, accident du travail ou maladie professionnelle.

Article 2.1.6

En vigueur étendu

Lorsqu'une rechute d'un accident du travail, survenu au cours d'une mission, intervient dans un délai de 18 mois à compter de la date de survenance de l'accident, le salarié bénéficie d'une indemnisation complémentaire à celle versée par la sécurité sociale selon les modalités prévues au présent chapitre.

L'indemnisation s'applique :

- si la rechute intervient pendant une mission de travail temporaire ;

- si la rechute intervient en dehors d'une mission de travail temporaire, à condition que le salarié se trouve inscrit comme demandeur d'emploi. L'indemnisation s'effectue alors par l'organisme assureur sur demande du salarié.

Chapitre II : Arrêts de travail supérieurs à 88 jours

Article 2.2.1

En vigueur étendu

Pour bénéficier d'une indemnisation complémentaire, relais de la précédente, en cas d'arrêt de travail continu supérieur à 88 jours, en cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle, les salariés doivent :

- justifier d'une incapacité totale de travail et adresser à l'employeur ou à l'organisme assureur un certificat médical constatant l'incapacité ;

- être pris en charge par la sécurité sociale ou par un organisme de sécurité sociale d'un pays de l'Union européenne.

Article 2.2.2

En vigueur étendu

L'indemnité complémentaire est versée au salarié bénéficiaire de l'indemnisation prévue au titre II du chapitre Ier pendant toute la durée du service des indemnités journalières de la sécurité sociale jusqu'à la date de consolidation, dans une limite de 3 ans. Dans les cas exceptionnels de maintien des indemnités journalières de la sécurité sociale, l'indemnisation complémentaire se poursuit.

Article 2.2.3

En vigueur étendu

L'indemnité complémentaire est payée directement par l'entreprise de travail temporaire jusqu'au terme prévu de la mission.

L'indemnité complémentaire est payée directement par l'organisme assureur lorsque l'absence se poursuit au-delà du terme prévu de la mission.

Article 2.2.4

En vigueur étendu

L'indemnité complémentaire, perçue par le salarié, en complément de celle versée par la sécurité sociale pendant la mission ou au-delà de la mission, est calculée sur la base de 25 % du salaire de base de la dernière mission, tel que défini à l'article 4.0.2.

La totalité des indemnités perçues par le salarié (indemnités journalières de la sécurité sociale et indemnités complémentaires) ne peut excéder 100 % du salaire net de la dernière mission.

Le salaire de base est revalorisé en fonction de l'indice de revalorisation fixé par la convention d'assurance conclue avec l'organisme assureur. La première revalorisation intervient après 1 an d'indemnisation.

Chapitre III : Incapacité permanente comprise entre 30 % et 50 %

Article 2.3.1

En vigueur étendu

La reconnaissance par la sécurité sociale de la stabilisation d'un état d'incapacité consécutif à un accident du travail ou une maladie professionnelle, intervenu au cours de la période durant laquelle le salarié est sous contrat de mission et dont le taux d'incapacité réelle, au sens de l'article L. 434-2 du code de la sécurité sociale, est au moins égal à 30 %, ouvre droit au versement d'une indemnité forfaitaire. Aucune autre condition n'est exigée.

Article 2.3.2
En vigueur étendu

Le montant de l'indemnité est égal à :

- 3 fois le plafond mensuel de la sécurité sociale, apprécié au jour de la reconnaissance de l'état de consolidation pour une incapacité permanente comprise entre 30 % et 39 % ;

- 4 fois le plafond mensuel de la sécurité sociale, apprécié au jour de la reconnaissance de l'état de consolidation, pour une incapacité permanente comprise entre 40 % et 50 %.

Cette indemnité est payée par l'organisme assureur.

Chapitre IV : Incapacité permanente supérieure à 50 %

En vigueur étendu

Une rente annuelle se substitue aux indemnités complémentaires visées au chapitre II du titre II et à l'indemnité prévue au chapitre III du titre II, lorsque le salarié bénéficie du versement par la sécurité sociale ou par un régime similaire d'un Etat membre de l'Union européenne d'une rente pour accident de travail au titre d'une incapacité réelle supérieure à 50 % au sens de l'article L. 434-2 du code de la sécurité sociale.

Aucune autre condition n'est exigée.

Article 2.4.1
En vigueur étendu

Le versement de la rente est interrompu dès que la sécurité sociale arrête le paiement des prestations en espèces ou à la date d'effet du départ à la retraite.

Article 2.4.2
En vigueur étendu

La rente est payée, par quart, trimestriellement. Elle est versée directement par l'organisme assureur.

Article 2.4.3
En vigueur étendu

Le montant de la rente est égal à 25 % du dernier salaire de base, tel que défini à l'article 4.0.2.

En tout état de cause, l'ensemble des ressources versées à l'intéressé ne peut excéder 75 % du salaire de base de la dernière mission revalorisé dans les mêmes conditions que ci-dessus.

Les rentes sont revalorisées en fonction de l'indice de revalorisation fixé par la convention d'assurance conclue avec l'organisme assureur. La première revalorisation intervient à la date anniversaire de l'attribution de la rente.

Article 2.4.4
En vigueur étendu

En cas d'incapacité de 100 %, reconnue par la sécurité sociale, le salarié peut, en outre, demander le versement par anticipation du capital décès dont le montant, les conditions et les modalités de versement sont fixés au chapitre V ci-dessous.

Chapitre V : Décès consécutif à un accident du travail ou à une maladie professionnelle

En vigueur étendu

Le décès d'un salarié consécutif à un accident du travail ou à une maladie professionnelle reconnu par la sécurité sociale ouvre droit au versement d'un capital décès et, le cas échéant, à celui d'une rente éducation au profit des ayants droit de la victime.

Le bénéfice des garanties visées au présent chapitre est subordonné au décès d'un salarié survenu :

- pendant une mission de travail temporaire ;

- pendant une durée de 2 ans à compter de la date d'accident du travail ou de la date de reconnaissance d'une maladie professionnelle lorsqu'il est établi que le décès est consécutif à un accident du travail intervenu pendant une mission ou à une maladie professionnelle contractée pendant une mission ;

- au-delà de la période de 2 ans telle que définie ci-dessus, le capital décès et les éventuelles rentes éducation sont versés, à condition que le décès intervienne après une période d'arrêt de travail pour accident du travail ou maladie professionnelle ininterrompue pendant laquelle le salarié avait droit à une indemnisation complémentaire au titre du chapitre II du présent titre et qu'il soit reconnu par la sécurité sociale comme étant consécutif à un accident du travail intervenu pendant une mission.

Article 2.5.1
En vigueur étendu

Le capital décès est versé aux bénéficiaires définis dans la convention d'assurance.
La rente éducation est versée pour chaque enfant à la charge du salarié au moment de son décès, tel que défini à l'article 4.0.2.

Article 2.5.2
En vigueur étendu

L'entreprise de travail temporaire doit signaler à l'organisme assureur tout décès intervenu pendant une mission. Le capital décès et la rente éducation sont versés directement par l'organisme assureur aux ayants droit.
Ils se substituent au capital décès et à la rente éducation visés au chapitre IV du titre Ier.

Article 2.5.3
En vigueur étendu

En cas de décès, les ayants droit de la victime, tels que définis dans la convention d'assurance, bénéficient du capital décès prévu ci-après.

Le montant du capital décès versé aux ayants droit d'un salarié varie en fonction de sa situation de famille au moment de son décès :

- célibataire, veuf, ou divorcé, sans enfant à charge : 8 plafonds mensuels de la sécurité sociale ;
- marié ou titulaire d'un Pacs, sans enfant à charge : 9 plafonds mensuels de la sécurité sociale ;
- célibataire, marié ou titulaire d'un Pacs, veuf, ou divorcé, avec enfant(s) à charge : 10 plafonds mensuels de la sécurité sociale.

Sont considérés comme enfants à charge les enfants tels que définis à l'article 4.0.2.

Article 2.5.4
En vigueur étendu

En cas de décès d'un salarié à la suite de la survenance d'un accident du travail, reconnu comme tel par la sécurité sociale, chaque enfant à la charge du salarié au moment du décès, tel que défini à l'article 4.0.2, bénéficie d'une rente éducation.

Le montant de la rente éducation annuelle, versée trimestriellement par l'organisme assureur, est déterminé sur la base de :

- 8 % du salaire moyen annuel soumis à cotisations pour les enfants âgés de 16 ans au plus ;
- 12 % du salaire moyen annuel soumis à cotisations pour les enfants âgés de plus de 16 ans jusqu'à 19 ans révolus ;
- 15 % du salaire moyen annuel soumis à cotisations pour les enfants à compter de leur 20e anniversaire.

Le salaire moyen annuel correspond à 320 fois le salaire journalier de la dernière mission, indemnité compensatrice de congés payés et indemnité de fin de mission comprises.

Les rentes sont revalorisées en fonction de l'indice de revalorisation fixé par la convention d'assurance conclue avec l'organisme assureur.

Article 2.5.5
En vigueur étendu

En cas de décès d'un salarié à la suite d'un accident du travail, reconnu comme tel par la sécurité sociale, le conjoint survivant non divorcé ou lié par un Pacs pourra opter entre le versement du capital décès, prévu à l'article 2.5.3 ci-dessus, et le versement d'une rente temporaire de conjoint si les conditions suivantes sont réunies :

- le salarié et son conjoint avaient des enfants à charge au moment du décès ;
- le conjoint est demandeur d'emploi.

Le montant mensuel de la rente est égal à 35 % du plafond mensuel de la sécurité sociale. La rente est versée pendant les 24 mois suivants le décès.

Lorsque le conjoint opte pour le versement de la rente temporaire de conjoint, la majoration du capital décès prévue pour enfants à charge est versée au bénéfice de ces derniers.

Article 2.5.6
En vigueur étendu

Une allocation forfaitaire pour frais d'obsèques est versé à l'ayant droit ayant assumé le coût des obsèques du salarié décédé.
L'allocation forfaitaire est égale à une fois et demie le plafond mensuel de la sécurité sociale.

Article 2.5.7

En vigueur étendu

En cas de perte totale et irréversible d'autonomie reconnue par la sécurité sociale comme étant consécutive à un accident du travail ou à une maladie professionnelle et survenant :

- pendant une mission de travail temporaire ;
- pendant une durée de 2 ans à compter de la date de l'accident du travail ou de la date de reconnaissance d'une maladie professionnelle lorsqu'il est établi que la perte totale et irréversible d'autonomie est consécutive à un accident du travail intervenu pendant une mission ou à une maladie professionnelle contractée pendant une mission,

il est versé par anticipation, sur demande du salarié, le capital décès prévu à l'article 2.5.3 du présent accord.

Au-delà de la période de 2 ans, telle que définie ci-dessus, le capital décès est versé par anticipation à condition que la PTIA reconnue par la sécurité sociale comme étant consécutive à un accident du travail ou à une maladie professionnelle intervienne après une période ininterrompue d'arrêt de travail pendant laquelle le salarié avait droit à une indemnisation complémentaire au titre du présent titre.

En cas de PTIA d'un salarié à la suite de la survenance d'un accident du travail ou à une maladie professionnelle reconnue comme telle par la sécurité sociale, chaque enfant à charge du salarié, tel que défini à l'article 4.0.2 du présent accord, peut bénéficier par anticipation d'une rente éducation.

Le paiement des prestations au titre de la PTIA met fin à la garantie correspondante en cas de décès.

Article 2.5.8

En vigueur étendu

Le cumul des rentes éducation versées aux ayants droit d'un salarié décédé ou reconnu en PTIA ne peut dépasser 100 % du salaire moyen annuel tel que défini ci-dessus.

Article 2.5.9

En vigueur étendu

Les risques de décès prévu au présent chapitre sont garantis quelle qu'en soit la cause, à l'exception des risques de guerre.

Chapitre VI : Hospitalisation d'un salarié

Article 2.6.1

En vigueur étendu

En cas d'hospitalisation d'un salarié, celui-ci bénéficie d'une allocation forfaitaire pour garde d'enfants à condition de remplir les conditions suivantes :

- avoir un ou plusieurs enfants à charge, tels que définis à l'article 4.0.2, âgés de 16 ans au plus ;
- être hospitalisé pour une période supérieure à 1 jour ;
- remplir les conditions requises pour bénéficier d'une indemnisation au titre du présent régime.

Le montant de l'allocation est fixé à 1 % du plafond mensuel de la sécurité sociale par jour d'hospitalisation, dans la limite de 30 jours par période de 12 mois. Elle est versée par l'organisme assureur sur présentation des justificatifs de frais de garde.

Titre III : Indemnisation en cas de congé de maternité et d'adoption

En vigueur étendu

Les dispositions du présent titre visent à compléter l'indemnité journalière de repos versée par la sécurité sociale aux salariés au cours de la période de congé de maternité ou d'adoption, au sens des articles L. 1225-17 et L. 1225-37 du code du travail.

Article 3.0.1

En vigueur étendu

Pour bénéficier de l'indemnisation complémentaire, les salariées doivent justifier :

- de leur état de grossesse, conformément à l'article R. 1225-1 du code du travail, ou de l'arrivée d'un enfant à son foyer en cas d'adoption, conformément à l'article L. 1225-37 du même code ;
- du versement de l'indemnité journalière de repos par la sécurité sociale ;
- des conditions suivantes :
- soit 590 heures de travail, au cours des 12 mois précédant la date du congé, dans la profession du travail temporaire ;
- soit 1 400 heures de travail dans la profession de travail temporaire au cours des 24 mois précédant la date prévue pour le congé de maternité ou d'adoption.

Les salariées justifient des heures de travail effectuées dans la profession par la présentation des bulletins de paie.

De plus, l'indemnisation n'est possible que si la salariée n'est pas déjà indemnisée au titre d'un autre employeur.

Le bénéfice des dispositions ci-dessous est étendu au salarié dont la conjointe est décédée au cours de l'accouchement, s'il satisfait aux conditions d'ouverture des droits concernant les conditions d'heures et de versement de l'indemnité journalière de repos par la sécurité sociale, et s'il n'est pas déjà couvert pour ce risque.

Article 3.0.2

En vigueur étendu

Durée :

La durée de l'indemnisation ne peut excéder celle prévue aux articles L. 1225-17 et suivants du code du travail et L. 298 et suivants du code de la sécurité sociale.

Paiement :

L'indemnité est versée directement par l'organisme assureur sur demande du(ou de la) salarié(e).

Montant :

L'indemnité complémentaire journalière de repos correspond au 1 / 360 de la rémunération brute cumulée, y compris l'indemnité de fin de mission et l'indemnité compensatrice de congés payés perçus au cours des missions de travail temporaire effectuées dans la profession, pendant les 12 mois précédant le congé de maternité ou d'adoption. Elle est versée, comme l'indemnité de repos de la sécurité sociale, pour tous les jours calendaires de la période indemnisée.

Toutefois, le cumul de ces deux indemnités ramené au mois ne peut excéder 100 % du gain journalier de base, diminué de la part des cotisations salariales d'origine légale et conventionnelle correspondant aux missions de travail temporaire effectuées au cours de cette même période de référence.

Titre IV : Dispositions communes

Article 4.0.1 En vigueur étendu

Point de départ :

Les heures de travail prises en compte pour la détermination du droit à indemnisation s'apprécient au premier jour d'arrêt porté sur le certificat médical ou au jour du décès.

Cadre d'application :

Les heures de travail accomplies dans l'entreprise de travail temporaire s'entendent des heures de travail accomplies dans les différents établissements d'un même groupe d'entreprises de travail temporaire. La notion de groupe correspond à la définition retenue par l'article L. 2331-6 ou, le cas échéant, par l'article L. 2322-4 du code du travail.

Evaluation :

Les heures à prendre en compte sont les heures de travail effectif 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 et 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, en cas d'interruption de mission 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 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 d'absence au travail pour l'exercice de mandats de délégué syndical, délégué du personnel, représentant syndical et représentant du personnel au comité d'entreprise, membre du CHSCT, ainsi que pour les commissions paritaires et les commissions mixtes de la profession.

De plus, à titre dérogatoire, un « équivalent temps » de l'indemnisation compensatrice de congés payés au sens de l'article L. 1251-19 du code du travail, évalué à 10 % des heures rémunérées, sera pris en compte pour l'appréciation des heures de travail dans la profession.

Article 4.0.2 En vigueur étendu

Salaire de base de la mission :

Par salaire de base de la mission, il y a lieu d'entendre le salaire brut qu'aurait perçu le salarié s'il avait effectivement travaillé, calculé au jour de l'arrêt de travail, en fonction de la durée du travail prévue au contrat de mission. Le salaire brut comprend le salaire brut horaire de base, les primes présentant un caractère de généralité, de constance et de fixité (par exemple 13e mois) ainsi que les primes et indemnités liées aux conditions de travail (par exemple, prime de froid) et à la durée du travail, à l'exception des remboursements de frais, de l'indemnité de fin de mission et de l'indemnité compensatrice de congés payés.

Enfants à charge :

Sont considérés comme étant à charge les enfants âgés de moins de 18 ans, qu'ils soient légitimes, naturels ou adoptifs, dont le salarié pourvoit aux besoins et assume la charge effective et permanente de l'entretien ou pour lesquels il verse une pension alimentaire constatée judiciairement ou déduite fiscalement.

L'enfant légitime, à naître au moment du décès et né viable, est considéré comme enfant à charge. Cette présomption de filiation comprend également l'enfant issu d'un couple ayant conclu un pacte civil de solidarité (Pacs).

Pour les enfants qui justifient de la poursuite de leurs études ou qui sont en apprentissage, la limite d'âge est repoussée à 25 ans révolus.

Les enfants qui, par suite d'infirmité ou de maladie incurable, sont dans l'incapacité de se livrer à la moindre activité professionnelle sont considérés à charge quel que soit leur âge.

Article 4.0.3 En vigueur étendu

Le présent accord s'applique aux salariés délégués syndicaux, délégués du personnel, représentant syndical au comité d'entreprise et aux membres du comité d'entreprise ou du CHSCT bénéficiant de leurs heures de délégation lors de la survenance d'un arrêt de travail, celles-ci étant assimilées aux heures de travail effectif.

Article 4.0.4
En vigueur étendu

Lorsque l'arrêt de travail est imputable à un tiers dont la responsabilité est engagée, l'indemnisation ne se cumule pas avec celle(s) qui pourrai(en)t être versée(s) par le tiers responsable au titre des prestations représentatives de salaire.
D'une façon générale, le présent régime ne se cumule pas avec tout autre régime professionnel ou d'entreprise ayant le même objet.

Article 4.0.5
En vigueur étendu

Conformément aux règles applicables dans l'Union européenne, les salariés remplissant les conditions posées par les textes européens peuvent être affiliés au régime d'assurance sociale obligatoire de l'Etat membre de l'Union européenne dans lequel ils sont envoyés en mission par une entreprise de travail temporaire française.

Ces salariés bénéficient du présent régime à condition d'être indemnisés par ledit régime pour des prestations du même type.

Article 4.0.6
En vigueur étendu

Les salariés ont la possibilité d'adhérer à un contrat collectif frais de santé dont les modalités de financement ne sont pas prévues par le présent accord et qui est proposé par le fonds d'action sociale du travail temporaire (FASTT) dans le cadre de son activité.

Article 4.0.7
En vigueur étendu

L'article 14 de l'accord national interprofessionnel (ANI) du 11 janvier 2008 et son avenant n° 3 signé le 18 mai 2009 prévoient le principe d'un maintien de la couverture santé et prévoyance au profit des salariés quittant l'entreprise dans laquelle ils étaient employés, dans les conditions ci-dessous :

"Pour garantir le maintien de l'accès à certains avantages liés au contrat de travail, en cas de rupture de celui-ci [non consécutive à une faute lourde] ouvrant droit à prise en charge par le régime d'assurance chômage, un mécanisme de portabilité est (...) mis en place pour éviter une rupture de tout ou partie de leur bénéfice entre le moment où il est mis fin au contrat de travail du salarié et celui où il reprend un autre emploi et acquiert de nouveaux droits.

A cet effet, il est convenu que les intéressés garderont le bénéfice des garanties des couvertures complémentaires santé et prévoyance appliquées dans leur ancienne entreprise pendant leur période de chômage et pour des durées égales à la durée de leur dernier contrat de travail, appréciée en mois entiers, dans la limite de 9 mois de couverture.

Le bénéfice du maintien de ces garanties est subordonné à la condition que les droits à couverture complémentaire aient été ouverts chez le dernier employeur.

Le financement du maintien de ces garanties est assuré conjointement par l'ancien employeur et l'ancien salarié dans les proportions et dans les conditions applicables aux salariés de l'entreprise ou par un système de mutualisation défini par accord collectif. (...)

Il résulte des modalités de financement des garanties ci-dessus que :

-le salarié a la possibilité de renoncer au maintien de ces garanties ;

-s'il entend y renoncer, cette renonciation, qui est définitive, concerne l'ensemble des garanties et doit être notifiée expressément par écrit à l'ancien employeur, dans les 10 jours suivant la date de cessation du contrat de travail ;

-le non-paiement par l'ancien salarié de sa quote-part de financement de ces garanties, à la date d'échéance des cotisations, libère l'ancien employeur de toute obligation et entraîne la perte des garanties pour la période restant à courir ;

-le dispositif de portabilité entre en application à la date de cessation du contrat de travail.

Les droits garantis par le régime de prévoyance au titre de l'incapacité temporaire ne peuvent conduire l'ancien salarié à percevoir des indemnités d'un montant supérieur à celui des allocations chômage qu'il aurait perçu au titre de la même période.

Pour bénéficier des dispositions relatives au maintien des garanties précitées, l'ancien salarié doit fournir à l'ancien employeur la justification de sa prise en charge par le régime d'assurance chômage.

L'ancien salarié doit informer son ancien employeur de la cessation du versement des allocations du régime d'assurance chômage lorsque celle-ci intervient au cours de la période de maintien des garanties des couvertures complémentaires santé et prévoyance prévues par l'article 14 ci-dessus.

La notice d'information, prévue par les textes en vigueur, fournie par l'organisme assureur, et remise au salarié par l'employeur, mentionnera les conditions d'application de la portabilité."

Le financement du maintien des garanties définies ci-dessus est assuré par un système de mutualisation des cotisations telles que définies au 5.0.3.

Les modalités de la gestion opérationnelle de la portabilité sont définies dans la convention d'assurance.

Pour l'appréciation des garanties prévues dans le présent contrat, les droits à couverture complémentaire sont appréciés à la date de cessation du contrat de travail.

Pour bénéficier des dispositions relatives au maintien des garanties prévoyance, l'ancien salarié devra justifier de ses droits auprès de l'organisme assureur, et notamment fournir :

-la justification de sa prise en charge par le régime d'assurance chômage ;

-les décomptes des allocations chômage ;

-les décomptes d'indemnités journalières de la sécurité sociale ;

-toute pièce nécessaire à l'étude du dossier et à sa prise en charge par l'assureur désigné (1) (justificatif d'ancienneté, justificatif de la durée de contrat chez le dernier employeur...).

En tout état de cause, les droits au maintien de garanties issus de la portabilité ne peuvent pas être supérieurs à ceux accordés aux salariés en mission.

La notice d'information fournie par l'organisme assureur mentionnera les conditions d'application de la portabilité des droits.

L'organisme assureur établira un suivi technique de la charge de la portabilité sur le régime.

(1) Le terme « désigné » figurant à l'article 2 est exclu de l'extension en tant qu'il contrevient à la liberté contractuelle et à la liberté d'entreprendre telles qu'interprétées par le Conseil constitutionnel dans la décision n° 2013-672 du 13 juin 2013.

(ARRÊTÉ du 11 mars 2015 - art. 1)

Titre V : Dispositions diverses. - Gestion du régime. Cotisations. - Information des salariés

Article 5.0.1

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 en France par l'intermédiaire de bureaux, antenne ou annexe de quelque nature que ce soit. Le présent accord s'applique aux entreprises de travail temporaire d'insertion dans les mêmes conditions.

Article 5.0.2

En vigueur étendu

Les parties signataires ont recherché les meilleures conditions de gestion du régime instauré au titre du présent accord et dont la caractéristique considérée comme essentielle par eux, réside dans l'établissement d'une solidarité professionnelle. Celle-ci se réalisera plus particulièrement au travers :

- d'une définition des garanties et du coût des cotisations permettant à tous les salariés entrant dans le champ d'application de l'accord, quelles que soient la taille et la situation économique de leur entreprise, de bénéficier d'une couverture équivalente ;

- d'une mutualisation des risques au niveau national et professionnel. Cette mutualisation est réalisée par l'adhésion de toutes les entreprises de la profession et l'affiliation de tous leurs salariés entrant dans le champ d'application du présent accord, auprès de l'organisme désigné ;

- d'une mutualisation technique financière établie par la constitution d'un compte de résultat global pour l'ensemble des salariés entrant dans le champ d'application du présent accord ;

- de la désignation d'un organisme unique pour un même risque telle que prévue par l'accord du 23 janvier 2002 relatif à la désignation des organismes assureurs du régime de prévoyance des intérimaires et ses avenants.

Compte tenu de ce qui précède, l'organisme désigné prend l'engagement de constituer, selon les modalités fiscales en vigueur, une provision destinée à faire face aux fluctuations de sinistralité afférentes aux opérations d'assurance prévues dans le cadre du présent accord de branche. Les modalités de mise en place, d'alimentation et d'utilisation de cette provision, conformes aux modalités techniques, financières et fiscales en vigueur, sont définies autant que de besoin dans l'annexe technique signée avec l'organisme assureur après validation du comité paritaire de suivi visé à l'article 5.0.6 du présent accord.

Le principe d'un organisme unique pour un même risque permet de gérer le régime de prévoyance des salariés non cadres dans les meilleures conditions :

- pour accepter tous les salariés sans examen médical ;

- pour obtenir le meilleur coût professionnel par le regroupement de l'ensemble des entreprises et la diminution relative des coûts de gestion ;

- pour réunir les statistiques sur le fonctionnement global du régime, nécessaires à la détermination future du coût réel de l'absentéisme dans le travail temporaire, des mesures économiquement acceptables et de celles qui ne le sont pas ;

- pour homogénéiser le fonctionnement tant des ETT pour les délais de remboursement que des salariés pour la facilité d'indemnisation ;

- pour faciliter le traitement des dossiers de chaque ETT : interlocuteur identique à chaque étape et pour chaque cas d'indemnisation ;

- pour créer un organisme d'indemnisation spécialisé dans la gestion sociale du travail temporaire, capable de répondre aux problèmes particuliers de notre profession par la compétence technique et l'expérience ainsi acquise ;

- pour des nécessités de contrôle : un organisme unique représente aujourd'hui le meilleur système pour centraliser les informations et assurer le contrôle nécessaire ;

- pour surveiller et contrôler l'évolution réelle des coûts des prestations définies par le présent accord.

Article 5.0.3

En vigueur étendu

Les taux de cotisation du présent régime sont :

5.0.3.1. Cotisations à la charge de l'employeur (1) :

- 0,355 % dans la limite du plafond de la sécurité sociale ;

- 0,31 % sur la partie du salaire supérieure au plafond de la sécurité sociale.

5.0.3.2. Cotisations à la charge du salarié :

- 0,085 % dans la limite du plafond de la sécurité sociale ;

- 0,04 % sur la partie du salaire supérieure au plafond de la sécurité sociale.

(1) Ces taux incluent la cotisation de 0,15 % prévue par l'accord du 24 novembre 2000.

Ces taux sont ramenés à 0,325 % et 0,28 % pour les entreprises de travail temporaire justifiant d'un taux moyen de cotisation d'accident du travail inférieur ou égal au taux collectif du risque 74.5 BA. Les entreprises de travail temporaire concernées doivent fournir avant le 15 mars à l'organisme assureur tous les justificatifs nécessaires au calcul du taux moyen d'accident du travail de l'entreprise de travail temporaire. Le taux de cotisation de l'année n est déterminé en fonction du taux moyen d'accident du travail justifié de l'année n-1.

Modalités de calcul du taux moyen d'AT d'une entreprise de travail temporaire : masse salariale annuelle des intérimaires de chaque agence multipliée par le taux d'AT de chaque agence = montant des cotisations de chaque agence.

Le total des cotisations de toutes les agences de l'entreprise de travail temporaire est divisé par le total des masses salariales intérimaires de toutes les agences, le résultat est multiplié par 100.

Justificatifs : notification du taux AT de toutes les agences, masse salariale des intérimaires de chaque agence certifiée conforme par le commissaire aux comptes de l'ETT, liste de toutes les agences certifiées conformes par le commissaire aux comptes de l'ETT.

Article 5.0.4

En vigueur étendu

Les parties signataires du présent accord décident de la création d'un fonds de solidarité professionnelle afin d'apporter une aide financière ayant un caractère de secours aux salariés victimes d'une maladie grave et redoutée, déclarée dans les conditions fixées dans le règlement intérieur annexé au présent accord, au cours des 15 jours suivant la fin de la mission.

La création de ce fonds fera l'objet d'un règlement intérieur précisant son fonctionnement, approuvé par les parties signataires du présent accord et annexé au présent accord.

Article 5.0.6

En vigueur étendu

Il est institué un comité paritaire de suivi composé par des représentants des organisations syndicales de salariés et du PRISME, signataires du présent accord. Chaque organisation syndicale de salariés désigne 2 membres, le PRISME désigne un nombre égal de représentants. Les frais de déplacement, dûment justifiés, des membres du comité sont pris en charge par l'organisme assureur. Le comité se réunit 1 fois par an.

Chaque année, l'organisme unique établit un rapport à l'intention du comité paritaire de suivi.

Ce rapport annuel porte sur tous les éléments d'ordre économique, financier et social nécessaires à l'appréciation de l'application du présent accord. Le comité peut demander à l'organisme assureur de lui fournir toutes les informations et données chiffrées nécessaires à l'appréciation de l'équilibre du régime.

L'organisme assureur établit également chaque année, à l'intention des entreprises de travail temporaire, une synthèse du rapport remis au comité paritaire de suivi.

Article 5.0.7

En vigueur étendu

Conformément aux dispositions de l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale, les parties signataires conviennent de réexaminer au plus tard tous les 5 ans les modalités d'organisation de la mutualisation des risques du régime de prévoyance des salariés.

Pour ce faire, l'organisme assureur adressera aux organisations signataires un bilan portant sur les 5 exercices clos précédant la première réunion de la commission mixte convoquée à ce titre et une estimation en ce qui concerne l'exercice en cours.

Article 5.0.8

En vigueur étendu

En application de l'article L. 912-3 du code de la sécurité sociale, en cas de changement d'organisme assureur la convention d'assurance prévoira :

- le maintien de l'exonération (1) de la garantie décès pour les bénéficiaires des rentes d'incapacité et d'invalidité ;

- la revalorisation des rentes en cours de service.

(1) Termes exclus de l'extension comme étant contraires aux dispositions de l'article L. 912-3 du code de la sécurité sociale (arrêté du 22 décembre 2009, art. 1^{er}).

Article 5.0.9

En vigueur étendu

L'adresse et le numéro de téléphone de l'organisme assureur doivent être affichés dans les agences de travail temporaire et mentionnés dans l'un ou l'autre des documents obligatoires remis au salarié (contrat de travail, bulletin de paie, certificat de travail).

Les entreprises de travail temporaire doivent mettre à la disposition des salariés, dans chaque agence, les documents d'information relatifs au régime de protection sociale des salariés établis par l'organisme assureur.

Les institutions représentatives du personnel au sein des entreprises de travail temporaire peuvent demander à leur entreprise communication du rapport de synthèse établi par l'organisme assureur.

Article 5.0.10

En vigueur étendu

Cet accord fera l'objet d'une demande d'extension auprès des ministres concernés, conformément à l'article L. 911-3 du code de la sécurité sociale.

Le présent accord entrera en application au plus tôt le 1er janvier 2010, à l'exception des dispositions particulières mentionnées à l'article 4.0.7 qui entrent en application le 1er juillet 2009, sous réserve de son extension.

Les dispositions des accords précédents continuent à s'appliquer pour tout sinistre dont le fait générateur est antérieur à la date d'entrée en vigueur du présent accord.

Article 5.0.11
En vigueur étendu

Durée

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Dénonciation

Il pourra être dénoncé dans les conditions prévues à l'article L. 2261-9 du code du travail.

La dénonciation devra être globale.

En cas de non-remplacement de l'accord, les salariés ou anciens salariés titulaires d'indemnités journalières ou de rentes d'invalidité ont droit au maintien de ces indemnités ou rente au niveau atteint à la date de cessation définitive d'effet de l'accord.

Révision

Il pourra être révisé par avenant conclu par les organisations signataires du présent accord.

Une demande de révision du présent accord peut être effectuée par l'une quelconque des parties signataires. 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.

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.

Annexe : Règlement intérieur du fonds de solidarité professionnelle

En vigueur étendu

Le présent règlement intérieur est institué en application des dispositions de l'article 5.0.4 de l'accord du 10 juillet 2009 relatif aux garanties prévoyance des intérimaires non cadres et de l'accord du 10 juillet 2009 relatif aux garanties prévoyance des intérimaires cadres.

1. Objet

Un fonds de solidarité professionnelle est créé au bénéfice des intérimaires cadres et non cadres en appui des régimes existants, afin de leur verser une aide financière temporaire ayant un caractère de secours en cas de maladie grave et redoutée, sans lien avec le travail, dont la reconnaissance intervient au cours d'une période de 15 jours suivant la fin de la mission.

2. Bénéficiaires

Le fonds de solidarité professionnelle est commun aux deux régimes des intérimaires cadres et non cadres.

3. Financement

Le fonds de solidarité professionnelle sera financé par les excédents en réserve des régimes, à raison d'une quote-part équivalente à l'indemnisation relative aux salariés cadres et celle relative aux intérimaires non cadres à déterminer par le comité paritaire de suivi visé à l'article 5.0.6 du présent accord. Pour mémoire, le budget pour la période expérimentale était de l'ordre de 525 K €. Les signataires pourront réviser le budget dédié à cette mesure dans le cadre du comité paritaire de suivi.

4. Conditions d'attribution

Les parties signataires conviennent que l'examen des demandes d'aide financière au titre du fonds de solidarité sera effectué par l'organisme assureur.

Pour bénéficier de cette aide, les intérimaires doivent justifier des conditions suivantes :

- justifier d'un certificat médical constatant le diagnostic de l'une des maladies redoutées, dont la liste figure à l'article ci-après, au cours d'une période de 15 jours

suivant la fin de la mission ;

- justifier de 450 heures de travail dans la profession du travail temporaire au cours des 12 mois précédant l'arrêt de travail, dont 150 heures dans l'ETT ;
- ou bien de 1 400 heures de travail dans la profession du travail temporaire au cours des 24 mois précédant l'arrêt de travail ;
- bénéficier à ce titre d'indemnités journalières versées par la sécurité sociale ou par un organisme d'assurance sociale obligatoire d'un pays de l'Union européenne.

L'intéressé doit également communiquer tout élément de sa situation personnelle, économique et financière de nature à permettre de justifier que sa situation est particulièrement digne d'intérêt : livret de famille, avis d'imposition, descriptif des charges du foyer, et tout autre élément qu'il jugera utile.

L'organisme assureur statue après examen de ces documents, en fonction des différentes demandes qui lui sont adressées et du montant atteint par le fonds de solidarité professionnelle.

5. Liste des maladies redoutées prises en charge par le fonds de solidarité professionnelle :

- les cancers ;
- l'infarctus du myocarde ;
- l'accident vasculaire cérébral ;
- la chirurgie coronarienne (pontage coronarien multiple) ;
- les brûlures graves (3e degré couvrant au moins 20 % du corps) ;
- les greffes d'organes vitaux (cœur, foie, poumons, reins, pancréas et moelle osseuse) ;
- la maladie de Parkinson ;
- la sclérose en plaques ;
- les maladies neuro-dégénératives déclarées (maladie d'Alzheimer) ;
- les maladies orphelines.

6. Indemnisation

Le montant de l'aide financière versée dans les conditions prévues par le fonds de solidarité professionnelle est égal à celui des prestations prévues par les accords du 10 juillet 2009 relatifs aux régimes de prévoyance des intérimaires cadres et non cadres en cas de maladie ou accident sans lien avec le travail (arrêts de travail inférieurs ou égaux à 95 jours et arrêts de travail supérieurs à 95 jours).

L'aide financière a le caractère d'une allocation de secours temporaire. Elle est versée pendant la durée décidée par l'organisme assureur à qui est déléguée l'instruction des dossiers, dans la limite du fonds de solidarité professionnelle.

En conséquence, lorsqu'elle est versée de manière périodique :

- en cas d'insuffisance du fonds, l'organisme assureur pourra, après accord du comité paritaire de suivi, réduire, suspendre ou interrompre le montant des aides financières déjà attribuées, pour assister de nouveaux allocataires ;
- en cas d'épuisement du fonds, il ne sera plus ouvert de nouveau dossier d'attribution d'aide financière et il sera mis un terme au versement des aides déjà attribuées.

7. Fonctionnement du fonds de solidarité professionnelle

Un bilan d'activité technique et financier du fonds de solidarité sera établi chaque année à l'occasion du comité paritaire de suivi tel que défini aux articles 5.0.6 de l'accord du 10 juillet 2009 relatif au régime de prévoyance des salariés non cadres et de l'accord du 10 juillet relatif au régime de prévoyance des salariés cadres. Il présentera notamment les circonstances et le nombre des allocations attribuées et les modalités de leur versement.

Textes Attachés

Avenant du 26 septembre 2002 complétant l'accord du 23 janvier 2002 relatif à la désignation des organismes assureurs du régime prévoyance (intérimaires non cadres)

SETT.

Fédération des services CFDT ;
CSFV-CFTC ;
FNECS CFE-CGC ;
SNETT-CGT ;
CGT-FO.

[En vigueur étendu](#)

Le présent avenant complète l'accord du 23 janvier 2002 relatif à la désignation des organismes assureurs du régime de prévoyance des intérimaires non cadres.

Article 1

[En vigueur étendu](#)

L'article 1er est complété comme suit :

" Compte tenu des cotisations prévues à l'article 5.0.3 de l'accord du 23 janvier 2002 relatif au régime de prévoyance des intérimaires non cadres, les organisations signataires décident d'affecter :

- à la garantie décès : 0,06 % de la rémunération dans la limite du plafond de la sécurité sociale et 0,01 % sur la partie du salaire supérieure au plafond de la sécurité sociale ;

- à la garantie arrêt de travail : 0,34 % de la rémunération dans la limite du plafond de la sécurité sociale et 0,33 % sur la partie du salaire supérieure au plafond de la sécurité sociale (ou respectivement 0,31 % et 0,30 % pour les ETT bénéficiant du taux minoré prévu à l'article 5.0.3.1). "

Article 2

[En vigueur étendu](#)

L'article 2 est complété comme suit :

" Compte tenu des cotisations prévues à l'article 5.0.3 de l'accord du 23 janvier 2002 relatif au régime de prévoyance des intérimaires non cadres, les organisations signataires décident d'affecter :

- à la garantie rente éducation : 0,04 % de la rémunération dans la limite du plafond de la sécurité sociale et 0,01 % sur la partie du salaire supérieure au plafond de la sécurité sociale. "

Article 3

[En vigueur étendu](#)

Le présent avenant entrera en vigueur en même temps que l'accord qu'il complète, soit le premier jour du mois civil qui suivra la parution de l'ensemble des arrêtés d'extension des accords du 23 janvier 2002.

Fait à Paris, le 26 septembre 2002.

Accord du 13 janvier 2010 relatif au régime de prévoyance des intérimaires non cadres

PRISME.

CGT-FO ;

FS CFDT

[En vigueur non étendu](#)

Conformément aux dispositions de l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale, et de l'article 5.0.7 de l'accord du 23 janvier 2002 relatif au régime de prévoyance des intérimaires non cadres, et de l'accord du 26 septembre 2002 relatif à la désignation des organismes assureurs du régime, les organisations

représentatives au niveau de la branche se sont réunies et ont décidé le 4 juillet 2008, sur la base du bilan du régime, portant sur les 5 derniers exercices clos et d'une estimation des résultats de l'exercice en cours, de reconduire la désignation des organismes assureurs visés par l'accord du 26 septembre 2002, afin de finaliser la négociation sur les conditions de mutualisation des risques.

C'est dans ces conditions que les négociations ont abouti à un accord relatif aux garanties prévoyance des intérimaires non cadres, signé le 10 juillet 2009, qui se substitue à l'accord de prévoyance du 23 janvier 2002, et que des améliorations de garanties ont été apportées au dispositif initial. Il est ci-après désigné « accord du 10 juillet 2009 ».

Les modalités d'organisation de la mutualisation de ces risques font l'objet du présent accord qui se substitue à l'accord du 26 septembre 2002 relatif à la désignation des organismes assureurs du régime de prévoyance des salariés intérimaires non cadres des entreprises de travail temporaire, modifié par avenant du 16 décembre 2002.

Article 1er

En vigueur non étendu

Dans le cadre des dispositions de l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale, les parties signataires du présent accord reconduisent la désignation de Réunica Prévoyance, institution de prévoyance régie par le livre IX du code de la sécurité sociale, en qualité d'organisme assureur du régime de prévoyance des intérimaires non cadres, tel que prévu par l'accord du 10 juillet 2009, à l'exception des garanties de rentes éducation.

Compte tenu des cotisations prévues à l'article 5.0.3 de l'accord du 10 juillet 2009 relatif au régime de prévoyance des intérimaires non cadres, les organisations signataires décident d'affecter :

- à la garantie décès : 0,04 % de la rémunération dans la limite du plafond de la sécurité sociale et 0,01 % sur la partie du salaire supérieure au plafond de la sécurité sociale ;

- à la garantie arrêt de travail (incapacité temporaire, maternité, incapacité permanente, invalidité) : 0,36 % de la rémunération dans la limite du plafond de la sécurité sociale dont 0,20 %, à la charge de l'employeur, consacrés à la garantie maintien de salaire, et 0,33 % sur la partie du salaire supérieure au plafond de la sécurité sociale dont 0,20 %, à la charge de l'employeur, consacrés à la garantie maintien de salaire (ou respectivement 0,33 % et 0,30 %, dont 0,20 %, à la charge de l'employeur, consacrés à la garantie maintien de salaire, pour les entreprises de travail temporaire bénéficiant du taux minoré prévu à l'article 5.0.3.1).

Article 2

En vigueur non étendu

Dans le cadre des dispositions de l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale, les parties signataires du présent accord reconduisent la désignation de l'OCIRP, union d'institutions de prévoyance, régie par le livre IX du code de la sécurité sociale, en qualité d'organisme assureur des garanties de rentes éducation prévues par l'accord du 10 juillet 2009.

Compte tenu des cotisations prévues à l'article 5.0.3 de l'accord du 10 juillet 2009 relatif au régime de prévoyance des intérimaires non cadres, les organisations signataires décident d'affecter à la garantie rente éducation 0,04 % de la rémunération dans la limite du plafond de la sécurité sociale et 0,01 % sur la partie du salaire supérieure au plafond de la sécurité sociale.

Article 3

En vigueur non étendu

Les organismes assureurs transmettent chaque année au comité paritaire de suivi prévu à l'article 5.0.6 de l'accord du 10 juillet 2009 le rapport détaillé sur les comptes annuels relatifs au présent régime, prévu par l'article 3 du décret du 30 août 1990.

Ce rapport fournit les éléments permettant d'analyser les résultats du régime, notamment la méthodologie et les bases techniques de chacune des catégories de provisions constituées par l'organisme assureur, en vue de faciliter le pilotage du régime. Ce rapport annuel porte sur tous les éléments d'ordre économique, financier et social nécessaires à l'appréciation de l'application de l'accord du 10 juillet 2009. Le comité peut demander à l'organisme assureur de lui fournir toutes les informations et données chiffrées nécessaires à l'appréciation de l'équilibre du régime.

Les organismes assureurs visés aux articles 1er et 2 du présent accord sont désignés jusqu'au 31 décembre 2014. Les parties conviennent de se réunir avant cette date, afin de réexaminer les conditions de mutualisation du régime de prévoyance des intérimaires non cadres, conformément à l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale.

Pour ce faire, les organismes assureurs adresseront à la commission mixte, visée à l'article 5.0.7 de l'accord du 10 juillet 2009, un bilan global du régime, portant sur les 5 derniers exercices clos précédant sa première réunion, et une estimation en ce qui concerne l'exercice en cours à cette date.

NOTE : Le présent article prend effet à compter du 1er janvier 2014.

Article 4

En vigueur non étendu

Une convention d'assurance est établie avec chaque organisme assureur.

Article 5

En vigueur non étendu

L'adhésion auprès des organismes assureurs désignés ci-dessus est obligatoire pour toutes les entreprises entrant dans le champ d'application de l'accord du 10 juillet 2009, s'agissant de la couverture de prévoyance de leurs salariés intérimaires non cadres.

Article 6

En vigueur non étendu

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée et entre en vigueur à la même date que l'accord collectif du 10 juillet 2009 relatif aux garanties prévoyance des intérimaires non cadres.

A compter de cette date et conformément à l'article L. 2261-8 du code du travail, les dispositions du présent accord se substituent de plein droit à l'accord du 26

septembre 2002, modifié par avenant du 16 décembre 2002, relatif à la désignation des organismes assureurs du régime de prévoyance des intérimaires non cadres. Il pourra être révisé conformément aux dispositions réglementaires et légales en vigueur.

Article 7
En vigueur non étendu

Le présent accord fera l'objet des formalités de dépôt et d'extension conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Avenant n° 1 du 27 juin 2014 relatif à la rente éducation

PRISM Emploi.

FS CFDT ;

FNECS CFE-CGC ;

CGT-FO.

En vigueur non étendu

Il est tout d'abord rappelé que la convention du 13 janvier 2010 a été établie en conformité avec les accords relatifs au régime de prévoyance des intérimaires non cadres conclus par les partenaires sociaux du travail temporaire, à savoir :

- l'accord du 10 juillet 2009, entré en vigueur le 1er janvier 2010 et ensuite modifié par deux avenants datés des 23 juin 2011 et 14 janvier 2014 ;
- l'accord du 13 janvier 2010, également entré en vigueur le 1er janvier 2010.

La réglementation relative au traitement social de faveur ayant évolué et institué une période transitoire de mise en conformité jusqu'au 30 juin 2014, la direction de la sécurité sociale a été interrogée aux fins d'apprécier la conformité dudit régime aux nouvelles conditions posées par le décret du 9 janvier 2012.

Pour satisfaire à ces nouvelles conditions et aux préconisations de la direction de la sécurité sociale, les partenaires sociaux ont, après discussions, décidé de modifier temporairement l'accord du 10 juillet 2009.

Cette modification temporaire, qui prendra fin en tout état de cause le 31 décembre 2015, a pour unique objet de répondre à une nouvelle doctrine de l'administration en matière d'exclusion d'assiette de cotisations de sécurité sociale, le temps que les partenaires sociaux s'entendent sur des mesures pérennes permettant de préserver l'équilibre du régime et d'assurer sa conformité aux dispositions légales et réglementaires avant cette date.

Dans le contexte très particulier ci-dessus exposé, il a été convenu ce qui suit :

Article 1er
En vigueur non étendu

A l'article 27 de la convention, les dispositions instaurant des conditions d'heures pour bénéficier d'une rente éducation au titre de la garantie décès de la vie civile ou du décès consécutif à un accident de trajet selon lesquelles le salarié intérimaire doit justifier de :

- 1 800 heures au cours des 24 mois précédant le décès » (décès de la vie civile) ou ;
 - 1 800 heures dans la profession au cours des 24 mois précédant le décès » (décès consécutif à un accident de trajet),
- cessent de produire effet pendant toute la durée d'application du présent avenant.

Le reste de l'article est inchangé.

Article 2
En vigueur non étendu

A l'article 28 de la convention, les dispositions instaurant des conditions d'heures pour bénéficier d'une rente au titre de la perte totale et irréversible d'autonomie consécutive à un accident de trajet selon lesquelles le salarié intérimaire doit « justifier de 1 800 heures de travail dans la profession au cours des 24 mois précédant l'accident » cessent de produire effet pendant toute la durée d'application du présent avenant.

Le reste de l'article est inchangé.

Article 3
En vigueur non étendu

A l'avant-dernier paragraphe de l'article 30 de la convention, les termes « notamment d'ancienneté dans la profession ou dans l'entreprise » cessent de produire effet pendant toute la durée d'application du présent avenant.

Le reste de l'article est inchangé.

Article 4
En vigueur non étendu

Le présent avenant prend effet à compter du 1er juillet 2014 pour une durée déterminée de 18 mois, soit jusqu'au 31 décembre 2015.

En aucun cas cet avenant ne pourra, à l'échéance du terme, produire ses effets comme un accord à durée indéterminée, les parties décidant de faire expressément échec à la règle prévue par l'article L. 2222-4 du code du travail.

Conformément aux dispositions de l'article L. 2222-5 du code du travail, il pourra être révisé jusqu'à son terme.

Les dispositions de la convention du 13 janvier 2010 et de ses annexes continuent à s'appliquer pour tout sinistre dont le fait générateur est antérieur à la date d'entrée en vigueur du présent avenant.

Article 5
En vigueur non étendu

Le présent avenant fera l'objet des formalités de dépôt conformément aux dispositions légales réglementaires.

Avenant n° 1 du 27 juin 2014 relatif à la prévoyance des intérimaires non cadres

PRISM Emploi.

FS CFDT ;

FNECS CFE-CGC ;

CGT-FO.

En vigueur non étendu

Il est tout d'abord rappelé que la convention du 13 janvier 2010 a été établie en conformité avec les accords relatifs au régime de prévoyance des intérimaires non cadres conclus par les partenaires sociaux du travail temporaire, à savoir :

- l'accord du 10 juillet 2009, entré en vigueur le 1er janvier 2010 et ensuite modifié par deux avenants datés des 23 juin 2011 et 14 janvier 2014 ;
- l'accord du 13 janvier 2010, également entré en vigueur le 1er janvier 2010.

La réglementation relative au traitement social de faveur ayant évolué et institué une période transitoire de mise en conformité jusqu'au 30 juin 2014, la direction de la sécurité sociale a été interrogée aux fins d'apprécier la conformité dudit régime aux nouvelles conditions posées par le décret du 9 janvier 2012.

Pour satisfaire à ces nouvelles conditions et aux préconisations de la direction de la sécurité sociale, les partenaires sociaux ont, après discussions, décidé de modifier temporairement l'accord du 10 juillet 2009.

Cette modification temporaire, qui prendra fin en tout état de cause le 31 décembre 2015, a pour unique objet de répondre à une nouvelle doctrine de l'administration en matière d'exclusion d'assiette de cotisations de sécurité sociale, le temps que les partenaires sociaux s'entendent sur des mesures pérennes permettant de préserver l'équilibre du régime et d'assurer sa conformité aux dispositions légales et réglementaires avant cette date.

Dans le contexte très particulier ci-dessus exposé, il a été convenu ce qui suit.

Article 1er
En vigueur non étendu

A l'article 2.1.1 de la convention, les dispositions instaurant des conditions d'heures pour bénéficier d'une indemnité complémentaire au titre de la garantie arrêt de travail, à compter du huitième jour d'arrêt de travail, selon lesquelles le salarié intérimaire doit :

« - justifier des conditions suivantes :

- soit avoir effectué 590 heures de travail dans la profession du travail temporaire, dont 150 heures dans l'entreprise de travail temporaire avec laquelle le contrat suspendu a été conclu, au cours des 12 mois précédant le premier jour de l'arrêt de travail mentionné au certificat médical ;
- soit avoir effectué 1 400 heures de travail dans la profession du travail temporaire au cours des 24 mois précédant le premier jour de l'arrêt de travail mentionné au certificat médical.

Pour bénéficier d'une indemnisation complémentaire relais au-delà du 95e jour d'arrêt de travail, le salarié doit justifier de 1 800 heures de travail dans la profession au cours des 24 mois précédant l'arrêt de travail.

Les salariés justifient des heures de travail effectuées dans la profession par la présentation des bulletins de paie ou d'une attestation de Pôle emploi », cessent de produire effet pendant toute la durée d'application du présent avenant.

Le reste de l'article est inchangé.

Article 2
En vigueur non étendu

A l'article 2.1.2 de la convention, les dispositions instaurant des conditions d'heures pour bénéficier d'une indemnité complémentaire au titre de la garantie arrêt de travail pour cause d'accident du travail ou de maladie professionnelle selon lesquelles :

Le salarié intérimaire doit :

« - justifier des conditions suivantes :

- soit 590 heures de travail dans la profession du travail temporaire au cours des 12 mois précédant le premier jour de l'arrêt porté sur le certificat médical ;
- soit 1 400 heures de travail dans la profession du travail temporaire au cours des 24 mois précédant le premier jour de l'arrêt porté sur le certificat médical. » et,

« Les salariés justifient des heures de travail effectuées dans la profession par la présentation des bulletins de paie ou d'une attestation de Pôle emploi », cessent de produire effet pendant toute la durée d'application du présent avenant.

Le reste de l'article est inchangé.

Article 3
En vigueur non étendu

Afin de permettre le versement des prestations d'arrêt de travail temporaire à l'employeur pendant la période de mission, puis à l'intérimaire après la fin de mission,

l'entreprise de travail temporaire doit remettre à Réunica Prévoyance tout document justifiant le droit aux prestations tel que, entre autres, « la (les) attestation(s) pour les Assedic faisant ressortir le nombre d'heures travaillées au cours des 24 mois précédant l'arrêt, ».

Le présent avenant prévoit la suspension de cette formalité administrative. Par conséquent, l'entreprise de travail temporaire dans laquelle intervient l'arrêt de travail indemnisé n'est plus responsable de la vérification des conditions relatives à l'ancienneté.

Article 4

En vigueur non étendu

A l'article 27 de la convention, les dispositions instaurant des conditions d'heures pour bénéficier d'une indemnité complémentaire au titre de la garantie maternité/adoption selon lesquelles :

Le salarié intérimaire doit justifier :

« - soit de 590 heures de travail dans la profession au cours des 12 derniers mois précédant la date du congé ;

- soit de 1 400 heures de travail dans la profession au cours des 24 mois précédant la date prévue pour le congé de maternité ou d'adoption. » et,

« Les salariés justifient des heures de travail effectuées dans la profession par la présentation des bulletins de paie ou d'une attestation de Pôle emploi. », cessent de produire effet pendant toute la durée d'application du présent avenant.

De même, au dernier alinéa de l'article 27, la condition tenant à la satisfaction des « conditions d'heures de travail effectuées » cesse de produire effet pendant toute la durée d'application du présent avenant.

Le reste de l'article est inchangé.

Article 5

En vigueur non étendu

A l'article 30 de la convention, les dispositions instaurant des conditions d'heures pour bénéficier d'une rente au titre de la garantie invalidité selon lesquelles :

« Pour bénéficier d'une indemnisation au titre de la garantie invalidité, les salariés doivent justifier de 1 800 heures de travail dans la profession au cours des 24 mois précédant leur classement en invalidité.

Les salariés justifient des heures de travail effectuées dans la profession par la présentation des bulletins de paie ou d'une attestation de Pôle emploi. », cessent de produire effet pendant toute la durée d'application du présent avenant.

Le reste de l'article est inchangé.

Article 6

En vigueur non étendu

Le présent avenant prend effet à compter du 1er juillet 2014 pour une durée déterminée de 18 mois, soit jusqu'au 31 décembre 2015.

En aucun cas cet avenant ne pourra, à l'échéance du terme, produire ses effets comme un accord à durée indéterminée, les parties décidant de faire expressément échec à la règle prévue par l'article L. 2222-4 du code du travail.

Conformément aux dispositions de l'article L. 2222-5 du code du travail, il pourra être révisé jusqu'à son terme.

Les dispositions de la convention du 13 janvier 2010 et de ses annexes continuent à s'appliquer pour tout sinistre dont le fait générateur est antérieur à la date d'entrée en vigueur du présent avenant.

Article 7

En vigueur non étendu

Le présent avenant fera l'objet des formalités de dépôt conformément aux dispositions légales réglementaires.

Avenant du 23 juin 2011 à l'accord du 10 juillet 2009 relatif au régime de prévoyance des intérimaires non cadres

PRISME.

CGT-FO ;

FNECS CFE-CGC ;

CSFV CFTC ;

FS CFDT.

En vigueur étendu

Il est tout d'abord rappelé que l'accord du 10 juillet 2009, relatif au régime de prévoyance des intérimaires non cadres, ci-après appelé « l'accord » est entré en vigueur le 1er janvier 2010. Cet accord prévoit la cessation des effets de certaines dispositions au 30 juin 2011. Les parties signataires sont convenues de les réexaminer avant le 1er juillet 2011. Au regard des premiers éléments connus et en l'absence d'un recul suffisant à ce stade pour analyser l'impact technique de ces dispositions et leur éventuelle pérennisation, il a été convenu ce qui suit.

Article 1er

En vigueur étendu

L'application de certaines dispositions mentionnées aux articles 1.1.1, alinéa b (relatif à la prise en compte de périodes d'intermission entre deux missions d'intérim) et 2.1.5, alinéa 3 (sur la durée maximale cumulée d'indemnisation en cas de maladie professionnelle ou d'accident du travail) de l'accord était prévue pour une durée expérimentale de 18 mois, soit jusqu'au 30 juin 2011.

Ces dispositions sont reconduites par le présent avenant pour une durée maximale de 18 mois, soit jusqu'au 31 décembre 2012.

Par conséquent, tout arrêt de travail pour cause de maladie professionnelle ou d'accident du travail, survenant après cette date ne pourra, sauf avenant à « l'accord », être pris en charge que pour la durée initialement prévue de 88 jours. Il en est de même pour la prise en compte des périodes d'intermission.

Article 2

En vigueur étendu

L'article 4.0.7 de l'accord instaure l'application, à effet rétroactif au 1er juillet 2009, des dispositions de l'article 14 de l'accord national interprofessionnel (ANI) du 11 janvier 2008 et de son avenant n° 3 signé le 18 mai 2009. L'ANI prévoit, sous certaines conditions, le principe d'un maintien de la couverture prévoyance (et santé) au profit des salariés quittant l'entreprise dans laquelle ils étaient employés.

Les signataires de l'accord du 10 juillet 2009 sont convenus que le financement du maintien de ces garanties, serait assuré par un système de mutualisation des cotisations pour une période expérimentale de 2 ans soit jusqu'au 30 juin 2011.

Ces dispositions sont prorogées par le présent avenant pour une nouvelle période de 18 mois, soit jusqu'au 31 décembre 2012.

Article 3

En vigueur étendu

L'article 5.0.4 de l'accord instaure la mise en place d'un fonds de solidarité professionnelle pour une période expérimentale de 18 mois, soit jusqu'au 30 juin 2011. Le règlement intérieur du fond est annexé à l'accord.

Le présent avenant prévoit la prorogation pour 18 mois de ce dispositif, soit jusqu'au 31 décembre 2012. Le budget alloué au fonds de solidarité professionnelle pourra faire l'objet d'une révision par les signataires dans le cadre du comité paritaire de suivi.

Article 4

En vigueur étendu

Le comité paritaire de suivi, visé à l'article 5.0.6 de l'accord du 10 juillet 2009, se réunira avant la fin de l'année 2011, afin de compléter le bilan des premiers mois de mise en oeuvre. A l'issue de cette réunion, les parties signataires conviennent d'ores et déjà d'ouvrir une négociation de branche selon des modalités à définir.

En tout état de cause, les parties signataires de l'accord seront réunies d'ici le 31 décembre 2012, afin d'analyser l'impact technique et financier de ces dispositions et de statuer sur leur devenir. A défaut, elles cesseront de produire tout effet.

Article 5

En vigueur étendu

Les dispositions du présent avenant prennent effet au 1er juillet 2011. L'avenant fera l'objet des formalités de dépôt et d'extension prévues au code du travail.

Annexe

En vigueur étendu

Annexe

Projet de règlement intérieur du fonds de solidarité professionnelle

Le présent règlement intérieur est institué en application des dispositions de l'article 5.0.4. de l'accord du 10 juillet 2009 relatif aux garanties prévoyance des intérimaires non cadres et de l'accord du 10 juillet 2009 relatif aux garanties prévoyance des intérimaires cadres.

Ces dispositions sont prévues à titre expérimental pour une période de 18 mois, à l'issue de laquelle un bilan sera présenté au comité paritaire de suivi.

1. Objet

Un fonds de solidarité professionnelle est créé au bénéfice des intérimaires cadres et non-cadres en appui des régimes existants, afin de les indemniser en cas de maladie grave et redoutée, sans lien avec le travail, dont la reconnaissance intervient au cours d'une période de 15 jours suivant la fin de la mission.

2. Bénéficiaires

Le fonds de solidarité professionnelle est commun aux 2 régimes des intérimaires cadres et non cadres.

3. Financement

Le fonds de solidarité professionnelle sera financé par les excédents en réserves des régimes à raison d'une quote-part équivalente à l'indemnisation relative aux salariés cadres et celle relative aux intérimaires non-cadres à déterminer par le comité paritaire de suivi visé à l'article 5.0.6. du présent accord. Le budget sera de l'ordre de 525 K € sur la période expérimentale. Les signataires pourront réviser le budget dédié à cette mesure dans le cadre du comité paritaire de suivi.

4. Conditions d'indemnisation

Les parties signataires conviennent que l'examen des demandes d'indemnisation au titre du fonds de solidarité sera effectué par l'organisme assureur. Pour bénéficier d'une indemnisation complémentaire les intérimaires doivent justifier des conditions suivantes :

- justifier d'un certificat médical constatant le diagnostic de l'une des maladies redoutées, dont la liste figure à l'article ci-après, au cours d'une période de 15 jours suivant la fin de la mission ;
- justifier de 450 heures de travail dans la profession du travail temporaire au cours des 12 mois précédant l'arrêt de travail, dont 150 heures dans l'ETT ;
- ou bien de 1 400 heures de travail dans la profession du travail temporaire au cours des 24 mois précédant l'arrêt de travail ;
- être pris en charge par la sécurité sociale, ou par un organisme d'assurance sociale obligatoire d'un pays de l'union européenne.

5. Liste des maladies redoutées prises en charge par le fonds de solidarité professionnelle

Les cancers ;
L'infarctus du myocarde ;
L'accident vasculaire cérébral ;
La chirurgie coronarienne (pontage coronarien multiple) ;
Les brûlures graves (3e degré couvrant au moins 20 % du corps) ;
Les greffes d'organes vitaux (coeur, foie, poumons, reins, pancréas et moelle osseuse) ;
La maladie de Parkinson ;
La sclérose en plaques ;
Les maladies neuro-dégénératives déclarées (maladie d'Alzheimer) ;
Les maladies orphelines.

6. Indemnisation

L'indemnité complémentaire versée dans les conditions prévues par le fonds de solidarité professionnelle est identique à celle versée dans les conditions prévues par le régime en cas de maladie ou accident sans lien avec le travail (arrêts de travail inférieurs ou égaux à 95 jours, et arrêts de travail supérieurs à 95 jours), dans la limite du fonds de solidarité professionnelle.

7. Fonctionnement du fonds de solidarité professionnelle

Un bilan d'activité technique et financier du fonds de solidarité sera établi chaque année à l'occasion du comité paritaire de suivi tel que défini aux articles 5.0.6. de l'accord du 10 juillet 2009 relatif au régime de prévoyance des salariés non cadres et de l'accord du 10 juillet relatif au régime de prévoyance des salariés cadres. A l'issue de la période expérimentale de 18 mois un bilan complet sera présenté au comité paritaire de suivi.

Avenant n° 2 du 14 janvier 2014 à l'accord du 10 juillet 2009 relatif au régime de prévoyance des intérimaires non cadres

PRISME.

FNECS CFE-CGC ;

CSFV CFTC ;

FS CFDT.

En vigueur étendu

Il est tout d'abord rappelé que l'accord du 10 juillet 2009 relatif au régime de prévoyance des intérimaires non cadres, ci-après appelé « l'accord », est entré en vigueur le 1er janvier 2010. Cet accord prévoit la cessation des effets de certaines dispositions, dites expérimentales, au 30 juin 2011. Par avenant audit accord, signé par les partenaires sociaux le 23 juin 2011, ces dispositions ont été reconduites pour poursuivre à nouveau leur expérimentation pendant 18 mois. Suite à cette expérimentation et au vu de l'analyse de l'impact technique de ces dispositions, les parties signataires ont décidé de pérenniser l'ensemble de ces dispositions. En conséquence, il a été convenu ce qui suit.

Article 1er
En vigueur étendu

L'application de certaines dispositions mentionnées aux articles 1.1.1, alinéa b (relatif à la prise en compte de périodes d'intermission entre deux missions d'intérim), et 2.1.5, alinéa 3 (sur la durée maximale cumulée d'indemnisation en cas de maladie professionnelle ou d'accident du travail), de l'accord était prévue pour une durée expérimentale de 18 mois, soit jusqu'au 30 juin 2011.

Ces dispositions ont été prorogées par avenant du 23 juin 2011 pour une nouvelle période de 18 mois, soit jusqu'au 31 décembre 2012.

Par le présent avenant, l'application de ces dispositions est pérennisée. En conséquence, les articles 1.1.1 et 2.1.5 sont rédigés comme suit :

« Article 1.1.1
Bénéficiaires

Pour bénéficier d'une indemnisation complémentaire, dans la limite de 88 jours, les salariés doivent :

Survenance de l'arrêt de travail

- a) Soit être en mission dans une entreprise à la date de l'arrêt de travail ;
b) Soit, lorsque l'organisation des missions de travail temporaire aboutit à un enchaînement de contrats générant une période d'intermission pouvant être qualifiée de repos hebdomadaire, être dans une période d'intermission de 2 jours consécutifs, ou de 4 jours consécutifs pour les organisations relevant de l'article L. 3132-16 du code du travail. Pendant cette période, les partenaires sociaux considèrent que l'arrêt de travail est réputé être intervenu pendant le contrat de mission. »
Le reste de l'article est inchangé.

« Article 2.1.5
Cumul des périodes indemnisées

Pour le calcul de la durée d'indemnisation, il est tenu compte des indemnités complémentaires déjà perçues par l'intéressé au cours des 12 mois, de date à date, précédant l'arrêt de travail, de telle sorte que si plusieurs absences ont été indemnisées tant par l'entreprise de travail temporaire que par l'organisme assureur, au cours de ces 12 mois, le nombre total de jours indemnisés ne dépasse pas 150 jours.

Le décompte des 150 jours ne tient compte que des jours ayant donné lieu au versement d'une indemnité complémentaire par l'organisme assureur ou l'entreprise au titre d'un arrêt de travail pour maladie, accident de trajet, accident du travail ou maladie professionnelle. »

Article 2
En vigueur étendu

L'article 4.0.7 de l'accord instaure l'application, à effet rétroactif au 1er juillet 2009, des dispositions de l'article 14 de l'accord national interprofessionnel (ANI) du 11 janvier 2008 et de son avenant n° 3 signé le 18 mai 2009. L'ANI prévoit, sous certaines conditions, le principe d'un maintien de la couverture prévoyance (et santé) au profit des salariés quittant l'entreprise dans laquelle ils étaient employés.

Les signataires de l'accord du 10 juillet 2009 sont convenus que le financement du maintien de ces garanties serait assuré par un système de mutualisation des cotisations pour une période expérimentale de 2 ans, soit jusqu'au 30 juin 2011.

Ce système de financement a été prorogé par avenant du 23 juin 2011 pour une nouvelle période de 18 mois, soit jusqu'au 31 décembre 2012.

Par le présent avenant, ce système de financement de ces garanties par mutualisation des cotisations est pérennisé.

En conséquence, l'article 4.0.7 est rédigé comme suit :

« Article 4.0.7
Portabilité des droits

L'article 14 de l'accord national interprofessionnel (ANI) du 11 janvier 2008 et son avenant n° 3 signé le 18 mai 2009 prévoient le principe d'un maintien de la couverture santé et prévoyance au profit des salariés quittant l'entreprise dans laquelle ils étaient employés, dans les conditions ci-dessous :

"Pour garantir le maintien de l'accès à certains avantages liés au contrat de travail, en cas de rupture de celui-ci [non consécutive à une faute lourde] ouvrant droit à prise en charge par le régime d'assurance chômage, un mécanisme de portabilité est (...) mis en place pour éviter une rupture de tout ou partie de leur bénéfice entre le moment où il est mis fin au contrat de travail du salarié et celui où il reprend un autre emploi et acquiert de nouveaux droits.

A cet effet, il est convenu que les intéressés garderont le bénéfice des garanties des couvertures complémentaires santé et prévoyance appliquées dans leur ancienne entreprise pendant leur période de chômage et pour des durées égales à la durée de leur dernier contrat de travail, appréciée en mois entiers, dans la limite de 9 mois de couverture.

Le bénéfice du maintien de ces garanties est subordonné à la condition que les droits à couverture complémentaire aient été ouverts chez le dernier employeur.

Le financement du maintien de ces garanties est assuré conjointement par l'ancien employeur et l'ancien salarié dans les proportions et dans les conditions applicables aux salariés de l'entreprise ou par un système de mutualisation défini par accord collectif. (...)

Il résulte des modalités de financement des garanties ci-dessus que :

- le salarié a la possibilité de renoncer au maintien de ces garanties ;
- s'il entend y renoncer, cette renonciation, qui est définitive, concerne l'ensemble des garanties et doit être notifiée expressément par écrit à l'ancien employeur, dans les 10 jours suivant la date de cessation du contrat de travail ;
- le non-paiement par l'ancien salarié de sa quote-part de financement de ces garanties, à la date d'échéance des cotisations, libère l'ancien employeur de toute obligation et entraîne la perte des garanties pour la période restant à courir ;
- le dispositif de portabilité entre en application à la date de cessation du contrat de travail.

Les droits garantis par le régime de prévoyance au titre de l'incapacité temporaire ne peuvent conduire l'ancien salarié à percevoir des indemnités d'un montant supérieur à celui des allocations chômage qu'il aurait perçu au titre de la même période.

Pour bénéficier des dispositions relatives au maintien des garanties précitées, l'ancien salarié doit fournir à l'ancien employeur la justification de sa prise en charge par le régime d'assurance chômage.

L'ancien salarié doit informer son ancien employeur de la cessation du versement des allocations du régime d'assurance chômage lorsque celle-ci intervient au cours de la période de maintien des garanties des couvertures complémentaires santé et prévoyance prévues par l'article 14 ci-dessus.

La notice d'information, prévue par les textes en vigueur, fournie par l'organisme assureur, et remise au salarié par l'employeur, mentionnera les conditions d'application de la portabilité."

Le financement du maintien des garanties définies ci-dessus est assuré par un système de mutualisation des cotisations telles que définies au 5.0.3.

Les modalités de la gestion opérationnelle de la portabilité sont définies dans la convention d'assurance.

Pour l'appréciation des garanties prévues dans le présent contrat, les droits à couverture complémentaire sont appréciés à la date de cessation du contrat de travail.

Pour bénéficier des dispositions relatives au maintien des garanties prévoyance, l'ancien salarié devra justifier de ses droits auprès de l'organisme assureur, et notamment fournir :

- la justification de sa prise en charge par le régime d'assurance chômage ;

- les décomptes des allocations chômage ;

- les décomptes d'indemnités journalières de la sécurité sociale ;

- toute pièce nécessaire à l'étude du dossier et à sa prise en charge par l'assureur désigné (justificatif d'ancienneté, justificatif de la durée de contrat chez le dernier employeur...).

En tout état de cause, les droits au maintien de garanties issus de la portabilité ne peuvent pas être supérieurs à ceux accordés aux salariés en mission.

La notice d'information fournie par l'organisme assureur mentionnera les conditions d'application de la portabilité des droits.

L'organisme assureur établira un suivi technique de la charge de la portabilité sur le régime. »

Article 3

En vigueur étendu

L'article 5.0.4 de l'accord instaure la mise en place d'un fonds de solidarité professionnelle pour une période expérimentale de 18 mois, soit jusqu'au 30 juin 2011.

Le règlement intérieur du fonds est annexé à l'accord.

Le dispositif a été prorogé de 18 mois par avenant du 23 juin 2011, soit jusqu'au 31 décembre 2012.

Par le présent avenant, le dispositif du fonds de solidarité professionnelle est pérennisé.

Le budget alloué au fonds de solidarité professionnelle pourra faire l'objet d'une révision par les signataires dans le cadre du comité paritaire de suivi.

En conséquence, l'article 5.0.4 est rédigé comme suit :

« Article 5.0.4

Mise en place d'un fonds de solidarité professionnelle

Les parties signataires du présent accord décident de la création d'un fonds de solidarité professionnelle afin d'apporter une aide financière ayant un caractère de secours aux salariés victimes d'une maladie grave et redoutée, déclarée dans les conditions fixées dans le règlement intérieur annexé au présent accord, au cours des 15 jours suivant la fin de la mission.

La création de ce fonds fera l'objet d'un règlement intérieur précisant son fonctionnement, approuvé par les parties signataires du présent accord et annexé au présent accord. »

Article 4

En vigueur étendu

L'article 5.0.5 est abrogé.

Article 5

En vigueur étendu

L'annexe à l'accord prévoyance du 10 juillet 2009 est rédigée comme suit :

« Annexe

Règlement intérieur du fonds de solidarité professionnelle

Le présent règlement intérieur est institué en application des dispositions de l'article 5.0.4 de l'accord du 10 juillet 2009 relatif aux garanties prévoyance des intérimaires non cadres et de l'accord du 10 juillet 2009 relatif aux garanties prévoyance des intérimaires cadres.

1. Objet

Un fonds de solidarité professionnelle est créé au bénéfice des intérimaires cadres et non cadres en appui des régimes existants, afin de leur verser une aide financière temporaire ayant un caractère de secours en cas de maladie grave et redoutée, sans lien avec le travail, dont la reconnaissance intervient au cours d'une période de 15 jours suivant la fin de la mission.

2. Bénéficiaires

Le fonds de solidarité professionnelle est commun aux deux régimes des intérimaires cadres et non cadres.

3. Financement

Le fonds de solidarité professionnelle sera financé par les excédents en réserve des régimes, à raison d'une quote-part équivalente à l'indemnisation relative aux salariés cadres et celle relative aux intérimaires non cadres à déterminer par le comité paritaire de suivi visé à l'article 5.0.6 du présent accord. Pour mémoire, le budget pour la période expérimentale était de l'ordre de 525 K €. Les signataires pourront réviser le budget dédié à cette mesure dans le cadre du comité paritaire de suivi.

4. Conditions d'attribution

Les parties signataires conviennent que l'examen des demandes d'aide financière au titre du fonds de solidarité sera effectué par l'organisme assureur.

Pour bénéficier de cette aide, les intérimaires doivent justifier des conditions suivantes :

- justifier d'un certificat médical constatant le diagnostic de l'une des maladies redoutées, dont la liste figure à l'article ci-après, au cours d'une période de 15 jours suivant la fin de la mission ;
 - justifier de 450 heures de travail dans la profession du travail temporaire au cours des 12 mois précédant l'arrêt de travail, dont 150 heures dans l'ETT ;
 - ou bien de 1 400 heures de travail dans la profession du travail temporaire au cours des 24 mois précédant l'arrêt de travail ;
 - bénéficier à ce titre d'indemnités journalières versées par la sécurité sociale ou par un organisme d'assurance sociale obligatoire d'un pays de l'Union européenne.
- L'intéressé doit également communiquer tout élément de sa situation personnelle, économique et financière de nature à permettre de justifier que sa situation est particulièrement digne d'intérêt : livret de famille, avis d'imposition, descriptif des charges du foyer, et tout autre élément qu'il jugera utile.

L'organisme assureur statue après examen de ces documents, en fonction des différentes demandes qui lui sont adressées et du montant atteint par le fonds de solidarité professionnelle.

5. Liste des maladies redoutées prises en charge par le fonds de solidarité professionnelle :

- les cancers ;
- l'infarctus du myocarde ;
- l'accident vasculaire cérébral ;
- la chirurgie coronarienne (pontage coronarien multiple) ;
- les brûlures graves (3e degré couvrant au moins 20 % du corps) ;
- les greffes d'organes vitaux (cœur, foie, poumons, reins, pancréas et moelle osseuse) ;
- la maladie de Parkinson ;
- la sclérose en plaques ;
- les maladies neuro-dégénératives déclarées (maladie d'Alzheimer) ;
- les maladies orphelines.

6. Indemnisation

Le montant de l'aide financière versée dans les conditions prévues par le fonds de solidarité professionnelle est égal à celui des prestations prévues par les accords du 10 juillet 2009 relatifs aux régimes de prévoyance des intérimaires cadres et non cadres en cas de maladie ou accident sans lien avec le travail (arrêts de travail inférieurs ou égaux à 95 jours et arrêts de travail supérieurs à 95 jours).

L'aide financière a le caractère d'une allocation de secours temporaire. Elle est versée pendant la durée décidée par l'organisme assureur à qui est déléguée l'instruction des dossiers, dans la limite du fonds de solidarité professionnelle.

En conséquence, lorsqu'elle est versée de manière périodique :

- en cas d'insuffisance du fonds, l'organisme assureur pourra, après accord du comité paritaire de suivi, réduire, suspendre ou interrompre le montant des aides financières déjà attribuées, pour assister de nouveaux allocataires ;
- en cas d'épuisement du fonds, il ne sera plus ouvert de nouveau dossier d'attribution d'aide financière et il sera mis un terme au versement des aides déjà attribuées.

7. Fonctionnement du fonds de solidarité professionnelle

Un bilan d'activité technique et financier du fonds de solidarité sera établi chaque année à l'occasion du comité paritaire de suivi tel que défini aux articles 5.0.6 de l'accord du 10 juillet 2009 relatif au régime de prévoyance des salariés non cadres et de l'accord du 10 juillet relatif au régime de prévoyance des salariés cadres. Il présentera notamment les circonstances et le nombre des allocations attribuées et les modalités de leur versement. »

Article 6 En vigueur étendu

Les dispositions du présent avenant prennent effet au 1er janvier 2013. L'avenant fera l'objet des formalités de dépôt prévues au code du travail.

Avenant n° 3 du 27 juin 2014 à l'accord du 10 juillet 2009 relatif au régime de prévoyance des intérimaires non cadres

Prism'emploi.

FS CFDT ;

FNECS CFE-CGC ;

FEC CGT-FO.

En vigueur étendu

Il est tout d'abord rappelé que l'accord du 10 juillet 2009, relatif au régime de prévoyance des intérimaires non cadres, ci-après appelé « l'accord », est entré en vigueur le 1er janvier 2010 et a ensuite été modifié par deux avenants datés du 23 juin 2011 et du 14 janvier 2014.

La réglementation relative au traitement social de faveur ayant évolué et institué une période transitoire de mise en conformité jusqu'au 30 juin 2014, la direction de la sécurité sociale a été interrogée aux fins d'apprécier la conformité du régime aux nouvelles conditions posées par le décret du 9 janvier 2012.

Pour satisfaire à ces nouvelles conditions et aux préconisations de la direction de la sécurité sociale, les partenaires sociaux ont, après discussions, décidé de modifier temporairement l'accord.

Cette modification temporaire, qui prendra fin en tout état de cause le 31 décembre 2015, a pour unique objet de répondre à une nouvelle doctrine de l'administration en matière d'exclusion d'assiette de cotisations de sécurité sociale, le temps que les partenaires sociaux s'entendent sur des mesures pérennes permettant de préserver l'équilibre du régime et d'assurer sa conformité aux dispositions légales et réglementaires avant cette date.

Dans le contexte très particulier ci-dessus exposé, il a été convenu ce qui suit :

Article 1er

En vigueur étendu

A l'article 1.1.1 de l'accord, les dispositions instaurant des conditions d'heures pour bénéficier d'une indemnité complémentaire lors de la survenance d'arrêts de travail inférieurs ou égaux à 95 jours, et selon lesquelles le salarié intérimaire doit :

« Justifier des conditions suivantes :

- soit avoir effectué 590 heures de travail dans la profession du travail temporaire, dont 150 heures dans l'entreprise de travail temporaire avec laquelle le contrat suspendu a été conclu, au cours des 12 mois précédant le premier jour de l'arrêt de travail mentionné au certificat médical ;

- soit avoir effectué 1 400 heures de travail dans la profession du travail temporaire au cours des 24 mois précédant l'arrêt de travail.

Les salariés justifient des heures de travail effectuées dans la profession par la présentation des bulletins de paie. »,

cessent de produire effet pendant toute la durée d'application du présent avenant.

Le reste de l'article est inchangé.

Article 2

En vigueur étendu

A l'article 1.2.1 de l'accord, les dispositions instaurant la mise en place de conditions d'heures pour bénéficier d'une indemnité complémentaire lors de la survenance d'arrêts de travail supérieurs à 95 jours, et selon lesquelles le salarié intérimaire doit :

« justifier de 1 800 heures de travail dans la profession au cours des 24 mois précédant l'arrêt de travail » ; et,

« Les salariés justifient des heures de travail effectuées dans la profession par la présentation des bulletins de paie. »,

cessent de produire effet pendant toute la durée d'application du présent avenant.

Le reste de l'article est inchangé.

Article 3

En vigueur étendu

L'article 1.3.1 de l'accord du 10 juillet 2009, relatif à la condition d'ancienneté pour bénéficier de la garantie invalidité, cesse de produire effet pendant toute la durée d'application du présent avenant.

Article 4

En vigueur étendu

Au 2e paragraphe de l'article 1.4.4, les termes : « dès lors que la victime justifiait de 1 800 heures de travail dans la profession dans les 24 mois précédant le décès » cessent de produire effet pendant toute la durée d'application du présent avenant.

Le reste de l'article est inchangé.

Article 5

En vigueur étendu

Dans le 4e paragraphe du préambule du titre Ier, chapitre V, les termes : « En outre, une rente éducation au profit des ayants droit de la victime est versée à condition que le salarié justifie de 1 800 heures de travail dans la profession au cours des 24 mois précédant l'arrêt de travail. » cessent de produire effet pendant

toute la durée d'application du présent avenant.
Le reste du préambule est inchangé.

Article 6
En vigueur étendu

Au 1er paragraphe de l'article 1.5.3, les termes : « dès lors que la victime justifiait de 1 800 heures de travail dans la profession dans les 24 mois précédant le décès » cessent de produire effet pendant toute la durée d'application du présent avenant.
Le reste de l'article est inchangé.

Article 7
En vigueur étendu

Au 4e paragraphe de l'article 1.5.5, les termes : « dès lors que le salarié justifiait de 1 800 heures de travail dans la profession dans les 24 mois précédant la reconnaissance de la PTIA » cessent de produire effet pendant toute la durée d'application du présent avenant.
Le reste de l'article est inchangé.

Article 8
En vigueur étendu

Au 3e alinéa de l'article 2.1.1, les termes :
« Justifier des conditions suivantes :
- soit 590 heures de travail dans la profession du travail temporaire au cours des 12 mois précédant le premier jour de l'arrêt de travail porté sur le certificat médical ;
- soit 1 400 heures de travail dans la profession du travail temporaire au cours des 24 mois précédant le 1er jour de l'arrêt porté sur le certificat médical ;
- lorsque l'accident de travail entraîne un arrêt de travail continu de plus de 19 jours calendaires, aucune condition minimale d'heures de travail dans la profession n'est exigée.
Les salariés justifient des heures de travail effectuées dans la profession par la présentation des bulletins de paie. »,
cessent de produire effet pendant toute la durée d'application du présent avenant.
Le reste de l'article est inchangé.

Article 9
En vigueur étendu

Au 1er paragraphe, 3e alinéa de l'article 3.0.1, les termes :
« des conditions suivantes :
- soit 590 heures de travail, au cours des mois précédant la date du congé, dans la profession du travail temporaire ;
- soit 1 400 heures de travail dans la profession du travail temporaire au cours des 24 mois précédant la date prévue pour le congé de maternité ou d'adoption.
Les salariés justifient des heures de travail effectuées dans la profession par la présentation des bulletins de paie. »,
cessent de produire effet pendant toute la durée d'application du présent avenant.
Au 3e paragraphe de l'article 3.0.1, les termes : « d'ouverture des droits concernant les conditions d'heures et » cessent de produire effet pendant toute la durée d'application du présent avenant.
Le reste de l'article est inchangé.

Article 10
En vigueur étendu

L'article 4 de l'annexe instaure la mise en place de conditions d'heures pour bénéficier du fonds de solidarité professionnelle en cas de maladie grave et redoutée, sans lien avec le travail, dont la reconnaissance intervient au cours d'une période de 15 jours suivant la fin de la mission, selon les modalités suivantes :
« justifier de 450 heures de travail dans la profession du travail temporaire au cours des 12 mois précédant l'arrêt de travail, dont 150 heures dans l'ETT, ou bien de 1 400 heures de travail dans la profession du travail temporaire au cours des 24 mois précédant l'arrêt de travail, ».
Par le présent avenant, ces conditions d'heures cessent de produire effet pendant toute la durée d'application du présent avenant.
Le reste de l'article est inchangé.

Article 11
En vigueur étendu

Le présent avenant prend effet à compter du 1er juillet 2014, pour une durée déterminée de 18 mois, soit jusqu'au 31 décembre 2015.
En aucun cas, cet avenant ne pourra, à l'échéance du terme, produire ses effets comme un accord à durée indéterminée, les parties décidant de faire expressément échec à la règle prévue par l'article L. 2222-4 du code du travail.
Conformément aux dispositions de l'article L. 2222-5 du code du travail, il pourra être révisé jusqu'à son terme.
Les dispositions de l'accord du 10 juillet 2009 et de ses avenants n° 1 et n° 2 continuent à s'appliquer pour tout sinistre dont le fait générateur est antérieur à la date d'entrée en vigueur du présent avenant.

Article 12
En vigueur étendu

Le présent avenant fera l'objet des formalités de dépôt et d'extension conformément aux dispositions légales et réglementaires.

Avenant n° 2 du 21 novembre 2014 à l'accord du 13 janvier 2010 relatif à la prévoyance des intérimaires non cadres

PRISM Emploi.

FS CFDT ;

CSFV CFTC ;

FNECS CFE-CGC ;

CGT-FO.

En vigueur non étendu

Par accord du 13 janvier 2010, relatif à la désignation des organismes assureurs du régime de prévoyance des intérimaires non cadres, les partenaires sociaux de la branche ont désigné Réunica et l'OCIRP, comme organismes uniques auxquels les entreprises de travail temporaire ont l'obligation d'adhérer. Ces deux organismes sont désignés jusqu'au 31 décembre 2014.

Suite à la décision du Conseil constitutionnel du 13 juin 2013, il n'est plus possible de proroger la désignation, seule une recommandation après appel d'offres est maintenant ouverte. Les partenaires sociaux de la branche conviennent, par conséquent, de procéder à un appel d'offres dans l'objectif de recommander un ou plusieurs organismes.

Toutefois, à la date de signature du présent avenant, le décret définissant les conditions d'organisation de l'appel d'offres prévu à l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale n'est pas publié. En conséquence, l'appel d'offres ne pourra être mis en place qu'à la publication dudit décret.

Compte tenu de ce qui précède, les partenaires sociaux de la branche conviennent ce qui suit.

Article 1er
En vigueur non étendu

Afin qu'il n'y ait pas de rupture dans la gestion technique du régime et sa mutualisation, les partenaires sociaux de la branche invitent les entreprises de travail temporaire à continuer de s'assurer auprès des organismes susvisés, dans l'attente du résultat de l'appel d'offres qui sera mis en oeuvre après la parution du décret précité et de sa mise en place opérationnelle.

Article 2
En vigueur non étendu

Les partenaires sociaux de la branche sont d'ores et déjà convenus de se réunir au plus tard dans le mois qui suit la publication du décret précité, pour définir les conditions d'organisation de l'appel d'offres prévues à l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale.

Article 3
En vigueur non étendu

Le présent avenant fera l'objet des formalités de dépôt conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Avenant n° 4 du 31 janvier 2015 à l'accord du 10 juillet 2009 relatif à la prévoyance des intérimaires non cadres

Le PRISM Emploi,

La FNECS CFE-CGC ;

La FS CFDT,

En vigueur étendu

Il est tout d'abord rappelé que l'accord du 10 juillet 2009 relatif au régime de prévoyance des intérimaires non cadres, ci-après appelé « l'accord », est entré en vigueur le 1er janvier 2010 et a ensuite été modifié par trois avenants datés des 23 juin 2011, 14 janvier 2014 et 27 juin 2014.

L'avenant n° 3 daté du 27 juin 2014 au régime de prévoyance des intérimaires non cadres avait pour objectif de mettre en conformité le régime de prévoyance des intérimaires non cadres avec les nouvelles règles posées par la direction de la sécurité sociale.

Cette modification temporaire avait pour unique objet de répondre à une nouvelle doctrine de l'administration en matière d'exclusion d'assiette de cotisations de

sécurité sociale. Cet avenant temporaire a été conclu afin de laisser aux partenaires sociaux le temps de s'entendre sur des mesures pérennes permettant de préserver l'équilibre du régime et d'assurer sa conformité aux dispositions légales et réglementaires avant cette date.

Au vu des montants constatés dans les réserves du régime des intérimaires non cadres et dans la perspective de diminuer ces montants, les partenaires sociaux ont décidé de prendre les mesures temporaires suivantes.

Article 1er

En vigueur étendu

Article 1.1

En vigueur étendu

A l'article 1.1.2 de l'accord, la disposition instaurant un délai de carence de 7 jours pour bénéficier d'une indemnité complémentaire au titre d'un arrêt de travail est modifiée.

En conséquence, le délai de carence est ramené à 4 jours pendant toute la durée d'application du présent avenant. L'indemnité complémentaire est due à compter du cinquième jour calendaire d'incapacité de travail telle que mentionnée sur le certificat médical.

Le reste de l'article est inchangé.

Article 1.2

En vigueur étendu

Aux chapitres Ier et II du titre II, les intitulés instaurant une durée d'indemnisation de 88 jours sont remplacés par une durée de 91 jours.

Article 1.3

En vigueur étendu

Aux articles 1.1.1, 1.1.3, 1.1.4.2, 1.1.5, 2.1.1, 2.1.4.2 et 2.2.1, les dispositions instaurant une durée d'indemnisation de 88 jours sont modifiées.

La durée d'indemnisation est portée de 88 jours à 91 jours.

Article 1.4

En vigueur étendu

Aux articles 1.1.4.1 et 2.1.4.1, les dispositions instaurant une durée d'indemnisation de 58 jours sont modifiées.

La durée d'indemnisation est portée de 58 jours à 61 jours.

Article 2

En vigueur étendu

Article 2.1

En vigueur étendu

Les dispositions de l'article 1.1.1 restent inchangées et sont complétées des deux alinéas suivants :

« L'arrêt est réputé être intervenu pendant la durée du contrat de mission lorsqu'il survient au cours d'une période de jours ouvrés immédiatement postérieurs à la date de fin de mission appréciée en fonction du nombre d'heures ayant donné lieu au calcul de l'indemnité compensatrice de congés payés au titre de chaque mission. L'extension de couverture se calcule à raison de 1 jour ouvré pour 70 heures de travail dans la limite de 25 jours ouvrés.

Lorsque l'organisation des missions de travail temporaire aboutit à un enchaînement de contrats générant des périodes d'intermission pouvant être qualifiées de repos hebdomadaire, l'extension de couverture se calcule en prenant en compte les contrats successifs.

La condition des 70 heures par jour d'extension de couverture s'applique en fonction du nombre d'heures effectif (hors "équivalent temps" tel que prévu au dernier alinéa de l'article 4.0.1 de l'accord). »

Article 2.2

En vigueur étendu

Les dispositions du préambule restent inchangées et sont complétées des trois alinéas suivants :

« Le décès est réputé être intervenu pendant la durée du contrat de mission lorsqu'il survient au cours d'une période de jours ouvrés immédiatement postérieurs à la date de fin de mission appréciée en fonction du nombre d'heures ayant donné lieu au calcul de l'indemnité compensatrice de congés payés au titre de chaque mission. L'extension de couverture se calcule à raison de 1 jour ouvré pour 70 heures de travail dans la limite de 25 jours ouvrés.

Lorsque l'organisation des missions de travail temporaire aboutit à un enchaînement de contrats générant des périodes d'intermission pouvant être qualifiées de repos hebdomadaire, l'extension de couverture se calcule en prenant en compte les contrats successifs.

La condition des 70 heures par jour d'extension de couverture s'applique en fonction du nombre d'heures effectif (hors "équivalent temps" tel que prévu au dernier alinéa de l'article 4.0.1 de l'accord). »

Article 3

En vigueur étendu

Article 3.1
En vigueur étendu

L'article 2.1.6 de l'accord est réécrit comme suit :

« En cas de rechute d'un accident du travail (ou d'une maladie professionnelle) survenu au cours d'une mission, le salarié bénéficie d'une indemnisation complémentaire à celle versée par la sécurité sociale selon les modalités prévues au présent chapitre. »

Article 3.2
En vigueur étendu

« Article 1.1.6
Rechute d'un accident de trajet

En cas de rechute d'un accident de trajet survenu au cours d'une mission, le salarié bénéficie d'une indemnisation complémentaire à celle versée par la sécurité sociale selon les modalités prévues au présent chapitre. »

Article 4
En vigueur étendu

Article 4.1
En vigueur étendu

En application de l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale, l'article 4.0.7 est réécrit comme suit :

« Les salariés bénéficient du maintien à titre gratuit de la couverture instaurée par le présent régime en cas de cessation du contrat de travail, non consécutif à une faute lourde, ouvrant droit à la prise en charge par le régime d'assurance chômage, selon les conditions suivantes :

- le maintien des garanties est applicable à compter de la date de cessation du contrat de travail et pendant une durée égale à la période d'indemnisation du chômage, dans la limite de la durée du dernier contrat de travail ou, le cas échéant, des derniers contrats de travail lorsqu'ils sont consécutifs chez le même employeur. Cette durée est appréciée en mois, le cas échéant, arrondi au nombre supérieur sans pouvoir excéder 12 mois ;
- le bénéfice du maintien des garanties est subordonné à la condition que les droits à couverture complémentaire aient été ouverts chez le dernier employeur ;
- le maintien des garanties ne peut conduire l'ancien salarié à percevoir des indemnités d'un montant supérieur à celui des allocations chômage qu'il aurait perçues au titre de la même période.

L'ancien salarié justifie auprès de son organisme assureur à l'ouverture et au cours de la période de maintien des garanties des conditions prévues au présent article. L'organisme assureur établira un suivi technique de la charge de la portabilité sur le régime. »

Article 5
En vigueur étendu

Article 5.1
En vigueur étendu

A l'article 5.0.4 de l'accord, il est indiqué que les parties signataires du présent accord décident de la création d'un fonds de solidarité professionnelle afin de prendre en charge les salariés victimes d'une maladie grave et redoutée déclarée au cours des 15 jours suivant la fin de la mission.

Par le présent avenant, le délai de 15 jours est porté à 30 jours.

Article 5.2
En vigueur étendu

L'article 5.0.4 de l'accord est complété des alinéas suivants :

« L'objet du fonds est élargi à titre temporaire et expérimental à :

- la mise en oeuvre d'actions de prévention santé qui concernent les problématiques de santé et de risques professionnels avec des programmes adaptés aux intérimaires ;
- la mise en oeuvre d'actions sociales ayant pour objet la prévention de la désinsertion sociale ou professionnelle des personnes exerçant ou ayant exercé une activité professionnelle en tant que salarié intérimaire. »

Article 5.3
En vigueur étendu

A l'article 1er « Objet », il est indiqué qu'un fonds de solidarité professionnelle est créé au bénéfice des intérimaires non cadres et cadres en appui des régimes existants, afin de les indemniser en cas de maladie grave et redoutée, sans lien avec le travail, dont la reconnaissance intervient au cours d'une période de 15 jours suivant la fin de la mission.

Par le présent avenant, le délai de 15 jours est porté à 30 jours.

Article 5.4

En vigueur étendu

L'article 1er « Objet » est complété des alinéas suivants :

« L'objet du fonds est élargi à titre temporaire et expérimental à :

- la mise en oeuvre d'actions de prévention santé qui concernent les problématiques de santé et de risques professionnels avec des programmes adaptés aux intérimaires. Ces actions seront déterminées et pilotées par la CPNSSST ;
- la mise en oeuvre d'actions sociales ayant pour objet la prévention de la désinsertion sociale ou professionnelle des personnes exerçant ou ayant exercé une activité professionnelle en tant que salarié intérimaire. Ces actions seront déterminées et pilotées par le FASTT. Les partenaires sociaux de la branche, au sein du comité paritaire de gestion du FASTT, définiront les modalités d'intervention au titre de ce financement complémentaire. »

Article 5.5

En vigueur étendu

A l'article 3 « Financement », il est prévu que les signataires de l'annexe « Règlement intérieur du fonds de solidarité professionnelle » peuvent réviser le budget dédié au fonds de solidarité professionnelle dans le cadre du comité paritaire de suivi.

« Par le présent avenant, les parties signataires conviennent d'attribuer une dotation supplémentaire au fonds de solidarité professionnelle de 550 000 €.

Le budget complémentaire exceptionnel dédié aux nouvelles mesures s'élèvera à :

- 1 000 000 € pour les actions de prévention santé ;
- 2 000 000 € pour les actions sociales.

Ces dotations seront financées par les réserves de stabilité ou les réserves générales constituées dans le cadre de la gestion des régimes de prévoyance des salariés intérimaires cadres et non cadres, à hauteur d'une quote-part entre les réserves respectives des deux régimes à déterminer par les organisations signataires du présent avenant.

Les dotations font l'objet d'un suivi extra-comptable qui sera présenté lors du comité paritaire de suivi des régimes de prévoyance des intérimaires.

En cas d'épuisement des dotations, les signataires du présent accord se réuniront et détermineront, après examen des comptes de résultats des régimes de prévoyance des salariés intérimaires cadres et non cadres et sur proposition du comité paritaire de suivi des régimes, le montant des nouvelles dotations nécessaires à l'alimentation du budget des actions sociales et de prévention santé. »

Le reste de l'article est inchangé.

Article 5.6

En vigueur étendu

L'article 4 de l'annexe est renommé : « Conditions d'attribution des aides financières au titre des maladies redoutées ».

Cet article stipule que pour bénéficier du fonds de solidarité professionnelle la reconnaissance doit intervenir au cours d'une période de 15 jours suivant la fin de la mission.

Par le présent avenant, le délai de 15 jours est porté à 30 jours.

Le reste de l'article est inchangé.

Article 6

En vigueur étendu

Article 6.1

En vigueur étendu

L'article 5.0.3 est complété comme suit :

« Un taux d'appel de 50 % sera appliqué sur les cotisations afférentes aux périodes d'emploi à compter du 1er février et jusqu'au 31 décembre 2015.

Rappel des taux contractuels

(En pourcentage.)

Salaire	Employeur	Salarié
< Tranche A	0,355	0,085
> Tranche A	0,31	0,04

Taux appelés

(En pourcentage.)

Salaire	Employeur	Salarié
< Tranche A	0,178	0,042
> Tranche A	0,155	0,02

Le taux d'appel de 50 % s'applique également aux taux réduits visés par le renvoi 1 de l'article 5.0.3.1 intitulé "Cotisations à la charge de l'employeur".
Le taux d'appel réduit, pendant la durée de son application, et à due concurrence, la cotisation effectivement due par les employeurs et les salariés. »

Article 7
En vigueur étendu

Le présent avenant est conclu pour une durée déterminée.

A l'exception des articles 4 et 5, ses dispositions prennent effet le 1er février 2015 pour une durée de 11 mois, soit jusqu'au 31 décembre 2015. A compter de cette date, les dispositions cesseront de produire effet et ne pourront en aucun cas être reconduites tacitement.

En conséquence :

- les dispositions de l'accord du 10 juillet 2009 et de ses avenants no 1 et no 2 continuent à s'appliquer pour tout sinistre dont le fait générateur est antérieur au 1er février 2015 ;

- tout sinistre intervenant à compter du 1er janvier 2016 sera régi par les dispositions de l'accord telles qu'elles existaient avant le 1er février 2015.

Toutefois, les dispositions contenues dans les articles 4 et 5 sont instaurées pour une durée indéterminée.

Conformément à l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale, les dispositions particulières mentionnées à l'article 4 « Portabilité des droits » entreront en vigueur le 1er juin 2015. Elles s'appliqueront aux ruptures de contrat de travail notifiées à compter de cette date ou au terme convenu des contrats de travail intervenant à compter de cette date.

Article 8
En vigueur étendu

Le présent avenant fera l'objet des formalités de dépôt et d'extension conformément aux dispositions légales et réglementaires.

Avenant n° 5 du 5 février 2016 à l'accord du 10 juillet 2009 relatif aux garanties prévoyance des intérimaires non cadres et à l'annexe « Règlement intérieur du fonds de solidarité professionnelle »

Le PRISM' Emploi,

La CGT-FO ;

La FNECS CFE-CGC ;

La CSFV CFTC ;

La FS CFDT,

En vigueur non étendu

Il est tout d'abord rappelé que l'accord du 10 juillet 2009, relatif au régime de prévoyance des intérimaires non cadres, ci-après appelé « l'accord », est entré en vigueur le 1er janvier 2010 et a ensuite été modifié par quatre avenants datés des 23 juin 2011, 14 janvier 2014, 27 juin 2014 et 31 janvier 2015.

Au vu des montants constatés dans les réserves du régime des intérimaires non cadres au 31 décembre 2014 et dans la perspective de diminuer ces montants, les partenaires sociaux ont décidé de reconduire jusqu'au 31 décembre 2016 les mesures temporaires prises en juin 2014 et en janvier 2015, à savoir :

Article 1er
En vigueur non étendu

Article 1.1
En vigueur non étendu

A l'article 1.1.2 de l'accord, la disposition instaurant un délai de carence de 7 jours pour bénéficier d'une indemnité complémentaire au titre d'un arrêt de travail est modifiée.

En conséquence, le délai de carence est ramené à 4 jours pendant toute la durée d'application du présent avenant. L'indemnité complémentaire est due à compter du cinquième jour calendaire d'incapacité de travail telle que mentionnée sur le certificat médical.

Le reste de l'article est inchangé.

Article 1.2
En vigueur non étendu

Aux chapitres Ier et II du titre II, les intitulés instaurant une durée d'indemnisation de 88 jours sont remplacés par une durée d'indemnisation de 91 jours.

Article 1.3
En vigueur non étendu

Aux articles 1.1.1, 1.1.3, 1.1.4.2, 1.1.5, 2.1.1, 2.1.4.2, 2.2.1, les dispositions instaurant une durée d'indemnisation de 88 jours sont modifiées.
La durée d'indemnisation est portée de 88 jours à 91 jours.

Article 1.4

En vigueur non étendu

Aux articles 1.1.4.1 et 2.1.4.1, les dispositions instaurant une durée d'indemnisation de 58 jours sont modifiées.
La durée d'indemnisation est portée de 58 jours à 61 jours.

Article 2

En vigueur non étendu

Article 2.1

En vigueur non étendu

Les dispositions de l'article 1.1.1 restent inchangées et sont complétées des trois alinéas suivants :

L'arrêt est réputé être intervenu pendant la durée du contrat de mission lorsqu'il survient au cours d'une période de jours ouvrés immédiatement postérieurs à la date de fin de mission appréciée en fonction du nombre d'heures ayant donné lieu au calcul de l'indemnité compensatrice de congés payés au titre de chaque mission. L'extension de couverture se calcule à raison d'un jour ouvré pour 70 heures de travail dans la limite de 25 jours ouvrés.

Lorsque l'organisation des missions de travail temporaire aboutit à un enchaînement de contrats générant des périodes d'intermission pouvant être qualifiées de repos hebdomadaire, l'extension de couverture se calcule en prenant en compte les contrats successifs.

La condition des 70 heures par jour d'extension de couverture s'applique en fonction du nombre d'heures effectif (hors « équivalent temps » tel que prévu au dernier alinéa de l'article 4.0.1 de l'accord).

Article 2.2

En vigueur non étendu

Les dispositions du préambule restent inchangées et sont complétées des trois alinéas suivants :

Le décès est réputé être intervenu pendant la durée du contrat de mission lorsqu'il survient au cours d'une période de jours ouvrés immédiatement postérieurs à la date de fin de mission appréciée en fonction du nombre d'heures ayant donné lieu au calcul de l'indemnité compensatrice de congés payés au titre de chaque mission. L'extension de couverture se calcule à raison d'un jour ouvré pour 70 heures de travail dans la limite de 25 jours ouvrés.

Lorsque l'organisation des missions de travail temporaire aboutit à un enchaînement de contrats générant des périodes d'intermission pouvant être qualifiées de repos hebdomadaire, l'extension de couverture se calcule en prenant en compte les contrats successifs.

La condition des 70 heures par jour d'extension de couverture s'applique en fonction du nombre d'heures effectif (hors « équivalent temps » tel que prévu au dernier alinéa de l'article 4.0.1 de l'accord).

Article 3

En vigueur non étendu

A l'article 3 « Financement », il est prévu que les signataires de l'annexe « Règlement intérieur du fonds de solidarité professionnelle » peuvent réviser le budget dédié au fonds de solidarité professionnelle dans le cadre du comité paritaire de suivi.

Par le présent avenant, les parties signataires conviennent d'attribuer une dotation supplémentaire au fonds de solidarité professionnelle de 550 000 € afin d'indemniser les intérimaires cadres et non cadres en cas de maladie grave et redoutée.

Un budget complémentaire exceptionnel est alloué à hauteur de :

- 1 000 000 € pour les actions de prévention santé ;
- 2 000 000 € pour les actions sociales.

Ces dotations seront financées par les réserves de stabilité ou les réserves générales constituées dans le cadre de la gestion des régimes de prévoyance des salariés intérimaires cadres et non cadres, à hauteur d'une quote-part entre les réserves respectives des deux régimes à déterminer par les organisations signataires du présent avenant.

Le reste de l'article est inchangé.

Article 4

En vigueur non étendu

Article 4.1

En vigueur non étendu

A l'article 1.1.1 de l'accord, les dispositions instaurant des conditions d'heures pour bénéficier d'une indemnité complémentaire lors de la survenance d'arrêts de travail inférieurs ou égaux à 95 jours et selon lesquelles le salarié intérimaire doit :

« Justifier des conditions suivantes :

- soit avoir effectué 590 heures de travail dans la profession du travail temporaire, dont 150 heures dans l'entreprise de travail temporaire avec laquelle le contrat suspendu a été conclu, au cours des 12 mois précédant le premier jour de l'arrêt de travail mentionné au certificat médical ;
- soit avoir effectué 1 400 heures de travail dans la profession du travail temporaire au cours des 24 mois précédant l'arrêt de travail.

Les salariés justifient des heures de travail effectuées dans la profession par la présentation des bulletins de paie. »

cessent de produire effet pendant toute la durée d'application du présent avenant.

Le reste de l'article est inchangé.

Article 4.2
En vigueur non étendu

A l'article 1.2.1 de l'accord, les dispositions instaurant la mise en place de conditions d'heures pour bénéficier d'une indemnité complémentaire lors de la survenance d'arrêts de travail supérieurs à 95 jours et selon lesquelles le salarié intérimaire doit :

- « justifier de 1 800 heures dans la profession au cours des 24 mois précédant l'arrêt de travail » et
- « Les salariés justifient des heures de travail effectuées dans la profession par la présentation des bulletins de paie. »

cessent de produire effet pendant toute la durée d'application du présent avenant.
Le reste de l'article est inchangé.

Article 4.3
En vigueur non étendu

L'article 1.3.1 de l'accord du 10 juillet 2009, relatif à la condition d'ancienneté pour bénéficier de la garantie invalidité, cesse de produire effet pendant toute la durée d'application du présent avenant.

Article 4.4
En vigueur non étendu

Au 2e paragraphe de l'article 1.4.4, les termes « dès lors que la victime justifiait de 1 800 heures de travail dans la profession dans les 24 mois précédant le décès » cessent de produire effet pendant toute la durée d'application du présent avenant.
Le reste de l'article est inchangé.

Article 4.5
En vigueur non étendu

Dans le 4e paragraphe du préambule du titre Ier, chapitre V, les termes : « En outre, une rente éducation au profit des ayants droit de la victime est versée à condition que le salarié justifie de 1 800 heures de travail dans la profession au cours des 24 mois précédant l'arrêt de travail. » cessent de produire effet pendant toute la durée d'application du présent avenant.
Le reste du préambule est inchangé.

Article 4.6
En vigueur non étendu

Au 1er paragraphe de l'article 1.5.2, les termes « dès lors que la victime justifiait de 1 800 heures de travail dans la profession dans les 24 mois précédant le décès » cessent de produire effet pendant toute la durée d'application du présent avenant.
Le reste de l'article est inchangé.

Article 4.7
En vigueur non étendu

Au 4e paragraphe de l'article 1.5.5, les termes « dès lors que le salarié justifiait de 1 800 heures de travail dans la profession dans les 24 mois précédant la reconnaissance de la PTIA » cessent de produire effet pendant toute la durée d'application du présent avenant.
Le reste de l'article est inchangé.

Article 4.8
En vigueur non étendu

Au 3e alinéa de l'article 2.1.1, les termes :

« Justifier des conditions suivantes :

- soit 590 heures de travail dans la profession du travail temporaire au cours des 12 mois précédant le premier jour de l'arrêt de travail porté sur le certificat médical ;
- soit 1 400 heures de travail dans la profession du travail temporaire au cours des 24 mois précédant le premier jour de l'arrêt porté sur le certificat médical ;
- lorsque l'accident de travail entraîne un arrêt de travail continu de plus de 19 jours calendaires, aucune condition minimale d'heures de travail dans la profession n'est exigée.

Les salariés justifient des heures de travail effectuées dans la profession par la présentation des bulletins de paie » cessent de produire effet pendant toute la durée d'application du présent avenant.
Le reste de l'article est inchangé.

Article 4.9
En vigueur non étendu

Au 1er paragraphe, 3e alinéa de l'article 3.0.1, les termes :

« des conditions suivantes :

- soit 590 heures de travail, au cours des 12 mois précédant la date du congé, dans la profession du travail temporaire ;
- soit 1 400 heures de travail dans la profession du travail temporaire au cours des 24 mois précédant la date prévue pour le congé de maternité ou d'adoption.

Les salariés justifient des heures de travail effectuées dans la profession par la présentation des bulletins de paie. »

cessent de produire effet pendant toute la durée d'application du présent avenant.

Au dernier paragraphe de l'article 3.0.1, les termes « les conditions d'heures » cessent de produire effet pendant la durée d'application du présent avenant.

Le reste de l'article est inchangé.

Article 4.10

En vigueur non étendu

L'article 4 de l'annexe est renommé : « Conditions d'attribution des aides financières au titre des maladies redoutées ».

Cet article 4 de l'annexe instaure la mise en place de conditions d'heures pour bénéficier du fonds de solidarité professionnelle en cas de maladie grave et redoutée, sans lien avec le travail, dont la reconnaissance intervient au cours d'une période de 15 jours suivant la fin de la mission, selon les modalités suivantes :

« Justifier de 450 heures de travail dans la profession du travail temporaire au cours des 12 mois précédant l'arrêt de travail, dont 150 heures dans l'ETT, ou bien de 1 400 heures de travail dans la profession du travail temporaire au cours des 24 mois précédant l'arrêt de travail. »

Pendant la durée d'application du présent avenant, les conditions d'heures cessent de produire effet.

Article 5

En vigueur non étendu

L'article 5.0.3 est complété comme suit :

« Un taux d'appel de 50 % sera appliqué sur les cotisations afférentes aux périodes d'emploi à compter du 1er janvier 2016 et jusqu'au 31 décembre 2016 ».

Rappel des taux contractuels

(En pourcentage.)

Salaire	Employeur	Salarié
< Tranche A	0,355	0,085
> Tranche A	0,31	0,04

Taux appelés

(En pourcentage.)

Salaire	Employeur	Salarié
< Tranche A	0,178 %	0,042 %
> Tranche A	0,155 %	0,02 %

Le taux d'appel de 50 % s'applique également aux taux réduits visés par le renvoi 1 de l'article 5.0.3.1 intitulé « Cotisations à la charge de l'employeur ».

Le taux d'appel réduit, pendant la durée de son application, et à due concurrence, la cotisation effectivement due par les employeurs et les salariés.

Article 6

En vigueur non étendu

Le présent avenant est conclu pour une durée déterminée.

Ses dispositions prennent effet le 1er janvier 2016 pour une durée de 12 mois, soit jusqu'au 31 décembre 2016. A compter de cette date, les dispositions cesseront de produire effet et ne pourront en aucun cas être reconduites tacitement.

En conséquence :

- les dispositions de l'accord du 10 juillet 2009 et de ses avenants 1 et 2 continuent à s'appliquer ;
- pour tout sinistre dont le fait générateur est antérieur au 1er juillet 2014 pour ce qui concerne les conditions d'heures ;
- pour tout sinistre dont le fait générateur est antérieur au 1er février 2015 pour ce qui concerne le délai de carence et l'extension de couverture pendant les congés payés ;
- tout sinistre intervenant à compter du 1er janvier 2017 sera régi par les dispositions de l'accord telles qu'elles existaient ;
- avant le 1er juillet 2014 pour ce qui concerne les conditions d'heures ;
- avant le 1er février 2015 pour ce qui concerne le délai de carence et l'extension de couverture pendant les congés payés.

Article 7
En vigueur non étendu

Le présent avenant fera l'objet des formalités de dépôt et d'extension conformément aux dispositions légales et réglementaires.

Avenant n° 1 du 15 avril 2016 à l'accord du 10 juillet 2009 relatif au régime de prévoyance des intérimaires non cadres (OCIRP)

PRISM'emploi

CGT-FO

FNECS CFE-CGC

CSFV CFTC

FS CFDT

En vigueur non étendu

Il est tout d'abord rappelé que la convention d'assurance entre l'OCIRP et les partenaires sociaux du travail temporaire relative au régime de prévoyance des intérimaires non cadres a été établie en conformité avec les accords relatifs au régime de prévoyance des intérimaires non cadres conclus par les partenaires sociaux à savoir :

- l'accord du 10 juillet 2009 entré en vigueur le 1er janvier 2010 et ensuite modifié par quatre avenants datés des 23 juin 2011, 14 janvier 2014, 27 juin 2014 et 31 janvier 2015 ;

- l'accord du 13 janvier 2010 également entré en vigueur le 1er janvier 2010 et ensuite modifié par avenant du 14 février 2013 et du 21 novembre 2014.

Au vu des montants constatés dans les réserves du régime des intérimaires non cadres au 31 décembre 2014 et dans la perspective de diminuer ces montants, les partenaires sociaux ont, par l'avenant n° 5 à l'accord du 10 juillet 2009, reconduit jusqu'au 31 décembre 2016 les mesures temporaires prises en juin 2014 et en janvier 2015 à savoir :

- la suspension des conditions d'heures ;

- l'abaissement du délai de carence ;

- l'extension de couverture pendant les congés payés.

Ils ont également reconduit le financement du fonds de solidarité professionnelle et l'application du taux d'appel de 50 % sur les cotisations.

En conséquence il a été convenu ce qui suit :

Article 1er
En vigueur non étendu

Le quatrième paragraphe de l'article 7, rédigé comme suit :

« Les nouvelles dispositions s'appliquent systématiquement en cas de décès postérieur à la date de prise d'effet de l'avenant n° 4 du 31 janvier 2015 à l'accord du 10 juillet 2009 et survenant à l'issue d'une période ininterrompue d'arrêt de travail indemnisé par Réunica Prévoyance lorsque le premier jour d'arrêt de travail est constaté sous l'empire des précédents accords et, en toute hypothèse, avant le 1er janvier 2016, dans les conditions définies dans les articles relatifs à chacune des garanties. »

est modifié comme suit :

« Les nouvelles dispositions s'appliquent systématiquement en cas de décès postérieur à la date de prise d'effet des avenants n° 4 du 31 janvier 2015 et n° 5 du 5 février 2016 à l'accord du 10 juillet 2009 et survenant à l'issue d'une période ininterrompue d'arrêt de travail indemnisé par AG2R Réunica Prévoyance lorsque le premier jour d'arrêt de travail est constaté sous l'empire des précédents accords et, en toute hypothèse, avant le 1er janvier 2017, dans les conditions définies dans les articles relatifs à chacune des garanties. »

Article 2
En vigueur non étendu

Le quatrième paragraphe de l'article 10 rédigé comme suit :

« Par exception, en application de l'article 6.1 de l'avenant n° 4 à l'accord du 10 juillet 2009, un taux d'appel de 50 % sera pratiqué sur les cotisations dues du 1er février 2015 au 31 décembre 2015. En conséquence, les cotisations dues au titre de cette période seront les suivantes : »

est modifié comme suit :

« Par exception, en application de l'article 6.1 de l'avenant n° 4 et de l'article 5 de l'avenant n° 5 à l'accord du 10 juillet 2009, un taux d'appel de 50 % sera pratiqué sur les cotisations dues du 1er février 2015 au 31 décembre 2016. En conséquence, les cotisations dues au titre de cette période seront les suivantes : »

Le reste de l'article est inchangé.

Article 3
En vigueur non étendu

L'article 27 est modifié comme suit :

	Ancienneté de l'intérimaire	Montant de la rente
Décès de la vie civile	Pour tout décès survenant avant le 1er juillet 2014 et à compter du 1er janvier 2017 et conformément aux avenants n° 3 et n° 5 à l'accord du 10 juillet 2009, l'intérimaire doit justifier de 1 800 heures au cours des 24 mois précédant le décès	Pour les enfants âgés jusqu'à 16 ans révolus : 7 % du salaire moyen soumis à cotisations. Pour les enfants de plus de 16 ans : 9 % du salaire moyen soumis à cotisations.
Décès consécutif à un accident de trajet	Pour tout décès survenant avant le 1er juillet 2014 et à compter du 1er janvier 2017 et conformément aux avenants n° 3 et n° 5 à l'accord du 10 juillet 2009, l'intérimaire doit justifier de 1 800 heures au cours des 24 mois précédant le décès	Pour les enfants âgés de 16 ans au plus : 8 % du salaire moyen soumis à cotisations. pour les enfants de plus de 16 ans jusqu'à 19 ans révolus : 12 % du salaire moyen soumis à cotisations. Pour les enfants à compter de leur 20e anniversaire : 15 % du salaire moyen soumis à cotisations.
Décès consécutif à un accident du travail ou à une maladie professionnelle	Aucune condition d'ancienneté n'est exigée	Pour les enfants âgés de 16 ans au plus : 8 % du salaire moyen soumis à cotisations. Pour les enfants de plus de 16 jusqu'à 19 ans révolus : 12 % du salaire moyen soumis à cotisations. Pour les enfants à compter de leur 20e anniversaire : 15 % du salaire moyen soumis à cotisations.

Article 4
En vigueur non étendu

Le cinquième paragraphe de l'article 28 est modifié comme suit :

	Condition de versement	Montant de la rente
PTIA consécutive à un accident de trajet	Pendant la mission Pendant une durée de 1 an à compter de l'accident de trajet intervenu pendant la mission En cas de PTIA avant le 1er juillet 2014 et à compter du 1er janvier 2017 et conformément aux avenants n° 3 et n° 5 à l'accord du 10 juillet 2009, l'intérimaire doit justifier de 1 800 heures dans la profession au cours des 24 mois précédant l'accident si la reconnaissance intervient au-delà de 1 an, la PTIA doit être consécutive à un accident du trajet après une période ininterrompue d'arrêt de travail indemnisé par AG2R Réunica Prévoyance	Pour les enfants âgés jusqu'à 16 ans révolus : 8 % du salaire moyen soumis à cotisations. Pour les enfants de plus de 16 ans jusqu'à 19 ans révolus : 12 % du salaire moyen soumis à cotisations. Pour les enfants à compter de leur 20e anniversaire : 15 % du salaire moyen soumis à cotisations.
PTIA consécutive à un accident du travail ou à une maladie professionnelle	Pendant la mission Pendant une durée de 2 ans à compter de l'accident du travail ou de la maladie professionnelle intervenu pendant la mission Si la reconnaissance intervient au-delà de 2 ans, la PTIA doit être consécutive à un accident du travail pendant une mission ou à une maladie professionnelle contractée pendant la mission après une période ininterrompue d'arrêt de travail indemnisé par AG2R Réunica Prévoyance.	Pour les enfants âgés jusqu'à 16 ans révolus : 8 % du salaire moyen soumis à cotisations. Pour les enfants de plus de 16 ans jusqu'à 19 ans révolus : 12 % du salaire moyen soumis à cotisations. pour les enfants à compter de leur 20e anniversaire : 15 % du salaire moyen soumis à cotisations.

Le reste de l'article est inchangé.

Article 5
En vigueur non étendu

Le présent avenant prend effet à compter du 1er janvier 2016, pour une durée déterminée de 12 mois, soit jusqu'au 31 décembre 2016.

Les dispositions de la convention du 2 octobre 2015 et de ses annexes continuent à s'appliquer pour tout sinistre dont le fait générateur est antérieur à la date d'entrée en vigueur du présent avenant.

Article 6
En vigueur non étendu

Le présent avenant fera l'objet des formalités de dépôt conformément aux dispositions légales et réglementaires.

Avenant n° 1 du 15 avril 2016 à l'accord du 10 juillet 2009 relatif au régime de prévoyance des intérimaires non cadres (Réunica)

PRISM'emploi

CGT-FO

FNECS CFE-CGC

CSFV CFTC

FS CFDT

En vigueur non étendu

Il est tout d'abord rappelé que la convention d'assurance entre Réunica Prévoyance (devenue AG2R Réunica Prévoyance) et les partenaires sociaux du travail temporaire relative au régime de prévoyance des intérimaires non cadres a été établie en conformité avec les accords relatifs au régime de prévoyance des intérimaires non cadres conclus par les partenaires sociaux à savoir :

- l'accord du 10 juillet 2009 entré en vigueur le 1er janvier 2010 et ensuite modifié par quatre avenants datés des 23 juin 2011, 14 janvier 2014, 27 juin 2014 et 31 janvier 2015 ;

- l'accord du 13 janvier 2010 également entré en vigueur le 1er janvier 2010 et ensuite modifié par avenant du 14 février 2013 et du 21 novembre 2014.

Au vu des montants constatés dans les réserves du régime des intérimaires non cadres au 31 décembre 2014 et dans la perspective de diminuer ces montants, les partenaires sociaux ont, par l'avenant n° 5 à l'accord du 10 juillet 2009, reconduit jusqu'au 31 décembre 2016 les mesures temporaires prises en juin 2014 et en janvier 2015 à savoir :

- la suspension des conditions d'heures ;

- l'abaissement du délai de carence ;

- l'extension de couverture pendant les congés payés.

Ils ont également reconduit le financement du fonds de solidarité professionnelle et l'application du taux d'appel de 50 % sur les cotisations.

En conséquence il a été convenu ce qui suit :

Article 1er

En vigueur non étendu

Le quatrième paragraphe de l'article 7, rédigé comme suit :

« Les nouvelles dispositions s'appliquent systématiquement en cas de décès postérieur à la date de prise d'effet de l'avenant n° 4 du 31 janvier 2015 à l'accord du 10 juillet 2009 et survenant à l'issue d'une période ininterrompue d'arrêt de travail indemnisé par Réunica Prévoyance lorsque le premier jour d'arrêt de travail est constaté sous l'empire des précédents accords et, en toute hypothèse, avant le 1er janvier 2016, dans les conditions définies dans les articles relatifs à chacune des garanties. »

est modifié comme suit :

« Les nouvelles dispositions s'appliquent systématiquement en cas de décès postérieur à la date de prise d'effet des avenants n° 4 du 31 janvier 2015 et n° 5 du 5 février 2016 à l'accord du 10 juillet 2009 et survenant à l'issue d'une période ininterrompue d'arrêt de travail indemnisé par AG2R Réunica Prévoyance lorsque le premier jour d'arrêt de travail est constaté sous l'empire des précédents accords et, en toute hypothèse, avant le 1er janvier 2017, dans les conditions définies dans les articles relatifs à chacune des garanties. »

Article 2

En vigueur non étendu

Le quatrième paragraphe de l'article 10, rédigé comme suit :

« Par exception, en application de l'article 6.1 de l'avenant n° 4 à l'accord du 10 juillet 2009, un taux d'appel de 50 % sera pratiqué sur les cotisations dues du 1er février au 31 décembre 2015. En conséquence, les cotisations dues au titre de cette période seront les suivantes : »

est modifié comme suit :

« Par exception, en application de l'article 6.1 de l'avenant n° 4 et de l'article 5 de l'avenant n° 5 à l'accord du 10 juillet 2009, un taux d'appel de 50 % sera pratiqué sur les cotisations dues du 1er février 2015 au 31 décembre 2016. En conséquence, les cotisations dues au titre de cette période seront les suivantes : »

Le reste de l'article est inchangé.

Article 3

En vigueur non étendu

L'article 21.1.1 est modifié comme suit :

« Pour bénéficier d'une indemnisation complémentaire au titre de la garantie arrêt de travail, à compter du cinquième jour d'arrêt de travail, pour les sinistres intervenus entre le 1er février 2015 et le 31 décembre 2016, et du huitième jour d'arrêt de travail pour les sinistres intervenus à compter du 1er janvier 2017, les salariés doivent :

- au jour de l'arrêt de travail ou de l'accident de trajet :

a) Soit être en mission dans une entreprise à la date de l'arrêt de travail ;

b) Soit, lorsque l'organisation des missions de travail temporaire aboutit à un enchaînement de contrats générant une période d'intermission pouvant être qualifiée de repos hebdomadaire, être dans une période d'intermission de 2 jours consécutifs, ou de 4 jours consécutifs pour les organisations relevant de l'article L. 3132-16 du code du travail. Pendant cette période, les partenaires sociaux considèrent que l'arrêt de travail est réputé être intervenu pendant le contrat de mission ;

c) Soit, en application de l'avenant n° 4 du 31 janvier 2015 et de l'avenant n° 5 du 5 février 2016, pour les arrêts de travail intervenant entre le 1er février 2015 et le 31 décembre 2016, et survenant au cours d'une période de jours ouvrés immédiatement postérieurs à la date de fin de mission appréciée en fonction du nombre

d'heures ayant donné lieu au calcul de l'indemnité compensatrice de congés payés au titre de chaque mission. L'extension de couverture se calcule à raison d'un jour ouvré pour 70 heures de travail dans la limite de 25 jours ouvrés.

Lorsque l'organisation des missions de travail temporaire aboutit à un enchaînement de contrats générant des périodes d'intermission pouvant être qualifiées de repos hebdomadaire, l'extension de couverture se calcule en prenant en compte les contrats successifs.

Dans ces cas, l'arrêt est réputé être intervenu pendant la durée du contrat de mission.

La condition des 70 heures par jour d'extension de couverture s'applique en fonction du nombre d'heures effectif (hors « équivalent temps » tel que prévu au dernier alinéa de l'article 4.0.1 de l'accord).

- justifier, sauf impossibilité absolue, d'une incapacité totale de travail dans les 48 heures, et adresser à l'employeur un certificat médical constatant l'incapacité, celle-ci pouvant faire l'objet d'une contre-visite organisée par l'entreprise ou l'organisme assureur, le résultat de cette contre-visite pouvant entraîner la suspension de l'indemnisation complémentaire ;

- être pris en charge par la sécurité sociale, ou par un organisme d'assurance sociale obligatoire d'un pays de l'Union européenne. Par la suite, le terme « sécurité sociale » englobe la sécurité sociale et tout organisme d'assurance sociale obligatoire d'un pays de l'Union européenne ;

Pour tout arrêt survenant avant le 1er juillet 2014 et à compter du 1er janvier 2017 et conformément aux avenants n° 3 et n° 5 à l'accord, les salariés doivent également justifier des conditions suivantes :

- soit avoir effectué 590 heures de travail dans la profession du travail temporaire, dont 150 heures dans l'entreprise de travail temporaire avec laquelle le contrat suspendu a été conclu, au cours des 12 mois précédant le premier jour de l'arrêt de travail mentionné au certificat médical.

- soit avoir effectué 1 400 heures de travail dans la profession du travail temporaire au cours des 24 mois précédant le premier jour de l'arrêt de travail mentionné au certificat médical.

- pour bénéficier d'une indemnisation complémentaire relais, au-delà du 95^e jour d'arrêt de travail, le salarié doit justifier de 1 800 heures de travail dans la profession au cours des 24 mois précédant l'arrêt de travail.

Les salariés justifient des heures de travail effectuées dans la profession par la présentation des bulletins de paie ou d'une attestation de Pôle emploi.

Cas particuliers

En cas d'arrêt de travail pour maladie, sans délai de carence de la sécurité sociale, survenant après une période d'indemnisation au titre du présent régime suite à un accident du travail/ maladie professionnelle sans reprise d'activité professionnelle, AG2R Réunica Prévoyance verse des prestations au titre de cet arrêt de travail pour maladie si le bénéficiaire remplit les conditions requises pour l'indemnisation au titre de la maladie prévue au chapitre 1er du titre 1er de l'accord du 10 juillet 2009, avec application du délai de carence de :

- 4 jours pour les arrêts de travail survenant entre le 1er février 2015 et le 31 décembre 2016 ;

- 7 jours pour les arrêts de travail survenus avant le 1er février 2015 et à compter du 1er janvier 2017.

En cas de rechute d'un accident de trajet survenu au cours d'une mission reconnue entre le 1er février 2015 et le 31 décembre 2015, l'arrêt de travail est indemnisé, selon les conditions requises pour l'indemnisation au titre de la maladie ou accident non liés au travail, prévue à l'article 21.1.1 de la présente convention.

Il en sera de même pour les rechutes d'un accident du trajet reconnues à compter du 1er janvier 2016 et donnant lieu à un arrêt de travail survenant pendant une mission. »

Article 4 En vigueur non étendu

L'article 21.1.2 est modifié comme suit :

« Pour bénéficier d'une indemnisation, au titre de la garantie arrêt de travail pour cause d'accident du travail ou de maladie professionnelle, les salariés doivent :

- justifier, sauf impossibilité absolue, d'une incapacité totale de travail dans les 48 heures, et adresser à l'employeur un certificat médical constatant l'incapacité, celle-ci pouvant faire l'objet d'une contre-visite organisée par l'entreprise ou l'organisme assureur, le résultat de cette contre-visite pouvant entraîner la suspension de l'indemnisation complémentaire. Pour les arrêts de travail intervenant après la fin de la mission tels que prévus ci-dessus, le certificat médical est adressé directement à l'organisme assureur ;

- être pris en charge au titre de la législation de l'accident du travail ou de la maladie professionnelle par la sécurité sociale ou par un organisme d'assurance sociale obligatoire d'un pays membre de l'Union européenne.

En outre, pour tout arrêt de travail survenant avant le 1er juillet 2014 et à compter du 1er janvier 2017 et conformément aux avenants n° 3 et n° 5 à l'accord, les salariés devront également justifier des conditions suivantes :

- soit 590 heures de travail dans la profession du travail temporaire au cours des 12 mois précédant le premier jour de l'arrêt porté sur le certificat médical ;

- soit 1 400 heures de travail dans la profession du travail temporaire au cours des 24 mois précédant le premier jour de l'arrêt porté sur le certificat médical ;

- lorsque l'accident du travail entraîne un arrêt de travail continu de plus de 19 jours calendaires, aucune condition minimale d'heures de travail dans la profession n'est exigée.

Les salariés justifient des heures de travail effectuées dans la profession par la présentation des bulletins de paie ou d'une attestation de Pôle emploi.

La journée de travail au cours de laquelle l'accident de travail s'est produit est intégralement payée par l'employeur. Par journée de travail, on doit entendre la journée au cours de laquelle débute la période de travail, quelle que soit l'heure de l'accident.

Cas particuliers

Les rechutes d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle, survenus au cours d'une mission, sont prises en charge au titre de la garantie « accident du travail ou maladie professionnelle » relevant de l'article 21.1.2, même si elles sont reconnues plus de 18 mois après l'accident initial.

L'accident de trajet ne peut être assimilé en aucune façon à un accident de travail au titre de l'accord du 10 juillet 2009. »

Article 5 En vigueur non étendu

L'article 21.2 est modifié comme suit :

« Toutes les conditions d'indemnisation qui résultent de la durée de l'arrêt de travail quelle qu'en soit la cause, s'apprécient en fonction du cumul des jours indemnisés sur les 12 mois précédant l'arrêt de travail :

- tout nouvel arrêt de travail pour accident du travail/ maladie professionnelle d'une durée initiale inférieure ou égale à 88 jours (ou 91 jours si l'arrêt de travail

débutent entre le 1er février 2015 et le 31 décembre 2016), même s'il se situe dans le cadre d'une rechute, ne peut donner lieu à indemnisation d'un participant, que si la durée totale d'indemnisation de l'intérimaire au titre des régimes de prévoyance cadre et non cadre n'a pas dépassé 150 jours au cours des 12 mois précédents. Cette disposition ne fait pas obstacle à une indemnisation en cas d'arrêt supérieur à 88 jours.

- tout nouvel arrêt de travail pour maladie non professionnelle, accident non professionnel ou accident du trajet d'une durée initiale inférieure ou égale à 95 jours, même s'il se situe dans le cadre d'une rechute, ne peut donner lieu à indemnisation d'un participant, que si la durée totale d'indemnisation de l'intérimaire au titre des régimes de prévoyance cadre et non cadre n'a pas dépassé 88 jours au cours des 12 mois précédents. Cette disposition ne fait pas obstacle à une indemnisation en cas d'arrêt supérieur à 95 jours.

Pour les arrêts de travail débutant entre le 1er février 2015 et le 31 décembre 2016 et en application de l'avenant du 31 janvier 2015 (avenant n° 4 à l'accord du 10 juillet 2009 relatif au régime de prévoyance des intérimaires non cadres), et de l'avenant du 5 février 2016 (avenant n° 5 à l'accord du 10 juillet 2009 relatif au régime de prévoyance des intérimaires non cadres) la durée totale de l'indemnisation de l'intérimaire au titre des régimes de prévoyance, quelle qu'en soit la cause, est portée de 88 à 91 jours.

AG2R Réunica Prévoyance assure, pour chaque salarié intérimaire la gestion du décompte du cumul des jours indemnisés au titre de ses arrêts de travail pour maladie, accident non professionnel, accident de trajet et accident du travail ou maladie professionnelle, sur une période de 12 mois glissants. Les entreprises peuvent accéder à cette information dans les conditions définies par AG2R Réunica Prévoyance. »

Article 6
En vigueur non étendu

Le point 3 de l'article 22 intitulé « Tableau récapitulatif des prestations versées par Réunica Prévoyance » est modifié comme suit :

« 3. Tableau récapitulatif des prestations versées par AG2R Réunica Prévoyance

	Pendant la mission	Après la mission
Maladie/accident de trajet ≤ 95 jours (à compter du 8e jour d'arrêt de travail ou 5e jour d'arrêt de travail pour les sinistres survenant entre le 1er février 2015 et le 31 décembre 2016)	50 % du salaire de base brut pendant les 30 premiers jours calendaires d'indemnisation (+ IFM et ICCP). 25 % du salaire de base brut pendant les 58 jours calendaires suivants (+ IFM et ICCP). Cette durée est portée à 61 jours pour les arrêts de travail débutant entre le 1er février 2015 et le 31 décembre 2016. Limitation : 100 % du salaire net (IJSS comprises)	50 % du salaire de base net à partir de la fin de mission et pendant les 30 premiers jours calendaires d'indemnisation. - (+ IFM et ICCP). 25 % du salaire de base net pendant les 58 jours calendaires suivants. (+ IFM et ICCP). Cette durée est portée à 61 jours pour les arrêts de travail débutant entre le 1er février 2015 et le 31 décembre 2016. Limitation : 100 % du salaire net (IJSS comprises)
Maladie/accident de trajet > 95 jours	25 % du salaire de base brut de la dernière mission (+ IFM et ICCP). Limitation : 100 % du salaire net (IJSS comprises)	25 % du salaire de base net de la dernière mission. (+ IFM et ICCP). Limitation : 100 % du salaire net (IJSS comprises)
Accident du travail/maladie professionnelle ≤ 88 jours ou ≤ 91 jours pour les sinistres survenant entre le 1er février 2015 et le 31 décembre 2016 (à compter du lendemain du jour de l'accident)	50 % du salaire de base brut tranche A et 100 % du salaire de base brut tranche B pendant les 30 premiers jours calendaires d'indemnisation (+ IFM et ICCP). 25 % du salaire de base brut tranche A et 100 % du salaire de base brut tranche B pendant les 58 jours suivants (+ IFM et ICCP) Cette durée est portée à 61 jours pour les arrêts de travail débutant entre le 1er février 2015 et le 31 décembre 2016 Limitation : 100 % du salaire net (IJSS comprises)	50 % du salaire de base net à partir de la fin de mission et pendant les 30 premiers jours calendaires d'indemnisation. (+ IFM et ICCP). 25 % du salaire de base net pendant les 58 jours suivants (+ IFM et ICCP). Cette durée est portée à 61 jours pour les arrêts de travail débutant entre le 1er février 2015 et le 31 décembre 2016 Limitation : 100 % du salaire net (IJSS comprises)
Accident du travail/maladie professionnelle > 88 jours ou > 91 jours pour les sinistres survenant entre le 1er février 2015 et le 31 décembre 2016	25 % du salaire de base brut de la dernière mission (+ IFM et ICCP). Limitation : 100 % du salaire net (IJSS comprises)	25 % du salaire de base net de la dernière mission (+ IFM et ICCP). Limitation : 100 % du salaire net (IJSS comprises)

Article 7
En vigueur non étendu

L'article 23 est modifié comme suit :

« Les indemnités complémentaires cessent d'être versées selon les modalités prévues dans l'accord du 10 juillet 2009 et notamment :

- à l'issue de la période maximale d'indemnisation prévue par l'accord du 10 juillet 2009, soit 88 jours. Cette durée est portée à 91 jours pour les sinistres survenant entre le 1er février 2015 et le 31 décembre 2016 en cas d'arrêt de travail pour maladie et accident de trajet ≤ 95 jours ; ou en cas d'arrêt de travail pour accident du travail ou maladie professionnelle ≤ 88 jours (portés à ≤ 91 jours pour les sinistres survenant entre le 1er février 2015 et le 31 décembre 2016) ;

- au jour où l'assuré cesse, pour quelque raison que ce soit, de percevoir les indemnités journalières de la sécurité sociale,

- au-delà du 1 095e jour d'indemnisation pour les arrêts de travail supérieurs à 95 jours, et sous réserve, lorsqu'elles s'appliquent, de remplir les conditions d'ancienneté prévues par ledit accord pour bénéficier d'une indemnisation,

- en cas d'arrêt de travail pour maladie faisant suite à un arrêt de travail pour accident du travail, le cumul des jours indemnisés est de 1 095 jours maximum,

- au jour où le médecin désigné par AG2R Réunica Prévoyance constate l'absence de justification au service des indemnités complémentaires.

Par ailleurs, il est précisé que la reprise d'une activité professionnelle met fin au droit à indemnisation complémentaire, même en cas de mi-temps thérapeutique. Il est convenu que ces cas seront soumis par AG2R Réunica Prévoyance à la commission paritaire professionnelle nationale du travail temporaire (CPPN-TT). »

Article 8
En vigueur non étendu

Le deuxième paragraphe de l'article 24, rédigé comme suit.

« Pour tout arrêt de travail survenant avant le 1er juillet 2014 et à compter du 1er janvier 2016, devra également être joint, la ou les «attestation(s) employeur» destinée(s) à Pôle emploi faisant ressortir le nombre d'heures travaillées au cours des 24 mois précédant l'arrêt. »
est remplacé par :

« Pour tout arrêt de travail survenant avant le 1er juillet 2014 et à compter du 1er janvier 2017, devra également être joint, la ou les « attestation(s) employeur » destinée(s) à Pôle emploi faisant ressortir le nombre d'heures travaillées au cours des 24 mois précédant l'arrêt. »

Le reste de l'article est inchangé.

Article 9
En vigueur non étendu

Le deuxième paragraphe de l'article 27, rédigé comme suit :

« En cas d'arrêt de travail pour maternité ou adoption, si le congé débute avant le 1er juillet 2014 ou à compter du 1er janvier 2016 et conformément à l'avenant n° 3 à l'accord, les salariés devront également justifier de conditions d'heures : »

est remplacé par :

« En cas d'arrêt de travail pour maternité ou adoption, si le congé débute avant le 1er juillet 2014 ou à compter du 1er janvier 2017 et conformément aux avenants n° 3 et n° 5 à l'accord, les salariés devront également justifier de conditions d'heures : »

Le reste de l'article est inchangé.

Article 10
En vigueur non étendu

Le quatrième paragraphe de l'article 30, rédigé comme suit :

« En outre, pour tout classement dans la 2e ou 3e catégorie d'invalides suite à un arrêt de travail survenant avant le 1er juillet 2014 et à compter du 1er janvier 2016 et conformément à l'avenant n° 3 à l'accord, les salariés devront également, pour bénéficier d'une indemnisation, au titre de la garantie invalidité, justifier de 1 800 heures de travail dans la profession au cours des 24 mois précédant l'arrêt de travail initial. »

est modifié comme suit :

« En outre, pour tout classement dans la 2e ou 3e catégorie d'invalides suite à un arrêt de travail survenant avant le 1er juillet 2014 et à compter du 1er janvier 2017 et conformément aux avenants n° 3 et n° 5 à l'accord, les salariés devront également, pour bénéficier d'une indemnisation, au titre de la garantie invalidité, justifier de 1 800 heures de travail dans la profession au cours des 24 mois précédant l'arrêt de travail initial. »

Le reste de l'article est inchangé.

Article 11
En vigueur non étendu

Le troisième paragraphe de l'article 39, rédigé comme suit :

« En application de l'avenant n° 4 du 31 janvier 2015 et pour les décès intervenant entre le 1er février 2015 et le 31 décembre 2015 et survenant au cours d'une période de jours ouvrés immédiatement postérieurs à la date de fin de mission appréciée en fonction du nombre d'heures ayant donné lieu au calcul de l'indemnité compensatrice de congés payés au titre de chaque mission. L'extension de couverture se calcule à raison d'un jour ouvré pour 70 heures de travail dans la limite de 25 jours ouvrés.

Lorsque l'organisation des missions de travail temporaire aboutit à un enchaînement de contrats générant des périodes d'intermission pouvant être qualifiées de repos hebdomadaire, l'extension de couverture se calcule en prenant en compte les contrats successifs.

Dans ces cas, l'arrêt est réputé être intervenu pendant la durée du contrat de mission.

La condition des 70 heures par jour d'extension de couverture s'applique en fonction du nombre d'heures effectif (hors «équivalent temps» tel que prévu au dernier alinéa de l'article 4.0.1 de l'accord). »

est modifié comme suit :

« En application de l'avenant n° 4 du 31 janvier 2015 et de l'avenant n° 5 du 5 février 2016 et pour les décès intervenant entre le 1er février 2015 et le 31 décembre 2016 et survenant au cours d'une période de jours ouvrés immédiatement postérieurs à la date de fin de mission appréciée en fonction du nombre d'heures ayant donné lieu au calcul de l'indemnité compensatrice de congés payés au titre de chaque mission, l'extension de couverture se calcule à raison d'un jour ouvré pour 70 heures de travail dans la limite de 25 jours ouvrés.

Lorsque l'organisation des missions de travail temporaire aboutit à un enchaînement de contrats générant des périodes d'intermission pouvant être qualifiées de repos hebdomadaire, l'extension de couverture se calcule en prenant en compte les contrats successifs.

Dans ces cas, l'arrêt est réputé être intervenu pendant la durée du contrat de mission.

La condition des 70 heures par jour d'extension de couverture s'applique en fonction du nombre d'heures effectif (hors «équivalent temps» tel que prévu au dernier alinéa de l'article 4.0.1 de l'accord). »

Le reste de l'article est inchangé.

Article 12
En vigueur non étendu

Le deuxième paragraphe de l'article 49, rédigé comme suit :

« Les conditions d'heures prévues à l'article 21.1.1 de la présente convention ne s'appliquent pas pour les interventions chirurgicales survenant entre le 1er février 2015 et le 31 décembre 2015. »

est modifié comme suit :

« Les conditions d'heures prévues à l'article 21.1.1 de la présente convention ne s'appliquent pas pour les interventions chirurgicales survenant entre le 1er février 2015 et le 31 décembre 2016. »

Le reste de l'article est inchangé.

Article 13

En vigueur non étendu

Le présent avenant prend effet à compter du 1er janvier 2016, pour une durée déterminée de 12 mois, soit jusqu'au 31 décembre 2016.

Les dispositions de la convention du 2 octobre 2015 et de ses annexes continuent à s'appliquer pour tout sinistre dont le fait générateur est antérieur à la date d'entrée en vigueur du présent avenant.

Article 14

En vigueur non étendu

Le présent avenant fera l'objet des formalités de dépôt conformément aux dispositions légales et réglementaires.

Avenant n° 6 du 16 septembre 2016 à l'accord du 10 juillet 2009 relatif au régime de prévoyance des intérimaires non cadres et à l'annexe « Règlement intérieur du fonds de solidarité professionnelle »

PRISM'emploi

CGT-FO

FNECS CFE-CGC

CFTC CSFV

FS CFDT

En vigueur étendu

Il est tout d'abord rappelé que l'accord du 10 juillet 2009, relatif au régime de prévoyance des intérimaires non cadres, ci-après appelé « l'accord », est entré en vigueur le 1er janvier 2010 et a ensuite été modifié par cinq avenants datés des 23 juin 2011, 14 janvier 2014, 27 juin 2014, 31 janvier 2015 et 5 février 2016.

Au vu des comptes du régime de prévoyance des intérimaires non cadres les partenaires sociaux décident de réviser l'accord du 10 juillet 2009 et prendre les mesures suivantes jusqu'au 31 décembre 2018.

Article 1er

En vigueur étendu

Article 1.1

En vigueur étendu

A l'article 1.1.2 de l'accord, la disposition instaurant un délai de carence de sept jours pour bénéficier d'une indemnité complémentaire au titre d'un arrêt de travail, est modifiée.

En conséquence, le délai de carence est ramené à 4 jours pendant toute la durée d'application du présent avenant. L'indemnité complémentaire est due à compter du 5e jour calendaire d'incapacité de travail telle que mentionnée sur le certificat médical.

Le reste de l'article est inchangé.

Article 1.2

En vigueur étendu

Aux chapitres 1 et 2 du titre II, les intitulés instaurant une durée d'indemnisation de 88 jours sont remplacés par une durée d'indemnisation de 91 jours.

Article 1.3

En vigueur étendu

Aux articles 1.1.1, 1.1.3, 1.1.4.2, 1.1.5, 2.1.1, 2.1.4.2, 2.2.1, les dispositions instaurant une durée d'indemnisation de 88 jours sont modifiées.

La durée d'indemnisation est portée de 88 jours à 91 jours.

Article 1.4

En vigueur étendu

Aux articles 1.1.4.1 et 2.1.4.1 les dispositions instaurant une durée d'indemnisation de 58 jours sont modifiées.
La durée d'indemnisation est portée de 58 jours à 61 jours.

Article 2
En vigueur étendu

Article 2.1
En vigueur étendu

Les dispositions de l'article 1.1.1 restent inchangées et sont complétées des trois alinéas suivants :

« L'arrêt est réputé être intervenu pendant la durée du contrat de mission lorsqu'il survient au cours d'une période de jours ouvrés immédiatement postérieurs à la date de fin de mission appréciée en fonction du nombre d'heures ayant donné lieu au calcul de l'indemnité compensatrice de congés payés au titre de chaque mission sous réserve d'avoir acquis au moins une journée de congés payés. L'extension de couverture se calcule à raison d'un jour ouvré pour 70 heures de travail dans la limite de 25 jours ouvrés.

Lorsque l'organisation des missions de travail temporaire aboutit à un enchaînement de contrats générant des périodes d'intermission pouvant être qualifiées de repos hebdomadaire, l'extension de couverture se calcule en prenant en compte les contrats successifs.

La condition des 70 heures par jour d'extension de couverture s'applique en fonction du nombre d'heures effectif (hors "équivalent temps" tel que prévu au dernier alinéa de l'article 4.0.1 de l'accord). »

Article 2.2
En vigueur étendu

Les dispositions du préambule restent inchangées et sont complétées des trois alinéas suivants :

Le décès est réputé être intervenu pendant la durée du contrat de mission lorsqu'il survient au cours d'une période de jours ouvrés immédiatement postérieurs à la date de fin de mission appréciée en fonction du nombre d'heures ayant donné lieu au calcul de l'indemnité compensatrice de congés payés au titre de chaque mission sous réserve d'avoir acquis au moins une journée de congés payés. L'extension de couverture se calcule à raison d'un jour ouvré pour 70 heures de travail dans la limite de 25 jours ouvrés.

Lorsque l'organisation des missions de travail temporaire aboutit à un enchaînement de contrats générant des périodes d'intermission pouvant être qualifiées de repos hebdomadaire, l'extension de couverture se calcule en prenant en compte les contrats successifs.

La condition des 70 heures par jour d'extension de couverture s'applique en fonction du nombre d'heures effectif (hors « équivalent temps » tel que prévu au dernier alinéa de l'article 4.0.1 de l'accord).

Article 3
En vigueur étendu

A l'article 3 « Financement », il est prévu que les signataires de l'annexe « Règlement intérieur du fonds de solidarité professionnelle » peuvent réviser le budget dédié au fonds de solidarité professionnelle dans le cadre du comité paritaire de suivi.

Par le présent avenant, les parties signataires conviennent d'attribuer une dotation annuelle supplémentaire au fonds de solidarité professionnelle de 550 000 € afin d'indemniser les intérimaires cadres et non cadres en cas de maladie grave et redoutée.

Un budget annuel complémentaire exceptionnel est alloué à hauteur de 3 000 000 € pour les actions de prévention santé et les risques professionnels. Ces actions seront mises en oeuvre par le FASTT dans le cadre des orientations fixées par la CPNSST.

Ces dotations seront financées par les réserves de stabilité ou les réserves générales constituées dans le cadre de la gestion des régimes de prévoyance des salariés intérimaires cadres et non cadres.

Le reste de l'article est inchangé.

Article 4
En vigueur étendu

Article 4.1
En vigueur étendu

A l'article 1.1.1 de l'accord, les dispositions instaurant des conditions d'heures pour bénéficier d'une indemnité complémentaire lors de la survenance d'arrêts de travail inférieurs ou égaux à 95 jours, et selon lesquelles le salarié intérimaire doit :

« Justifier des conditions suivantes :

- soit avoir effectué 590 heures de travail dans la profession du travail temporaire, dont 150 heures dans l'entreprise de travail temporaire avec laquelle le contrat suspendu a été conclu, au cours des 12 mois précédant le premier jour de l'arrêt de travail mentionné au certificat médical ;

- soit avoir effectué 1 400 heures de travail dans la profession du travail temporaire au cours des 24 mois précédant l'arrêt de travail.

Les salariés justifient des heures de travail effectuées dans la profession par la présentation des bulletins de paie. »

Ces dispositions cessent de produire effet pendant toute la durée d'application du présent avenant.

Le reste de l'article est inchangé.

Article 4.2
En vigueur étendu

A l'article 1.2.1 de l'accord, les dispositions instaurant la mise en place de conditions d'heures pour bénéficier d'une indemnité complémentaire lors de la survenance d'arrêts de travail supérieurs à 95 jours, et selon lesquelles, le salarié intérimaire doit :

« Justifier de 1800 heures dans la profession au cours des 24 mois précédant l'arrêt de travail » et

« Les salariés justifient des heures de travail effectuées dans la profession par la présentation des bulletins de paie. » cessent de produire effet pendant toute la durée d'application du présent avenant.
Le reste de l'article est inchangé.

Article 4.3
En vigueur étendu

L'article 1.3.1 de l'accord du 10 juillet 2009, relatif à la condition d'ancienneté pour bénéficier de la garantie invalidité, cesse de produire effet pendant toute la durée d'application du présent avenant.

Article 4.4
En vigueur étendu

Au 2e paragraphe de l'article 1.4.4, les termes « dès lors que la victime justifiait de 1 800 heures de travail dans la profession dans les 24 mois précédant le décès » cessent de produire effet pendant toute la durée d'application du présent avenant.
Le reste de l'article est inchangé.

Article 4.5
En vigueur étendu

Dans le 4e paragraphe du préambule du titre 1, chapitre 5, les termes : « En outre, une rente éducation au profit des ayants droit de la victime est versée à condition que le salarié justifie de 1800 heures de travail dans la profession au cours des 24 mois précédant l'arrêt de travail. » cessent de produire effet pendant toute la durée d'application du présent avenant.
Le reste du préambule est inchangé.

Article 4.6
En vigueur étendu

Au 1er paragraphe de l'article 1.5.2, les termes « dès lors que la victime justifiait de 1800 heures de travail dans la profession dans les 24 mois précédant le décès » cessent de produire effet pendant toute la durée d'application du présent avenant.
Le reste de l'article est inchangé.

Article 4.7
En vigueur étendu

Au 4e paragraphe de l'article 1.5.5, les termes « dès lors que le salarié justifiait de 1800 heures de travail dans la profession dans les 24 mois précédant la reconnaissance de la PTIA » cessent de produire effet pendant toute la durée d'application du présent avenant.
Le reste de l'article est inchangé.

Article 4.8
En vigueur étendu

Au 3e alinéa de l'article 2.1.1, les termes :

« Justifier des conditions suivantes :

- soit 590 heures de travail dans la profession du travail temporaire, au cours des 12 mois précédant le premier jour de l'arrêt de travail porté sur le certificat médical ;
- soit 1 400 heures de travail dans la profession du travail temporaire au cours des 24 mois précédant le premier jour de l'arrêt porté sur le certificat médical ;
- lorsque l'accident de travail entraîne un arrêt de travail continu de plus de 19 jours calendaires, aucune condition minimale d'heures de travail dans la profession n'est exigée.

Les salariés justifient des heures de travail effectuées dans la profession par la présentation des bulletins de paie. » cessent de produire effet pendant toute la durée d'application du présent avenant.
Le reste de l'article est inchangé.

Article 4.9
En vigueur étendu

Au 1er paragraphe, 3e alinéa, de l'article 3.0.1, les termes :

« des conditions suivantes :

- soit 590 heures de travail, au cours des 12 mois précédant la date du congé, dans la profession du travail temporaire ;

- soit 1 400 heures de travail dans la profession de travail temporaire au cours des 24 mois précédant la date prévue pour le congé de maternité ou d'adoption. Les salariés justifient des heures de travail effectuées dans la profession par la présentation des bulletins de paie. »

cessent de produire effet pendant toute la durée d'application du présent avenant.

Au dernier paragraphe de l'article 3.0.1, les termes « les conditions d'heures » cessent de produire effet pendant la durée d'application du présent avenant.

Le reste de l'article est inchangé.

Article 4.10
En vigueur étendu

L'article 4 de l'annexe est renommé : « Conditions d'attribution des aides financières au titre des maladies redoutées ».

Cet article 4 de l'annexe instaure la mise en place de conditions d'heures pour bénéficier du fonds de solidarité professionnelle en cas de maladie grave et redoutée, sans lien avec le travail, dont la reconnaissance intervient au cours d'une période de 15 jours suivant la fin de la mission, selon les modalités suivantes :

« Justifier de 450 heures de travail dans la profession du travail temporaire au cours des 12 mois précédant l'arrêt de travail, dont 150 heures dans l'ETT, ou bien de 1400 heures de travail dans la profession du travail temporaire au cours des 24 mois précédant l'arrêt de travail. »

Pendant la durée d'application du présent avenant, les conditions d'heures cessent de produire effet.

Article 5
En vigueur étendu

L'article 5.0.3 est modifié comme suit :

« Les taux qui suivent seront appliqués sur les cotisations afférentes aux périodes d'emploi à compter du 1er janvier 2017 et jusqu'au 31 décembre 2018 :

Salaires	Employeur	Salarié
Inférieur ou égal à tranche A		
dont	0,522 %	0,348 %
Décès	0,024 %	0,016 %
Rentes éducation	0,024 %	0,016 %
Arrêt de travail	0,474 %	0,316 %
Supérieur à tranche A		
dont	0,42 %	0,28 %
Décès	0,006 %	0,004 %
Rentes éducation	0,006 %	0,004 %
Arrêt de travail	0,408 %	0,272 %

Pour les entreprises bénéficiant du taux réduit prévu à l'article 5.0.3.1 de l'accord, les taux sont les suivants :

Salaires	Employeur	Salarié
Inférieur ou égal à tranche A		
dont	0,468 %	0,312 %
Décès	0,024 %	0,016 %
Rentes éducation	0,024 %	0,016 %
Arrêt de travail	0,42 %	0,28 %
Supérieur à tranche A		
dont	0,378 %	0,252 %
Décès	0,006 %	0,004 %
Rentes éducation	0,006 %	0,004 %
Arrêt de travail	0,366 %	0,244 %

Article 6
En vigueur étendu

Le présent avenant est conclu pour une durée déterminée.

Ses dispositions prennent effet le 1er janvier 2017 pour une durée de 24 mois, soit jusqu'au 31 décembre 2018. A compter de cette date, les dispositions cesseront de produire effet et ne pourront en aucun cas être reconduites tacitement.

En conséquence :

Article 7
En vigueur étendu

Le présent avenant fera l'objet des formalités de dépôt et d'extension conformément aux dispositions légales et réglementaires.

Textes Extensions

Arrêté portant extension d'un accord national professionnel relatif au régime de prévoyance des intérimaires non cadres conclu dans le secteur du travail temporaire, modifié par un accord et un avenant JORF 20 juin 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 23 janvier 2002 relatif au régime de prévoyance des intérimaires non cadres dans le secteur du travail temporaire ;
Vu l'accord du 23 janvier 2002 conclu dans le cadre de l'accord national professionnel susvisé ;
Vu l'avenant du 26 septembre 2002 modifiant l'accord du 23 janvier 2002 susvisé ;
Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;
Vu les avis publiés au Journal officiel des 4 juin 2002 et 13 décembre 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 leur champ d'application, les dispositions :

- de l'accord national professionnel du 23 janvier 2002 relatif au régime de prévoyance des intérimaires non cadres conclu dans le secteur du travail temporaire ;
- de l'accord du 23 janvier 2002 conclu dans le cadre de l'accord national professionnel susvisé ;
- de l'avenant du 26 septembre 2002 modifiant l'accord du 23 janvier 2002 susvisé.

Article 2

L'extension des effets et sanctions des accords et de l'avenant susvisés est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par lesdits accords et 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. - Les textes des accords et de l'avenant susvisés ont été publiés au Bulletin officiel du ministère, fascicules conventions collectives n° 2002/19 (pour les accords) et n° 2002/49 (pour l'avenant).

Arrêté portant extension d'un avenant à l'accord national professionnel du 23 janvier 2002 relatif au régime de prévoyance des intérimaires non cadres, conclu dans le secteur du travail temporaire. JORF 26 décembre 2004.

Le ministre de l'emploi, du travail et de la cohésion sociale,
Vu les articles L. 133-1 et suivants du code du travail ;
Vu l'arrêté du 11 juin 2003 portant extension de l'accord national professionnel du 23 janvier 2002 relatif au régime de prévoyance des intérimaires non cadres et des textes qui l'ont complété ;
Vu l'avenant du 8 juillet 2004 à l'accord national professionnel susvisé ;
Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;
Vu l'avis publié au Journal officiel du 19 septembre 2004 ;
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 29 novembre 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 2002 relatif au régime de prévoyance des intérimaires non cadres, les dispositions de l'avenant du 8 juillet 2004 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 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° 2004/36.

Arrêté portant extension d'un avenant à un accord national professionnel conclu dans le secteur du travail temporaire. JORF 21 février 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 11 juin 2003 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 7 décembre 2004 portant extension de l'accord national professionnel du 23 janvier 2002, relatif au régime de prévoyance des intérimaires non cadres, conclu dans le secteur du travail temporaire, et des textes le modifiant ou le complétant ;

Vu l'avenant du 5 juillet 2005 à l'accord national professionnel susvisé ;

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 l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords), rendu en sa séance du 17 janvier 2006,

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 2002, relatif au régime de prévoyance des intérimaires non cadres, conclu dans le secteur du travail temporaire, les dispositions de l'avenant du 5 juillet 2005 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 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° 2005/45.

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.

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.

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. Étendu 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.

Textes Attachés

Annexe à l'accord du 20 décembre 1995

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 1er : 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}).

NOTA : (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.

NOTA : Arrêté du 4 août 1999 art. 1 : Le premier alinéa de l'article 1.1 relatif à la durée du travail, au chapitre 1er, est étendu sous réserve des dispositions du 1^{er} alinéa de l'article 212-8-2 du code du travail.

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 accordées 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}).

NOTA : (1) Termes exclus de l'extension par arrêté du 4 août 1999.

NOTA : Arrêté du 4 août 1999 art. 1 : 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, et étendu sous réserve des dispositions de l'article 4 de la loi du 13 juin 1998.

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}).

NOTA : (1) Alinéa exclu de l'extension par arrêté du 4 août 1999.

NOTA : Arrêté du 4 août 1999 art. 1 : 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.

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}).

NOTA : Arrêté du 4 août 1999 art. 1 : 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.

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 opèrent 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}).

NOTA : (1) Termes exclus de l'extension par arrêté du 4 août 1999.

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}).

NOTA : Arrêté du 4 août 1999 art. 1 : 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.

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}).

(1) Mots exclus de l'extension par arrêté du 4 août 1999.

NOTA : Arrêté du 4 août 1999 art. 1 : Le premier alinéa de l'article 2.2 relatif à la durée du travail, au chapitre 2, est étendu sous réserve des dispositions du 1^{er} alinéa de l'article L. 212-8-2 du code du travail.

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 du 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}).

NOTA : Arrêté du 4 août 1999 art. 1 : 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.

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 1^{er} 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 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 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}).

NOTA : (1) Alinéas exclus de l'extension par arrêté du 4 août 1999.

NOTA : Arrêté du 4 août 1999 art. 1 : 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.

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}).

NOTA : (1) Alinéa exclu de l'extension par arrêté du 4 août 1999.

NOTA : Arrêté du 4 août 1999 art. 1 : 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 2.8

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 étendu

Le fonds professionnel pour l'emploi dans le travail temporaire a pour objet :

- de renforcer les moyens des entreprises de travail temporaire en faveur d'actions, notamment de formation, qu'elles relèvent ou non du livre IX du code du travail, et toutes autres actions en lien avec l'emploi de type passage d'habilitation, accompagnement dans des démarches de certification de validation des acquis et de l'expérience (VAE) ou autres ;

- de compléter les aides à la formation dans le cadre des contrats et périodes de professionnalisation et des contrats spécifiques du travail temporaire mis en place dans le cadre de l'article L. 981-4 du code du travail ;

- d'aider les entreprises de travail temporaire à proposer des missions aux salariés rencontrant des difficultés d'insertion dans le marché du travail, notamment les travailleurs handicapés et les bénéficiaires du revenu minimum d'insertion (RMI) et de l'allocation spécifique de solidarité (ASS) ;

- de développer, notamment en ce qui concerne les demandeurs d'emploi, des partenariats pour l'insertion à l'emploi par l'intérim ;

- de disposer de moyens pour financer des études permettant à la profession de disposer d'informations relatives à l'emploi dans la branche.

Les actions de formation réalisées dans les entreprises utilisatrices, en dehors du cadre prévu par l'accord du 8 juin 2000 relatif à la mise en place d'actions de formation professionnelle dans les entreprises utilisatrices, ne peuvent pas être financées par le FPE-TT.

Financement du FPE-TT

Article 2

En vigueur étendu

Le FPE-TT collecte une contribution annuelle auprès des entreprises de travail temporaire et des entreprises de travail temporaire d'insertion.

A compter de l'année 2005, la contribution des entreprises est de 0,10 % de leur masse salariale, avec application d'une franchise de 1 500 € par entreprise.

Cette contribution est fixée jusqu'au 31 décembre 2006.

Une réunion des partenaires sociaux sera organisée sur ce thème dans le dernier quadrimestre de l'année 2006.

Si, à l'issue de cette réunion, aucune modification n'était apportée à ce taux de contribution, il serait maintenu par tacite reconduction.

Collecte des contributions

Article 3

En vigueur étendu

La collecte des contributions est assurée par le FAF-TT selon des modalités précisées dans une conventions entre FAF-TT et le FPE-TT.

La contribution des entreprises est appelée le 28 février de chaque année. Elle est calculée sur la masse salariale de l'année civile précédente.

Gestion des contributions

Article 4

En vigueur étendu

Modifié par avenant du 22 janvier 2009, étendu par arrêté du 28 juillet 2009, BOCC 2009/31.

4.1. 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 1^{er} ci-dessus, dans la limite des sommes inscrites à leur compte.

4.2. Mutualisation des fonds

Les fonds non utilisés par les entreprises, pendant une période de 2 ans, sont mutualisés, à l'issue de cette période, et affectés à la réalisation d'actions individuelles ou collectives répondant à l'objet du FPE-TT.

4.3. Gestion administrative du FPE-TT

La gestion administrative du FPE-TT est déléguée au FAF-TT selon des modalités précisées par convention passée entre les 2 organismes.

Constitution du FPE-TT

Article 5

En vigueur étendu

Le FPE-TT est une association régie par la loi dite de 1901, dont les membres sont les suivants :

1. Membres actifs :

- le syndicat des entreprises de travail temporaire (SETT), représentant les ETT et les ETTI ;
- les organisations syndicales de salariés représentatives, au plan national, à la date de signature du présent accord.

2. Membres adhérents : les entreprises de 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 du code du travail.

Chaque organisation syndicale de salariés, membre actif du FPE-TT, désigne un représentant au conseil d'administration du FPE-TT ; le SETT désigne un nombre égal d'administrateurs.

Les modalités de fonctionnement du FPE-TT sont définies dans les statuts de l'association.

Les statuts existants feront l'objet d'un réexamen par le conseil d'administration du FPE-TT.

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

Article 6 En vigueur étendu

En application de l'article L. 124-21-1 du code du travail, suivant lequel sont assimilées à des missions les périodes passées par les salariés intérimaires pour des actions en lien avec leur activité professionnelle dans les conditions prévues par voie de convention ou accord collectif étendu ou de convention ou d'accord d'entreprise ou d'établissement, ces actions n'étant ni des missions ni des actions de formation relevant du livre IX du code du travail, les organisations signataires du présent accord décident que les entreprises de travail temporaire ne peuvent mettre en place que des actions correspondant aux objectifs définis par l'accord portant création du fonds professionnel pour l'emploi du travail temporaire (FPE-TT).

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.

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 26 septembre 2002 relatif à la santé et à la sécurité au travail

Texte de base

Santé et sécurité au travail

SETT.

CFDT ;

CSFV CFTC ;

FNECS CFE-CGC ;

CGT-FO.

En vigueur étendu

Afin de favoriser le développement de la prévention des risques professionnels en vue de protéger la santé et d'assurer la sécurité des salariés (permanents et intérimaires) des entreprises de travail temporaire, les organisations d'employeurs et de salariés définissent dans le présent accord de branche les orientations et dispositions conventionnelles nécessaires à la réalisation de cet objectif. Les organisations signataires considèrent que la santé physique et mentale et la sécurité au travail sont une priorité pour les employeurs et les salariés.

La protection de la santé et la sécurité au travail relèvent de la responsabilité de l'employeur et doivent être prises en compte dans l'organisation même de l'entreprise. Face à cette obligation générale de sécurité, les entreprises de travail temporaire sont dans une situation particulière du fait qu'une partie de leurs salariés, les intérimaires, exercent leur activité professionnelle sous la responsabilité d'une autre entreprise, l'entreprise utilisatrice, dans laquelle ils sont détachés.

En conséquence, il convient de distinguer les obligations des entreprises de travail temporaire selon la catégorie de salariés concernée.

Pour les permanents, il appartient à l'entreprise de travail temporaire de s'assurer du respect des dispositions légales et réglementaires relatives à la protection de leur santé et à leur sécurité.

Pour les intérimaires, conformément aux dispositions des articles L. 124-4-6 et L. 230-2 du code du travail, il appartient à l'entreprise utilisatrice de prendre les mesures nécessaires pour protéger leur santé et s'assurer de leur sécurité. Les organisations signataires rappellent que les intérimaires doivent bénéficier dès le premier jour de leur mission, en matière de sécurité et de santé au travail, d'un même niveau de protection que les autres salariés de l'entreprise utilisatrice.

Toutefois, les entreprises de travail temporaire contribuent également à la protection de la santé et à la sécurité des intérimaires en ayant une politique active de prévention et de suivi adaptée aux spécificités de cette catégorie de personnel conformément aux dispositions du présent accord.

Par ailleurs, il est important que chaque salarié ait conscience, en fonction de sa formation et selon ses possibilités, de l'importance de préserver sa sécurité et sa santé ainsi que celles des autres personnes concernées du fait de ses actes ou de ses omissions au travail conformément aux instructions qui lui sont données par l'employeur, et en ce qui concerne les intérimaires par l'entreprise utilisatrice.

Au niveau de la branche, les organisations signataires du présent accord ont décidé de se doter des moyens d'analyse et de définition d'un plan triennal de prévention en instituant une commission paritaire nationale de santé et de sécurité au travail.

Chapitre Ier : Agir sur les risques professionnels

En vigueur étendu

Agir sur les risques professionnels, c'est améliorer le fonctionnement de la relation qui se noue, pour chaque mission, entre l'entreprise de travail temporaire,

l'entreprise utilisatrice et l'intérimaire. Il est nécessaire également d'obtenir de chacun des acteurs de cette relation tripartite qu'en fonction de leurs moyens et de leurs finalités propres ils adoptent une attitude active à l'encontre d'un phénomène sur lequel ils peuvent agir.

Article 1er En vigueur étendu

Article 1.1

Sensibiliser et former les permanents

La démarche de prévention doit amener le personnel d'encadrement de chaque agence à prendre conscience des points sur lesquels il peut agir.

Les organisations signataires conviennent que la formation initiale ou l'expérience professionnelle antérieure des salariés permanents recrutés par les entreprises de travail temporaire soit complétée, si nécessaire, par une formation de base intégrant la prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles.

Les organisations signataires du présent accord demandent au FAF-TT et au FPE-TT d'inscrire dans leurs programmes d'activités le financement d'actions collectives de formation des permanents des ETT sur ce thème. Les organisations signataires rappellent par ailleurs que le FASTT intervient en proposant des actions d'accompagnement aux intérimaires victimes d'un accident grave du travail ou d'une maladie professionnelle.

Article 1.2

Améliorer la connaissance des postes de travail

Dans tous les cas, déléguer un intérimaire sur un poste de travail donne lieu à un échange d'informations, l'utilisateur apportant sous sa responsabilité les éléments permettant à l'ETT de définir les caractéristiques particulières du poste à pourvoir, l'ETT s'assurant que l'intérimaire a les compétences requises. Ce dialogue, assorti, chaque fois que possible, d'une visite du poste, doit permettre de mieux appréhender les risques professionnels du poste et l'aptitude de l'intérimaire à y faire face.

Les organisations signataires du présent accord rappellent l'obligation de renseigner précisément les contrats avec les mentions relatives aux caractéristiques particulières du poste de travail, d'indiquer si le poste figure sur la liste des postes à risques devant être définie dans l'entreprise utilisatrice, et de préciser les équipements de protection individuelle à utiliser.

Article 1.3

Améliorer l'accueil et la formation renforcée à la sécurité des intérimaires dans les entreprises utilisatrices

Les organisations signataires demandent aux entreprises de travail temporaire de rappeler aux entreprises utilisatrices que, conformément à l'article L. 231-3-1 du code du travail, elles doivent assurer aux intérimaires un accueil et une formation pratique intégrant la transmission des consignes de sécurité, ainsi qu'une formation renforcée et appropriée dès lors que le poste occupé figure sur la liste des postes à risques établie par l'entreprise utilisatrice.

Constatant que la modification des tâches confiées à l'intérimaire pendant sa mission constitue une des causes des accidents du travail, les organisations signataires rappellent qu'il est indispensable que les entreprises de travail temporaire sensibilisent les entreprises utilisatrices sur ce point et rappellent que l'agence de travail temporaire doit être informée, au plus tôt, de toute modification de ce type qui peut entraîner la signature d'un nouveau contrat.

Article 1.4

S'assurer de la fourniture des équipements de protection individuelle

Les organisations signataires rappellent que, selon l'article L. 124-4-6 du code du travail, les équipements de protection individuelle sont fournis par l'utilisateur et que seuls les casques et les chaussures peuvent être fournis par l'ETT conformément aux dispositions de l'accord interprofessionnel du 24 mars 1990. Les intérimaires ne doivent pas supporter la charge financière de ces équipements.

Les entreprises de travail temporaire s'engagent à sensibiliser les entreprises utilisatrices à leurs obligations en la matière et au fait que ces dernières doivent s'assurer que les intérimaires utilisent effectivement les équipements de protection et que ceux-ci sont conformes aux obligations légales, réglementaires ou conventionnelles applicables au poste de travail.

Les entreprises de travail temporaire devront être particulièrement vigilantes quant au respect des dispositions du présent article, notamment pour les missions de courtes durées.

Article 2 En vigueur étendu

Les organisations signataires demandent aux ETT une vigilance accrue lors de la mise à disposition d'intérimaires auprès d'entreprises utilisatrices identifiées comme générant des risques particuliers.

Article 2.1

Désignation d'un interlocuteur sécurité dans les ETT

Dans les entreprises de travail temporaire d'au moins 100 permanents, dont l'activité principale consiste en la mise à disposition d'intérimaires hors qualifications du tertiaire, le chef d'entreprise désigne, parmi le personnel permanent, un salarié qui sera plus spécialement chargé des questions d'hygiène et de sécurité.

Il est l'interlocuteur de la direction et du CHSCT de l'entreprise sur toutes les questions relatives à l'hygiène et à la sécurité, notamment en matière de prévention et de suivi des accidents du travail et il est force de proposition dans ce domaine.

Il participe à la définition et à la mise en oeuvre de la politique de l'entreprise en matière d'hygiène et de sécurité, à l'élaboration des plans de prévention et de formation, et il est garant de la cohérence des actions de prévention mises en oeuvre dans l'entreprise. En sa qualité d'expert, il assiste les opérationnels dans leurs relations avec les entreprises utilisatrices sur les actions relevant de sa compétence.

Si ce salarié ne dispose pas des connaissances utiles à l'exercice de cette mission, il doit suivre une formation lui permettant de les acquérir.

Article 2.2

Mise en place d'un tableau de bord de suivi

La mise en place d'un tableau de bord de suivi des accidents du travail des intérimaires est un moyen d'identification des secteurs à risques et des actions de prévention à mettre en oeuvre.

La commission paritaire nationale de santé et de sécurité au travail établira un modèle indicatif de tableau de bord.

Article 3 En vigueur étendu

Dans les entreprises de travail temporaire, l'évaluation des risques telle que prévue au II de l'article L. 230-2 du code du travail s'applique aux seuls salariés permanents (art. 4.1 du présent accord).

Pour ce qui concerne les intérimaires, l'évaluation des risques est réalisée par l'entreprise utilisatrice, seule habilitée à identifier les risques inhérents à son activité.

Article 4 En vigueur étendu

Article 4.1

L'évaluation des risques

L'évaluation des risques se définit comme le fait d'appréhender les risques créés pour la santé et la sécurité des salariés permanents dans tous les aspects liés au travail.

Les entreprises de travail temporaire doivent, conformément à l'article L. 230-2 du code du travail, évaluer les risques pour la sécurité et la santé des permanents, notamment en ce qui concerne les équipements de travail, l'aménagement des lieux de travail et la définition des postes de travail.

Les entreprises de travail temporaire doivent transcrire les résultats de l'évaluation des risques pour la santé et la sécurité des permanents dans un document unique comportant un inventaire des risques dans chaque unité de travail selon les modalités définies par le décret du 5 novembre 2001.

L'évaluation des risques est un préalable à la définition des actions de prévention en vue de maîtriser les risques et de mettre en oeuvre des actions de prévention adaptées.

Article 4.2

Les actions de prévention et de suivi

Dans le cadre de l'élaboration du plan d'action, établi suite au document unique prévu par le décret du 5 novembre 2001, les organisations signataires du présent accord demandent aux entreprises de travail temporaire d'étudier plus particulièrement les risques attachés à la violence en agence, notamment du point de vue de la prévention et du suivi des salariés victimes.

Le CHSCT de l'entreprise de travail temporaire est associé à cette étude.

Article 5 En vigueur étendu

La mission générale du CHSCT, ou des délégués du personnel en cas d'absence de CHSCT, est de contribuer à la protection de la santé et de la sécurité des salariés, à l'amélioration des conditions de travail, et de veiller à l'observation des prescriptions législatives et réglementaires prises en ces matières.

Dans la mesure où les intérimaires n'exercent pas leur activité au sein des entreprises de travail temporaire et sont soumis, pour ce qui concerne l'hygiène et la sécurité, aux règles applicables dans l'entreprise utilisatrice, en application des dispositions de l'article L. 124-4-6 du code du travail, le CHSCT de l'entreprise de travail temporaire remplit pleinement le rôle prévu par le législateur pour le personnel permanent.

En ce qui concerne les intérimaires, c'est le CHSCT de l'entreprise utilisatrice qui est compétent, ainsi que cela est précisé à l'alinéa 1^{er} de l'article L. 236-2 du code du travail.

Toutefois, le CHSCT de l'entreprise de travail temporaire se préoccupe du suivi de l'hygiène et de la sécurité des intérimaires, sans que cela puisse avoir pour effet de se substituer aux obligations propres du CHSCT de l'entreprise utilisatrice. Il pourra s'agir, par exemple, de l'examen de l'information sur les risques professionnels auxquels peuvent être exposés les intérimaires ou de l'information relative aux accidents du travail, sur la base des travaux et préconisations de la commission paritaire nationale de santé et de sécurité au travail. Les organisations signataires du présent accord rappellent qu'en cas d'accident grave du travail le CHSCT de l'EU peut inviter le CHSCT de l'ETT à participer à la séance au cours de laquelle cet accident est évoqué ou lui transmettre une information écrite sur les circonstances de l'accident. Le CHSCT de l'entreprise de travail temporaire peut également être consulté sur le dispositif d'accompagnement mis en place pour faciliter la reprise d'une activité par le salarié à la suite d'un accident grave ou d'une maladie professionnelle, ou pour bénéficier d'un CIF-reconversion assorti si nécessaire d'un bilan professionnel. Les CHSCT des ETT peuvent transmettre, à la commission paritaire nationale de santé et de sécurité au travail, prévue à l'article 6 du présent accord, toute information relevant de la compétence de cette dernière.

Article 6
En vigueur étendu

La commission paritaire nationale de santé et de sécurité au travail préconise des actions concrètes au niveau de la branche, sur la base de l'examen des statistiques d'accidents du travail et maladies professionnelles des salariés permanents et intérimaires fournies par la caisse nationale d'assurance maladie des travailleurs salariés (CNAM-TS), et de l'examen des risques auxquels sont exposés les salariés permanents et intérimaires.

A cette fin, elle confie à l'observatoire paritaire de la branche du travail temporaire les missions suivantes :

- la réalisation d'études sur les risques nouveaux et émergents ;
- la réalisation d'études relatives à l'hygiène et à la sécurité ;
- l'élaboration d'un tableau de bord de suivi des accidents du travail ;
- l'information des salariés intérimaires et permanents relatif à la santé et à la sécurité au travail ;
- l'élaboration d'un bilan annuel d'activité diffusé aux entreprises de travail temporaire.

Sur la base de ces travaux, elle pourra :

- saisir la commission paritaire santé/ sécurité d'une branche dans laquelle a été identifiée une situation à risque afin d'avoir connaissance des mesures de prévention mises en oeuvre par cette branche et proposer le cas échéant des solutions adaptées au travail temporaire ;
- consulter les organisations syndicales de salariés sur la convention nationale d'objectifs conclue par la branche de la CNAM ;
- suivre l'application du présent accord ;
- suivre et mettre en oeuvre le programme triennal de prévention tel que défini au chapitre III du présent accord ;
- définir les programmes triennaux ultérieurs.

Article 7
En vigueur étendu

Les organisations signataires rappellent qu'un intérimaire peut se retirer d'une situation de travail dont il a un motif raisonnable de penser qu'elle présente un danger grave et imminent pour sa vie ou sa santé. Aucune sanction ni retenue de salaire ne peut être prise à l'encontre d'un intérimaire qui s'est retiré d'une situation remplissant les conditions définies ci-dessus.

Il est rappelé que ce droit de retrait doit être exercé de telle manière qu'il ne puisse pas créer pour autrui une nouvelle situation de risque grave et imminent.

Le fait pour un intérimaire d'utiliser son droit de retrait n'est pas assimilé à une rupture à son initiative au sens des dispositions des articles L. 124-4-4 et L. 124-5 du code du travail.

Les organisations signataires du présent accord rappellent le rôle que l'agence de travail temporaire doit jouer lorsqu'un intérimaire estime qu'il a un motif raisonnable de penser que sa situation de travail présente un danger grave et imminent pour sa vie ou sa santé, ou constate une défectuosité dans les systèmes de protection. Dans ce cas, l'agence doit prendre contact avec les représentants de l'entreprise utilisatrice concernée afin d'obtenir une explication sur la nature du danger constaté par le ou les intérimaires et avoir connaissance des mesures mises en oeuvre pour y remédier.

Article 8
En vigueur étendu

Par ailleurs, les organisations signataires rappellent que, conformément aux articles L. 236-2 et L. 231-9 du code du travail, les intérimaires peuvent prendre contact avec un membre du CHSCT de l'entreprise utilisatrice en vue du déclenchement éventuel du droit d'alerte par ce dernier.

Chapitre II : La médecine du travail

En vigueur étendu

Les organisations signataires du présent accord constatent des défaillances dans la mise à disposition des entreprises d'une médecine du travail permettant de répondre aux obligations légales et réglementaires en la matière qui ont pour objet d'assurer le suivi de la santé des salariés au travail ainsi que la prévention des risques professionnels. Ces défaillances sont notamment liées aux difficultés de recrutement de médecins du travail.

Dans ce contexte et afin de tenir compte des caractéristiques et contraintes propres à l'activité du travail temporaire, et des difficultés rencontrées pour assurer aux intérimaires un suivi médical équivalent à celui des autres salariés, les organisations signataires conviennent de la nécessité de définir un cadre adapté à leur situation.

Cette adaptation est notamment nécessaire afin de sécuriser les entreprises de travail temporaire qui rencontrent des difficultés à faire assurer dans des délais raisonnables le suivi médical du personnel intérimaire et qui sont sanctionnées, par les services de contrôle, du fait de l'inexécution de leurs obligations par les services interentreprises de médecine du travail.

Le médecin du travail qui assure le suivi médical des salariés permanents peut, dans le cadre d'un service interprofessionnel de santé au travail, s'adjoindre des

compétences médicales ou non médicales, dont les services d'un ergonome en tant que de besoin.

Le présent chapitre complète, en ce qui concerne les intérimaires, l'accord-cadre sur la médecine du travail du 28 février 1984 dont les préconisations sont toujours d'actualité.

L'organisation du suivi médical des intérimaires

Les organisations signataires rappellent que, conformément aux dispositions de l'article L. 124-4-6 du code du travail, en ce qui concerne les intérimaires, les obligations afférentes à la médecine du travail sont à la charge de l'entreprise de travail temporaire, à l'exception de la surveillance médicale spéciale qui est à la charge de l'entreprise utilisatrice.

Elles rappellent par ailleurs que, conformément aux dispositions de l'article R. 243-11 du code du travail, le suivi médical des intérimaires a pour but de rechercher si le salarié est médicalement apte à plusieurs emplois, dans la limite de 3, et non à des postes de travail. Il s'agit d'emplois de même nature ou relevant de qualification équivalente par opposition à des postes de travail.

L'organisation actuelle des services de médecine du travail, et notamment le déficit de médecins, ne permettant pas d'assurer un suivi médical satisfaisant des intérimaires, les organisations signataires conviennent que ces salariés pourront être suivis par un service autre que celui auquel adhère l'entreprise de travail temporaire (1).

En raison de la brièveté des missions des intérimaires, de leur mobilité tant professionnelle que géographique, ainsi que du caractère souvent urgent de la demande de visite médicale, les entreprises de travail temporaire doivent bénéficier d'une offre de service étendue.

Il est en conséquence convenu entre les organisations signataires que les entreprises de travail temporaire ont la possibilité, à titre exceptionnel, de s'adresser aux services suivants pour faire assurer l'examen médical d'embauche (1):

- les services interentreprises de médecine du travail, y compris lorsqu'ils ne sont pas géographiquement compétents par leur éloignement du lieu d'embauche du salarié intérimaire, mais du fait de leur proximité avec le lieu de travail effectif de celui-ci ;
- les services professionnels de médecine du travail (BTP, nucléaire...);
- les services autonomes des entreprises utilisatrices auprès desquelles sont détachés les intérimaires.

Les entreprises de travail temporaire informeront le médecin inspecteur régional de leur intention de recourir à cette disposition.

Les entreprises de travail temporaire recourant à cette disposition communiqueront au service de médecine du travail concerné les coordonnées de leur service de médecine du travail habituel afin de faciliter l'échange d'informations entre les deux services dans le respect des obligations de confidentialité.

Les dispositions du présent article ayant pour objet de répondre à une situation d'urgence sont par nature exceptionnelles et temporaires. Elles cesseront de s'appliquer lorsque l'offre de service de médecine du travail ne sera plus défaillante et au plus tard au terme du délai de l'expérimentation prévu à l'article 4 du chapitre IV du présent accord.

(1) Alinéa étendu sous réserve que l'examen médical d'embauche soit assuré, dans le cadre exceptionnel prévu par l'accord, par le service de santé au travail d'entreprise ou interentreprises auquel adhère l'entreprise utilisatrice, responsable des conditions d'exécution du travail pendant la durée de la mission aux termes du premier alinéa de l'article L. 124-4-6 du code du travail (arrêté du 4 août 2003, art. 1^{er}).

NOTA : Arrêté du 4 août 2003 art. 1 : les troisième et cinquième alinéas du point relatif à l'organisation du suivi médical des intérimaires du chapitre II (La médecine du travail) sont étendus sous réserve que l'examen médical d'embauche soit assuré, dans le cadre exceptionnel prévu par l'accord, par le service de santé au travail d'entreprise ou interentreprises auquel adhère l'entreprise utilisatrice, responsable des conditions d'exécution du travail pendant la durée de la mission aux termes du premier alinéa de l'article L. 124-4-6 du code du travail.

Chapitre III : Le programme triennal de prévention

[En vigueur étendu](#)

Conformément aux dispositions de l'accord du 13 septembre 2000 sur la santé au travail et la prévention des risques professionnels, les organisations signataires du présent accord définissent au présent chapitre le programme triennal de prévention pour la branche du travail temporaire.

L'objectif prioritaire de ce programme est la réduction significative du nombre des accidents du travail dont sont victimes les permanents et les intérimaires.

Le premier programme triennal de prévention est établi par le présent accord, il le sera ultérieurement par la commission paritaire nationale de santé et de sécurité au travail.

Article 1er
[En vigueur étendu](#)

La commission paritaire nationale de santé et de sécurité au travail, sur la base des statistiques d'accidents du travail et de maladies professionnelles, identifiera les branches et les métiers à risques entraînant des accidents graves et mortels d'intérimaires, des accidents avec arrêt supérieur à 3 mois ou des maladies professionnelles.

Cet état des lieux permettra la définition d'actions de prévention ciblées susceptibles d'être intégrées au programme triennal de prévention.

Des démarches communes pourront être menées avec les différentes structures de prévention existantes (CHSCT des ETT, CTN, CNAM, INRS, OPPBTP, ANACT, etc.), afin de mettre en oeuvre des actions durables, concrètes et efficaces.

Article 2
En vigueur étendu

Les organisations signataires constatent le développement des actes de violence dans les agences, actes portant atteinte tant aux personnes qu'aux biens. Elles décident d'inscrire comme prioritaires les actions visant à prévenir la violence en agence et à gérer les situations individuelles des permanents victimes de cette violence.

L'ampleur de ce phénomène étant récent, les partenaires sociaux ont besoin de disposer d'éléments concrets d'information leur permettant de définir les actions de prévention et de suivi les plus adaptées à ce risque. En conséquence, les partenaires sociaux demanderont au FPE-TT de réaliser une étude sur ce thème dans les plus brefs délais. Les résultats de cette étude seront présentés à la commission paritaire nationale de santé et de sécurité au travail qui établira des propositions d'actions transmises à la commission mixte pour adoption.

Article 3
En vigueur étendu

Outre les risques de santé publique que sont l'alcoolisme, le tabagisme et la consommation de drogues pour lesquels des actions de sensibilisation peuvent être mises en oeuvre dans les ETT, les organisations signataires du présent accord conviennent de traiter, dans le plan triennal de prévention, du risque routier lié aux trajets réalisés pour se rendre sur les lieux de travail ainsi qu'aux trajets réalisés dans le cadre de l'exercice de leurs fonctions tant par les permanents que par les intérimaires.

Afin de prévenir les accidents de ce type, des actions de sensibilisation à ce risque peuvent être mises en oeuvre dans les entreprises de travail temporaire. Pour aider les entreprises de travail temporaire à mettre en place ces actions, la commission paritaire nationale de santé et de sécurité au travail étudiera, avec les organismes de prévention concernés, les actions adaptées aux différents publics.

Chapitre IV : Dispositions diverses

Article 1er
En vigueur étendu

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

Article 2
En vigueur étendu

Le chef d'entreprise doit prendre toutes les mesures pour assurer la sécurité et protéger la santé des salariés de l'entreprise de travail temporaire (permanents et intérimaires) dans le cadre de la responsabilité qui lui incombe conformément aux dispositions législatives, réglementaires et conventionnelles applicables.

Ces mesures peuvent comprendre notamment des actions de prévention des risques professionnels, d'information et de formation, ainsi que la mise en place d'une organisation et de moyens adaptés.

Dans ce cadre, le chef d'entreprise intègre dans sa politique de prévention les mesures prévues par les partenaires sociaux au niveau de la branche pour la prévention des risques professionnels.

Article 3
En vigueur étendu

Les organisations signataires conviennent d'effectuer un bilan du présent accord 4 ans après son entrée en application. A la demande d'une des organisations signataires, un bilan intermédiaire devra être réalisé après 2 années civiles d'application du présent accord.

A cet effet, la commission paritaire nationale de santé et de sécurité au travail présentera un rapport d'activité couvrant cette période, et plus particulièrement la mise en place du programme triennal de prévention.

Article 4
En vigueur étendu

Modifié par avenant du 25 janvier 2006 art. 1er, BO conventions collectives 2006-14, étendu par arrêté du 21 février 2007 JORF 2 mars 2007.

Le présent accord sera applicable à sa date de signature.

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Toutefois, les dispositions du chapitre II relatives à la médecine du travail le sont à titre expérimental pour une durée de 3 ans.

L'expérimentation visée à l'alinéa précédent est prolongée de 4 ans.

Article 5
En vigueur étendu

Le présent accord fera l'objet des procédures de dépôt et d'extension prévues par le code du travail.

Fait à Paris, le 26 septembre 2002.

Textes Attachés

Accord complémentaire du 26 septembre 2002 relatif à la santé et à la sécurité au travail

SETT.

FS CFDT ;

CSFV CFTC ;

FNECS CFE-CGC.

En vigueur non étendu

Les dispositions du présent accord s'inscrivent dans le cadre de l'article 1.5 de l'accord du 13 septembre 2000 sur la santé au travail et la prévention des risques professionnels et de l'article 194 de la loi du 17 janvier 2002 de modernisation sociale.

Les organisations signataires conviennent que la pénurie de médecins du travail ne permet pas d'assurer dans de bonnes conditions le suivi de la santé des salariés au travail et ne permet pas aux entreprises de travail temporaire de répondre à leurs obligations légales et réglementaires en la matière.

Dans le cadre de cet accord, les organisations signataires s'entendent sur la nécessaire adaptation du système de surveillance médicale et conviennent en conséquence d'admettre la possibilité que les visites soient confiées par le service de médecine du travail, à un médecin en exercice dûment habilité et formé pour assurer le suivi régulier des salariés et agissant en liaison avec le médecin du travail.

Dans le cadre du suivi médical à l'embauche, il est proposé de moduler la périodicité des visites en fonction de la nature de l'emploi occupé par l'intérimaire ou par le salarié permanent.

Le suivi médical des intérimaires

Article 1er

En vigueur non étendu

La validité de l'aptitude médicale des intérimaires est fixée à 12 mois lorsqu'ils sont mis à disposition par la même entreprise de travail temporaire ainsi qu'en cas de changement d'entreprise de travail temporaire sur cette période, sauf lorsque l'emploi occupé est différent de ceux qui ont donné lieu à la délivrance d'une aptitude.

Par exception, la validité de l'aptitude est portée à 24 mois lorsque le ou les emplois occupés par l'intérimaire sont identifiés comme un ou des emplois de type administratif ne comportant pas de risques spécifiques.

Le suivi médical des permanents

Article 2

En vigueur non étendu

La validité de l'aptitude médicale des salariés permanents est de 24 mois sauf demande du salarié (art. R. 241-48 du code du travail) ou avis contraire du médecin du travail, en particulier dans certaines situations de travail sur écran.

Entrée en vigueur

Article 3

En vigueur non étendu

Les organisations signataires invitent les pouvoirs publics à mettre en oeuvre les dispositions de l'article 194 de la loi du 17 janvier 2002 permettant de pallier au plus vite la pénurie de médecins du travail.

Les organisations signataires demandent aux pouvoirs publics de transposer au plan réglementaire les dispositions de l'article 1er du présent accord. Elles souhaitent en conséquence être pleinement associées aux réflexions qui seront engagées à cet effet.

Les dispositions de l'article 2 sont applicables à la date de la signature du présent accord.

Extension

Article 4

En vigueur non étendu

Le présent accord fera l'objet des procédures de dépôt et d'extension prévues par le code du travail.

Fait à Paris, le 26 septembre 2002.

Avenant du 25 janvier 2006 relatif à l'accord du 26 septembre 2002 à la santé et à la sécurité au travail dans le travail temporaire

Avenant étendu sous réserve qu'un bilan soit réalisé avant le 30 juin 2007 démontrant que la mise en place du dispositif dérogatoire a permis d'améliorer le suivi médical des travailleurs intérimaires et de prévenir plus efficacement les risques de santé.

SETT.

CFDT ;

FNECS CFE-CGC ;

CGT-FO.

En vigueur étendu

Les organisations signataires de l'accord du 26 septembre 2002 ont mis en place, à titre expérimental, une organisation permettant d'améliorer le suivi médical des salariés intérimaires.

La durée de l'expérimentation initialement prévue n'ayant pas permis de dresser un bilan de son application, les organisations signataires conviennent de la prolonger.

Article 1er

En vigueur étendu

L'article 4 du chapitre IV est complété comme suit :

"L'expérimentation visée à l'alinéa précédent est prolongée de 4 ans."

Entrée en application

Article 2

En vigueur étendu

Le présent avenant est applicable à sa date de signature.

Le présent avenant fera l'objet des procédures de dépôt et d'extension prévues par le code du travail.

Textes Extensions

Arrêté portant extension d'un accord national professionnel conclu dans le secteur du travail temporaire. JORF 14 août 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 26 septembre 2002 relatif à la santé et à la sécurité au travail 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 13 décembre 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 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 26 septembre 2002 (hors accord complémentaire) relatif à la santé et à la sécurité au travail conclu dans le secteur du travail temporaire.

Les troisième et cinquième alinéas du point relatif à l'organisation du suivi médical des intérimaires du chapitre II (La médecine du travail) sont étendus sous réserve que l'examen médical d'embauche soit assuré, dans le cadre exceptionnel prévu par l'accord, par le service de santé au travail d'entreprise ou interentreprises auquel adhère l'entreprise utilisatrice, responsable des conditions d'exécution du travail pendant la durée de la mission aux termes du premier alinéa de l'article L. 124-4-6 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 au ministère des affaires sociales, du travail et de la solidarité 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° 2002/49.

Arrêté portant extension d'un avenant à un accord national professionnel conclu dans le secteur du travail temporaire. JORF 2 mars 2007.

Le ministre de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement,

Vu le code du travail, notamment ses articles L. 133-1 et suivants ;

Vu l'arrêté du 4 août 2003 portant extension de l'accord national professionnel du 26 septembre 2002 relatif à la santé et à la sécurité au travail dans le travail temporaire ;

Vu l'avenant du 25 janvier 2006 à l'accord national professionnel susvisé ;

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

Vu l'avis publié au Journal officiel du 17 mai 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), rendu en séance du 31 janvier 2006,

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 26 septembre 2002 relatif à la santé et à la sécurité au travail dans le travail temporaire, les dispositions de l'avenant du 25 janvier 2006 à l'accord national professionnel susvisé sous réserve qu'un bilan soit réalisé avant le 30 juin 2007 démontrant que la mise en place du dispositif dérogatoire a permis d'améliorer le suivi médical des travailleurs intérimaires et de prévenir plus efficacement les risques de santé.

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° 2006/14.

Accord du 26 septembre 2014 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie

Texte de base

Formation professionnelle tout au long de la vie

PRISM Emploi.

FNECS CFE-CGC ;

CSFV CFTC ;

FS CFDT ;

FEC FO.

Préambule

En vigueur étendu

Le présent accord s'inscrit dans le cadre du nouvel environnement juridique mis en place par l'accord national interprofessionnel du 14 décembre 2013 et la loi de réforme de la formation du 5 mars 2014.

Il tire les conséquences de ces importantes évolutions législatives qui modifient profondément le cadre de mise en oeuvre des politiques et dispositifs de formation :

- l'affectation intégrale de la contribution légale payée par les entreprises au titre de la formation professionnelle à des dispositifs intégralement mutualisés et la disparition corrélative du cadre fiscal de financement des plans de formation d'entreprise ;
- le développement des droits d'accès à la formation des salariés, notamment par la mise en place du compte personnel de formation ;
- la possibilité reconnue aux branches professionnelles de gérer des contributions conventionnelles entièrement définies par accord ;
- l'élargissement des missions de l'OPCA de branche et de ses capacités d'intervention pour accompagner des actions d'intérêt général, des politiques de branche, des politiques d'entreprise et des projets individuels ;
- l'introduction de la notion d'investissement formation, appréciée distinctement de l'obligation de financement de la formation professionnelle continue ;
- le fait que l'optimisation des nouveaux dispositifs de financement est conditionnée par la possibilité de les articuler pour mettre en oeuvre des projets individuels et des projets d'entreprise et non de les gérer de manière segmentée.

Les signataires du présent accord, dans la continuité des négociations conduites dans le secteur du travail temporaire sur la formation professionnelle mais en tirant toutes les conséquences des textes nouveaux, adoptent le présent accord avec la volonté de mobiliser tous les moyens disponibles pour accompagner les projets individuels et collectifs des salariés et des entreprises du secteur du travail temporaire en vue de sécuriser les parcours professionnels, favoriser l'évolution professionnelle, développer les compétences et les qualifications, et dynamiser la compétitivité des entreprises de travail temporaire.

Titre Ier Développer la professionnalisation pour l'insertion professionnelle des jeunes, des seniors et des demandeurs d'emploi sur le marché du travail

Chapitre Ier Insérer par l'adaptation des dispositifs de droit commun

Section 1 Contrat de professionnalisation

Article 1er

En vigueur étendu

Article 1.1

En vigueur étendu

Tout contrat de professionnalisation doit permettre l'acquisition d'une des qualifications prévues à l'article L. 6314-1 du code du travail :

- soit un diplôme ou titre à finalité professionnelle enregistré dans le répertoire national des certifications professionnelles prévu à l'article L. 335-6 du code de l'éducation ;
- soit une qualification professionnelle reconnue :
- dans les accords collectifs, relatifs à la classification, de branche ou, d'entreprise conclus dans la branche de travail temporaire, si le salarié considéré est permanent ;
- dans les accords de branche ou conventions collectives de branche ou, à défaut, dans un accord ou une convention d'entreprise, applicables dans la ou les entreprises utilisatrices dans laquelle ou lesquelles sont réalisées les périodes d'emploi, si le salarié considéré est intérimaire ; (1)
- soit ouvrant droit à un certificat de qualification professionnelle de branche ou interbranche :
- validé par la commission nationale pour l'emploi de la branche du travail temporaire ;
- et/ ou validé par la commission nationale pour l'emploi de la branche à laquelle appartient la ou le (s) entreprise (s) utilisatrice (s) dans la ou lesquelles sont réalisées les périodes d'emploi ;
- sa finalité étant de favoriser l'insertion ou la réinsertion professionnelle.

(1) Le premier tiret et le deuxième tiret du deuxième point de l'article 1-1 sont étendus, sous réserve du respect des dispositions des articles L. 6325-1 et L. 6314-1 du code du travail.

(ARRÊTÉ du 11 mars 2015 - art. 1)

Article 1.2 En vigueur étendu

Le contrat de professionnalisation permanent prend la forme d'un contrat à durée indéterminée (CDI) ou d'un contrat à durée déterminée (CDD).
Le contrat de professionnalisation intérimaire se compose d'un ou des contrats de mission formation pour les périodes de formation et d'un ou de plusieurs contrats de mission pour les périodes d'emploi, en application de l'article 2.2 du présent accord.
Le contrat de professionnalisation peut être renouvelé si le bénéficiaire ayant obtenu la qualification visée prépare une qualification supérieure ou complémentaire ou n'a pu obtenir la qualification envisagée pour cause :

- d'échec aux épreuves d'évaluation de la formation suivie ;
- de maternité ;
- de maladie ;
- d'accident du travail ou de maladie professionnelle ;
- de défaillance de l'organisme de formation.

Article 1.3 En vigueur étendu

Le contrat de professionnalisation se compose :

- d'actions de professionnalisation.

Comme énoncé dans l'article L. 6325-13 du code du travail, les actions de professionnalisation se composent d'actions de formation, d'évaluation et d'accompagnement. Ces actions sont réalisées par un organisme de formation externe ou par l'entreprise lorsqu'elle dispose d'un service de formation interne répondant aux critères fixés par l'OPCA de branche.
Les actions de professionnalisation intérimaires comportent seulement des actions de formation réalisées uniquement par un organisme de formation externe à l'entreprise ;

- actions d'application en entreprise appelées « périodes d'emploi ».

Article 2 En vigueur étendu

Article 2.1 En vigueur étendu

a) Bilan

Avant ou au démarrage du contrat de professionnalisation, un bilan peut, en tant que de besoin, être réalisé par un organisme externe.
Ces heures s'ajoutent à la durée des enseignements généraux, professionnels et technologiques prévus au contrat de professionnalisation. Elles donnent lieu à une prise en charge financière par l'OPCA de branche sur la base d'un forfait horaire et dans les limites définies par l'OPCA sur proposition de la CPNE.

b) Actions de formation pratique en entreprise utilisatrice

L'action de professionnalisation peut comporter une formation pratique en entreprise utilisatrice dans la limite de 35 heures. Cette formation pratique doit permettre l'application des acquis de la formation externe par une mise en situation et favoriser l'acquisition de compétences.

Pour la période de formation pratique, l'entreprise utilisatrice est signataire de la convention passée avec l'organisme de formation externe assurant les enseignements généraux, professionnels et technologiques prévus au contrat de professionnalisation.

Les heures de formation pratique en entreprise utilisatrice s'ajoutent à la durée de la formation en organisme de formation externe. Elles peuvent donner lieu à une prise en charge financière par l'OPCA de branche sur la base d'un forfait horaire défini par l'OPCA sur proposition de la CPNE.

Article 2.2 En vigueur étendu

Le contrat de professionnalisation intérimaire repose sur les principes suivants :

- une personnalisation des parcours de formation, en fonction des connaissances et des expériences de chacun des bénéficiaires ;
- une alternance alliant des séquences de formation professionnelle et l'exercice d'une ou de plusieurs missions dont les activités sont en lien avec les objectifs du

contrat de professionnalisation et la ou les qualifications visées ;

- pendant les périodes d'emploi dans la ou les entreprises utilisatrices, la qualification professionnelle correspondant à l'emploi occupé doit obligatoirement être mentionnée au contrat de mission. Cette qualification peut être différente de la qualification professionnelle pour laquelle le contrat de professionnalisation a été conclu, mais doit être en cohérence avec la qualification visée.

Compte tenu de la relation triangulaire existant dans le cas d'un contrat de professionnalisation intérimaire, l'entreprise de travail temporaire doit conclure différents contrats :

- un contrat de professionnalisation avec le salarié intérimaire qui couvre l'intégralité des périodes de formation et des périodes de mission. Ce contrat est conclu dans le cadre de l'article L. 6325-23 du code du travail. Le contrat de professionnalisation peut comporter une période d'essai pouvant aller jusqu'à 1 mois ;

- un ou des contrats de mise à disposition avec la ou les entreprises utilisatrices dans laquelle ou lesquelles sont réalisées les missions. Pendant ces missions, les cas de recours prévus sont définis aux articles L. 1251-6 et L. 1251-7 du code du travail. Toutes les périodes de mission sont précisées au contrat si elles ne sont pas continues ;

- un ou des contrats de mission avec le salarié intérimaire correspondant au(x) contrat(s) de mise à disposition ;

- un ou des contrats de mission formation avec le salarié intérimaire correspondant aux périodes de formation.

Pendant la durée du contrat, l'employeur s'engage à fournir une ou des missions au salarié intérimaire en relation avec l'objectif de professionnalisation visé au contrat, conformément aux dispositions de l'article L. 1251-26 du code du travail.

Le salarié intérimaire s'engage à travailler pour le compte de l'entreprise de travail temporaire 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 au contrat de professionnalisation.

Article 2.3

En vigueur étendu

Pour chaque salarié intérimaire titulaire d'un contrat de professionnalisation, l'entreprise de travail temporaire désigne un tuteur parmi les salariés permanents. Chaque tuteur peut suivre 10 salariés intérimaires au plus.

Le tuteur de l'entreprise de travail temporaire a notamment pour rôle :

- d'aider, d'informer et de guider le salarié intérimaire pendant toute la durée du contrat ;

- de veiller au respect du planning des formations ;

- de s'assurer que le salarié intérimaire se présente aux épreuves qui permettent la délivrance de la certification prévue au contrat ;

- d'assurer la liaison avec le ou les organismes de formation et le ou les tuteurs de l'entreprise utilisatrice ;

- de veiller à la bonne adéquation entre les fonctions exercées et les objectifs de qualification recherchés.

Pour favoriser l'exercice de cette fonction tutorale, le salarié permanent doit avoir bénéficié au préalable d'une préparation et, si nécessaire, d'une formation spécifique. L'entreprise prend les mesures d'organisation et d'aménagement de la charge de travail nécessaires à l'accomplissement de la mission du tuteur.

Les entreprises de travail temporaire sont incitées à proposer tout particulièrement aux salariés permanents en fin de carrière professionnelle de mettre à profit leur expérience en exerçant la fonction de tuteur.

La fonction tutorale ne pourra être prise en charge par l'OPCA de branche, que dans le cas où la formation du tuteur a été effectuée.

Conformément aux dispositions réglementaires applicables, un tuteur est désigné dans l'entreprise utilisatrice pour chaque salarié intérimaire titulaire d'un contrat de professionnalisation.

Conformément aux dispositions réglementaires en vigueur, le tuteur de l'entreprise utilisatrice a pour rôle :

- d'aider et de guider le salarié intérimaire pendant toute la durée du contrat ;

- d'organiser l'activité du salarié intérimaire dans l'entreprise ;

- de contribuer à l'acquisition des savoir-faire professionnels ;

- de veiller au respect de l'emploi du temps du salarié intérimaire.

Le tuteur de l'entreprise utilisatrice ne peut suivre que 3 salariés bénéficiant d'un dispositif de formation en alternance.

En outre, les parties signataires rappellent qu'un accord portant mise en oeuvre du tutorat intérimaire daté du 13 juin 2012 autorise la désignation d'un salarié intérimaire en qualité de tuteur dans l'entreprise utilisatrice dans le cadre d'un contrat de professionnalisation.

Article 2.4

En vigueur étendu

Lors de la conclusion du contrat de professionnalisation, l'employeur détermine avec le salarié intérimaire, au cours d'un entretien auquel participe le tuteur de l'entreprise de travail temporaire et en liaison avec l'organisme formation, les objectifs, le programme ainsi que les conditions d'évaluation et de validation de la formation.

Avant l'exécution du contrat, le tuteur de l'entreprise de travail temporaire fait le point sur les acquis préprofessionnels et professionnels du salarié avec le salarié intérimaire et l'organisme de formation.

Le tuteur de l'entreprise de travail temporaire et celui de la ou des entreprises utilisatrices (salarié permanent ou salarié intérimaire dans l'entreprise utilisatrice en vertu de l'accord du 13 juin 2012) ainsi que l'organisme de formation se rencontrent, au démarrage du contrat, pour que chacun ait une vision claire et précise de son rôle, du contenu de la formation et du calendrier de sa réalisation.

Il appartient au tuteur désigné par l'entreprise de travail temporaire et à l'organisme de formation de s'assurer périodiquement que les enseignements reçus et les activités exercées par le salarié intérimaire se déroulent dans les conditions prévues par le contrat de professionnalisation.

Article 3

En vigueur étendu

Article 3.1

En vigueur étendu

Les parties signataires conviennent de fixer la rémunération des salariés de moins de 21 ans au même niveau que la rémunération des salariés âgés de moins de 26 ans :

- soit une rémunération égale à 70 % du Smic ;

- soit une rémunération majorée de 10 points, qui ne peut donc être inférieure à 80 % du Smic, lorsque le salarié est titulaire d'un bac professionnel ou titre équivalent.

Les titulaires du contrat de professionnalisation âgés de 26 ans et plus perçoivent pendant l'action de professionnalisation une rémunération au moins égale à 85 %

du minimum conventionnel correspondant au niveau de l'emploi visé et sans être inférieure au Smic.

Article 3.2 En vigueur étendu

Pour les salariés permanents, les règles de rémunération des périodes d'emploi sont identiques à celles des périodes de formation.

Pour les salariés intérimaires, les règles de rémunération doivent respecter les principes suivants :

- en application de l'article L. 1251-18 du code du travail, le salarié perçoit une rémunération afférente à l'emploi occupé et l'indemnité de fin de mission correspondante ;
- sur l'ensemble de la période couverte par le contrat de professionnalisation, le salarié 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 mission. A la fin du contrat de professionnalisation l'entreprise de travail temporaire doit s'assurer du respect de ces dispositions ;
- en tout état de cause, la rémunération mensuelle allouée au salarié intérimaire ne peut être inférieure aux minima définis pour les périodes de formation.

Le contrat de professionnalisation 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'entreprise de travail temporaire 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 4 En vigueur étendu

Lorsque le contrat de professionnalisation est à durée déterminée ou lorsqu'il s'agit d'un contrat de professionnalisation intérimaire, 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 à durée indéterminée dont l'action de professionnalisation de 6 et 12 mois se situe obligatoirement au début du contrat.

a) Publics concernés

Comme énoncé dans l'article L. 6325-1 du code du travail, un contrat de professionnalisation peut être proposé lors de l'embauche :

- aux jeunes de moins de 26 ans avec une qualification insuffisante ou qui veulent compléter leur formation initiale ;
- aux demandeurs d'emploi âgés de 26 ans et plus ;
- aux bénéficiaires du RSA, de l'ASS ou de l'allocation aux adultes handicapés ou aux personnes ayant bénéficié d'un contrat conclu en application de l'article L. 5134-19-1 (CUI) ;
- dans les DOM, aux bénéficiaires du RMI et de l'allocation parent isolé.

Ce contrat peut être mis en oeuvre pour tout type de validation. (1)

b) Durée des actions de formation

Les actions de formation prévues au contrat de professionnalisation 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 l'article L. 6325-14 du code du travail, 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 professionnel enregistré au répertoire national des certifications professionnelles ;
- aux demandeurs d'emploi :
- ayant 20 ans d'activité professionnelle ;
- ou plus de 45 ans sans qualification reconnue ou dont la qualification ne leur permet plus d'accéder à un emploi ;
- ou titulaires d'un titre ou d'un diplôme qui n'offre pas de débouchés sur le bassin d'emploi.

(1)

Le dernier alinéa du a de l'article 4 est étendu sous réserve du respect des dispositions des articles L. 6325-1 et L. 6314-1 du code du travail.

(ARRÊTÉ du 11 mars 2015 - art. 1)

Article 5 En vigueur étendu

Lorsque le contrat de professionnalisation est à durée déterminée ou lorsqu'il s'agit d'un contrat de professionnalisation intérimaire, ce contrat peut être conclu pour une durée supérieure à 12 mois, dans la limite de 24 mois.

Ces dispositions régissent également le recrutement d'un salarié dans le cadre d'un contrat de professionnalisation 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) Publics concernés

En application de l'article L. 6325-12 du code du travail, la durée du contrat de professionnalisation peut être supérieure à 12 mois, dans la limite de 24 mois, pour les publics suivants :

- les publics définis aux articles L. 6325-1-1 et L. 6325-11 du code du travail ;
- les demandeurs d'emploi :
- n'ayant pas achevé un second cycle de l'enseignement secondaire et non titulaires d'un diplôme de l'enseignement technologique ou professionnel ;
- ou titulaires d'un titre ou d'un diplôme qui n'offre pas de débouchés sur le bassin d'emploi ;
- les bénéficiaires de l'obligation d'emploi tels que prévus à l'article L. 5212-13 du code du travail, dont les travailleurs handicapés ;
- les personnes ayant interrompu leur activité professionnelle pour s'occuper de leurs enfants ou de leur conjoint ou ascendants en situation de dépendance ;
- les personnes reconnues inaptes par le médecin du travail à occuper un emploi correspondant à leur qualification antérieure ;
- les personnes de plus de 45 ans sans qualification reconnue ou dont la qualification ne leur permet plus d'accéder à un emploi.

De plus, lorsque le contrat de professionnalisation est conclu pour le recrutement d'un salarié permanent, il pourra être supérieur à 12 mois dans la limite de 24 mois pour :

- les jeunes de moins de 26 ans avec une qualification insuffisante ou qui veulent compléter leur formation initiale quel que soit le niveau ;
- les demandeurs d'emploi ayant 20 ans d'activité professionnelle.

b) Durée des actions de formation

Les actions de formation prévues au contrat de professionnalisation sont d'une durée comprise entre 15 % et 25 % de la durée totale du contrat sans pouvoir être inférieure à 150 heures.

Toutefois, conformément à l'article L. 6325-14 du code du travail, les actions de formation peuvent être portées jusqu'à 50 % de la durée totale de l'action de professionnalisation : lorsque l'action de formation professionnalisation 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 6 En vigueur étendu

Dans le cas de contrats de professionnalisation intérimaires, les entreprises de travail temporaire peuvent solliciter les instances paritaires de l'OPCA de branche pour déroger aux règles de durée des contrats et des formations des articles 4 et 5 relatifs aux contrats de professionnalisation des salariés intérimaires, lorsque des règles dérogatoires sont fixées par une branche professionnelle, en accord avec la DGEFP. Néanmoins, les partenaires signataires confient à l'OPCA le soin d'examiner l'opportunité d'aménager la mise en oeuvre de ces règles.

Section 2 Contrat d'apprentissage

En vigueur étendu

Aux termes de l'article L. 6226-1 du code du travail, les entreprises de travail temporaire peuvent conclure des contrats d'apprentissage dans les conditions fixées aux articles R. 6226-1 à R. 6226-6 du code du travail.

Elles peuvent également conclure des contrats d'apprentissage en CDI dans le cadre des dispositions légales en vigueur.

Ces contrats assurent à l'apprenti une formation professionnelle dispensée pour partie en entreprise dans le cadre des missions de travail temporaire et pour partie en centre de formation d'apprentis (CFA) ou section d'apprentissage.

La durée minimale de chaque mission en apprentissage, alternant enseignement en CFA ou section d'apprentissage et formation en entreprise, est de 6 mois.

La fonction tutorale est assurée par un maître d'apprentissage dans l'entreprise de travail temporaire et par un maître d'apprentissage dans l'entreprise utilisatrice dans les conditions suivantes :

- le maître d'apprentissage désigné au sein de l'entreprise de travail temporaire assure le suivi de l'apprenti tout au long de sa formation et veille à sa progression, en liaison avec le centre de formation des apprentis et les maîtres d'apprentissage nommés dans les entreprises utilisatrices. Il doit justifier d'une expérience professionnelle minimale de 2 années dans ce type d'entreprise ; le nombre maximal d'apprentis pouvant être accueillis simultanément dans une entreprise de travail temporaire ne peut excéder 5 par maître d'apprentissage ;

- le maître d'apprentissage nommé au sein de l'entreprise utilisatrice contribue à l'acquisition par l'apprenti dans cette entreprise des compétences correspondant à la qualification recherchée et au titre ou diplôme préparé, en liaison avec le maître d'apprentissage désigné au sein de l'entreprise de travail temporaire et avec le centre de formation d'apprentis. L'apprenti mis à disposition par une entreprise de travail temporaire est pris en compte dans le calcul du nombre maximal d'apprentis par maître d'apprentissage chez l'entreprise utilisatrice ; soit 2 apprentis maximum.

Un bilan final sera réalisé par l'entreprise de travail temporaire à la fin du contrat d'apprentissage.

La CPNE engagera en 2015 une réflexion en vue de développer le contrat d'apprentissage par les entreprises de travail temporaire. En outre, les parties signataires lui confient le soin d'examiner les modalités d'accès au contrat d'apprentissage pour des publics rencontrant des difficultés de maîtrise des savoirs de base ou confrontés à des problèmes d'illettrisme.

La branche du travail temporaire a développé des services d'accompagnement social vers l'emploi pour les personnes qui font le choix du travail temporaire : apporter des solutions de mobilité, rendre possible l'accès au logement, offrir une couverture des frais de santé ; autant d'actions majeures pour faciliter l'accès et le maintien dans l'emploi dont elle souhaite faire bénéficier les apprentis intérimaires.

Aussi, les parties signataires demandent à ce que les dispositifs conventionnels déployés par le fonds d'action sociale du travail temporaire (FASTT) soient rendus accessibles aux apprentis intérimaires.

Chapitre II Insérer par la création de dispositifs spécifiques

Section 1 CIPI et le CDPI

En vigueur étendu

Pour permettre l'insertion ou la réinsertion de certains demandeurs d'emploi ou aux salariés intérimaires d'accéder à un premier niveau de qualification, il est nécessaire de leur donner un premier ensemble de compétences.

Article 7
En vigueur étendu

Le contrat d'insertion professionnelle intérimaire (CIPI) est conclu en vue de permettre l'insertion ou la réinsertion dans l'emploi de ces demandeurs d'emploi en leur proposant une alternance entre des périodes de formation théorique et pratique et des périodes de mission.

Article 7.1
En vigueur étendu

Ce contrat peut être proposé à tout demandeur d'emploi éloigné du marché du travail rencontrant des difficultés d'insertion ou de réinsertion du fait de son âge, de son handicap, de sa situation professionnelle, sociale ou familiale, notamment :

- les jeunes sortant du système éducatif sans expérience de l'entreprise et les salariés âgés de plus de 45 ans, quel que soit leur niveau de formation ;
- 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 bénéficiaires de dispositifs spécifiques, tels que notamment le RSA ou l'ASS ;
- les demandeurs d'emploi de longue durée ;
- les personnes ayant interrompu leur activité professionnelle pour s'occuper de leurs enfants ou de leur conjoint ou ascendants en situation de dépendance ;
- les publics agréés par Pôle emploi pour être accompagnés dans leur mise à l'emploi par les entreprises de travail temporaire d'insertion ;
- les intérimaires ayant travaillé moins de 210 heures sur les 6 derniers mois.

Article 7.2
En vigueur étendu

Le contrat est conclu pour une durée comprise entre 210 heures et 420 heures.

Pour un contrat de 210 heures, 70 heures sont consacrées à la formation théorique dans un organisme de formation, 35 heures à la formation pratique réalisées dans une ou des entreprises utilisatrices et encadrées par l'organisme de formation et 105 heures en mission dans une ou des entreprises utilisatrices.

Pour les contrats d'une durée supérieure à 210 heures, la formation théorique en organisme de formation est d'une durée comprise entre 70 heures et 1/3 de la durée du contrat, et la formation pratique dans l'entreprise utilisatrice ne peut être supérieure à 35 heures. Le différentiel correspond aux missions dans une ou des entreprises utilisatrices.

Les différentes périodes peuvent s'organiser successivement selon des schémas variables en fonction du contexte dans lequel l'action se déroule.

En tout état de cause, la formation théorique doit se dérouler en dehors des locaux de l'entreprise utilisatrice.

Pendant les périodes de formation pratique, l'entreprise utilisatrice est partie prenante à la convention passée avec l'organisme externe assurant la formation théorique.

A l'issue de la formation, il est remis au salarié intérimaire une attestation ou tout autre document validant ladite formation.

L'OPCA de branche peut rencontrer, à sa demande, l'organisme de formation, les stagiaires ainsi que l'entreprise de travail temporaire pour réaliser un bilan qualitatif de l'action de formation et un bilan des situations professionnelles des salariés intérimaires à la suite du contrat.

Article 7.3
En vigueur étendu

Dans le cadre de la construction d'un parcours qualifiant, après un contrat d'insertion professionnelle intérimaire, 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 une période de professionnalisation intérimaires.

Article 8
En vigueur étendu

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

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

Article 8.1
En vigueur étendu

Le salarié intérimaire suit des enseignements théoriques généraux, professionnels et technologiques dans un organisme de formation externe. Lorsque l'action de formation ne peut se réaliser, en tout ou partie, dans un organisme de formation externe, l'organisme peut réaliser cette action dans les locaux de l'entreprise utilisatrice à condition de respecter un cahier des charges mis au point par l'OPCA de la branche.

La formation doit être sanctionnée par des unités capitalisables, des certificats de compétences professionnelles, un diplôme ou un titre à finalité professionnelle enregistré au répertoire national des certifications professionnelles, ou une reconnaissance de la qualification dans une convention collective de branche, ou une qualification figurant sur la liste établie par une CPNE de branche pour les besoins du contrat de professionnalisation.

A l'issue de la formation, il est remis au salarié intérimaire une attestation ou tout autre document validant ladite formation par l'organisme de formation, en deux exemplaires originaux destinés au salarié intérimaire et à son employeur.

Article 8.2

En vigueur étendu

Le CDPI peut être proposé à un salarié intérimaire remplissant les conditions suivantes :

- salarié intérimaire remplissant les deux conditions suivantes :

- ne pas être titulaire d'un titre professionnel ou d'un diplôme d'un niveau supérieur au niveau V. Toutefois, les salariés intérimaires titulaires d'un titre ou d'un diplôme de niveau IV pourront se voir proposer un contrat de développement professionnel intérimaire dans la mesure où ce titre ou ce diplôme n'offre pas de débouchés dans le bassin d'emploi ;

- avoir une pratique de l'entreprise acquise dans le cadre de missions de travail temporaire d'au moins 450 heures travaillées au cours des 12 mois précédant la signature du contrat. Compte tenu du contexte économique actuel, pour une durée déterminée, la pratique de l'entreprise acquise dans le cadre de missions de travail temporaire est appréciée au cours des 18 mois précédant la signature du contrat ;

- tout candidat titulaire d'une reconnaissance de travailleur handicapé ou bénéficiaire d'une obligation d'emploi conformément à l'article L. 5212-13 du code du travail, sans condition d'ancienneté professionnelle dans la branche du travail temporaire, quels que soient les titres professionnels ou diplômes obtenus ;

- salarié intérimaire âgé de plus de 45 ans, quel que soit le titre ou dernier diplôme obtenu, si le CDPI vise à maintenir et/ou insérer dans l'emploi un salarié sur un métier sans lien avec la formation ou l'expérience précédemment acquise. En fonction des orientations de la politique de formation et des priorités définies dans la branche, la CPNE du travail temporaire pourra proposer à l'OPCA des conditions d'ancienneté professionnelle acquise dans la branche spécifiques pour les salariés de plus de 45 ans ;

- salarié intérimaire pouvant connaître des difficultés de maîtrise des savoirs de base, tels que la langue française, la lecture, l'écriture, les calculs, le respect des règles d'hygiène et de sécurité ou de comportement en entreprise, suivant un CDPI spécifique savoirs de base ou FLE (français langue étrangère) associant l'acquisition de ces connaissances et de compétences professionnelles sera mis en oeuvre. En fonction des orientations de la politique de formation et des priorités définies dans la branche, la CPNE du travail temporaire pourra proposer à l'OPCA des conditions d'ancienneté professionnelle acquise dans la branche du travail temporaire spécifiques pour les salariés suivant ce dispositif particulier ;

- salarié intérimaire ayant suivi et achevé un CIPI dans les 6 mois suivant la fin du CIPI (fin de la dernière mission).

Article 8.3

En vigueur étendu

Le contrat de mission formation est conclu pour la durée d'une action de formation comprise entre 175 et 910 heures.

La formation peut être réalisée en continu ou en discontinu. L'OPCA pourra définir, sur proposition de la CPNE, des durées maximales de prise en charge des actions de formation.

L'entreprise de travail temporaire qui a conclu un CDPI s'engage à proposer au salarié intérimaire, dans les 3 mois qui suivent la fin de la formation, une ou plusieurs missions de travail temporaire, pour une durée totale au minimum égale au tiers de la durée de la formation, et permettant de mettre en pratique les acquis de cette 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 contrat permettant de mettre en pratique les acquis de cette formation.

L'OPCA de branche peut rencontrer, à sa demande, l'organisme de formation, les stagiaires ainsi que l'entreprise de travail temporaire pour réaliser un bilan qualitatif de l'action de formation et un bilan des situations professionnelles des salariés intérimaires à la suite du contrat.

Article 8.4

En vigueur étendu

Dans le cadre de la construction d'un parcours qualifiant, après un contrat de développement professionnel intérimaire, un salarié peut se voir proposer d'autres actions de formation dont notamment un autre contrat de développement professionnel intérimaire et/ou un contrat de professionnalisation et/ou une période de professionnalisation intérimaires.

Article 9

En vigueur étendu

Article 9.1

En vigueur étendu

Pendant la formation théorique et/ou la formation pratique en entreprise ou en organisme de formation, le salarié intérimaire est titulaire d'un contrat de mission formation tel que prévu à l'article L. 1251-57 du code du travail. La rémunération est fixée comme pour une action de formation réalisée dans le cadre du plan de formation ou au moins égale au Smic. L'IFM n'est pas due.

Pendant les périodes de mission, le salarié intérimaire est titulaire d'un contrat de mission tel que prévu à l'article L. 1251-16 du code du travail. La rémunération du salarié est établie conformément aux dispositions de l'article L. 1251-18 du code du travail.

Article 9.2

En vigueur étendu

Le financement de ces deux contrats spécifiques est assuré par l'OPCA de branche sur les fonds collectés au titre de la section professionnalisation.

La CPNE peut proposer à l'OPCA une enveloppe maximale établie en pourcentage de la collecte effectuée au titre de la professionnalisation dédiée au financement de ces contrats.

Sont pris en charge en tout ou partie :

- les actions de bilan mises en oeuvre par un organisme extérieur ;

- les coûts pédagogiques, les salaires et les frais annexes du salarié intérimaire pendant les périodes de formation pratique et théorique, dont :

- les actions de formation mises en oeuvre par un organisme de formation externe ;

- les actions de formation pratique en entreprise utilisatrice.

Les dépenses de formation non couvertes par ces forfaits sont imputables sur le plan de formation de l'entreprise de travail temporaire dans la limite des règles fiscales en vigueur.

Sur proposition de la CPNE, l'OPCA de la branche déterminera et pourra revoir les montants des forfaits de prise en charge des coûts de formation afférents.

Article 9.3
En vigueur étendu

L'OPCA de branche réalisera un bilan annuel du présent accord présenté à la CPNE de la branche. Ce bilan comportera des éléments statistiques et des éléments qualitatifs portant notamment sur l'insertion professionnelle des bénéficiaires de ces contrats. Au vu de ce bilan, la CPNE pourra proposer aux partenaires sociaux de la branche les aménagements nécessaires.

L'OPCA pourra, en tant que de besoin, faire réaliser des enquêtes auprès des salariés intérimaires bénéficiaires.

Chapitre III Insérer par la mobilisation des dispositifs déployés pour les publics spécifiques

Section 1 Demandeurs d'emploi

En vigueur étendu

Dès 2004, dans le cadre du renouveau du fonds professionnel pour l'emploi dans le travail temporaire (FPE-TT), les partenaires sociaux de la branche ont choisi de financer des actions de qualification, individuelles ou collectives, des demandeurs d'emploi sur des besoins de recrutement identifiés par les entreprises de travail temporaire au plus près des bassins d'emploi. Ces actions sont menées principalement dans le cadre de la mobilisation d'un dispositif efficace proposé par Pôle emploi, l'action de formation préalable au recrutement (AFPR), ou de tout autre partenariat de ce type conclu avec les acteurs institutionnels locaux : les entreprises de travail temporaire s'engageant pour l'AFPR à faire travailler le demandeur d'emploi au moins 6 mois dans les 9 mois qui suivent la fin de la mesure. Les parties signataires entendent rappeler dans le cadre de ce présent accord leur attachement à la poursuite de ces partenariats, se traduisant, le cas échéant, par la formalisation de conventions de partenariat dans le respect des missions et attributions de chacun.

Aussi, les parties signataires conviennent-elles d'amplifier les actions au bénéfice des demandeurs d'emploi dont le déficit de formation fragilise leur entrée sur le marché du travail par la mobilisation, en sus des actions menées par le FPE-TT, des moyens disponibles au sein de l'OPCA de branche, notamment la préparation opérationnelle à l'emploi (POE).

Les entreprises de travail temporaire contribuent au financement de ces actions par le versement d'une partie des contributions formation au profit du FPSPP, dans le respect du cadre légal et réglementaire en vigueur, et selon un accord de branche spécifique.

Par ailleurs, pour permettre l'accès à la formation de ces publics dans les dispositifs de la branche et favoriser la sécurisation des parcours professionnels, un bilan de positionnement pourra être réalisé en amont des dispositifs. Il aura notamment pour objectif de valider leurs capacités à suivre la formation proposée ainsi que leur projet professionnel. Il sera systématiquement pris en charge par l'OPCA de branche dans les conditions fixées par ses instances paritaires.

Section 2 Personnes en situation de handicap

En vigueur étendu

Dans le cadre de l'obligation d'emploi visée aux articles L. 5212-1 et suivants du code du travail, les entreprises de travail temporaire participent au développement de l'emploi des personnes en situation de handicap. Pour certaines d'entre elles, une remise à niveau ou l'acquisition de nouvelles compétences est une nécessité avant toute mise à disposition. A ce titre, les entreprises de travail temporaire mettent en oeuvre des actions dans le cadre, notamment, des moyens déployés par le FPE-TT et bénéficient des financements octroyés par l'AGEFIPH en matière d'évaluation, d'accompagnement et de formation des travailleurs handicapés.

En outre, depuis 2007, l'OPCA de branche a conclu une convention de partenariat pour développer l'accès à l'emploi des personnes handicapées par le biais des dispositifs de la professionnalisation et afin de sensibiliser, d'informer et d'accompagner les entreprises de travail temporaire sur toutes les questions relatives au handicap et à la formation professionnelle des personnes handicapées.

Les parties signataires entendent souligner leur pleine adhésion et soutien à la politique menée par les organismes paritaires de la branche et les agences d'emploi sur les territoires.

Section 3 Personnes en situation d'illettrisme

En vigueur étendu

Depuis 2007, l'OPCA de branche s'engage aux côtés de l'agence nationale de lutte contre l'illettrisme (ANLCI) pour mettre en commun leurs savoir-faire et leurs expériences au service des agences d'emploi et de leurs salariés. Le partenariat vise notamment à déployer leurs moyens pour répondre aux attentes des entreprises de travail temporaire qui souhaitent agir face aux besoins de leurs salariés intérimaires en matière de compétences clés et s'investir dans leur formation.

Conscients que les difficultés à lire, à écrire et à compter peuvent freiner l'accès à l'emploi, à la professionnalisation ou limiter la mobilité des salariés, les parties signataires entendent rappeler leur attachement à ce partenariat afin que le degré de mobilisation de la branche du travail du temporaire dans le domaine de la lutte contre l'illettrisme ne s'affaiblisse pas.

A compter du 1er janvier 2015, les personnes rencontrant des difficultés dans les savoirs de base pourront utiliser de droit leur compte personnel de formation visé aux articles 27 et suivants du présent accord, en vue de suivre une formation permettant d'acquérir le socle de connaissances et de compétences défini conformément aux dispositions réglementaires en vigueur.

Dans le cadre de la lutte contre l'illettrisme, les parties signataires prévoient la possibilité de fixer paritairement des adaptations au sein de la CPNE.

Titre II Favoriser l'évolution et le maintien dans l'emploi par la qualification et la requalification des salariés tout au long de leur vie professionnelle

Chapitre Ier Actions au titre du plan de formation

Section 1 Généralités

En vigueur étendu

Arrêté par l'employeur après consultation des instances représentatives du personnel visées à l'article 10 le plan de formation est un outil stratégique pour le développement de l'entreprise et des salariés. Il permet de développer les compétences des salariés pour faire face aux évolutions technologiques, organisationnelles ou socio-économiques.

Le plan de formation est la traduction opérationnelle de la politique de formation de l'entreprise, il regroupe l'ensemble des actions de formation décidées par l'employeur et organisées au bénéfice des salariés, établi conformément aux textes légaux en vigueur.

Les formations entrant dans le plan de formation sont décidées unilatéralement et encadrées par l'entreprise et sont obligatoires pour les salariés, elles contribuent à côté des dispositifs de formation qui sont eux à l'initiative du salarié (CPF, CIF) à la sécurisation des parcours.

Néanmoins, l'employeur doit tenir compte des objectifs et des priorités définis au niveau de la branche, dans le cadre du présent accord, et recueillir formellement l'avis des représentants du personnel sur le plan de formation après les avoir consultés sur les orientations de la formation dans l'entreprise.

Dans le travail temporaire, un investissement formation conventionnel est mis en place dans les conditions fixées à l'article 54 du présent accord.

Article 10

En vigueur étendu

Conformément aux articles L. 2323-34 et suivants du code du travail, le comité d'entreprise, ou à défaut les délégués du personnel émet chaque année un avis sur l'exécution du plan de formation de l'année précédente et de l'année en cours et sur le projet de plan de formation de l'entreprise de l'année à venir, au cours de deux réunions spécifiques.

La première réunion doit avoir lieu avant le 1er octobre et la seconde avant le 31 décembre. Au moins 3 semaines avant chaque réunion, un certain nombre de documents visés aux articles D. 2323-5 et D. 2323-6 du code du travail doivent être communiqués aux élus, c'est-à-dire respectivement avant le 10 septembre et avant le 10 décembre de chaque année.

Ces documents doivent également être communiqués aux délégués syndicaux et, le cas échéant, aux membres de la commission formation, constituée dans les conditions prévues à l'article L. 2325-26 du code du travail.

Par ailleurs, en application de l'article 9 de l'accord du 13 juin 2012 portant mise en oeuvre du tutorat, une information sur le tutorat et sa mise en oeuvre par l'entreprise de travail temporaire est faite annuellement au comité d'entreprise ou d'établissement (CE) dans le cadre de la commission formation.

Article 11

En vigueur étendu

Les frais de transport, d'hébergement et de repas, engagés lors d'actions de formation conduites dans le cadre du plan de formation de l'entreprise de travail temporaire sont à la charge de l'entreprise, sous réserve de dispositions conventionnelles plus favorables, à hauteur du barème ACOSS et dans la limite des frais réels exposés. Ces frais font partie de l'investissement formation de l'entreprise.

Section 2 Plan de formation des salariés permanents

Article 12

En vigueur étendu

Lors de la consultation du comité d'entreprise sur le projet de plan de formation pour l'année à venir visée à l'article 10 du présent accord, l'employeur précise dans un document d'information la nature des actions de formation proposées en distinguant :

- les actions d'adaptation du salarié au poste de travail ou liées à l'évolution ou au maintien dans l'emploi dans l'entreprise : ces actions constituent un temps de travail effectif et donnent lieu pendant leur réalisation au maintien de la rémunération ;
- les actions de développement des compétences et des qualifications du salarié : ces actions, avec l'accord écrit du salarié, peuvent se dérouler en dehors du temps de travail, dans la limite de 80 heures par an et par salarié, et donner lieu au versement de l'allocation de formation prévue à l'article L. 6321-10 du code du travail ;
- dans le cadre de cette consultation, l'entreprise peut positionner une même action sur plusieurs catégories afin de prendre en compte le parcours professionnel individuel, les exigences du poste et les demandes du salarié.

En tout état de cause, l'action de formation dans le cadre du plan de formation ne saurait entraîner une baisse de la rémunération usuelle.

Pour les actions de développement des compétences et des qualifications réalisées pendant ou en dehors du temps de travail, l'employeur et le salarié définissent avant le départ en formation des engagements portant sur :

- les conditions dans lesquelles le salarié accède dans le délai de 1 an à des fonctions correspondant aux compétences acquises et obtient la classification correspondante ;
- les modalités de prise en compte des efforts accomplis par le salarié.

Ces engagements s'appliquent dès lors que le salarié a suivi avec assiduité la formation et satisfait aux évaluations prévues. Ils donneront lieu à la rédaction d'un document transmis au salarié.

Article 13

En vigueur étendu

Conscients des évolutions récentes et à venir de la profession et de l'impact prévisible des évolutions démographiques, les parties signataires du présent accord rappellent l'importance d'une gestion anticipée des qualifications.

Dans ce cadre, les parties signataires incitent les entreprises à élaborer et à actualiser chaque année un programme pluriannuel de formation, fonction de leurs spécificités et de leurs perspectives économiques, et prenant en compte des objectifs et priorités de la formation professionnelle définies dans le présent accord. Ce programme définit les perspectives d'actions de formation et celles de leur mise en oeuvre.

Conformément à l'article L. 2323-40 du code du travail, lorsque ce programme est élaboré par l'employeur, le comité d'entreprise, ou à défaut les délégués du

personnel, doit être consulté au cours du trimestre précédant la période couverte par le programme, lors de l'une des réunions prévues par le plan de formation visées à l'article 10 du présent accord.

Un bilan de la mise en oeuvre de ce programme pluriannuel est présenté pour avis aux institutions représentatives du personnel avant la fin du premier semestre suivant la période pluriannuelle.

Dans les entreprises d'au moins 300 salariés, l'employeur doit, dans le cadre des dispositions légales en vigueur relatives à la négociation triennale sur la GPEC, négocier sur les grandes orientations de la politique de formation et les objectifs du plan de formation, en particulier sur les catégories de salariés et d'emplois auxquels ce dernier est consacré en priorité et les moyens associés, les compétences et qualifications à acquérir pour les 3 années de validité de l'accord ainsi que les critères et modalités d'abondement par l'entreprise du compte personnel de formation.

Section 3 Plan de formation des salariés intérimaires

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 (art. L. 4141-2 du code du travail), relève de l'entreprise utilisatrice qui a en charge l'organisation du poste de travail. En matière de travail temporaire, il ne peut s'agir que de l'adaptation à l'emploi.

Par contre, les actions liées à l'évolution de l'emploi et/ou au maintien dans l'emploi, c'est-à-dire l'acquisition de compétences transverses, non spécifiques à un poste de travail, permettant d'occuper les emplois correspondant à la qualification du salarié, sont de la responsabilité de l'entreprise de travail temporaire.

Peuvent également être organisées, des actions de développement de compétences qui apportent des compétences qui vont au-delà de la qualification du salarié.

Article 14

En vigueur étendu

Les actions de formation en faveur des salariés intérimaires financées par le plan de formation des entreprises de travail temporaire relèvent de l'une des catégories prévues aux articles L. 6321-2 et L. 6321-6 du code du travail selon les modalités définies ci-dessous, en vue de l'adaptation de ces catégories à la situation spécifique des intérimaires :

- les actions d'adaptation à l'emploi ou liées à l'évolution ou au maintien dans l'emploi : ces actions constituent un temps de travail effectif et donnent lieu à rémunération.

Les actions d'adaptation à l'emploi doivent permettre aux salariés intérimaires d'acquérir des compétences et des savoir-faire transférables. Ainsi, les capacités acquises pendant la formation doivent pouvoir être réutilisées par le salarié dans un emploi de même type.

Les parties signataires souhaitent préciser que les actions d'information ou de transmission de consignes sur les conditions d'ergonomie, de sécurité, les directives transmises à travers, notamment, les chaînes hiérarchiques, fonctionnelles ou organisationnelles, sont de la responsabilité des entreprises utilisatrices et ne relèvent pas de l'investissement formation des entreprises de travail temporaire ;

- les actions liées à l'évolution ou au maintien dans l'emploi doivent permettre aux salariés intérimaires d'acquérir un complément de compétences et de savoir-faire en lien avec un emploi qu'ils occupent déjà.

Ces actions d'adaptation à l'emploi ou liées à l'évolution ou au maintien dans l'emploi répondent à l'obligation de l'employeur de veiller au maintien de la capacité à occuper un emploi ;

- les actions qui participent au développement des compétences et des qualifications : ces actions peuvent se dérouler en dehors du temps de travail dans le cadre d'une mission, avec l'accord écrit du salarié, dans la limite de 80 heures par an et par salarié, et donnent lieu au versement de l'allocation de formation prévue à l'article L. 6321-10 du code du travail.

Ces actions permettent aux salariés intérimaires d'acquérir un complément de compétences et de savoir-faire dans leur qualification, d'évoluer dans leur qualification, voire d'acquérir une nouvelle qualification leur permettant l'accès à d'autres types d'emploi.

Avant le départ en formation, l'employeur et le salarié définissent des engagements portant sur :

- les conditions dans lesquelles le salarié accède dans le délai de 1 an à des fonctions correspondant aux compétences acquises et obtient la classification correspondante ;

- les modalités de prise en compte des efforts accomplis par le salarié.

Ces engagements s'appliquent dès lors que le salarié a suivi avec assiduité la formation et a satisfait aux évaluations prévues. Ils donneront lieu à la rédaction d'un document transmis au salarié.

Toute action de formation qualifiante doit être validée par la délivrance d'une certification, d'une unité capitalisable, d'un diplôme, d'un titre à finalité professionnelle ou d'une reconnaissance par une convention collective de branche, remise par l'organisme de formation en deux exemplaires originaux destinés au salarié intérimaire et à son employeur. Toute autre action fait l'objet de la délivrance d'une attestation écrite dans des modalités identiques.

Article 15

En vigueur étendu

Article 15.1

En vigueur étendu

Le salarié intérimaire est susceptible de suivre une action, au titre du plan de formation de l'entreprise de travail temporaire, pendant ou en dehors du temps de travail.

- lorsque l'action de formation est réalisée pendant le temps de travail, elle se déroule dans le cadre d'un contrat de mission formation ; la mission est suspendue. L'intérimaire perçoit une rémunération identique à celle visée à l'article 15.3 du présent accord ;

- lorsque l'action de formation est réalisée en dehors du temps de travail avec l'accord du salarié intérimaire, conformément à l'article L. 6321-6 et sous réserve du respect des dispositions légales sur la durée du travail, ce dernier perçoit pendant la durée de l'action l'allocation de formation prévue à l'article L. 6321-10 du code du travail correspondant à 50 % de la rémunération nette, en référence aux modalités de l'article 15.3 du présent accord. Aucune autre rémunération n'est due.

A l'occasion de cette action de développement des compétences est rédigé un document précisant :

- l'intitulé de l'action et sa durée ;

- les dates pendant lesquelles l'action a lieu ;

- le ou les lieux où elle se déroule ;

- le cas échéant, le nom du service interne de l'entreprise de travail temporaire ou de l'organisme externe responsable de l'action ;
- le montant de l'allocation de formation ;
- l'engagement auquel l'entreprise de travail temporaire souscrit dès lors que le salarié intérimaire a suivi avec régularité la formation et satisfait aux évaluations prévues. Cet engagement porte sur les possibilités de mission mettant en oeuvre les compétences acquises lors de la formation.
Ces éléments seront formalisés dans un document type élaboré par la CPNE.
Pendant la durée de la formation, l'intérimaire bénéficie de la législation de la sécurité sociale relative à la protection en matière d'accidents du travail et de maladies professionnelles comme prévu à l'article L. 6321-11 du code du travail.

Article 15.2
En vigueur étendu

Lorsque l'action de formation s'insère entre des missions l'intérimaire bénéficie d'un contrat de mission formation tel que prévu à l'article L. 1251-57 du code du travail. Cette action donne lieu à rémunération prenant en compte le salaire de la dernière mission dans les conditions prévues à l'article 15.3 du présent accord. A défaut de mission au cours des 12 mois précédents, la rémunération de l'intérimaire ne peut être inférieure au Smic en vigueur.

Article 15.3
En vigueur étendu

Les actions de formation mises en place dans le cadre d'un contrat de mission-formation se déroulent soit pendant un contrat de mission suspendu, soit en dehors de toute mission.

Pour déterminer le salaire de la dernière mission ou de la mission en cours, 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 : treizième mois) ainsi que, le cas échéant, les primes et indemnités liées à la réduction du temps de 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 de frais professionnels.

L'ICCP 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'IFM n'est pas due en application de l'article L. 1251-57 du code du travail.

Article 16
En vigueur étendu

Dans le cadre du plan de formation, les entreprises de travail temporaire s'attacheront à développer et à financer des actions de formation permettant de répondre aux évolutions du marché de l'emploi, de développer l'employabilité des intérimaires et d'assurer une continuité professionnelle.

Pour les formations d'une durée supérieure ou égale à 4 semaines, l'entreprise de travail temporaire peut proposer à l'intérimaire un partenariat formation dans lequel figurent des engagements réciproques portant :

- en ce qui concerne l'entreprise de travail temporaire : sur les propositions de missions mettant en oeuvre les compétences acquises lors de la formation ;
- en ce qui concerne l'intérimaire : sur la priorité donnée aux missions proposées par l'entreprise de travail temporaire ayant financé la formation.

Un modèle type reprenant le contenu des engagements réciproques susvisés sera élaboré par la CPNE.

Article 17
En vigueur étendu

Article 17.1
En vigueur étendu

Dans le cadre de la mobilisation du plan de formation d'une entreprise de travail temporaire l'entreprise utilisatrice peut, à cet égard, être lieu de formation, et les salariés intérimaires participer à des actions de formation en entreprise utilisatrice ouvertes aux salariés permanents de ces entreprises, sous réserve des conditions de l'article 14 du présent accord.

Les parties signataires rappellent que les actions de formation relatives à la sécurité exposées aux articles L. 4141-2 et L. 4142-2 du code du travail sont à la charge des entreprises utilisatrices.

L'action de formation en entreprise utilisatrice doit respecter les conditions prévues aux articles L. 6313-1, L. 6313-11, L. 6353-1 et L. 6353-2 du code du travail.

Les signataires du présent accord rappellent que les actions de formation doivent être animées par un ou des formateurs salariés d'un organisme de formation, qui doivent disposer d'une formation et de compétences techniques en rapport avec le domaine d'activité concerné.

Pour le secteur médical, le prestataire de formation pourra s'appuyer sur des salariés de l'établissement utilisateur pour animer la formation. Le prestataire établira le programme de formation, validera les conditions de déroulement de la formation et en assurera l'évaluation. L'OPCA de branche établira la liste des métiers du secteur médical concernés par cette disposition ainsi que leurs conditions de mise en oeuvre (durée maximale et ratio théorique pratique).

Article 17.2
En vigueur étendu

Les objectifs de la formation doivent être clairement définis en termes d'acquisition de connaissances et de savoir-faire transférables. Il en est de même en matière de formation pratique à la sécurité telle que prévue à l'article L. 4141-2 du code du travail. L'action de formation suivie par l'intérimaire dans ce cadre constitue un temps de travail effectif.

Ces actions de formation ne peuvent concerner les intérimaires ayant déjà suivi ce même type de formation sous quelque statut que ce soit dans la même entreprise

utilisatrice.

L'action de formation doit être réalisée dans des locaux distincts des lieux de production.

Toutefois, lorsqu'elle comporte des enseignements pratiques, ces derniers peuvent être donnés sur les lieux de production aux conditions suivantes :

- le salarié doit être mis dans une situation pédagogique vérifiable avec des objectifs de progression définis, un programme de formation et une évaluation ;
- le salarié n'est soumis à aucune contrainte liée à la productivité.

L'action de formation doit se dérouler selon un programme préalablement établi par l'organisme de formation dont un exemplaire est remis à l'intérimaire en même temps que le contrat de mission formation.

Les actions autres que formation, et notamment celles qui visent la découverte de l'environnement de travail (visite des locaux, modalités de contrôle des horaires, etc.), les consignes de sécurité au poste de travail, la présentation de l'entreprise, la montée en cadence, les modes opératoires propres au poste de travail, relèvent et sont à la charge de l'entreprise utilisatrice.

Une évaluation est conduite à la fin de la formation par le formateur auprès de chaque stagiaire et donne lieu à l'établissement d'un écrit remis à l'entreprise de travail temporaire au salarié intérimaire et à l'OPCA de la branche à sa demande.

L'intérimaire a la possibilité de faire connaître à l'entreprise de travail temporaire son appréciation sur le déroulement de la formation en dehors de la présence du formateur.

Article 17.3 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 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.

Lorsque l'activité à laquelle prépare la formation nécessite une surveillance médicale renforcée au sens de la réglementation relative à la santé au travail, les obligations correspondantes sont à la charge de l'entreprise utilisatrice, conformément à l'article L. 1251-22 du code du travail.

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'entreprise de travail temporaire 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.

Chapitre II Période de professionnalisation

Section 1 Période de professionnalisation pour les salariés permanents

En vigueur étendu

Les périodes de professionnalisation ont pour objet de favoriser par des actions de formation le maintien dans l'emploi de salariés permanents titulaires d'un contrat à durée indéterminée.

Ces périodes de professionnalisation peuvent être mises en place d'un commun accord, soit à l'initiative de l'employeur, soit à l'initiative du salarié de l'utilisation de son compte personnel de formation (CPF) et/ou de l'utilisation de son compte épargne-temps.

Article 18 En vigueur étendu

Les périodes de professionnalisation ont pour objet :

- l'acquisition d'un diplôme ou d'un titre à finalité professionnelle enregistré dans le répertoire national des certifications professionnelles prévu à l'article L. 335-6 du code de l'éducation ;
- l'acquisition d'une qualification reconnue dans les accords de branche relatifs à la classification des salariés permanents du travail temporaire ou accords d'entreprises conclus dans le cadre de l'accord de branche ; (1)
- l'acquisition d'un certificat de qualification professionnelle ;
- l'accès au socle de connaissances et de compétences défini conformément aux dispositions réglementaires en vigueur ;
- l'acquisition d'une certification inscrite à l'inventaire mentionné au 10^e alinéa du II de l'article L. 335-6 du code de l'éducation.

(1)
Le deuxième tiret de l'article 18 est étendu sous réserve du respect des dispositions des articles L. 6324-1 et L. 6314-1 du code du travail.
(ARRÊTÉ du 11 mars 2015 - art. 1)

Article 19 En vigueur étendu

La durée de la période de professionnalisation est définie d'un commun accord entre l'employeur et le salarié permanent ; elle doit être cohérente avec l'objectif de professionnalisation défini.

En application des dispositions réglementaires en vigueur, la durée minimale des périodes de professionnalisation s'élève, sur 12 mois calendaires et pour chaque salarié bénéficiaire, à 70 heures.

Toutefois, cette durée minimale ne s'applique pas :

- lorsque l'action de formation vise à permettre l'accès à une certification inscrite à l'inventaire mentionné au 10^e alinéa du II de l'article L. 335-6 du code de l'éducation ;
- dans le cadre de la construction d'un parcours professionnel, lorsque la période de professionnalisation s'articulera avec le compte personnel de formation mobilisé par le salarié permanent ;
- pour les actions de VAE.

Le salarié permanent peut bénéficier, en plus d'une action de formation, d'actions d'évaluation - bilan de compétences, validation des acquis de l'expérience

professionnelle ou un accompagnement externe - réalisées par un organisme de formation externe ou par l'entreprise lorsqu'elle dispose d'un service de formation interne répondant aux critères fixés par l'OPCA de branche.

L'action de formation est prise en charge financièrement par l'OPCA de branche sur la base d'un forfait horaire et dans les limites définies par un accord de branche.

Article 20

En vigueur étendu

Les modalités de mise en place de cette période de professionnalisation font l'objet d'un document formalisé.

Sont précisés notamment :

- la nature et la durée des actions proposées ;
- les dates et le ou les lieux de réalisation ;
- le contenu des actions ainsi que les modalités de rémunération ou le montant de l'allocation de formation ;
- le ou les dispositifs mobilisés (plan de formation, CPF, CET...).

Si une partie de la formation est suivie hors temps de travail dans le cadre du CPF, les dispositions relatives à ces dispositifs sont applicables.

Section 2 Période de professionnalisation des salariés intérimaires

En vigueur étendu

Les périodes de professionnalisation ont pour objet de favoriser par des actions de formation le maintien et/ou l'évolution dans l'emploi de salariés intérimaires.

Ces périodes de professionnalisation peuvent être mises en place d'un commun accord soit à l'initiative de l'employeur, soit à l'initiative du salarié intérimaire en complément de l'utilisation de son compte personnel de formation (CPF).

Article 21

En vigueur étendu

Les périodes de professionnalisation ont pour objet :

- l'acquisition d'un diplôme ou d'un titre à finalité professionnelle enregistré dans le répertoire national des certifications professionnelles prévu à l'article L. 335-6 du code de l'éducation ;
- l'acquisition d'une qualification reconnue dans les classifications d'une convention collective nationale de branche ;
- l'acquisition d'un certificat de qualification professionnelle ;
- l'accès au socle de connaissances et de compétences défini conformément aux dispositions réglementaires en vigueur ;
- l'acquisition d'une certification inscrite à l'inventaire mentionné au 10e alinéa du II de l'article L. 335-6 du code de l'éducation.

Sur proposition du conseil d'administration de l'OPCA de la branche, la CPNE pourra fixer des priorités de financement pour certains publics et pour certaines actions de formation.

Article 22

En vigueur étendu

La durée de la période de professionnalisation est définie d'un commun accord entre l'employeur et le salarié intérimaire, en cohérence avec l'objectif de professionnalisation défini.

En application des dispositions réglementaires en vigueur, la durée minimale des périodes de professionnalisation s'élève, sur 12 mois calendaires et pour chaque salarié bénéficiaire, à 70 heures.

Toutefois, cette durée minimale ne s'applique pas :

- lorsque l'action de formation vise à permettre l'accès à une certification inscrite à l'inventaire mentionné au 10e alinéa du II de l'article L. 335-6 du code de l'éducation ;
- dans le cadre de la construction d'un parcours professionnel, lorsque la période de professionnalisation s'articulera avec le compte personnel de formation mobilisé par le salarié intérimaire ;
- pour les actions de VAE.

L'entreprise de travail temporaire qui a conclu une période de professionnalisation s'engage à proposer au salarié intérimaire, au plus tard dans le mois qui suit la fin de la formation, un emploi en rapport avec la formation suivie pour une durée au minimum égale à un tiers de la durée de la formation, sans pouvoir être inférieure à 35 heures.

Au cours d'une période de professionnalisation, le salarié intérimaire peut également bénéficier, en accord avec l'employeur, en plus d'une action de formation, d'actions d'évaluation - bilan de compétences, validation des acquis de l'expérience professionnelle ou accompagnement externe - réalisés par un organisme de formation externe ou par l'entreprise lorsqu'elle dispose d'un service de formation interne répondant aux critères fixés par l'OPCA de la branche.

L'action de formation est prise en charge financièrement par l'OPCA de la branche sur la base d'un forfait horaire, dans les limites et selon les priorités définies par la CPNE de la branche, sur proposition du conseil d'administration de l'OPCA.

Article 23

En vigueur étendu

La période de professionnalisation s'inscrit dans le cadre de parcours de formation spécifiques aux besoins de chaque salarié intérimaire.

En conséquence, dans le cadre de parcours de formation, la période de professionnalisation pourra être précédée d'un contrat d'insertion professionnelle intérimaire (CIPI), précédée et/ou suivie d'un contrat de développement professionnel intérimaire (CDPI), d'une période de professionnalisation ou d'un contrat de professionnalisation intérimaire (CPI). La période de professionnalisation pourra également s'articuler avec le compte personnel de formation mobilisé par le salarié intérimaire.

Article 24
En vigueur étendu

Tout bénéficiaire d'une période de professionnalisation est accompagné par un tuteur.

Le tuteur est choisi parmi les salariés, permanents ou intérimaires, de l'entreprise de travail temporaire, reconnus pour leur expertise et leur capacité à accompagner les salariés intérimaires durant la période de professionnalisation. Il doit avoir au moins 2 ans d'expérience au cours de sa vie professionnelle dans les activités correspondant à la qualification recherchée.

Pour favoriser l'exercice de la fonction tutorale, le tuteur doit avoir bénéficié d'un accompagnement ou, si nécessaire, d'une formation.

Le tuteur assure, notamment, les missions suivantes :

- accueillir, aider, informer et guider les bénéficiaires des périodes de professionnalisation ;
- organiser avec les salariés intéressés l'activité de ces bénéficiaires dans l'entreprise 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'entreprise ;
- participer à l'évaluation du suivi de la formation. Les signataires du présent accord ayant à coeur de sécuriser les parcours professionnels et d'accompagner les parcours de carrière des seniors, les fonctions tutorales pourront être confiées en priorité aux salariés seniors âgés de plus de 45 ans.

En outre, dans l'hypothèse d'un tutorat réalisé par un salarié intérimaire, les modalités de mise en oeuvre de l'accord du 13 juin 2012 doivent être respectées.

Article 25
En vigueur étendu

Les modalités de mise en place de cette période de professionnalisation font l'objet d'un document formalisé dans lequel sont précisés notamment :

- la nature et la durée des actions proposées ;
- les dates et lieu(x) de réalisation ;
- le contenu des actions ainsi que les modalités de rémunération.

Article 26
En vigueur étendu

Pendant la durée de la formation, le salarié intérimaire est titulaire d'un contrat de mission formation tel que prévu à l'article L. 1251-57 du code du travail. Sa rémunération est fixée comme pour une action de formation réalisée dans le cadre du plan de formation. L'IFM n'est pas due.

Chapitre III Initiative du salarié

Section 1 Compte personnel de formation (CPF)

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 ou en obtenant une qualification dans le cadre d'une reconversion.

Il permet de suivre une action de formation qualifiante ou certifiante conforme à ses aspirations professionnelles et considérée comme utile aux besoins prévus de l'économie. Comptabilisé en heures de formation, 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.

Article 27
En vigueur étendu

Conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur, chaque salarié travaillant à temps complet acquiert à compter du 1er janvier 2015 :

- 24 heures par an, dans la limite d'un plafond de 120 heures ;
- puis 12 heures par an, dans la limite d'un plafond total de 150 heures.

Pour les salariés à temps partiel, les heures de CPF sont acquises au prorata du temps de travail effectué.

Ces heures sont visibles par le salarié sur son compte dans sa version dématérialisée gérée par la Caisse des dépôts et consignations.

Sont intégralement prises en compte pour le calcul des heures acquises sur le compte personnel de formation les périodes d'absence suivantes :

- le congé de maternité ;
- le congé de paternité et d'accueil de l'enfant ;
- le congé d'adoption ;
- le congé de présence parentale ;
- le congé de soutien familial ;
- le congé parental d'éducation ;
- les arrêts de travail suite à une maladie professionnelle ou à un accident de travail.

Sont également pris en compte pour le calcul des heures acquises au titre du CPF les congés non listés ci-dessus mais assimilés par une disposition légale ou réglementaire à du temps de travail effectif.

Article 28

En vigueur étendu

1. Le salarié mobilise à son initiative et en dehors du temps de travail, les heures acquises sur son compte personnel de formation.

2. Le salarié mobilise les heures acquises sur son compte personnel de formation, avec l'accord de l'employeur, en tout ou partie pendant le temps de travail, selon les modalités suivantes.

a) Le salarié permanent formule sa demande auprès de son employeur.

b) Le salarié intérimaire formule sa demande pendant une mission ou dans un délai de 1 mois à compter de la fin de celle-ci, auprès de l'entreprise de travail temporaire au sein de laquelle il l'a effectuée. Cette demande est effectuée dans les mêmes conditions qu'un salarié intérimaire titulaire d'un contrat de mission.

Le salarié doit à cette occasion solliciter l'accord de l'employeur sur le contenu et le calendrier de la formation au minimum :

- 60 jours avant le début de la formation si celle-ci dure moins de 6 mois ;

- 120 jours avant le début de la formation si celle-ci dure au moins 6 mois.

L'autorisation préalable de l'employeur porte uniquement sur le calendrier de la formation lorsque celle-ci :

- vise l'acquisition du socle de connaissances et de compétence défini conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur ou un accompagnement à la validation des acquis de l'expérience ;

- est suivie dans le cadre de l'abondement de 100 heures supplémentaires, ou de 130 heures pour les salariés à temps partiel, mis en oeuvre au terme de l'état des lieux récapitulatif du parcours professionnel du salarié » visé à l'article 44.2 du présent accord.

A compter de la réception de la demande, l'employeur dispose d'un délai de 30 jours calendaires pour notifier sa réponse au salarié. L'absence de réponse de l'employeur dans ce délai vaut acceptation de la demande.

Article 28.1

En vigueur étendu

Les modalités de mise en place de l'action de formation font l'objet d'un document formalisé.

Article 28.2

En vigueur étendu

Lorsque le salarié intérimaire adresse, selon les modalités visées à l'article 28 du présent accord, une demande d'action de formation à son employeur, qui l'accepte, cette action peut se dérouler soit pendant une mission, soit en dehors d'une mission.

Si l'action de formation se déroule pendant une mission les stipulations de l'article 15.1 du présent accord s'appliquent.

Si l'action de formation se déroule entre deux missions les stipulations de l'article 15.2 du présent accord devront être respectées.

Article 29

En vigueur étendu

Le salarié pourra mobiliser les heures figurant sur son compte personnel de formation en vue de suivre une action de formation qualifiante ou certifiante figurant sur une des listes prévues par les dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Article 29.1

En vigueur étendu

Les parties signataires confient à la CPNE de la branche le soin d'établir, dans le respect des prescriptions réglementaires en vigueur, la liste de branche des formations éligibles au CPF pour les salariés permanents et pour les salariés intérimaires.

La CPNE établira une première liste des certifications et formations éligibles avant la fin de l'année 2014. Elle décidera ensuite semestriellement des modifications à apporter, par ajouts et retraites, à la liste initialement établie. Toutefois, compte tenu de la mise en place du dispositif, la CPNE pourra procéder à des compléments à échéance plus courte au cours de l'année 2015.

Pour établir la liste des certifications quels que soient leurs niveaux et formations éligibles, la CPNE prend notamment en compte les besoins spécifiques des salariés permanents liés notamment à l'évolution des qualifications dans la branche et des salariés intérimaires tels qu'ils peuvent résulter des négociations sectorielles, des travaux de l'observatoire de branche, des actions financées par l'OPCA de branche et le FPE-TT ou encore des utilisations constatées du CPF.

Article 30

En vigueur étendu

Les frais occasionnés par la formation suivie par le salarié au titre de ses heures inscrites dans son compte personnel de formation sont pris en charge par l'OPCA de la branche dans les conditions suivantes :

- prise en charge des frais pédagogiques et des frais annexes composés des frais de transport et d'hébergement, sur la base du coût réel de la formation ou d'un

plafond déterminé par le conseil d'administration de l'OPCA après avis de la CPNE.

Lorsque la formation est suivie pendant le temps de travail, l'OPCA de la branche, sur décision de son conseil d'administration, prend également en charge la rémunération du salarié dans la limite de 50 % des heures de formation suivies au titre du CPF. (1)

(1) Le dernier alinéa de l'article 30 est étendu sous réserve du respect des dispositions du IV de l'article R. 6323-5 du code du travail.

(ARRÊTÉ du 11 mars 2015 - art. 1)

Article 31

En vigueur étendu

Lorsque le salarié souhaite suivre une formation éligible au CPF dont la durée est supérieure au nombre d'heures inscrites sur son compte, l'employeur pourra procéder à un abondement supplémentaire.

Article 32

En vigueur étendu

Afin de favoriser la réalisation d'un projet personnel visant à sécuriser les parcours professionnels et développer les compétences et les qualifications, les parties signataires entendent permettre, si le salarié le souhaite, la mobilisation du CPF :

- en complément d'une action de formation suivie dans le cadre de l'ensemble des dispositifs de professionnalisation en vigueur dans la branche (contrat de professionnalisation, période de professionnalisation, CIPI et CDPI...);

- en complément d'un congé individuel de formation ;

- en complément d'une action de formation au titre du plan de formation de l'entreprise, à l'exclusion des actions d'adaptation au poste de travail.

A cet effet, la CPNE et l'OPCA de branche, dans les décisions qui relèvent de leur champ de compétences, s'attacheront à définir des priorités communes aux différents dispositifs afin de faciliter la mise en oeuvre des projets des salariés.

Lorsqu'un dispositif de la professionnalisation en vigueur dans la branche s'articule avec le compte personnel de formation, les engagements de mission prévus dans le cadre de ce dispositif tiennent compte de cette articulation. De plus, l'action de formation accomplie dans le cadre de cette articulation est prise en charge financièrement par l'OPCA de branche sur la base d'un forfait horaire majoré dans les limites et selon les priorités définies par la CPNE de la branche, sur proposition du conseil d'administration de l'OPCA.

Article 33

En vigueur étendu

A compter du 1er janvier 2015, le droit individuel à la formation est supprimé et est remplacé par le compte personnel de formation.

La loi du 5 mars 2014 prévoit que les heures acquises et non utilisées au titre du DIF au 31 décembre 2014 sont mobilisables dans le cadre du compte personnel de formation jusqu'au 1er janvier 2021. A cet effet, toute entreprise notifie aux salariés inscrits à l'effectif au 31 décembre 2014 le montant du solde des heures de DIF. Cette information est effectuée par écrit, par tout moyen, avant la fin du mois de janvier 2015.

Article 33.1

En vigueur étendu

Concernant le DIF des salariés intérimaires, régi par l'accord du 21 septembre 2012, les signataires du présent accord conviennent de mettre fin à ce droit conventionnel à compter du 1er janvier 2015 mais de maintenir à titre conventionnel les heures acquises et non prises au titre du DIF en vue d'une mobilisation dans le cadre du CPF jusqu'au 1er janvier 2021, dans les conditions suivantes.

1. Modalités de calcul des droits à DIF des salariés intérimaires

Pour le calcul des heures acquises au titre du DIF, les signataires du présent accord conviennent de prendre en compte les heures travaillées dans la branche entre le 1er janvier 2012 et le 31 décembre 2014 ; le 1er janvier 2012 étant le point de départ à partir duquel l'ancienneté sera appréciée.

Sur la période du 1er janvier 2012 au 31 décembre 2014, chaque tranche de 1 800 heures travaillées dans la branche donnera droit à 30 heures de DIF.

2. Modalités d'information des droits à DIF des salariés intérimaires

L'OPCA de branche sera chargé d'informer les salariés intérimaires de leurs droits acquis au titre du DIF dans les conditions suivantes :

- une information sera effectuée en avril 2015 auprès des salariés intérimaires ayant acquis des droits au titre du DIF en 2012, 2013 et 2014.

Pour ce faire, l'OPCA de branche se rapprochera de Réunica pour déterminer les modalités techniques des informations liées aux heures effectuées dans la branche.

3. Mobilisation, en 2015, du dernier versement à l'OPCA de branche de la contribution DIF des entreprises de travail temporaire

Afin d'inciter les salariés intérimaires à utiliser leurs droits acquis au titre du DIF dans le cadre du CPF et de favoriser ainsi le démarrage de ce nouveau dispositif, les signataires du présent accord conviennent d'affecter le solde mutualisé de l'année 2014 et la dernière contribution DIF de 3 % au financement du CPF des salariés intérimaires éligibles.

Les frais de traitement et d'information visés au point 2 seront pris en charge sur la dernière contribution DIF de 3 %.

Section 2 CIF

En vigueur étendu

Le compte personnel de formation peut être mobilisé avec le CIF et les parties signataires confient au conseil d'administration de l'OPCA de branche le soin de fixer des priorités.

Article 34

En vigueur étendu

Le congé individuel de formation a pour objet de permettre à tout salarié permanent de suivre, à son initiative et à titre individuel, des actions de formation de son choix indépendamment de sa participation aux actions comprises dans le plan de formation de l'entreprise ou mises en oeuvre au titre du compte personnel de formation ou des périodes de professionnalisation.

Les salariés permanents des entreprises de travail temporaire bénéficient de l'ensemble des dispositions de l'accord national interprofessionnel du 5 octobre 2009 relatives au CIF.

Article 34.1

En vigueur étendu

La durée de la prise en charge est limitée à 1 an ou 1 200 heures.

Toutefois, les congés ayant pour objectif l'obtention d'un diplôme ou d'un titre inscrit au répertoire national des qualifications professionnelles pourront être pris en charge pour une durée supérieure, sur décision du conseil d'administration de l'OPCA de branche.

Article 34.2

En vigueur étendu

Conformément aux dispositions de l'article L. 6331-9 du code du travail, la collecte correspondant aux CIF des salariés permanents est versée à l'OPCA de la branche. Celui-ci définit les priorités d'utilisation, les critères et l'échéancier au regard duquel il examine les demandes de prise en charge. Ces éléments sont portés à la connaissance des salariés. La CPNE de la branche peut proposer des priorités professionnelles ou territoriales et les communiquer à l'OPCA de branche.

Conformément aux articles L. 6322-64 et D. 6322-79 du code du travail, le salarié qui dispose de 1 an d'ancienneté dans l'entreprise, et à sa demande, peut bénéficier d'un CIF se déroulant hors temps de travail. L'OPCA définit les modalités de prise en charge des frais afférents.

De plus, conformément à l'article L. 6322-2 du code du travail, les actions de formations du CIF peuvent s'accomplir en partie hors du temps de travail.

Article 35

En vigueur étendu

L'objectif du CIF-CDD est de permettre aux salariés permanents d'accéder à un niveau supérieur de qualification, de changer d'activité ou de profession ou d'entretenir leurs connaissances.

Afin de renforcer la cohérence des actions de formation des salariés de la branche, les salariés permanents titulaires d'un CDD peuvent demander à bénéficier d'un CIF financé par l'OPCA de branche lorsque le dernier CDD leur permettant l'accès au dispositif a été effectué dans une entreprise de travail temporaire.

L'OPCA de branche définit les priorités, les critères et l'échéancier d'examen des demandes de prise en charge au titre des CIF-CDD et des congés de bilan de compétences. Ces éléments sont portés à la connaissance du salarié.

L'ancien titulaire du contrat de travail à durée déterminée qui a obtenu la prise en charge de tout ou partie des dépenses afférentes au CIF-CDD ou à un congé de bilan de compétences bénéficie du statut particulier défini à l'article 83 de l'accord national interprofessionnel du 5 octobre 2009.

Article 35.1

En vigueur étendu

L'ouverture du droit au congé individuel de formation, y compris du congé bilan de compétences, est subordonnée, pour le salarié permanent titulaire d'un contrat à durée déterminée, aux deux conditions d'ancienneté suivantes qui déterminent également la date d'ouverture de ce droit :

- 24 mois, consécutifs ou non, en qualité de salarié, quelle qu'ait été la nature de ses contrats successifs, au cours des 5 dernières années ;
- dont 4 mois, consécutifs ou non, sous contrat de travail à durée déterminée, au cours des 12 derniers mois civils.

La durée du contrat à durée déterminée n'est pas prise en compte pour l'appréciation de la condition de 4 mois d'ancienneté consécutifs ou non, visée ci-dessus, dans les cas suivants :

- poursuite des relations contractuelles de travail par un contrat de travail à durée indéterminée à l'issue du contrat de travail à durée déterminée ;
- contrats de travail à durée déterminée conclus en application des dispositions relatives au contrat de professionnalisation ou d'apprentissage ;
- contrats de travail à durée déterminée conclus avec des jeunes au cours de leur cursus scolaire ou universitaire.

Article 36

En vigueur étendu

Article 36.1

En vigueur étendu

L'ancienneté requise pour bénéficier d'un congé individuel de formation est fixée à 1 600 heures travaillées dans la profession, dont 600 heures dans l'entreprise de travail temporaire (ou le groupe d'entreprises de travail temporaire au sens des articles L. 2331-1 à L. 2331-4 et L. 2331-6 ou de l'article L. 2322-4 du code du travail) dans laquelle est déposée la demande d'autorisation d'absence. Ces heures s'apprécient toutes missions confondues, sur une période de référence de 18 mois précédant cette date de dépôt.

Les heures à prendre en compte pour l'appréciation des seuils requis sont les heures de travail effectif, au cours de la période de référence, auxquelles sont assimilées limitativement et dans le cadre des missions effectuées :

- les heures chômées payées à l'occasion des jours fériés, congés pour événements familiaux, congés de maternité et d'adoption, d'intempéries et de chômage partiel ;
- les heures chômées du fait de maladie ou d'accident ayant donné lieu à la délivrance d'un arrêt de travail, indemnisées ou non au titre du régime de prévoyance des intérimaires ;
- les heures restant à courir jusqu'au terme initialement prévu, en cas d'interruption de mission 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 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 d'absence au poste de travail pour l'exercice de mandat de délégué syndical, délégué du personnel, représentant syndical, représentant du personnel au comité d'entreprise, membre du CHSCT, ainsi que pour les commissions paritaires et les commissions mixtes de la profession.

Pour permettre aux salariés intérimaires titulaires d'un mandat de maintenir leur employabilité, les heures de délégation prises en dehors de toute mission sont prises en compte pour calculer le nombre d'heures requis pour bénéficier d'un CIF.

Article 36.2 En vigueur étendu

Le début du congé individuel de formation doit intervenir dans les 12 mois suivant la date de la demande d'autorisation d'absence.

Un salarié intérimaire réunissant les conditions d'ancienneté prévues ci-dessus peut déposer sa demande d'autorisation d'absence dans l'entreprise dans laquelle il justifie de l'ancienneté requise, jusqu'à 3 mois après la fin de son dernier contrat de mission dans cette entreprise.

L'autorisation d'absence est caduque si, au moment du début de l'action, le bénéficiaire est salarié d'une entreprise extérieure à la profession.

L'entreprise de travail temporaire qui délivre l'autorisation d'absence établit un contrat de mission formation tel que prévu à l'article L. 1251-57 du code du travail et verse à titre d'avance la rémunération et les charges assises sur cette rémunération dans les limites de la prise en charge de l'OPCA de la branche.

Du fait des conditions particulières d'emploi des salariés intérimaires, ceux-ci ne sont pas soumis aux dispositions des articles L. 6322-7 à L. 6322-9 du code du travail relatifs au pourcentage d'absences simultanées et de l'article L. 6322-6 du code du travail relatives aux conditions de report de la demande de congé.

Toutefois, lorsque la demande d'autorisation d'absence introduite dans les conditions de l'article R. 6322-3 du code du travail et la date prévue de début de stage interviennent au cours d'une même mission, l'entreprise de travail temporaire peut différer la date de départ, sauf dans les cas de :

- congés individuels sanctionnés par un diplôme professionnel ou titre inscrit au répertoire national des qualifications professionnelles, ayant pour but de permettre à l'intérimaire d'accéder à un niveau supérieur de qualification ou d'acquérir une qualification dans un secteur d'activité différent ;
- congés individuels dont la durée est supérieure à 1 200 heures.

Article 36.3 En vigueur étendu

Un salarié intérimaire ayant bénéficié d'un congé individuel de formation pour suivre un stage ou une action de formation ne peut prétendre au bénéfice d'un autre congé individuel de formation avant un certain temps, dit délai de franchise. Ce délai est au minimum de 6 mois, au maximum de 4 ans.

Entre ces deux limites, le délai de franchise, exprimé en mois, est égal à la durée du précédent congé de formation exprimée en heures et divisée par 12.

Lorsque l'action de formation, pour laquelle une autorisation de congé individuel a été obtenue, est constituée de plusieurs sessions, séquences ou modules, ou d'une formation préparatoire à la formation professionnelle proprement dite, le délai de franchise ne s'applique qu'une seule fois, à partir du dernier jour de la dernière session, séquence ou module, ou du dernier jour de l'action de formation professionnelle.

Article 36.4 En vigueur étendu

Le calcul de la rémunération de référence du salarié intérimaire en congé individuel de formation s'effectue sur la base du salaire brut moyen perçu par le salarié intérimaire au cours des 600 dernières heures de mission précédant la date de dépôt de la demande d'autorisation d'absence effectuées pour le compte de l'entreprise de travail temporaire ayant accordé l'autorisation d'absence.

Pour le calcul du salaire brut moyen perçu, il convient de prendre en compte le salaire de base, les heures complémentaires ou supplémentaires, les primes de toute nature (soumises à cotisations sociales) versées au cours de la période (éventuellement pro rata temporis de la période prise en compte), à l'exception de l'indemnité de fin de mission, de l'indemnité compensatrice de congés payés et des remboursements de frais professionnels.

Le congé individuel de formation ouvre droit à congés payés. Le remboursement de la rémunération avancée par l'employeur, y compris l'indemnité compensatrice de congés payés, sera effectué sur la base de l'engagement retenu par l'OPCA que ce dernier notifiera à l'employeur et au salarié intérimaire.

Le conseil d'administration de l'OPCA détermine les documents nécessaires à la détermination de la rémunération de référence.

Lorsque le congé individuel de formation comporte des séquences discontinues ou à temps partiel, seules les périodes de formation ouvrent droit à rémunération selon les dispositions qui précèdent.

Les conditions de prise en charge de tout ou partie des frais annexes (formation, transport, hébergement...) sont déterminées par l'OPCA de branche.

Article 37 En vigueur étendu

Les salariés intérimaires justifiant de l'ancienneté requise à l'article 34.1 ci-dessus et de 4 500 heures travaillées, continues ou non, au cours des 36 derniers mois

dans la branche du travail temporaire, bénéficient d'une priorité dans l'attribution des congés individuels de formation lorsque la formation choisie par l'intérimaire lui permet d'acquérir une qualification supérieure à celle qu'il possède déjà, lui assurant une promotion professionnelle ou de se reconverter. L'OPCA de branche peut prévoir d'affecter à cet usage jusqu'à 40 % des fonds collectés au titre du congé individuel de formation auprès des entreprises de travail temporaire.

Article 38 En vigueur étendu

Les salariés intérimaires qui, à la suite d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle ou d'un accident de trajet survenu au cours d'une mission, sont reconnus définitivement inaptes à occuper un emploi correspondant à leur qualification antérieure ont droit, sans condition d'ancienneté, à un congé individuel de formation reconversion en vue d'acquérir une nouvelle qualification compatible avec leur aptitude.

La demande doit être effectuée au plus tard dans les 9 mois suivant la visite de reprise (fin de l'arrêt maladie). Cette durée ne pourra pas excéder 12 mois après la fin de l'arrêt de travail ou de la reconnaissance de la maladie professionnelle.

La demande de congé est examinée par l'OPCA de branche, après avis du médecin du service médical du travail de l'entreprise de travail temporaire avec laquelle le salarié était sous contrat de mission lorsque l'accident du travail est survenu ou lorsque la maladie professionnelle s'est déclarée. Le coût de cette visite est à la charge de cette dernière.

Le congé de formation-reconversion est assorti, si nécessaire, d'un bilan destiné à permettre au salarié de s'assurer de la pertinence des objectifs de formation poursuivis.

Ce bilan pourra se dérouler alors que le salarié est encore en arrêt de travail, dans ce cas l'OPCA de branche examinera la demande après avis du médecin du travail établis à titre prévisionnel dans le cadre d'une visite de pré-reprise. Le coût de cette visite est à la charge de l'entreprise de travail temporaire avec laquelle le salarié était sous contrat de mission lorsque l'accident du travail est survenu.

Dans les cas où il y aurait impossibilité d'obtenir un avis du médecin du service médical du travail de l'entreprise de travail temporaire avec laquelle le salarié était sous contrat de mission lorsque l'accident du travail est survenu, l'OPCA de branche pourra examiner les demandes à partir d'avis émis par d'autres services de santé au travail (ex. : services de pathologies professionnelles des hôpitaux, médecins agréés par la préfecture dans le cadre des formations à la conduite...).

Le coût du congé individuel de formation-reconversion et du bilan est imputé, en priorité, sur la quote-part des fonds consacrés au financement des congés individuels de formation, sans préjudice de participations financières d'autres organismes, notamment le FASTT et l'AGEFIPH.

Section 3 VAE

Article 39 En vigueur étendu

Tout salarié permanent d'une entreprise de travail temporaire peut faire reconnaître son expérience en vue d'obtenir une certification inscrite au RNCP ou un CQP.
(1)

Pour faire valider son expérience, le salarié permanent doit justifier d'activités, exercées de façon continue ou non, pendant une durée totale d'au moins 3 ans. Les activités exercées doivent être en rapport avec la certification visée.

La démarche est une démarche volontaire du salarié qui peut s'inscrire dans le cadre du compte personnel de formation après accord de son employeur, ou dans le cadre d'un congé de validation de l'expérience.

Le salarié permanent dont la candidature a été déclarée recevable en application des dispositions légales en vigueur peut bénéficier d'un accompagnement dans la préparation de son dossier et de son entretien avec le jury en vue de la validation des acquis de son expérience en mobilisant son compte personnel de formation.

L'OPCA de branche proposera les actions nécessaires au développement et à l'accompagnement de la VAE de salariés permanents dans les métiers de la branche du travail temporaire.

(1) Le premier alinéa de l'article 39 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 6313-11 du code du travail.
(ARRÊTÉ du 11 mars 2015 - art. 1)

Article 40 En vigueur étendu

Un salarié permanent peut demander à bénéficier d'un congé de validation de l'expérience, selon les modalités prévues aux articles L. 6422-1 et suivants du code du travail. La durée du congé correspond à la durée des épreuves de validation et de préparation dans la limite fixée par le code du travail.

L'OPCA de branche prend en charge les demandes de congé selon les modalités définies aux articles L. 6422-6 et suivants du code du travail.

L'OPCA établit annuellement des priorités, communiquées aux demandeurs et aux entreprises, lorsque l'ensemble des demandes reçues simultanément ne peuvent être satisfaites.

En tout état de cause, après 20 ans d'activité professionnelle ou à compter de son 45e anniversaire, tout salarié permanent bénéficie, sous réserve d'une ancienneté minimum de 1 an de présence dans l'entreprise qui l'emploie, d'une priorité d'accès au congé VAE.

Le financement des congés de validation de l'expérience est assuré par l'OPCA de branche, sous réserve que l'ensemble des congés VAE des salariés expérimentés (permanents et intérimaires) n'excède pas 1 % des fonds collectés au titre des congés individuels de formation.

Article 41 En vigueur étendu

Tout salarié intérimaire, justifiant de l'expérience requise, peut faire valider les acquis de son expérience en vue d'obtenir une certification inscrite au RNCP ou un CQP.

Lorsqu'il est prévu une validation en situation de travail, en ce qui concerne les salariés intérimaires, deux situations sont possibles :

- une évaluation en situation de travail réelle, celle-ci est réalisée en entreprise utilisatrice ;
- une évaluation en situation de travail reconstituée dans un organisme ayant la capacité de l'organiser.

La démarche est une démarche volontaire du salarié qui peut s'inscrire dans le cadre du compte personnel de formation ou dans le cadre d'un congé de validation de l'expérience.

Les salariés intérimaires ont également la possibilité d'utiliser leur compte épargne-temps selon les règles prévues par l'accord du 27 mars 2000 relatif à

l'application de l'aménagement et de la réduction du temps de travail des intérimaires.

Pour faire valider son expérience, le salarié intérimaire doit justifier d'activités, exercées de façon continue ou non, pendant une durée totale d'au moins 3 ans. Les activités exercées doivent être en rapport avec la certification visée.

L'OPCA de branche proposera les actions nécessaires au développement et à l'accompagnement de la VAE de salariés intérimaires.

Article 42

En vigueur étendu

Le congé pour validation des acquis de l'expérience a pour but de permettre à tout intérimaire désirant faire valider son expérience de participer à des épreuves de validation organisées par un organisme habilité à délivrer un diplôme, un titre à finalité professionnelle ou un certificat de qualification.

La durée du congé VAE est celle fixée par le code du travail.

Article 42.1

En vigueur étendu

Les salariés intérimaires intéressés par ce dispositif peuvent en faire la demande soit à tout moment de leur mission, auprès de l'entreprise de travail temporaire qui les emploie, soit jusqu'à 3 mois après la fin de la dernière mission.

Si au moment du début de l'action, le bénéficiaire est salarié d'une entreprise extérieure à la profession, il perd le bénéfice du financement accordé par l'OPCA de branche.

Article 42.2

En vigueur étendu

La demande doit être faite par écrit auprès de l'entreprise de travail temporaire au plus tard 60 jours avant le début des actions de validation ou de préparation de cette validation.

La demande doit préciser le diplôme, le titre ou le certificat de qualification demandé et indiquer les dates, la nature et la durée des actions de validation ou de préparation de cette validation ainsi que la dénomination de l'autorité ou de l'organisme qui délivre la certification.

La réponse de l'employeur, auprès duquel la demande a été faite, doit intervenir dans un délai maximum de 30 jours suivant la réception de la demande et doit être faite par écrit au salarié.

L'entreprise de travail temporaire, qui répond favorablement à cette demande, signe une autorisation d'absence. Par ailleurs, l'entreprise de travail temporaire signe avec le bénéficiaire du congé VAE, un contrat de mission formation tel que prévu à l'article L. 1251-57 du code du travail pour la durée des épreuves de validation ou de préparation de cette validation.

Article 42.3

En vigueur étendu

Le financement des congés de validation de l'expérience est assuré par l'OPCA de branche sur les fonds collectés au titre du CIF. Une ligne budgétaire est affectée aux financements des congés VAE des salariés expérimentés (permanents et intérimaires) dans la limite de 1 % des fonds collectés.

Lorsque l'ensemble des demandes ne peuvent être satisfaites simultanément, après 20 ans d'activité professionnelle et, en tout état de cause, à compter de son 45e anniversaire, tout salarié intérimaire bénéficie, sous réserve d'une ancienneté minimum de 1 600 heures travaillées sur les 18 derniers mois dans la branche dont 600 heures dans l'entreprise de travail temporaire auprès de laquelle est formulée la demande, d'une priorité d'accès au congé VAE.

La prise en charge de tout ou partie des dépenses afférentes à ce congé est accordée dès lors que l'ensemble des demandes reçues peuvent être simultanément satisfaites, compte tenu des priorités, critères et échéancier définis par l'OPCA de branche.

Pour compléter la prise en charge de l'OPCA de branche, l'intérimaire peut utiliser les droits ouverts au titre du compte personnel de formation dans le cadre d'une action d'accompagnement VAE ou les jours épargnés dans un CET.

Chapitre IV Certifications de qualification professionnelle (CQP)

En vigueur étendu

Aux termes des dispositions de l'ANI du 5 octobre 2009, les certifications professionnelles ont pour objectif de valider une maîtrise professionnelle à la suite d'un processus de vérification de cette maîtrise. Elles constituent des indicateurs de qualification et participent à la sécurisation des parcours professionnels. Ainsi, les parties signataires de cet ANI ont-elles demandé aux branches professionnelles et à leurs CPNE de préciser les modalités d'élaboration et de validation des certificats de qualification professionnelle et, le cas échéant, des autres certifications professionnelles, ainsi que les conditions propres à favoriser l'accès des salariés, dans un cadre collectif ou individuel, incluant la validation des acquis de l'expérience, à ces certifications professionnelles.

Dès le début des années 2000, la branche du travail temporaire a oeuvré en collaboration avec les branches professionnelles partenaires de la profession afin de permettre aux salariés intérimaires d'accéder à leurs certificats de qualification professionnelle :

- un accord paritaire du 21 décembre 2000 autorise la délivrance de CQP dans la métallurgie (dénommés CQPM) ;

- un accord paritaire du 16 décembre 2003 autorise la délivrance de CQP du BTP ;

- un accord relatif à l'obtention des CQP est signé le 8 juillet 2004 avec diverses branches de l'industrie agroalimentaire.

Ce processus s'est accentué par l'association de la branche du travail temporaire à la démarche d'élaboration de certificats de qualification professionnelle interbranches (CQPI) mise en place par deux ou plusieurs branches professionnelles : certification professionnelle qui valide des capacités ou compétences professionnelles mises en oeuvre dans l'entreprise et qui sont communes à deux ou plusieurs branches professionnelles.

Cette reconnaissance peut permettre aux salariés intérimaires de développer des voies d'accès à des missions dans plusieurs secteurs d'activité sans systématiquement devoir valider un nouveau CQP : un premier accord est signé le 17 septembre 2008 avec l'industrie du textile, et le dernier accord en date est signé le 15 février 2012 avec l'intersecteurs papier-cartons.

Les parties signataires entendent souligner leur pleine adhésion à la reconnaissance par les branches professionnelles qui font appel aux salariés intérimaires de la maîtrise professionnelle développée par ces derniers au moyen de la délivrance d'un certificat de qualification professionnelle : CQP ou CQPI.

En outre, dans la continuité du contrat d'études prospectives validé en juin 2011, elles confient à la CPNE l'opportunité d'étudier la mise en place d'un CQP sur un socle commun aux salariés, intérimaires ou permanents, de la branche du travail temporaire, en évaluant, au préalable, les effets de la politique de contractualisation mise en oeuvre depuis 2000 sur la sécurisation des parcours professionnels.

Titre III Permettre l'accès à l'information et à l'orientation tout au long de la vie professionnelle

Chapitre Ier Entretien professionnel

Section 1 Entretien professionnel des salariés permanents

Article 43

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 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 qualification et d'emploi.

Cet entretien ne porte pas sur l'évaluation du travail du salarié. Il n'est donc pas confondu avec les entretiens annuels d'appréciation, même s'il peut se tenir à leur suite. Les questions relatives aux compétences et aux qualifications nécessaires à la tenue du poste de travail et à l'atteinte des objectifs ne relève pas de l'entretien professionnel mais de l'entretien annuel.

Pour les entreprises de 300 salariés et plus, soumises à l'obligation de négocier tous les 3 ans un accord sur la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, 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 44

En vigueur étendu

Article 44.1

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 qui reprend son activité à l'issue :

- d'un congé de maternité ;
- d'un congé parental d'éducation ;
- d'un congé de soutien familial ;
- 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.

Article 44.2

En vigueur étendu

Au minimum, tous les 6 ans, l'entretien professionnel fait un état des lieux récapitulatif du parcours professionnel du salarié. Cette durée s'apprécie par référence à l'ancienneté du salarié 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 permet de vérifier que le salarié 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 ;
- s'il a acquis des éléments de certification par la formation ou par une validation des acquis de son expérience ;
- s'il a bénéficié d'une progression salariale ne tenant pas compte des augmentations générales ou d'une progression professionnelle.

Les entreprises doivent justifier que chaque salarié a bien bénéficié des entretiens tous les 2 ans et qu'il a atteint au moins deux des trois objectifs visés ci-dessus.

Tous les 6 ans, l'entretien professionnel dresse un état des lieux récapitulatif du parcours professionnel selon les modalités prévues par la législation et la réglementation en vigueur.

L'entretien professionnel porte 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 moyens d'accès à la formation ;
- les souhaits d'utilisation du CPF et propositions éventuelles de l'entreprise ;

Il peut également porter, sans que cela soit impératif ni exhaustif, sur les points suivants :

- la politique de mobilité de l'entreprise ;
- les parcours du salarié dans l'entreprise ;
- les formations suivies et impact sur la situation du salarié ;
- les compétences développées depuis 2 ans ;
- les compétences à développer dans les 2 ans.

Pour les entreprises qui n'ont pas établi de support, l'OPCA de la branche leur met à disposition un modèle de support d'entretien biennal.

Lorsque le salarié n'a pas bénéficié des entretiens tous les 2 ans ni atteint au moins deux des trois objectifs visés ci-dessus, il bénéficie de 100 heures de formation

supplémentaires inscrites à son compte personnel de formation et l'entreprise verse à l'OPCA de branche une somme forfaitaire correspondant à ces heures, dont le montant est fixé par les dispositions réglementaires en vigueur. Pour les salariés à temps partiel, le nombre d'heures de formation supplémentaires est porté à 130 heures.

Section 2 Entretien professionnel des salariés intérimaires

En vigueur étendu

Les parties au présent accord constatent que les salariés intérimaires ne rempliront que très rarement les conditions légales pour bénéficier de l'entretien professionnel tous les 2 ans et du bilan tous les 6 ans.

Elles conviennent donc de mettre en place un dispositif conventionnel sur les bases suivantes :

- l'entretien professionnel conventionnel a pour objet d'aborder les évolutions professionnelles envisageables en termes d'emploi et de qualification ;
- il porte sur l'évolution envisageable des emplois que le salarié peut occuper, les moyens d'accès à la formation, les souhaits d'utilisation du CPF et propositions éventuelles de l'entreprise. Il peut également porter sur les formations suivies et le parcours professionnel ;
- il est proposé aux salariés intérimaires qui peuvent justifier dans la même entreprise de travail temporaire de 2 000 heures d'ancienneté sur 24 mois, dont au moins 1 000 heures la deuxième année civile.
- il peut se dérouler, au choix de l'entreprise de travail temporaire, 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 au maintien de la rémunération.

Lorsque le salarié intérimaire a fait l'objet d'un entretien dans le cadre du processus d'accompagnement visé à l'accord du 10 juillet 2013, il est réputé avoir bénéficié d'un entretien professionnel.

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'entreprise de travail temporaire verse à l'intérimaire une indemnisation forfaitaire globale égale à 1 heure du salaire de base, calculé sur le salaire de la dernière mission. Ce montant soumis à cotisations sociales fait partie de l'investissement formation de l'entreprise.

Pour les intérimaires en CDI et les intérimaires en contrat de travail temporaire qui remplissent les conditions légales en vigueur (2 ans et 6 ans de mission sans interruption) les dispositions de droit commun s'appliquent.

Chapitre II Bilan de compétences

Section 1 Bilan de compétences des salariés permanents

En vigueur étendu

Le bilan de compétences a pour objet de permettre aux salariés d'analyser leurs compétences professionnelles et individuelles ainsi que leurs aptitudes et leurs souhaits d'évolution.

Ces actions de bilan contribuent à l'élaboration, par le salarié concerné, d'un projet professionnel.

Article 45

En vigueur étendu

L'employeur peut proposer à un salarié permanent, sous réserve de son accord, de bénéficier d'une action de bilan de compétences. Cette action relevant du développement des compétences se déroule pendant le temps de travail.

Les entreprises de travail temporaire prennent en charge les coûts afférents au bilan de compétences (rémunération, coût du bilan, remboursement de frais) sur leur plan de formation.

Article 46

En vigueur étendu

Article 46.1

En vigueur étendu

Après 20 ans d'activité professionnelle et, en tout état de cause, à compter de son 45e anniversaire, un salarié permanent en CDI peut bénéficier, sous réserve d'une ancienneté minimum de 1 an de présence dans l'entreprise de travail temporaire qui l'emploie, d'un bilan de compétences mis en oeuvre en dehors du temps de travail. Les conditions d'ancienneté prévues pour le CIF et le congé de bilan de compétences ne s'appliquent pas.

La prise en charge financière du bilan de compétences est assurée, en priorité et à la demande du salarié, par le dispositif du congé de bilan de compétences prévu à l'article 46.2 de la présente section.

S'il est pris en charge dans le cadre du congé de bilan de compétences, il est financé par l'OPCA de branche sous réserve que l'ensemble des congés de bilan de compétences des salariés expérimentés (permanents et intérimaires) n'excède pas 1 % des fonds collectés par l'OPCA de branche au titre des congés individuels de formation.

L'OPCA de la branche, dans le cadre de ses missions de conseil et proximité, diffusera l'information nécessaire au développement de ce dispositif auprès des salariés et des entreprises. Les entreprises sont incitées à présenter ce dispositif, notamment lors de l'entretien professionnel.

Article 46.2

En vigueur étendu

Le congé de bilan de compétences a pour objet de permettre à tout salarié, au cours de sa vie professionnelle, de participer à une action de bilan de compétences, indépendamment de celles réalisées à l'initiative de l'entreprise ou dans le cadre de son droit individuel à la formation.

Tout salarié permanent titulaire d'un CDI justifiant d'une ancienneté de 5 ans consécutifs ou non en qualité de salarié, quelle qu'ait été la nature des contrats de travail successifs, dont 12 mois dans l'entreprise de travail temporaire au sein de laquelle est déposée sa demande, peut demander à bénéficier d'un congé de bilan de compétences.

Tout salarié permanent titulaire d'un CDD doit justifier d'une ancienneté professionnelle déterminée conformément aux articles R. 6322-20 et D. 6322-21 du code du travail.

Le salarié permanent titulaire d'un CDI ou d'un CDD présente sa demande de prise en charge des dépenses afférentes à ce congé à l'OPCA de branche.

La prise en charge de tout ou partie des dépenses afférentes à ce congé de bilan de compétences est accordée dès lors que :

- l'organisme chargé de l'exécution de ce bilan de compétences figure sur une liste établie par l'OPCA de branche. Cette liste est tenue à disposition des salariés et des entreprises ;

- l'ensemble des demandes reçues peuvent être simultanément satisfaites.

L'OPCA établit annuellement des priorités, communiquées aux demandeurs et aux entreprises, lorsque l'ensemble des demandes reçues simultanément ne peuvent être satisfaites.

La prise en charge financière de l'OPCA de branche porte sur les coûts de réalisation de l'action.

A défaut de prise en charge totale ou partielle par l'OPCA de branche, le salarié permanent peut utiliser les droits ouverts au titre du DIF ou les jours épargnés dans un compte épargne-temps.

Section 2 Bilan de compétences des salariés intérimaires

En vigueur étendu

Le bilan de compétences a pour objet de permettre aux salariés intérimaires d'analyser leurs compétences professionnelles et individuelles ainsi que leurs aptitudes et leurs souhaits d'évolution.

Ces actions de bilan contribuent à l'élaboration, par le salarié intérimaire concerné, d'un projet professionnel pouvant conduire, le cas échéant, à l'émergence d'un besoin de formation.

Article 47

En vigueur étendu

L'employeur peut proposer à un salarié intérimaire, sous réserve de son accord, de bénéficier d'un bilan de compétences, ce bilan relevant des actions de développement des compétences se déroule pendant le temps de travail.

Les entreprises de travail temporaire prennent en charge les coûts afférents au bilan de compétences (rémunération, coût du bilan, remboursement de frais) sur leur plan de formation.

Article 48

En vigueur étendu

Article 48.1

En vigueur étendu

Après 20 ans d'activité professionnelle et, en tout état de cause, à compter de son 45e anniversaire, un salarié intérimaire peut bénéficier, sous réserve de justifier de 1 600 heures travaillées au cours des 3 dernières années dans l'entreprise de travail temporaire où il dépose sa demande, d'un congé de bilan de compétences mis en oeuvre en dehors du temps de travail.

Le salarié intérimaire devra être en mission ou avoir terminé sa mission depuis moins de 3 mois au moment de la demande.

Les conditions d'ancienneté prévues pour le CIF et le congé de bilan de compétences ne s'appliquent pas.

La prise en charge financière du congé de bilan de compétences est assurée, en priorité et à la demande du salarié intérimaire, par le dispositif du congé de bilan de compétences prévu à l'article 48.2 ci-dessous.

S'il est pris en charge dans le cadre du congé de bilan de compétences, il est financé par l'OPCA de branche sous réserve que l'ensemble des congés de bilan de compétences des salariés expérimentés (permanents et intérimaires) n'excède pas 1 % des fonds collectés par l'OPCA de branche au titre des congés individuels de formation.

L'OPCA de la branche, dans le cadre de ses missions de conseil et proximité, diffusera l'information nécessaire au développement de ce dispositif auprès des salariés et des entreprises. Les entreprises sont incitées à présenter ce dispositif, notamment lors de l'entretien professionnel.

Article 48.2

En vigueur étendu

Le congé de bilan de compétences a pour objet de permettre à tout salarié intérimaire, au cours de sa vie professionnelle, de participer à une action de bilan de compétences, indépendamment de celles réalisées à l'initiative de l'entreprise ou dans le cadre de son droit individuel à la formation.

Tout salarié intérimaire justifiant de 5 ans, consécutifs ou non, en qualité de salarié, qu'elle qu'ait été la nature des contrats de travail successifs, peut demander à bénéficier d'un congé de bilan de compétences dans une entreprise de travail temporaire. Le salarié doit justifier de 1 600 heures travaillées sur les 18 mois précédant le dépôt de sa demande dans la branche, dont 600 heures dans l'entreprise de travail temporaire auprès de laquelle est formulée la demande.

Autorisation d'absence

La demande d'autorisation d'absence doit être formulée au moins 60 jours avant le début de l'action de bilan de compétences. Elle doit indiquer la date, la désignation et la durée de cette action de bilan de compétences ainsi que le nom de l'organisme qui en est responsable.

Un salarié intérimaire dont le contrat a pris fin et réunissant les conditions requises peut faire valoir ses droits jusqu'à 3 mois après la fin de son dernier contrat de mission. Dans le mois suivant la réception de la demande, l'entreprise fait connaître par écrit à l'intéressé son accord ou les raisons motivant le rejet ou le report de

l'autorisation d'absence.

L'entreprise de travail temporaire peut reporter l'autorisation d'absence, pour des raisons tenant à l'exécution de la mission, jusqu'à l'échéance du contrat de mission.

Délai de franchise

Tout salarié intérimaire ayant bénéficié d'une autorisation d'absence pour suivre une action de bilan de compétences financée sur les fonds collectés au titre du CIF ne peut prétendre au bénéfice d'une autre autorisation d'absence dans le même but avant l'expiration d'un délai de franchise de 3 ans.

L'autorisation d'absence donnée pour suivre une action de bilan de compétences n'intervient pas dans le calcul du délai de franchise applicable au congé individuel de formation.

Prise en charge par l'OPCA de branche

Le salarié intérimaire présente sa demande de prise en charge des dépenses afférentes à ce congé à l'OPCA de branche.

La prise en charge de tout ou partie des dépenses afférentes à ce congé de bilan de compétences est accordée dès lors que :

- l'organisme chargé de l'exécution de ce bilan de compétences figure sur une liste établie par l'OPCA de branche. Cette liste est tenue à disposition des salariés et des entreprises ;

- l'ensemble des demandes reçues peuvent être simultanément satisfaites.

L'OPCA établit annuellement des priorités, communiquées aux demandeurs et aux entreprises, lorsque l'ensemble des demandes reçues simultanément ne peuvent être satisfaites. La prise en charge financière de l'OPCA de branche porte sur les coûts de réalisation de l'action dans les limites prévues par le code du travail. A défaut de prise en charge, totale ou partielle, par l'OPCA de la branche, le salarié intérimaire peut utiliser les jours épargnés dans un compte épargne-temps.

Chapitre III Passeport formation

[En vigueur étendu](#)

Le passeport formation est un document personnel et facultatif contenant des déclarations rédigées par son titulaire.

Les entreprises de travail temporaire porteront à la connaissance du salarié, par tout moyen, l'existence de ce passeport formation ainsi que les liens internet lui permettant d'y avoir accès sous forme papier ou dématérialisée.

Ce passeport formation peut recenser notamment :

- les diplômes et les titres obtenus au cours du cursus de formation initiale ;

- les expériences professionnelles acquises lors des périodes de stage ou de formation en entreprise ;

- les certifications à finalité professionnelle délivrées sous forme de diplôme, de titre ou de certificat de qualification, obtenus dans le cadre de la formation continue ou de la validation des acquis de l'expérience ;

- la nature et la durée des actions de formation suivies au titre de la formation professionnelle, y compris celles suivies en période d'inactivité professionnelle ;

- les activités tutorales exercées ;

- le ou les emplois tenus dans une même entreprise dans le cadre d'un contrat de travail, et les connaissances, les compétences et les aptitudes professionnelles mises en oeuvre dans le cadre de ces emplois ;

- dans une annexe et avec l'accord du salarié, les décisions en matière de formation qui ont été prises lors ou à l'issue des entretiens professionnels et de bilans de compétences dont il aurait bénéficié ;

- tout ou partie des informations recueillies à l'occasion de l'entretien professionnel, du bilan de compétences, ou encore du bilan d'étape professionnel ;

- les habilitations de personnes.

Les signataires du présent accord favoriseront son utilisation et son développement, notamment afin d'améliorer la lisibilité des parcours professionnels et des compétences transversales acquises par les salariés intérimaires.

L'OPCA de branche mettra en place tout moyen, en lien avec le FPSPP, pour en assurer une large promotion.

Les actions de formation réalisées dans le cadre des dispositifs de branche pourront y être mentionnées en priorité, attestées par les organismes de formation ayant organisé lesdites actions.

Chapitre IV Congé de formation économique, sociale et syndicale

Section 1 Congé de formation économique, sociale et syndicale des salariés permanents

[En vigueur étendu](#)

Lorsque le salarié permanent participe à une action de formation dans le cadre du congé de formation économique, sociale et syndicale pendant une période de suspension de son contrat de travail, financée conformément à l'article L. 3142-8 du code du travail, sa rémunération est prise en charge conformément aux règles du fonds paritaire de financement du paritarisme.

Section 2 Congé de formation économique, sociale et syndicale des salariés intérimaires

[En vigueur étendu](#)

Lorsque le salarié intérimaire participe à une action de formation dans le cadre du congé de formation économique, sociale et syndicale pendant une période de

suspension de son contrat de travail, financée conformément à l'article L. 3142-7 du code du travail, sa rémunération est prise en charge conformément aux règles du fonds paritaire de financement du paritarisme.

En dehors d'un contrat de mission les dispositions prévues à l'avant-dernier alinéa de l'article L. 3142-11 du code du travail s'appliquent.

Chapitre V Conseil en évolution professionnelle

En vigueur étendu

Les parties signataire entendent rappeler que tous les salariés de la branche ont accès au conseil en évolution professionnelle (CEP) pour les accompagner dans l'élaboration et la mise en oeuvre d'un projet professionnel.

L'OPCA de branche en tant qu'OPACIF devient un des opérateurs du conseil en évolution professionnelle à compter du 1er janvier 2015. Il met en oeuvre des prestations, dans le cadre du CEP, dans la limite des moyens reconnus à ce titre par la convention d'objectifs et de moyens.

Titre IV Accompagner la branche par une mobilisation efficiente des dispositifs et une veille prospective

Chapitre Ier Commission paritaire nationale pour l'emploi (CPNE)

Section 1 Missions de la CPNE

En vigueur étendu

Aux termes des dispositions de l'accord national interprofessionnel (ANI) du 10 février 1969, réaffirmées par l'ANI du 5 octobre 2009, la CPNE a une attribution générale de promotion de la formation professionnelle dans son champ de compétence en liaison avec l'évolution de l'emploi dans la branche professionnelle.

Article 49

En vigueur étendu

La CPNE a un rôle d'information et d'étude sur l'évolution de l'emploi :

- l'examen de la situation de l'emploi et son évolution en termes quantitatifs et qualitatifs, notamment dans leurs incidences sur la structure des qualifications et des besoins de formation, cela afin de permettre l'information réciproque des partenaires sociaux ;
- l'étude et l'analyse de l'emploi et des déséquilibres entre l'offre et la demande et des raisons qui concourent à cette situation durable ;
- l'établissement d'un rapport annuel sur la situation de l'emploi.

La CPNE a également un rôle d'aide et de conseil :

En cas de licenciement collectif d'ordre économique portant sur plus de 10 salariés appartenant au même établissement, la commission peut être saisie dans les conditions suivantes :

D'un commun accord entre le chef d'entreprise et le comité d'entreprise, ou comité central d'entreprise s'il y a lieu, si des difficultés surviennent au sein du comité d'entreprise ou comité central d'entreprise au sujet des mesures sociales d'accompagnement d'un projet de licenciement collectif d'ordre économique, la commission est saisie conjointement par le président et le secrétaire.

La commission reçoit les informations suivantes :

- le nombre de salariés concernés et la nature des emplois supprimés ;
- le calendrier des licenciements ;
- les mesures examinées et décidées pour réduire les conséquences de ces décisions sur l'emploi ;
- le compte rendu ou le procès-verbal de la réunion de comité d'entreprise ayant pris la décision de saisir la commission.

La commission peut concourir à l'établissement du plan de sauvegarde de l'emploi, sans que cette intervention puisse avoir pour effet de prolonger des délais de procédure visés à l'article L. 1233-30 du code du travail.

A cet effet, elle se réunit dans un délai compatible avec le respect de ces exigences et dans tous les cas avant la troisième réunion du comité d'entreprise.

Les avis, propositions ou recommandations de la CPNE dans ce domaine sont adoptés à la majorité des membres présents ou représentés.

Article 50

En vigueur étendu

La CPNE a une attribution générale de promotion de la formation professionnelle en évolution avec l'emploi dans la branche. Les missions de la CPNE sont les suivantes :

En ce qui concerne tous les salariés de la branche :

- examiner l'évolution quantitative et qualitative des emplois et des qualifications en tenant compte des travaux réalisés par l'observatoire des métiers et des qualifications de la branche. Les résultats de cet examen et les conclusions qu'elle en tire en matière de formation professionnelle sont mis à la disposition des entreprises, des IRP et de l'OPCA de branche et du FPE-TT ;
- élaborer des recommandations sur l'accès à la formation des salariés âgés de plus de 45 ans et pour les salariés titulaires d'une obligation d'emploi au titre de l'article L. 5212-13 du code du travail ;
- élaborer la liste des formations éligibles au compte personnel de formation visé aux articles 27 et suivants.

En ce qui concerne les salariés permanents :

- élaborer des recommandations sur l'égalité professionnelle des hommes et des femmes dans l'accès à la formation professionnelle ;
- déterminer les actions de formation ayant un objectif de professionnalisation ;
- élaborer des certificats de qualification professionnelle ;
- formuler des propositions et donner un avis, dans les conditions fixées par la CPNEP, sur les objectifs et les modalités de mise en oeuvre des actions cofinancées par le fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels, qui donneront lieu à contractualisation.

En ce qui concerne les salariés intérimaires :

- examiner le bilan des formations spécifiques mises en place dans le cadre d'une convention avec l'Etat comme prévu à l'article L. 6325-24 du code du travail ;

- rechercher les moyens de développer l'accueil, l'information et l'orientation des intérimaires en vue de la définition de parcours leur permettant d'évoluer professionnellement et d'intégrer le marché du travail dans de meilleures conditions ;

- proposer des recommandations et actions afin de lutter contre l'illettrisme et promouvoir la diffusion de modules de formation aux savoirs de base (français langues étrangères, calcul, orientation...)

En ce qui concerne l'OPCA de branche :

- examiner le rapport annuel d'activité de l'OPCA de branche ;

- examiner les conditions dans lesquelles sont assurées les actions d'information et de conseil des PME sur les dispositifs de formation ;

- définir des priorités, professionnelles ou territoriales pour les CIF visant un perfectionnement professionnel ou l'accession à un niveau supérieur de qualification ;

- établir la liste des qualifications professionnelles déterminée par les partenaires sociaux dans le cadre de la négociation triennale et pour lesquels les actions de professionnalisation donnent lieu en priorité à une participation financière de l'OPCA de branche ;

- définir les priorités, les critères et l'échéancier au regard desquels l'OPCA de branche examine les demandes de financement présentées par les entreprises dans le cadre des périodes de professionnalisation.

La CPNE peut demander à l'OPCA de branche de diligenter toute étude pour préparer ses décisions.

En ce qui concerne la politique de branche :

- suivre l'application des accords conclus à l'issue de la négociation triennale de branche sur les objectifs, les priorités et les moyens de formation et, le cas échéant, mettre en oeuvre les actions d'accompagnement au développement de la politique conventionnelle ;

- définir chaque année ou de façon pluriannuelle des objectifs qualitatifs et quantitatifs qui pourront être réajustés en fonction des évolutions du marché de l'emploi et des tensions sur des qualifications ;

- proposer, le cas échéant, des modifications du montant des forfaits horaires des contrats de professionnalisation ou autres dispositifs de professionnalisation ;

- rendre un avis consultatif préalable à la conclusion de contrats d'études sur les perspectives d'évolution des emplois et des qualifications (CEP) dès lors que sont sollicités des concours financiers de l'Etat ;

- rendre un avis consultatif préalable à la contractualisation entre les pouvoirs publics et la profession relative aux actions de développement de l'emploi et des compétences (ADEC).

Les organismes paritaires de branche (l'OPCA de branche, le Fastt...) communiquent tous les éléments de nature statistique dont ils disposent et que la CPNE considère comme nécessaire pour alimenter sa réflexion.

Section 2 Fonctionnement de la CPNE

En vigueur étendu

La commission paritaire professionnelle nationale du travail temporaire (CPPN-TT) exerce, pour ce qui concerne la branche d'activité, les fonctions dévolues aux commissions paritaires nationales de l'emploi par les accords interprofessionnels du 10 février 1969 et du 5 octobre 2009.

La commission tient ses réunions ordinaires, à la suite de la CPPN-TT, une fois tous les 2 mois, pour traiter exclusivement des questions relatives à l'emploi et à la formation professionnelle de la branche du travail temporaire.

Conscient du développement des activités et du rôle de la CPNE, les partenaires sociaux du travail temporaire seront vigilants à ne pas limiter ses possibilités en raison d'un temps trop court consacré aux sujets étudiés dans le cadre de cette instance. Les réunions de la CPNE seront, par conséquent susceptibles, en fonction de l'importance de l'ordre du jour, de se dérouler sur une demi-journée.

Lorsque la CPPN-TT se réunit en formation de commission paritaire de l'emploi, les représentants des organisations syndicales de salariés peuvent se faire assister d'un expert des problèmes de formation professionnelle ou de l'emploi. La délégation patronale peut désigner jusqu'à 5 experts.

Les remboursements de frais de transport et des pertes de salaire relatifs à la participation des représentants des organisations syndicales de salariés aux réunions de la CPNE seront effectués sur le budget de fonctionnement de la CPPN-TT, dans les conditions prévues par l'accord du 8 novembre 1984 relatif à l'indemnisation des délégués des syndicats de salariés à l'occasion des réunions de la commission paritaire professionnelle nationale du travail temporaire.

Le secrétariat de la CPNE est assuré par le secrétariat de la CPPN-TT. Le secrétariat adresse les convocations aux membres de la CPNE selon la même procédure que celle mise en place pour la CPPN-TT avec l'ordre du jour de la réunion, tel qu'il aura pu être défini à l'occasion de la réunion précédente.

L'ordre du jour est établi par la CPNE pour la séance suivante. Il est complété de la liste des affaires qui lui ont été soumises en temps utile et qui sont en état d'être examinées.

Chapitre II OPCA de branche

En vigueur étendu

L'OPCA de branche est le FAF-TT, créé par l'accord du 22 juin 2011 qui annule et remplace les dispositions prévues par la convention du 9 juin 1983 et ses avenants.

Le FAF-TT est investi des missions suivantes :

- développer une politique incitative d'insertion et de réinsertion professionnelle par les contrats et les périodes de professionnalisation ;

- informer et conseiller les entreprises et les salariés de la branche, et notamment les PME sur la formation professionnelle tout au long de la vie. A ce titre, il répond aux demandes présentées conjointement par le chef d'entreprise et le comité d'entreprise ;

- informer les salariés sur les dispositifs de formation, de validation des acquis de l'expérience et de bilan de compétences, leur proposer un appui à l'élaboration de leur projet et un accompagnement dans le choix de leur orientation professionnelle ;

- procéder aux évaluations, bilans, études et recherches sur la formation professionnelle, nécessaires à la réalisation de ses missions, notamment en vue d'adapter et de développer les moyens de formation aux besoins des salariés des entreprises de travail temporaire ;

- promouvoir des initiatives en vue de développer la formation des salariés les plus fragiles et des demandeurs d'emploi et des dispositions réglementaires ;

- concourir à la réalisation d'interventions expérimentales ou exemplaires intéressant l'emploi et la formation, notamment au niveau des bassins d'emploi et auprès des PME de la branche ;

- collecter les fonds des entreprises ;

- proposer des services de proximité aux entreprises et aux salariés adaptés aux spécificités de la branche et en recherchant une synergie avec les autres institutions de la branche ;

- développer des actions innovantes pour aider les entreprises à optimiser leurs budgets formation ;

- assurer une présence auprès des instances territoriales et nationales en charge des questions relatives à la formation professionnelle et à l'apprentissage ;

- optimiser les fonds de la formation de la branche, notamment par la recherche de partenariats financiers.

Chapitre III OCTA de branche

En vigueur étendu

La branche du travail temporaire souhaite favoriser le développement de l'apprentissage en tant que :

- voie d'excellence pour l'insertion des jeunes ;
- instrument de lutte contre le chômage ;
- dispositif favorisant la cohésion sociale et la réduction des inégalités ;
- outil contribuant à restaurer la compétitivité des entreprises en formant des jeunes à des compétences dont les entreprises utilisatrices ont besoin.

En conséquence, les parties au présent accord conviennent de demander l'agrément de l'OPCA de branche, en qualité d'OCTA à compter de la collecte du 28 février 2015, portant sur la masse salariale de l'exercice 2014 sous réserve de l'obtention dudit agrément, afin de permettre aux entreprises de travail temporaire qui le souhaitent le versement de leur taxe d'apprentissage.

En cas d'agrément, les parties signataires conviennent de créer une commission alternance (professionnalisation et apprentissage) au sein de l'OPCA de branche. Cette instance sera chargée de mettre en oeuvre les objectifs fixés par la CPNE de la branche sur proposition du conseil d'administration de l'OPCA de branche.

Chapitre IV Observatoire prospectif des métiers et des qualifications

En vigueur étendu

Pour accompagner les entreprises de travail temporaire dans la définition de leurs politiques de formation ainsi que les salariés permanents et les salariés intérimaires dans l'élaboration de leurs projets professionnels, les parties signataires du présent accord confient la mission d'observatoire prospectif des métiers et des qualifications à l'observatoire des métiers de l'emploi créé par l'accord du 17 mai 2013.

Cet observatoire est un outil technique paritaire d'information, de connaissances et d'analyse permettant aux branches professionnelles de conduire une politique d'emploi, de qualification et de formation professionnelles. Ces missions sont définies par l'ANI du 14 décembre 2013.

Titre V Dispositions financières

Chapitre Ier Contribution des entreprises de travail temporaire à la formation professionnelle

En vigueur étendu

La loi du 5 mars 2014 prévoit que les organisations syndicales de salariés et les organisations professionnelles d'employeurs de la branche du travail temporaire doivent ouvrir des négociations visant à proposer avant le 30 septembre 2014 l'adaptation du niveau et de la répartition de la contribution versée par les employeurs au titre de leur participation au financement de la formation professionnelle continue.

Dans ce cadre, les parties au présent accord conviennent des dispositions suivantes.

Article 51

En vigueur étendu

Pour les entreprises de 300 salariés et plus, la contribution légale au financement de la formation professionnelle est fixée à 1,3 % de la masse salariale brute annuelle.

Cette contribution est composée comme suit :

- 0,3 % destiné au financement du congé individuel de formation ;
- 0,2 % destiné au financement du compte personnel de formation ;
- 0,6 % destiné au financement de la professionnalisation ;
- 0,2 % versé au fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels.

L'ensemble de ces contributions est versée à l'OPCA de la branche.

Article 52

En vigueur étendu

Article 52.1

En vigueur étendu

Pour les entreprises de 50 à 299 salariés, la contribution légale au financement de la formation professionnelle est fixée à 1,3 % de la masse salariale brute annuelle.

Cette contribution est composée comme suit :

- 0,3 % destiné au financement du congé individuel de formation ;
- 0,2 % destiné au financement du compte personnel de formation ;
- 0,1 % destiné au financement du plan de formation ;
- 0,5 % destiné au financement de la professionnalisation ;
- 0,2 % versé au fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels.

L'ensemble de ces contributions est versé à l'OPCA de la branche.

Article 52.2
En vigueur étendu

Pour les entreprises de 10 à 49 salariés, la contribution légale au financement de la formation professionnelle est fixée à 1,3 % de la masse salariale brute annuelle. Cette contribution est composée comme suit :

- 0,3 % destiné au financement du congé individuel de formation ;
- 0,2 % destiné au financement du compte personnel de formation ;
- 0,2 % destiné au financement du plan de formation ;
- 0,4 % destiné au financement de la professionnalisation ;
- 0,2 % versé au fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels.

L'ensemble de ces contributions est versée à l'OPCA de la branche.

Article 52.3
En vigueur étendu

Pour les entreprises de moins de 10 salariés, la contribution légale au financement de la formation professionnelle est fixée à 0,55 % de la masse salariale brute annuelle. Cette contribution est composée comme suit :

- 0,4 % destiné au financement du plan de formation ;
- 0,15 % destiné au financement de la professionnalisation.

L'ensemble de ces contributions est versé à l'OPCA de la branche.

Article 54
En vigueur étendu

La contribution légale due par les entreprises est complétée par une contribution supplémentaire conventionnelle de 0,25 % destinée à accompagner l'investissement formation des entreprises et, plus largement, le développement de la formation professionnelle continue dans le secteur du travail temporaire, soit en complément des dispositifs légaux, soit dans le cadre d'actions ou projets identifiés par la branche comme prioritaires.

Cette contribution est versée au FPE-TT (fonds professionnel pour l'emploi dans le travail temporaire) portant la contribution FPE-TT de 0,15 % à 0,25 % et les fonds non utilisés par les entreprises de travail temporaire au bout de 2 ans sont mutualisés à l'issue de cette période.

Les fonds mutualisés seront conservés et réservés dans la limite de 30 %, pour les salariés intérimaires pouvant justifier de 400 heures d'ancienneté sur les 12 derniers mois, au financement d'actions permettant le maintien dans l'emploi telles que le renouvellement d'une habilitation ou d'un certificat nécessaire à l'exercice du métier.

Il est également créé pour les entreprises de la branche une obligation d'investissement formation, distincte du versement des contributions ci-dessus, fixée à 0,6 % de la masse salariale. Cet investissement formation peut être soit totalement géré en entreprise, soit versé en tout ou partie à l'OPCA de branche.

Pour apprécier le montant de cet investissement, dont il est rendu compte aux représentants du personnel, notamment dans le cadre de la base de données unique d'information des IRP, les entreprises prendront en compte l'ensemble des coûts d'achat, de gestion et de rémunération et de coûts de structures liés à la mise en place, la réalisation et l'évaluation d'actions de formation ou d'accès à la certification au profit des salariés permanents et des salariés intérimaires.

Les entreprises 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'OPCA de branche.

Lorsqu'il subsiste un reliquat au bout de 1 an, le montant de l'investissement formation non utilisé sera versé à l'OPCA de branche.

L'ensemble des contributions visées au présent accord doit bénéficier pour 60 % au moins aux salariés intérimaires.

Titre VI Dispositions finales

Article 55
En vigueur étendu

Le présent accord national concerne les entreprises de travail temporaire situées sur le territoire métropolitain et dans les départements d'outre-mer.

Article 56
En vigueur étendu

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Article 57
En vigueur étendu

Le présent accord entrera en vigueur à compter de la date d'extension.

Les dispositions de l'article 33.1 concernant le maintien des heures acquises et non prises au titre du DIF des salariés intérimaires s'appliqueront au plus tard au 30 avril 2015.

Article 58

En vigueur étendu

Est abrogé à partir de la date d'entrée en vigueur fixée à l'article 57 du présent accord l'accord du 21 septembre 2012 relatif au développement de la formation tout au long de la vie professionnelle au sein de la branche du travail temporaire.

Article 59

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 60

En vigueur étendu

Le présent accord peut être révisé ou dénoncé conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.
Il fera l'objet des formalités de dépôt et d'extension conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Textes Attachés

Avenant n° 1 du 27 novembre 2015 à l'accord du 17 mai 2013 relatif à la constitution de l'observatoire des métiers et de l'emploi

PRISM emploi.

CGT-FO ;

FNECS CFE-CGC ;

CSFV CFTC ;

FS CFDT ;

USI CGT.

[En vigueur étendu](#)

Afin d'améliorer la visibilité de l'observatoire, son conseil d'administration, en date du 14 octobre 2015, a décidé de changer sa dénomination. Ce changement nécessitant une modification de l'accord du 17 mai 2013 constitutif de l'observatoire des métiers et de l'emploi dans la branche du travail temporaire, les parties signataires conviennent des stipulations suivantes.

Article 1er

[En vigueur étendu](#)

A l'article 1er de l'accord du 17 mai 2013, les termes « Observatoire des métiers et de l'emploi (OME) » sont remplacés par « Observatoire de l'intérim et du recrutement (OIR) ».

Par conséquent, toutes les références aux termes « Observatoire des métiers et de l'emploi (OME) » sont remplacées par celles de « Observatoire de l'intérim et du recrutement (OIR) ».

Article 2

[En vigueur étendu](#)

Le présent avenant entre en vigueur à compter de sa date de signature pour une durée indéterminée.

Article 3

[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 17 mai 2013 relatif à la constitution de l'observatoire des métiers et de l'emploi modifié par avenant n° 1 du 27 novembre 2015 (toutes les références aux termes « Observatoire des métiers et de l'emploi (OME) » sont remplacées par celles de « Observatoire de l'intérim et du recrutement (OIR) »)

Le PRISME,

La FS CFDT ;

La CGT-FO ;

La FNECS CFE-CGC ;

La CSFV CFTC ;

L'USI CGT,

Article 1er

En vigueur étendu

L'observatoire paritaire de la branche du travail temporaire, dénommé ci-après Observatoire de l'intérim et du recrutement (OIR), est constitué sous la forme d'une association régie par la loi de 1901.

Article 2

En vigueur étendu

L'OME accompagne les partenaires sociaux de la branche dans la définition et le suivi de leur politique conventionnelle en apportant, par ses travaux d'analyse, son concours à l'identification des changements qui affectent ou sont susceptibles d'affecter la branche du travail temporaire.

Pour atteindre cet objectif, l'OME réalise, ou fait réaliser, des études et travaux, demandés par les autres instances ou organismes à gestion paritaire de la branche du travail temporaire, ou décidés par le conseil d'administration dans le respect des dispositions du présent accord.

Ces travaux recouvrent principalement les champs suivants.

Article 2.1

En vigueur étendu

L'OME intègre les travaux des observatoires prospectifs des métiers et des qualifications définis conformément à l'article 122 de l'accord national interprofessionnel du 5 octobre 2009 et à l'article 52 de l'accord du 21 septembre 2012 relatif au développement de la formation tout au long de la vie professionnelle au sein de la branche du travail temporaire ; il en assure le pilotage paritaire.

A ce titre, il a notamment en charge :

- l'examen périodique de l'évolution quantitative et qualitative des emplois et des qualifications des salariés de la branche ;
- l'accompagnement des entreprises de la branche dans leur gestion prévisionnelle des emplois et des carrières par une analyse des parcours professionnels des salariés ;
- la veille sur l'évolution des métiers, des qualifications et pratiques professionnelles des secteurs d'activité au sein desquels les salariés de la branche sont mis à disposition.

Article 2.2

En vigueur étendu

L'OME assure la mission d'observatoire paritaire de la négociation collective visé à l'article L. 2232-10 du code du travail et à l'article 6 de l'accord du 13 juillet 2005, ainsi que, plus globalement, la mission de suivi et d'observation de la politique conventionnelle de la branche en application de l'article 5 de l'accord de branche du 8 novembre 1984.

Aussi, la commission paritaire professionnelle nationale peut-elle, notamment, déléguer à l'OME les missions suivantes :

- l'information des employeurs et des salariés sur les accords conclus au niveau de la branche ;
- l'observation et le suivi de la politique conventionnelle de la branche.

Article 2.3

En vigueur étendu

L'OME intègre les travaux de la commission instituée à l'article 6 de l'accord de branche du 26 septembre 2002 relatif à la santé et à la sécurité au travail dans le travail temporaire.

Aussi, la commission paritaire nationale de santé et de sécurité au travail délègue-t-elle à l'OME les missions suivantes :

- la réalisation d'études sur les risques nouveaux et émergents ;
- la réalisation d'études relatives à l'hygiène et à la sécurité ;
- l'élaboration d'un tableau de bord de suivi des accidents du travail ;
- l'information des salariés intérimaires et permanents relative à la santé et à la sécurité au travail ;
- l'élaboration d'un bilan annuel d'activité diffusé aux entreprises de travail temporaire.

Article 3

En vigueur étendu

L'OME est administré dans les conditions précisées aux statuts de l'association créée comme indiqué à l'article 1er du présent accord auquel ils sont annexés. Les parties signataires conviennent néanmoins des modalités suivantes :

L'OME est administré par un conseil d'administration composé de dix membres titulaires répartis en deux collèges :

- un collège salarié comprenant cinq membres représentant chacune des organisations syndicales de salariés représentatives au plan national pour la branche du travail temporaire ;
- un collège patronal d'un nombre égal de représentants de l'organisation professionnelle patronale nationale représentative du travail temporaire, désignés par celle-ci.

La désignation des membres du conseil d'administration de l'OME est effectuée par chacune des organisations syndicales de branche ou confédérale concernées.

Sont désignés, dans les mêmes conditions, cinq membres suppléants par collège qui ne siègent qu'en l'absence des membres titulaires.

Les organisations syndicales représentatives au niveau national et de la branche s'entendent 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.

Le mandat d'administrateur de l'OME est de 2 ans. Il peut être renouvelé.

En cas de vacance d'un poste d'administrateur en cours de mandat (départ de l'organisation, retrait de mandat...), l'organisation qui a désigné un mandataire peut procéder à son remplacement ; les pouvoirs du nouvel administrateur prennent fin à la date à laquelle devrait normalement expirer le mandat de l'administrateur remplacé.

Le mandat des administrateurs peut être prorogé par le conseil d'administration pour une durée n'excédant pas 6 mois lorsque des circonstances extraordinaires empêchent le renouvellement des mandats. Cette prorogation peut être reconduite une seule fois pour la même durée.

Article 4
En vigueur étendu

L'OME est financé dans les conditions suivantes.

Article 4.1
En vigueur étendu

L'OME perçoit des ressources de l'OPCA de branche, le FAFTT, pour le financement de sa mission d'observatoire prospectif des métiers et des qualifications de la branche dans le respect des dispositions fixées par la réglementation et au plan conventionnel. Le montant de ce financement est fixé, conformément aux articles R. 6332-36 et R. 6332-37-1 du code du travail, par le conseil d'administration du FAFTT, sur la base d'un programme d'activité présenté par l'OME et d'un budget afférent au programme d'activité.

Article 4.2
En vigueur étendu

Les dépenses afférentes au fonctionnement de l'OME, à l'exclusion de celles afférentes à la mission d'observatoire prospectif des métiers et des qualifications prévu à l'article 5.1 du présent accord, sont imputables sur les réserves de la commission paritaire nationale professionnelle issues de la contribution des entreprises affectée au fonctionnement de ladite commission visée à l'article 5 de l'accord de branche du 8 novembre 1984, selon les modalités arrêtées annuellement par cette commission pour leur versement.

Afin d'assurer les missions dévolues à l'OME, les parties signataires conviennent d'affecter 50 % des réserves constituées au titre de cette contribution à la date d'entrée en vigueur du présent accord.

Article 4.3
En vigueur étendu

Dans le cadre de son objet, l'OME peut recevoir et utiliser des fonds provenant :

- du fonds d'action sociale du travail temporaire (FASTT) ;
- du fonds professionnel pour l'emploi du travail temporaire (FPETT) ;
- du fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP) ;
- des subventions de l'Union européenne, des collectivités territoriales et, au plan général, des subventions autorisées par la réglementation et au plan conventionnel ;
- de dons et legs ;
- toutes autres ressources autorisées.

L'OME est garant de la correcte utilisation de chacune de ces ressources au regard des thèmes étudiés.

Article 5
En vigueur étendu

L'accord constitutif de l'OME modifie les dispositions conventionnelles de branche suivantes.

Article 5.1
En vigueur étendu

Il est ajouté un dernier alinéa au a « Attributions » de l'article 1er « Commission paritaire nationale professionnelle » de l'annexe « Attributions et modalités de fonctionnement des commissions paritaires professionnelles » de l'accord du 8 novembre 1984 sur le droit syndical :

« La mise en oeuvre des attributions 1.3 et 1.4 est déléguée à l'observatoire paritaire de la branche du travail temporaire. »

En outre, le présent accord annule et remplace l'article 6 « Observatoire paritaire de la négociation collective du travail temporaire (OPNC-TT) » de l'accord du 13 juillet 2005 relatif aux modes de négociation dans des entreprises dépourvues de délégués syndicaux par les dispositions suivantes :

« 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. »

Article 5.2
En vigueur étendu

L'article 6 « Commission paritaire nationale de santé et de sécurité au travail » de l'accord du 26 septembre 2002 relatif à la santé et à la sécurité au travail dans le travail temporaire est modifié comme suit :

« La commission paritaire nationale de santé et de sécurité au travail préconise des actions concrètes au niveau de la branche, sur la base de l'examen des

statistiques d'accidents du travail et maladies professionnelles des salariés permanents et intérimaires fournies par la caisse nationale d'assurance maladie des travailleurs salariés (CNAM-TS), et de l'examen des risques auxquels sont exposés les salariés permanents et intérimaires.

A cette fin, elle confie à l'observatoire paritaire de la branche du travail temporaire les missions suivantes :

- la réalisation d'études sur les risques nouveaux et émergents ;
- la réalisation d'études relatives à l'hygiène et à la sécurité ;
- l'élaboration d'un tableau de bord de suivi des accidents du travail ;
- l'information des salariés intérimaires et permanents relatif à la santé et à la sécurité au travail ;
- l'élaboration d'un bilan annuel d'activité diffusé aux entreprises de travail temporaire.

Sur la base de ces travaux, elle pourra :

- saisir la commission paritaire santé/ sécurité d'une branche dans laquelle a été identifiée une situation à risque afin d'avoir connaissance des mesures de prévention mises en oeuvre par cette branche et proposer le cas échéant des solutions adaptées au travail temporaire ;
- consulter les organisations syndicales de salariés sur la convention nationale d'objectifs conclue par la branche de la CNAM ;
- suivre l'application du présent accord ;
- suivre et mettre en oeuvre le programme triennal de prévention tel que défini au chapitre III du présent accord ;
- définir les programmes triennaux ultérieurs. »

Article 5.3

En vigueur étendu

Le présent accord annule et remplace les dispositions de l'article 53 de l'accord du 21 septembre 2012 relatif au développement de la formation tout au long de la vie professionnelle au sein de la branche du travail temporaire.

Article 6

En vigueur étendu

Le champ d'intervention de l'OME est national (métropole et départements d'outre-mer) et recouvre l'ensemble des activités mises en oeuvre par les entreprises de travail temporaire au sens de l'article L. 1251-2 du code du travail et les entreprises de travail temporaire d'insertion visées à l'article L. 5132-6 du code du travail.

Article 7

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, par lettre recommandée avec avis de réception, portée 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 le 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.

Les dispositions visées ci-dessus ne peuvent faire obstacle à l'ouverture de discussions pour la mise en harmonie de l'accord avec toute nouvelle disposition légale ou conventionnelle.

Article 8

En vigueur étendu

L'accord peut être dénoncé dans les conditions prévues aux articles L. 2261-9 et L. 2261-10 du code du travail.

Article 9

En vigueur étendu

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée et prend effet dès sa signature. Il fera l'objet des formalités de dépôt et d'extension conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Annexe

En vigueur étendu

Statuts de l'observatoire des métiers et de l'emploi (OME)

Article 1er

En vigueur étendu

Il est formé entre le PRISME et les organisations syndicales de salariés signataires de l'accord du 17 mai 2013 constitutif de l'observatoire des métiers et de l'emploi une association régie par la loi du 1er juillet 1901, pour gérer l'observatoire paritaire de la branche du travail temporaire, dénommé ci-après observatoire

des métiers et de l'emploi (OME).

Article 2
En vigueur étendu

L'OME accompagne les partenaires sociaux de la branche dans la définition et le suivi de leur politique conventionnelle en apportant, par ses travaux d'analyse, son concours à l'identification des changements qui affectent ou sont susceptibles d'affecter la branche du travail temporaire.

Article 3
En vigueur étendu

L'OME est mis en place pour une durée indéterminée.

Son siège social est fixé au 56, rue Laffitte, 75009 Paris, dans les locaux du PRISME. Il pourra être transféré dans tout autre lieu sur décision de son conseil d'administration.

Article 4
En vigueur étendu

Article 4.1
En vigueur étendu

L'OME est administré par un conseil d'administration dont la composition est déterminée conformément aux dispositions de l'article 3 de l'accord constitutif du 17 mai 2013.

Article 4.2
En vigueur étendu

Le conseil d'administration dispose des pouvoirs les plus étendus pour toutes les questions relatives à l'administration et au fonctionnement de l'OME incluant le cas échéant la constitution de groupe de travail, ainsi que pour les diverses activités que celui-ci s'est assignées conformément à son objet.

Il élit pour 2 ans, en son sein, un président, un vice-président, un trésorier et un trésorier adjoint. Le président et le vice-président, le trésorier et le trésorier adjoint appartiennent à des collèges différents.

Il adopte les statuts, le règlement intérieur et toutes modifications au règlement intérieur.

Il entend chaque année le rapport du président sur l'activité, la gestion et la situation morale et financière de l'association.

Il tient à la disposition du commissaire aux comptes l'ensemble des documents comptables.

Il approuve les comptes de l'exercice clos, vote le budget de l'exercice suivant et autorise les engagements de fonds.

Il décide, après examen des dossiers préparés par le secrétaire général, des actions à mettre en oeuvre par l'OME dans le cadre de son objet.

Il adopte chaque année le programme de travail de l'OME pour l'année à venir et le budget prévisionnel correspondant.

Le cas échéant, il ratifie les conventions visant à déléguer à un ou plusieurs autres organismes certaines des missions confiées à l'OME.

Il approuve le projet de rapport annuel d'activité de celle-ci.

Il peut donner au président ainsi qu'au secrétaire général toute délégation de pouvoirs dans les limites de l'objet de l'OME.

Article 4.3
En vigueur étendu

Le président préside le conseil d'administration, assure l'exécution des décisions du conseil et le fonctionnement régulier de l'association qu'il représente en justice et dans tous les actes de la vie civile. Le président convoque le conseil dont il arrête l'ordre du jour, prépare le règlement intérieur et toutes modifications au règlement intérieur ou aux statuts de l'OME.

Le vice-président seconde le président dans ses fonctions et le remplace en cas d'empêchement.

Le trésorier et le trésorier adjoint vérifient les comptes et procèdent à tous les contrôles. Ils présentent chaque année au conseil un rapport comptable et financier sur les comptes de l'OME ainsi qu'un budget prévisionnel.

Article 4.4
En vigueur étendu

Le conseil d'administration se réunit au moins 2 fois par an et peut, en outre, se réunir en séance extraordinaire, si celle-ci est demandée au moins par la moitié de ses membres titulaires en exercice.

Les décisions du conseil ne sont valables que si, dans chaque collège, le nombre des administrateurs présents est au moins égal à la moitié du nombre des administrateurs titulaires.

La convocation doit être adressée au moins 8 jours à l'avance et être accompagnée des questions portées à l'ordre du jour. Celui-ci est établi par le président et le vice-président.

Les décisions sont prises à la majorité qualifiée des suffrages exprimés. En cas de partage égal des voix, la décision est remise à une réunion ultérieure.

Le vote par procuration est admis ; tout administrateur ne peut être porteur que d'un seul mandat.

Les délibérations approuvées par le conseil d'administration sont constatées par des procès-verbaux signés par le président et le vice-président.

Les administrateurs sont tenus au respect de la confidentialité des travaux du conseil à l'égard de toute personne ou organisme.

Article 4.5
En vigueur étendu

Les fonctions d'administrateur sont gratuites.

Ces derniers obtiennent le remboursement de leurs frais de déplacement, de séjour et de restauration, sur justificatifs, sous condition de présence effective, et sur la base d'un barème commun décidé par le conseil d'administration.

Les entreprises maintiennent la rémunération de leurs salariés participant aux réunions au titre de leur organisation au vu d'une attestation de présence fournie par l'OME. Elles en obtiennent le remboursement par l'OME sur présentation des justificatifs nécessaires.

L'OME doit assurer la traçabilité de ces remboursements.

Article 5
En vigueur étendu

Le fonctionnement et la gestion de l'OME sont assurés par un secrétaire général, salarié de l'OME et recruté par le conseil d'administration de l'OME.

Le secrétaire général de l'OME se trouve placé sous l'autorité hiérarchique du président et du vice-président.

Le secrétaire général de l'OME seconde le président et le vice-président dans l'exécution de leur mission. Il exécute les décisions du conseil d'administration.

Il participe aux réunions du conseil d'administration et à toute commission instituée par le conseil d'administration.

Il peut recevoir du président, avec l'approbation du conseil d'administration, les délégations nécessaires à l'exécution des missions de l'OME.

Il organise les services de l'OME.

Article 6
En vigueur étendu

L'OME est financé conformément aux dispositions de l'article 4 de l'accord constitutif du 17 mai 2013.

Article 7
En vigueur étendu

Les dépenses de l'OME comprennent :

- le financement des actions engagées pour répondre à l'objet de l'association ;
- les frais de gestion.

Tout engagement de dépenses proposé par le secrétaire général doit recueillir la signature du président et du vice-président.

Article 8
En vigueur étendu

Un commissaire aux comptes titulaire est désigné par le conseil d'administration. Il a pour mission de certifier la sincérité et l'exactitude des comptes de l'OME.

Article 9
En vigueur étendu

Les modifications à apporter éventuellement aux présents statuts relèvent du conseil d'administration.

Article 10
En vigueur étendu

La dissolution de l'association peut être décidée par un conseil d'administration spécialement convoqué à cet effet, à la majorité des 2/3 des membres présents ou représentés.

En cas de dissolution de l'association, le président disposera pendant 6 mois de tout pouvoir pour liquider les affaires en cours au jour de la cessation de l'association, dans le cadre des instructions données par le conseil d'administration.

L'actif, s'il y a lieu, est dévolu conformément à l'article 9 de la loi du 1er juillet 1901, au décret du 16 août 1901 et à toutes dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Article 11
En vigueur étendu

Le président, au nom du conseil d'administration, est chargé d'effectuer toutes les formalités de déclaration et de publication prescrites par la législation en vigueur et notamment le dépôt des présents statuts à la préfecture de police de Paris. Il peut, à cet effet, donner mandat à l'un des membres du conseil ou au secrétaire général de l'association.

Avis d'interprétation du 16 décembre 2013 relatif aux dispositions du DIF

Prism'emploi.

CGT-FO ;

FNECS CFE-CGC ;

CSFV CFTC ;

FS CFDT.

En vigueur non étendu

Les parties signataires du présent accord conviennent des dispositions suivantes portant sur les modalités de mise en oeuvre du droit individuel à la formation (DIF) des salariés intérimaires visées aux articles 37.1 à 37.6 de l'accord du 21 septembre 2012.

Article 1er

En vigueur non étendu

Au 1er janvier 2014, date d'entrée en vigueur des nouvelles dispositions portant sur le DIF, les entreprises de travail temporaire informeront leurs salariés intérimaires de l'acquisition de 30 heures au titre du DIF dès lors qu'ils justifient dans leur entreprise de 1 800 heures travaillées sur les 24 derniers mois, c'est-à-dire du 1er janvier 2012 au 31 décembre 2013. Le 1er janvier 2012 étant le point de départ à partir duquel l'ancienneté sera appréciée.

Les salariés intérimaires qui auront été informés de l'acquisition des 30 heures de DIF ne pourront les mobiliser que sur demande écrite, par lettre recommandée avec avis de réception ou lettre remise en main propre contre décharge, effectuée au plus tard dans les 2 mois qui suivent la dernière mission et au moins 1 mois avant le début de l'action de formation envisagée.

Article 2

En vigueur non étendu

Pour le salarié intérimaire qui n'aurait pas été informé de ses droits acquis au titre du DIF au 1er janvier 2014 et qui demanderait à bénéficier de ses droits à DIF en cours d'année, l'entreprise de travail temporaire vérifiera, à la date de fin de la dernière mission réalisée, si le salarié intérimaire remplit les conditions d'acquisition et d'utilisation des droits à DIF, soit :

- 1 800 heures travaillées dans la branche sur les 24 derniers mois, sans pouvoir remonter au-delà du 1er janvier 2012 ;
- dont 600 heures dans l'entreprise dans laquelle il fait sa demande ;
- au moyen des justificatifs fournis par le salarié intérimaire.

Si le salarié intérimaire remplit les conditions, l'entreprise de travail temporaire étudiera sa demande dès lors :

- qu'il l'effectue dans les délais visés à l'article 1er ;
- et après avoir vérifié auprès du FAF-TT s'il n'a pas déjà utilisé tout ou partie de ses heures de DIF.

Article 3

En vigueur non étendu

A partir du 1er janvier 2014, les entreprises de travail temporaire informeront au 1er janvier de chaque année les salariés intérimaires qui justifient de 1 800 heures travaillées dans leur entreprise sur les 24 derniers mois des heures acquises au titre du DIF.

Pour effectuer une demande, les salariés intérimaires devront remplir les conditions d'utilisation mentionnées aux articles 1er et 2.

Article 4

En vigueur non étendu

Le FAF-TT mettra à disposition des salariés intérimaires et des entreprises des outils d'information sur le DIF.

Avenant n° 1 du 1er juillet 2016 à l'accord du 26 septembre 2014 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie

PRISM' emploi

CGT-FO

FNECS CFE-CGC

CFTC CSFV

FS CFDT

En vigueur étendu

Dans le cadre de l'accord formation du 26 septembre 2014, les partenaires sociaux de la branche ont intégré le compte personnel de formation (CPF) qui constitue l'une des mesures phares de la réforme de la formation professionnelle.

Actuellement, l'accord de branche prévoit la mobilisation du CPF par les salariés intérimaires :

- soit en dehors du temps de travail à leur initiative ;
- soit en tout ou partie pendant le temps de travail avec l'accord de l'employeur.

Compte tenu des particularités du statut du salarié intérimaire qui alterne des périodes de mission et des périodes d'intermission, les partenaires sociaux de la branche souhaitent favoriser la construction des parcours professionnels des salariés intérimaires.

En conséquence les parties signataires conviennent des stipulations suivantes :

Article 1er

En vigueur étendu

Le texte de l'article 28 de l'accord relatif aux « Modalités de mise en oeuvre du CPF » est modifié comme suit :

« 1. Le salarié mobilise à son initiative et en dehors du temps de travail, les heures acquises sur son compte personnel de formation.

2. Le salarié mobilise les heures acquises sur son compte personnel de formation, avec l'accord de l'employeur, en tout ou partie pendant le temps de travail, selon les modalités suivantes.

a) Le salarié permanent formule sa demande auprès de son employeur.

b) Le salarié intérimaire formule sa demande pendant une mission ou dans un délai de 1 mois à compter de la fin de celle-ci, auprès de l'entreprise de travail temporaire au sein de laquelle il l'a effectuée. Cette demande est effectuée dans les mêmes conditions qu'un salarié intérimaire titulaire d'un contrat de mission.

Le salarié doit à cette occasion solliciter l'accord de l'employeur sur le contenu et le calendrier de la formation au minimum :

- 60 jours avant le début de la formation si celle-ci dure moins de 6 mois ;
- 120 jours avant le début de la formation si celle-ci dure au moins 6 mois.

L'autorisation préalable de l'employeur porte uniquement sur le calendrier de la formation lorsque celle-ci :

- vise l'acquisition du socle de connaissances et de compétence défini conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur ou un accompagnement à la validation des acquis de l'expérience ;

- est suivie dans le cadre de l'abondement de 100 heures supplémentaires, ou de 130 heures pour les salariés à temps partiel, mis en oeuvre au terme de l'état des lieux récapitulatif du parcours professionnel du salarié » visé à l'article 44.2 du présent accord.

A compter de la réception de la demande, l'employeur dispose d'un délai de 30 jours calendaires pour notifier sa réponse au salarié. L'absence de réponse de l'employeur dans ce délai vaut acceptation de la demande. »

Article 2

En vigueur étendu

Le texte de l'article 28.2 de l'accord relatif au « Cas particulier des salariés intérimaires » est modifié comme suit :

« Lorsque le salarié intérimaire adresse, selon les modalités visées à l'article 28 du présent accord, une demande d'action de formation à son employeur, qui l'accepte, cette action peut se dérouler soit pendant une mission, soit en dehors d'une mission.

Si l'action de formation se déroule pendant une mission les stipulations de l'article 15.1 du présent accord s'appliquent.

Si l'action de formation se déroule entre deux missions les stipulations de l'article 15.2 du présent accord devront être respectées. »

Article 3

En vigueur étendu

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée et entre en vigueur dès sa signature.

Article 4

En vigueur étendu

Le présent avenant pourra faire l'objet d'une dénonciation conformément aux dispositions légales en vigueur.

Article 5

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 6

En vigueur étendu

Le présent accord 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.

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.

(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}).

NOTA : Arrêté du 27 juillet 2000 art. 1 :

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.

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}).

NOTA : Arrêté du 27 juillet 2000 art. 1 :

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.

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 celles 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).

(1) 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.

NOTA 1: Arrêté du 27 juillet 2000 art. 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.

NOTA 2: Terme exclu de l'extension par arrêté du 27 juillet 2000.RL>

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.

(1) 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

(2) La notion de groupe s'apprécie selon les critères définis à l'article L. 439-1 du code du travail.

NOTA 1 : Arrêté du 27 juillet 2000 art. 1 :

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.

NOTA 2 : cinquième point du paragraphe 6-3-1 exclu de l'extension par arrêté du 27 juillet 2000.

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 non 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 non 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 non 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.

De plus, le projet de loi de financement de la sécurité sociale pour 2016 (PLFSS) prévoit que les salariés employés en contrat de mission, dont la durée sera définie par décret (3 mois selon l'exposé des motifs du projet de loi), et bénéficiaires d'un contrat d'assurance maladie complémentaire souscrit à titre personnel et couvrant la période du contrat de mission auront droit, à leur demande, au versement, par leur employeur, d'une participation financière selon des modalités et dans la limite d'un plafond définis par décret.

Dans l'hypothèse où cette disposition du PLFSS serait effectivement applicable le 1er janvier 2016, les partenaires sociaux conviennent qu'elle s'appliquerait aux salariés intérimaires n'entrant pas dans le régime obligatoire de branche défini par le présent accord, c'est-à-dire non visés à l'article 2.2, et dont la durée du contrat de mission est inférieure ou égale à 3 mois.

Pour financer cette disposition du PLFSS, les partenaires sociaux décident d'instituer un mécanisme de mutualisation de la participation financière de l'employeur prévue ci-dessus, géré par le FASTT. Cette mutualisation reposera, notamment, sur une fraction du fonds de solidarité mentionné à l'article 14. A cet effet, les partenaires sociaux décident de porter la part de la cotisation d'assurance affectée au financement du fonds de 3 % 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 parties conviennent de se réunir au cours du premier semestre 2016, après promulgation du PLFSS et publication des décrets correspondants, afin d'adapter les modalités pratiques de mise en oeuvre de ce dispositif de mutualisation au niveau de la branche.

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 2.2, tout salarié intérimaire embauché pour un contrat de travail supérieur 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. Les intérimaires embauchés en contrat de travail à durée indéterminée sont notamment visés par cette disposition.

Le présent article sera éventuellement modifié en fonction de la définition des contrats courts découlant du vote définitif du PLFSS et des décrets d'application correspondants.

Article 3

En vigueur non 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 4

En vigueur non étendu

En cas de suspension du contrat de travail donnant lieu à maintien total ou partiel de rémunération, le bénéfice des garanties visées à l'article 10 est maintenu moyennant le versement par l'entreprise de travail temporaire ou l'entreprise de travail temporaire d'insertion des cotisations correspondantes (part employeur et part salarié).

Dans les cas de suspension du contrat de travail n'ouvrant pas droit à maintien de la rémunération, le bénéfice des garanties est obligatoirement maintenu pendant une durée de sept mois sans versement de cotisation.

Après cette période, le salarié concerné, peut pendant la période de suspension restant à courir, demander à l'opérateur de gestion visé à l'article 7.1 à continuer de bénéficier des garanties sous réserve qu'il s'acquitte seul de l'intégralité de la cotisation.

Article 5 En vigueur non étendu

5.1. 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 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'article 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.

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, 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.

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 quatre 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 ;
- 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 non 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 non 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

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 ;
- de l'encaissement des cotisations d'assurance et de leur versement 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.

7.3. Contribution pour le financement de l'opérateur de gestion

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.

Article 8

En vigueur non 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. 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 € par heures 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.

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 € par heure 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'article 8).

9.2. 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.

9.3. Versement de la cotisation

La cotisation visée à l'article 8.1 est versée :

- pour les salariés visés à l'article 2.2 : le premier 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 premier jour du contrat.

Article 10

En vigueur non 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 I 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 I au présent accord.

Article 11

En vigueur non 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 II au présent accord.

Article 12

En vigueur non 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 non 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.

13.1. Choix des organismes assureurs recommandés

La procédure de mise en concurrence a permis à la commission paritaire de procéder à la co-recommandation de deux organismes d'assurance, pour une durée maximale de 5 années.

Il s'agit de :

- AG2R REUNICA Prévoyance, institution de prévoyance régie par le code de la sécurité sociale (siège social : 104-110, boulevard Haussmann, 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 coassurent les garanties obligatoires visées à l'article 10, et les garanties facultatives visées à l'article 11 du présent accord.

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, sauf si le régime présente un déséquilibre financier marqué nécessitant dès lors une procédure de mise en concurrence anticipée.

Les partenaires sociaux conviennent de se réunir au cours du premier trimestre de l'année qui précède cette échéance quinquennale.

13.2. Organisme apériteur

Les partenaires sociaux organisent une apéritif tournante tous les 2 ans. AG2R REUNICA Prévoyance est apériteur au cours des années civiles 2016 et 2017.

Article 14 En vigueur non 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 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 souscrite 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.

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 au cours des deux premières années (2016 et 2017)

Lors des deux premières années de mise en place du régime (2016 et 2017), les partenaires sociaux décident que la commission paritaire spécifique du FASTT se

réunira trimestriellement dans le cadre de la mission définie à l'article 15.1. Elle sera informée, par l'opérateur de gestion et les co-assureurs, des réclamations et litiges formulés par les salariés intérimaires et les entreprises.

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 16

En vigueur non 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 non 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 non 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 non étendu

Annexe I

Nature et montant des garanties du régime collectif obligatoire

(Tableau non reproduit, consultable en ligne sur le site www.journal-officiel.gouv.fr, rubrique BO Convention collective.)
http://www.journal-officiel.gouv.fr/publications/bocc/pdf/2016/0006/boc_20160006_0000_0026.pdf

En vigueur non étendu

Annexe II

Nature et montant de la garantie optionnelle facultative

(Tableau non reproduit, consultable en ligne sur le site www.journal-officiel.gouv.fr, rubrique BO Convention collective.)
http://www.journal-officiel.gouv.fr/publications/bocc/pdf/2016/0006/boc_20160006_0000_0026.pdf

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).

NOTA : Arrêté du 28 novembre 2005 :

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.

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

Modifié par avenant du 14 juin 1995 art. 4, art. 5, art. 6, art. 7, art. 8 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.

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

Afin de permettre aux délégués syndicaux de remplir au mieux leur fonction, ces derniers doivent pouvoir bénéficier effectivement de formations appropriées, en ce qui concerne notamment les accords conventionnels du travail temporaire.

Ces formations, d'une durée maximum de 2 semaines, effectuées par un organisme agréé figurant sur la liste des centres et instituts dont les stages ouvrent droit au congé de formation syndicale et/ou par des organismes agréés à cet effet par la CPNE, sont financées sur les fonds affectés au CIF activités sociales si le salarié remplit les conditions requises, avec un plafond de 1 % des contributions versées au FAF-TT au titre du CIF.

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

Modifié par avenant du 14 juin 1995 art. 9, art. 10, 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.

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 membres des commissions bénéficient, en dehors du temps de travail, pour la préparation des réunions, d'un contingent de cinq heures par mois, rémunérées, sur bordereau, comme temps de travail, au taux des heures normales. Lorsqu'il s'agit d'un salarié temporaire, cette rémunération est payée par l'entreprise avec laquelle il est lié par un contrat de mission 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, qu'ils bénéficient, 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 notifiée, 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

L'ensemble des dépenses engagées par les entreprises de travail temporaire, au titre du maintien de la rémunération des membres des commissions, de la préparation des réunions et des frais de déplacement, leur est remboursé par le secrétariat de la commission nationale.

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.

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 :

Elle 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 fixée par la commission :

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.

L'effectif à considérer est obtenu en ajoutant au nombre de salariés permanents le nombre moyen par jour ouvrable des salariés sous contrat de travail temporaire, conformément aux dispositions du deuxième alinéa de l'article L. 442-1 du code du travail.

Les modalités de recouvrement et d'utilisation des fonds collectés, au titre de cette contribution, sont déterminées par le règlement intérieur de la commission nationale. En tout état de cause, les entreprises de travail temporaire entrant dans le champ de l'accord devront s'acquitter de cette obligation avant le 31 décembre de chaque année.

En cas de litige sur le recouvrement des contributions dues par les entreprises de travail temporaire, le tribunal compétent est celui dans le ressort duquel se trouve le siège de la commission paritaire professionnelle nationale du travail temporaire (1) (2).

(2) Alinéa exclu de l'extension (arrêté du 15 février 1996, art. 1^{er}).

En vigueur non étendu

Modifié par avenant du 28 novembre 1990.

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 membres des commissions bénéficient, en dehors du temps de travail, pour la préparation des réunions, d'un contingent de cinq heures par mois, rémunérées, sur bordereau, comme temps de travail, au taux des heures normales. Lorsqu'il s'agit d'un salarié temporaire, cette rémunération est payée par l'entreprise avec laquelle il est lié par un contrat de mission 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, qu'ils bénéficient, 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 un mois au cours des vingt-quatre 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 des 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 notifiée, 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 trois ans suivant l'entrée en vigueur du présent accord.

g) Frais engagés pour le fonctionnement des commissions

L'ensemble des dépenses engagées par les entreprises de travail temporaire, au titre du maintien de la rémunération des membres des commissions, de la préparation des réunions et des frais de déplacement, leur est remboursé par le secrétariat de la commission nationale.

Le secrétariat de la commission nationale assure, d'autre part, aux organisations signataires d'employeurs et de salariés participant aux travaux des commissions, une indemnité forfaitaire annuelle pour la couverture des frais engagés au titre du fonctionnement des commissions.

Pour permettre au secrétariat de la commission nationale de couvrir les frais engagés par les entreprises de travail temporaire et par les organisations syndicales signataires d'employeurs ou de salariés, chaque entreprise de travail temporaire allouée à la commission nationale, pour le fonctionnement de l'ensemble des commissions, une contribution déterminée dans les conditions ci-après.

Elle 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 S.M.I.C. horaire en vigueur à la date d'exigibilité fixée par la commission :

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.

L'effectif à considérer est obtenu en ajoutant au nombre de salariés permanents le nombre moyen par jour ouvrable des salariés sous contrat de travail temporaire, conformément aux dispositions du deuxième alinéa de l'article L. 442-1 du code du travail.

Les modalités de recouvrement et d'utilisation des fonds collectés, au titre de cette contribution, sont déterminées par le règlement intérieur de la commission nationale. En tout état de cause, les entreprises de travail temporaire entrant dans le champ de l'accord devront s'acquitter de cette obligation avant le 31 décembre de chaque année.

h) Clause attributive de compétence territoriale (1)

En cas de litige sur le recouvrement des contributions dues par les entreprises de travail temporaire, les tribunaux compétents sont ceux dans le ressort duquel se trouve le siège de la commission paritaire professionnelle nationale du travail temporaire.

(1) Paragraphe h) ajouté par avenant du 28 novembre 1990 non étendu (3^e édition 1994).

(1) Paragraphe h) ajouté par avenant du 28 novembre 1990 non étendu (3^e édition 1994).

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-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'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 indemnisations.

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 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. »

« 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). »

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 journallement 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'éviter 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.

NB (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 (congrés 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 le 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.

(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 quinze 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 quinze 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.

NB : (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 un 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 trois mois.

Fait à Paris, le 22 novembre 1989.

Suivent les signatures des organisations ci-après : C.F.D.T. ; C.F.E.-C.G.C. ; C.G.T.-F.O. ; P.R.O.M.A.T.T. ; U.N.E.T.T..

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.

NB : (1) Dispositions étendues sous réserve de l'application de la loi n° 78-49 du 19 janvier 1978 (art. 5 de l'accord annexé).

(2) Le paragraphe B est étendu sous réserve de l'application de l'article L. 122-14-13 du code du travail.

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 (arrêt du 4 août 1999, art. 1^{er}).

NOTA : Arrêté du 4 août 1999 art. 1 : cet article relatif aux heures supplémentaires 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.

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 sœur :

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.

(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 Ier), 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 de son 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, B, C et D, 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 des 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 (filères) 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.

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.

Textes Salaires

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.

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}).

NB : (1) Alinéa étendu sous réserve de l'application de l'article L. 424-4 (3^e alinéa) du code du travail.

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 collèges(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 doit 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 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 auxdites 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 SMIC.

18-19 ANS : 27 % du SMIC.

19 ANS ET PLUS : 60 % du minimum professionnel (*).

SEMESTRE : Deuxième.

16-18 ANS : 25 % du SMIC.

18-19 ANS : 35 % du SMIC.

19 ANS ET PLUS : 65 % du minimum professionnel (*).

SEMESTRE : troisième.

16-18 ANS : 35 % du SMIC.

18-19 ANS : 45 % du SMIC.

19 ANS ET PLUS : 70 % du minimum professionnel (*).

SEMESTRE : Quatrième.

16-18 ANS : 45 % du SMIC.

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'emplois 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 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 %.

(1) Coût estimé : 0,14 p. 100.

(2) Coût estimé : 0,04 p. 100.

(3) Coût estimé : 0,01 p. 100.

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° Accompanyer 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^o 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.

(1) Elles sont exigibles à dater du premier jour de chaque trimestre civil.

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 27/02/2017.

En cas de litige, consultez la version du Journal Officiel.

©JuriTravail.Com 2006-2017

Les 10 idées reçues du Droit du Travail

Les rapports entre les employeurs et les salariés sont régis par les nombreuses règles prévues par le Code du travail et par les conventions collectives. Pour identifier et lutter contre les idées préconçues qui existent bien souvent en droit du travail, Juritravail vous propose de répondre à une dizaine d'idées reçues sous la forme d'un quizz.

Vous pourrez ainsi comparer vos connaissances aux bonnes réponses et comprendre la solution juridique applicable à ces différentes questions pratiques.

1. Un salarié n'est pas revenu de ses congés payés. En conséquence

Cochez la réponse qui vous semble correcte :

- ◇ J'analyse cette absence comme étant une démission
- ◇ Je lui prélève ses prochains congés payés sans lui demander son autorisation
- ◇ Je peux le licencier pour abandon de poste
- ◇ Je dois attendre un délai de 10 jours avant de pouvoir agir

Un salarié ne revient pas de congés, c'est un abandon de poste

L'abandon de poste suppose que le salarié ait quitté son poste avant la fin du service, sans raison légitime et sans en informer son employeur.

Ainsi, si le salarié n'est pas revenu travailler à l'expiration de ses congés payés, et cela sans autorisation de votre part et sans invoquer aucune raison légitime à cette absence, il s'agit bien d'un abandon de poste.

Les effets d'un abandon de poste d'un salarié qui n'est pas revenu de congés :

Lorsqu'un abandon de poste est caractérisé, vous pouvez engager une procédure de licenciement. Vous n'êtes pas obligé d'attendre avant de débiter la procédure. Toutefois, il vous est conseillé en premier lieu de mettre en demeure le salarié de justifier de son absence. Si le salarié ne répond pas, vous pouvez procéder à son licenciement, y compris pour faute grave.

Afin d'évaluer la gravité de la faute commise par l'abandon de poste du salarié, vous devez prendre en compte son niveau de responsabilité ainsi que son ancienneté au sein de l'entreprise. A titre d'exemple, est justifié le licenciement pour faute grave d'un salarié qui avait prolongé ses congés annuels d'une semaine sans autorisation, alors qu'il avait déjà été mis en garde un an auparavant contre un tel comportement (*Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 18 octobre 1990. N° de pourvoi : 88-43448*).

Attention : un abandon de poste n'est en aucun cas suffisant pour caractériser la démission du salarié (*Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 10 juillet 2002. N° de pourvoi : 00-45566*), et ce même si votre convention collective prévoit que le salarié qui abandonne son poste est démissionnaire (*Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 21 mai 1980. N° de pourvoi : 78-41833*).

La réponse est : si le salarié ne revient pas de ses congés payés, vous pouvez le licencier pour abandon de poste.

2. Le Code du travail interdit de consommer de l'alcool sur le lieu de travail

Cochez la réponse qui vous semble correcte :

- ◇ Vrai
- ◇ Faux
- ◇ Faux, cela dépend de la quantité consommée
- ◇ Faux, cela dépend du type d'alcool consommé
- ◇ Faux, cela dépend de l'évènement

En effet, il est interdit de laisser introduire ou distribuer à l'intérieur de l'établissement, pour être consommées par le personnel, des boissons alcoolisées autres que le vin, la bière, le cidre et le poiré.

Toutefois, le règlement intérieur de l'entreprise peut formuler une interdiction totale.

Une circulaire ministérielle (n° 4/69 du 13 janvier 1969) a souligné que devait être interdite, toute facilité donnée aux travailleurs de se procurer des boissons alcoolisées sur le lieu de travail, particulièrement par le biais de distributeurs automatiques.

La trop grande consommation d'alcool peut constituer une faute grave si elle a une répercussion sur la qualité du travail ou si elle fait courir des risques au salarié lui-même ou à d'autres personnes.

Par exemple, dans un arrêt du 6 décembre 2000, la Chambre sociale de la Cour de cassation a jugé que le fait pour un salarié de se trouver dans un état d'ébriété, de sorte qu'il ne pouvait pas assumer ses responsabilités d'ordre professionnel en présence de ses subordonnés, constituait une faute grave (*Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 6 décembre 2000. N° de pourvoi : 98-45785*).

En revanche, si les faits n'ont aucune répercussion sur la qualité du travail ni sur le fonctionnement normal de l'entreprise, la faute grave n'est pas caractérisée (*Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 8 juin 2011. N° de pourvoi : 10-30162*).

Références : Articles R. 4228-20 et -21 du Code du travail

La réponse est : faux, cela dépend du type d'alcool consommé.

3. Ma convention collective prévoit un salaire minima inférieur au SMIC. Je peux rémunérer les salariés au salaire minima

Cochez la réponse qui vous semble correcte :

- ◊ Vrai
- ◊ Faux

Si le salaire minima prévu par votre convention collective est inférieur au montant du SMIC, vous devez compléter le minimum conventionnel pour atteindre ce dernier. Si vous ne rémunérez pas le salarié à hauteur du SMIC, celui-ci peut saisir le Conseil de prud'hommes en vue d'obtenir un rappel de salaire. Le respect du SMIC s'évalue au moment de la paie. Vous ne pouvez procéder à aucune compensation aux fins de régularisation entre deux périodes de paie.

A savoir : le SMIC est notamment réévalué en fonction de l'augmentation des prix, c'est-à-dire de l'inflation.

Ainsi, dès lors que l'inflation s'élève à 2% ou plus, le SMIC est automatiquement revalorisé dans les mêmes proportions.

Cette revalorisation est indépendante de celle qui intervient obligatoirement chaque année le 1er janvier. L'indexation du SMIC sur l'augmentation des prix à la consommation a été conçue comme une garantie du pouvoir d'achat des salariés dont les salaires sont les plus faibles. *Références : Articles L. 3231-1 et suivants du Code du travail*

Si le salaire minima prévu par votre convention collective est inférieur au montant du SMIC, vous devez compléter le minimum conventionnel pour atteindre ce dernier. Si vous ne rémunérez pas le salarié à hauteur du SMIC, celui-ci peut saisir le Conseil de prud'hommes en vue d'obtenir un rappel de salaire. Le respect du SMIC s'évalue au moment de la paie. Vous ne pouvez procéder à aucune compensation aux fins de régularisation entre deux périodes de paie.

A savoir : le SMIC est notamment réévalué en fonction de l'augmentation des prix, c'est-à-dire de l'inflation. Ainsi, dès lors que l'inflation s'élève à 2% ou plus, le SMIC est automatiquement revalorisé dans les mêmes proportions.

Cette revalorisation est indépendante de celle qui intervient obligatoirement chaque année le 1er janvier. L'indexation du SMIC sur l'augmentation des prix à la consommation a été conçue comme une garantie du pouvoir d'achat des salariés dont les salaires sont les plus faibles. *Références : Articles L. 3231-1 et suivants du Code du travail.*

La réponse est : vous ne pouvez pas rémunérer les salariés au salaire minima fixé dans votre convention collective si celui-ci est inférieur au SMIC.

4. La rupture conventionnelle est

Cochez la réponse qui vous semble correcte :

- ◇ Un synonyme de transaction
- ◇ Un licenciement à l'amiable
- ◇ Un mode de rupture du contrat de travail
- ◇ Une rupture qui résulte de la convention collective

La rupture conventionnelle est un mode de rupture du contrat de travail :

La rupture conventionnelle du contrat de travail résulte d'un commun accord entre l'employeur et le salarié, qui souhaitent interrompre leurs relations contractuelles. Ce mode de rupture suit une procédure particulière. Il s'agit d'organiser des entretiens au cours desquels le salarié et l'employeur négocient le contenu de la convention. Lors du dernier entretien, la convention est signée.

Un délai de 15 jours permet ensuite aux parties de se rétracter. Enfin, la convention de rupture est homologuée par la Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi (Direccte) dans un délai de quinze jours, avant que la rupture de la relation de travail ne devienne définitive.

La rupture conventionnelle n'est pas une transaction :

La rupture conventionnelle se distingue de la transaction car cette dernière vise à régler une contestation née ou à naître, issue de la rupture du contrat de travail. Cela signifie donc que la rupture du contrat est déjà intervenue (licenciement, démission, mise à la retraite, rupture conventionnelle).

La rupture conventionnelle n'est pas un licenciement à l'amiable :

La rupture conventionnelle ne peut être assimilée à un licenciement à l'amiable. En effet, la rupture conventionnelle intervient suite à un accord entre le salarié et l'employeur, alors que la décision de licencier est le fait de l'employeur.

Par ailleurs, le licenciement ne fait pas l'objet d'une homologation, contrairement à la rupture conventionnelle.

Références : Articles L. 1237-11 à L. 1237-16 du Code du travail.

La réponse est : la rupture conventionnelle du contrat de travail est un mode de rupture du contrat de travail.

5. Un salarié démissionne, il dispose d'un délai de rétractation de

Cochez la réponse qui vous semble correcte :

- 48 heures
- 72 heures
- 7 jours
- Il peut se rétracter à tout moment sous réserve de l'acceptation de son employeur

Une rétractation soumise à votre acceptation : le salarié a la possibilité de se rétracter à tout moment. Toutefois, vous êtes en droit de la refuser. En effet, pour être considérée comme valable, la rétractation doit avoir été au préalable acceptée par vous, et ce même tacitement (*Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 28 mars 2006. N° de pourvoi : 04-42228*).

La démission doit être claire et non équivoque : la démission est considérée comme définitive une fois que le salarié a manifesté son intention claire et non équivoque de démissionner (*Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 21 septembre 2005. N° de pourvoi : 03-43937*).

La rétractation : un indice faisant présumer que la démission est équivoque : la rétractation peut être prise en compte par les juges, en cas de litige, pour apprécier le caractère équivoque de la démission. En effet, les juges ont considéré que :

- le salarié n'a pas exprimé une volonté claire de démissionner lorsque la lettre de démission a été rédigée par l'employeur, à la suite d'une altercation entre ce dernier et le salarié, et que le salarié s'est rétracté 3 jours après (*Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 26 septembre 2002. N° de pourvoi : 00-45684*).

- le salarié n'a pas manifesté une volonté claire et non équivoque de démissionner dès lors que sa lettre de démission avait été écrite lors d'un entretien avec son employeur, au cours duquel le salarié avait été menacé de poursuites disciplinaires susceptibles d'aboutir à un licenciement pour faute grave, et avait été suivi le lendemain d'une lettre de rétractation. (*Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 11 mars 2009. N° de pourvoi : 07-42881*).

Référence : Article L. 1237-1 du Code du travail

La réponse est : lorsqu'un salarié démissionne, il peut se rétracter à tout moment.

6. Je peux licencier pour motif économique afin de préserver la compétitivité de mon entreprise

Cochez la réponse qui vous semble correcte :

- ◊ Vrai
- ◊ Faux

Ce motif de licenciement économique n'est pas prévu par le Code du travail, mais résulte de l'évolution de la jurisprudence. Le Code du travail prévoit deux causes économiques permettant de procéder à un licenciement économique : les difficultés économiques et les mutations technologiques. Mais ces causes ne sont pas exhaustives. Ainsi, les juges ont élargi les possibilités de procéder à un licenciement économique. Ils ont notamment estimé que la réorganisation de l'entreprise peut permettre de procéder à des licenciements économiques, si cette réorganisation a pour but de sauvegarder la compétitivité de l'entreprise ou du groupe auquel elle appartient (1). L'employeur peut ainsi prévenir des difficultés économiques à venir dans un souci de gestion prévisionnelle des emplois (2).

En définitive, pour pouvoir procéder à des licenciements économiques dans le cadre d'une réorganisation de l'entreprise, vous devez prouver préalablement que la sauvegarde de la compétitivité de votre entreprise est menacée. Par exemple, le fait qu'une entreprise cherche à être plus performante ne constitue pas une sauvegarde de la compétitivité. Dans ce cas, vous ne pourrez procéder à des licenciements économiques (3). En revanche, un contexte concurrentiel préoccupant peut justifier la réorganisation de l'entreprise (4). Vous devez donc établir la source de vos difficultés futures.

Applications : l'entreprise ne connaît pas encore de difficultés économiques, mais les évolutions technologiques et leurs conséquences prévisibles sur l'emploi pourront répondre au critère de sauvegarde de la compétitivité de l'entreprise (5). Par exemple, un vendeur de cassettes vidéo, face à l'arrivée en masse des DVD, pourra licencier une partie de ses salariés. En revanche, la seule volonté d'augmenter les profits de l'entreprise ne constitue pas une cause économique de licenciement (6).

Références : (1) Arrêts des 5 avril 1995, 13 juin 2001, 16 décembre 2008 de la Chambre sociale de la Cour de cassation ; (2 et 3) Arrêt du 29 janvier 2008 et du 17 octobre 2007 de la Chambre sociale de la Cour de cassation ; (4, 5 et 6) Arrêt du 21 novembre 2006, du 11 janvier 2006 et du 13 mai 2003 de la Chambre sociale de la Cour de cassation. Articles L.1233-1 et suivants du Code du travail.

La réponse est : la sauvegarde de la compétitivité est un motif vous permettant de procéder à des licenciements économiques.

7. Si je signe une rupture conventionnelle avec un salarié, je devrais lui verser

Cochez la réponse qui vous semble correcte :

- Un mois de salaire
- 4 736 euros
- L'indemnité compensatrice de congés payés et de préavis
- Un montant au moins égal à l'indemnité de licenciement
- Rien si il n'a pas un an d'ancienneté
- Rien car la rupture conventionnelle est assimilée à une démission

Rupture conventionnelle : obligation de verser une indemnité spécifique : la rupture conventionnelle est un mode de rupture du contrat de travail distinct du licenciement ou de la démission. Elle vous permet ainsi qu'au salarié de mettre fin au contrat de travail d'un commun accord, après homologation de l'administration. Le salarié a droit à une indemnité spécifique de rupture conventionnelle dont le montant est fixé dans la convention de rupture. La Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi (Direccte) contrôle l'existence et le montant de l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle. Si elle ne valide pas ce montant, la rupture conventionnelle n'est pas homologuée.

Un montant minimum : ce montant ne peut être inférieur à celui de l'indemnité légale de licenciement ou de l'indemnité conventionnelle de licenciement lorsque celle-ci est plus favorable. Si le salarié compte moins d'un an d'ancienneté, l'indemnité lui est due au prorata du nombre de mois de présence.

Calcul du montant de l'indemnité : à titre d'exemple, un salarié embauché dans une entreprise de publicité, statut employé, a 10 ans d'ancienneté et perçoit un salaire de 2 300 euros brut par mois. Quel montant minimum vais-je devoir lui verser au titre de l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle ? Pour calculer le montant de l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle, vous devez vous référer au montant de l'indemnité conventionnelle de licenciement si l'indemnité légale est moins favorable. La convention collective Publicité et assimilées (Entreprises), (N°: 3073), prévoit à l'article 31 que l'indemnité de licenciement ne peut être inférieure à 33% de mois des derniers appointements perçus par le salarié, par année complète de présence pour une période d'ancienneté jusqu'à 15 ans soit : $(2\,300 \times 33 / 100) \times 10 = 759 \times 10 = 7\,590$ euros. *Réf : Articles L.1237-11 et L.1237-13 du Code du travail ; Circulaire DGT n°2009-4, 17 mars 2009.*

La réponse est : lorsque vous signez une rupture conventionnelle avec un salarié, vous devez lui verser une indemnité spécifique de rupture d'un montant au moins égal à l'indemnité de licenciement.

8. Le Code du travail vous impose de verser une prime d'ancienneté au salarié à partir de

Cochez la réponse qui vous semble correcte :

- 3 ans d'ancienneté
- 5 ans d'ancienneté
- 10 ans d'ancienneté
- Le Code du travail ne prévoit pas le versement d'une prime d'ancienneté

La prime d'ancienneté n'est pas obligatoire. Elle peut être instaurée par une convention collective, un usage d'entreprise ou le contrat de travail. Ainsi, pour savoir si vous devez verser une prime d'ancienneté aux salariés de votre entreprise, vous devez regarder si la convention collective, un usage d'entreprise ou le contrat de travail des salariés en prévoit le versement. Si c'est le cas, vous serez dans l'obligation de la verser.

Les conventions collectives peuvent, notamment, faire dépendre l'attribution de la prime à une condition d'ancienneté ou de qualification.

A titre d'exemple, la convention collective de l'industrie chimique (N° 3108) prévoit une prime d'ancienneté pour les ouvriers et collaborateurs de 3% après 3 ans d'ancienneté, allant jusqu'à 15% pour les salariés ayant 15 ans d'ancienneté.

Si la prime d'ancienneté est prévue par le contrat de travail du salarié, les modalités d'attribution seront celles prévues par le contrat.

A savoir : la prime d'ancienneté est un élément de rémunération soumis à cotisations sociales (*Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 8 Octobre 2003. N° de pourvoi : 01-43374*).

La réponse est : le Code du travail ne prévoit pas le versement d'une prime d'ancienneté. Mais la convention collective applicable à votre entreprise peut vous y contraindre.

9. J'ai demandé à un salarié de travailler le 8 mai. Le Code du travail prévoit que je dois le rémunérer double ce jour là

Cochez la réponse qui vous semble correcte :

- ◊ Vrai
- ◊ Faux

Les jours fériés : le Code du travail liste 11 jours fériés qui sont les suivants : 1er janvier, lundi de Pâques, 1er mai, 8 mai, Ascension, Pentecôte, 14 juillet, 15 août, 1er novembre, 11 novembre et 25 décembre.

Rémunération du travail les jours fériés : le Code du travail ne prévoit pas de majoration de salaire pour le travail les jours fériés. Toutefois, votre convention collective ou un accord collectif d'entreprise peut prévoir des majorations de salaire pour le travail un jour férié.

A titre d'exemple, la convention collective des fleuristes, de la vente et des services des animaux familiers du 21 janvier 1997 (n°3010) dispose à l'article 7-1 que "les 7 jours fériés chômés/payés choisis par l'employeur ainsi que le 1er mai, lorsqu'ils seront travaillés par décision de l'employeur en raison des nécessités de l'entreprise, seront soit compensés par une journée de congé supplémentaire dans la quinzaine qui précède ou qui suit, soit par une majoration de salaire de 100 %".

A savoir : cette éventuelle majoration de salaire ne se cumule pas avec celle éventuellement versée pour le travail le dimanche, si le jour férié tombe un dimanche.

Exception : majoration à 100 % du travail le 1er mai.

Le 1er mai est le seul jour férié légalement chômé (non travaillé). Dès lors, la rémunération du travail le 1er mai obéit à des règles spécifiques. Le travail le 1er mai ouvre droit pour le salarié à une majoration de salaire égale à 100 % de la rémunération de cette journée.

Références : Articles L. 3133-1 à -6 du Code du travail

La réponse est : le Code du travail ne prévoit pas de majoration de salaire pour le travail le 8 mai.

10. Le retard n'est pas un motif de licenciement

Cochez la réponse qui vous semble correcte :

- ◇ Vrai
- ◇ Faux

Un employeur peut licencier un salarié en raison de ses retards lorsque ceux-ci présentent une certaine répétition ou lorsqu'ils désorganisent le bon fonctionnement de l'entreprise.

Le licenciement du salarié fondé sur ses retards : les juges ont estimé justifié le licenciement d'un salarié qui, en dépit d'avertissements antérieurs, a persisté à ne pas respecter l'horaire de travail imposé collectivement (1). De même pour une salariée qui se présentait fréquemment avec 15 minutes de retard à son poste de travail et ce, même si celle-ci arrivait à l'heure dans l'entreprise (2).

En outre, les juges ont admis le licenciement pour faute grave d'un salarié dont les nombreux retards injustifiés avaient désorganisé la bonne marche de l'entreprise (3). La faute grave a également été retenue au regard du statut du salarié dans l'entreprise. Les juges ont en effet estimé qu'un chef d'équipe, auquel étaient reprochés des retards réitérés, avait manqué aux obligations liées à sa qualité et à son pouvoir de direction et de contrôle sur les salariés. Ce manquement a été qualifié de faute grave (4).

Les autres sanctions possibles : si les retards du salarié sont peu nombreux, ou qu'ils n'ont pas pour effet de perturber le fonctionnement de l'entreprise, l'employeur peut envisager des sanctions moins lourdes qu'un licenciement, tels qu'un avertissement, un blâme ou encore une mise à pied disciplinaire.

Références : Article L. 1331-1 du Code du travail (1) Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 4 décembre 1981. N° de pourvoi : 79-40813 ; (2) Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 19 décembre 2000. N° de pourvoi : 98-44.418 ; (3) Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 19 mars 1987. N° de pourvoi : 84 40 716 ; (4) Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 19 décembre 2007. N° de pourvoi : 06-43.983.

La réponse est : le retard peut, dans certains cas, être un motif de licenciement.

Comment 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.

1. Qu'est-ce qu'une convention collective ?

a. 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 L. 2221-1, L. 2231-1 et L. 2231-3 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.

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 L. 2221-2 du Code du travail

b. 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,...

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.

c. 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.

Enfin, 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 ne justifiant pas d'un an 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 L. 2251-1 du Code du travail

Néanmoins, depuis la loi du 4 mai 2004, une convention collective peut déroger à la loi dans un sens moins favorable aux salariés.

2. Quelle convention collective est applicable dans votre 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.

Enfin, il est très fréquent que la convention collective soit étendue ou élargie. Cela implique qu'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. Enfin, la convention collective qui est applicable doit obligatoirement être mise à disposition dans votre entreprise.

Pour déterminer la convention qui est applicable, il existe plusieurs indices.

a. L'activité de l'entreprise

En principe, la convention collective qui est applicable est celle qui correspond à l'activité principale de votre entreprise.

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 L. 2261-2 du Code du travail*

En cas de doute, si votre entreprise exerce deux activités économiques, 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.

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. *Arrêt de la Chambre Sociale de la Cour de cassation du 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.

Texte de loi : *Réponse ministérielle du 5 mai 1971, n°10230*

b. 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, sauf si une convention de branche ou un accord professionnel prévoit des conditions différentes.

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.

Toutefois, la loi ne prévoit pas de sanction si l'employeur ne remet pas cette notice.

Texte de loi : *article R. 2262-1 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.

Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 21 juin 2006, n°04-445159

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.

Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 5 mai 2009, n°07-45016

c. 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 R. 3243-1 à -5 du Code du travail

La position des juges :

Les juges considèrent que l'absence d'information sur la convention collective applicable par l'employeur (défaut d'indication de la convention collective et du coefficient hiérarchique correspondant sur le bulletin de salaire et le défaut d'affichage sur le lieu de travail de l'avis relatif à cette même convention collective), cause nécessairement un préjudice au salarié que l'employeur est tenu de réparer par l'allocation d'une indemnité.

Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 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.

Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 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 (*arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 7 février 2007, n°05-44201*), à charge pour l'employeur de démontrer qu'il s'agit d'une erreur (*arrêt de la Chambre sociale du 15 novembre 2007, n°06-44008*).

d. 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.

Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 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.

Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 18 juillet 2000, n°98-42949

A savoir : la mention de la convention collective dans le contrat de travail n'est pas une obligation, sauf dispositions contraires prévues par accord de branche ou convention collective.

e. L'affichage dans l'entreprise

L'employeur doit afficher un avis à l'emplacement destiné à la communication au personnel, qui se trouve généralement sur les panneaux d'affichage situés près de la direction des ressources humaines ou dans les espaces communs. Mais il n'a pas l'obligation de remettre le texte intégral de la convention collective aux salariés.

Cet avis doit comporter :

- l'intitulé des conventions et accords collectifs en vigueur dans l'entreprise (c'est-à-dire qu'ils doivent être à jour)
- l'endroit où ces textes sont mis à disposition
- les modalités permettant de les consulter pendant le temps de travail

A savoir : un exemplaire à jour de la convention collective doit être tenu à la disposition des salariés sur le lieu de travail.

A défaut, l'employeur encourt une double sanction :

- des sanctions pénales pour non respect de l'affichage
- une inopposabilité aux salariés de la convention collective

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 R. 2262-1 et R. 2262-3 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.

Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 21 juin 2006, n°04-44515

Or les juges ont par exemple considéré que l'absence d'affichage rend l'accord ou la convention collective inopposable aux salariés qui n'auraient pas été informés de son existence ni mis en mesure d'en prendre connaissance.

Voir notamment un arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 31 mai 1989 n°86-42515 concernant un préavis conventionnel de démission.

f. La mise à disposition des représentants du personnel

Un exemplaire de la convention collective doit être remis aux représentants du personnel élus (comité d'entreprise et délégués du personnel) ainsi qu'aux délégués syndicaux ou aux salariés mandatés.

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.

Texte de loi : *articles L. 2132-3, L. 2262-9 à -11 et R. 2262-2 du Code du travail.*

g. 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 D. 2231-2 et suivants, R. 2231-9 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.

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, les institutions représentatives du personnel) et la loi de mensualisation du 19 janvier 1978 qui s'applique à tous les salariés, sauf aux travailleurs à domicile, saisonniers, temporaires et intermittents (notamment une seule paie par mois, salaire mensuel lissé indépendant du nombre réel de jours travaillés dans le mois).

3. Comment s'applique une convention collective ?

a. L'articulation d'une convention collective avec le Code du travail

Le droit du travail fournit un cadre légal, auquel nul ne peut déroger par contrat ou accord collectif sauf dans un sens plus favorable pour vous. Ainsi, si la convention collective prévoit une disposition plus favorable concernant le salaire, appelés minima, l'employeur sera tenu d'appliquer cette disposition en lieu et place du SMIC instauré par la loi.

Attention : un accord de branche peut primer sur les dispositions du Code du travail même s'il est moins favorable au salarié (par exemple concernant le repos quotidien de onze heures).

b. L'articulation d'une convention collective avec d'autres accords collectifs

Avec un accord de branche

Un accord de branche peut comporter des stipulations moins favorables aux salariés que celles qui leur sont applicables en vertu d'une convention collective ayant un champ d'application plus large, sauf si cette convention stipule expressément qu'on ne peut y déroger en tout ou partie.

Texte de loi : *article L. 2252-1 du Code du travail*

Avec un accord d'entreprise

Les accords d'entreprise peuvent comporter des dispositions nouvelles et des clauses plus favorables pour les salariés. Mais ils peuvent également prévoir des dispositions moins favorables (sauf dispositions contraires de l'accord de branche) que celles fixées par une convention collective ayant un champ d'application plus large sauf dans quatre domaines impératifs :

- les salaires minima
- les classifications
- les garanties collectives de protection sociale complémentaire
- le financement de la formation professionnelle.

Textes de loi : *articles L. 2253-1 et L. 2253-3 du Code du travail*

La position des juges :

Les juges rappellent que pour déterminer quel accord de branche ou d'entreprise est le plus favorable, il faut comparer avantage par avantage et de façon globale, c'est-à-dire en prenant en considération l'intérêt de l'ensemble des salariés et non celui de tel ou tel d'entre eux.

Arrêt de la Chambre sociale du 14 novembre 2007, n° 06-42200.

Avec un accord de groupe

Un accord de groupe ne peut pas déroger à une convention collective dans un sens moins favorable au salarié sauf disposition expresse d'une convention de branche ou accord interprofessionnel.

Texte de loi : *article L. 2232-35 du Code du travail.*

c. 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 L.2254-1 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 (changement de coefficient hiérarchique par exemple).

Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 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).

Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 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 ».

Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 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.

d. 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 syndicales représentatives dans l'entreprise, cet accord a pour effet de mettre fin à cet usage.

Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 9 juillet 1996. n° de pourvoi : 94-42773.

e. Comment savoir quels sont les avantages auxquels les salariés ont droit ?

Source de l'avantage	Méthode d'analyse	Appréciation de l'intérêt	Exemple
La convention collective par rapport à la loi	Comparaison avantage par avantage ayant la même cause ou le même objet	Intérêt personnel du salarié	Le nombre de jours de congés spéciaux pour son mariage
La convention collective par rapport à une autre convention collective	Comparaison groupe d'avantages par groupe d'avantages ayant la même cause ou le même objet)	Intérêt collectif de l'ensemble des salariés	L'ensemble des droits du salarié malade
La convention collective par rapport au contrat de travail	Comparaison groupe d'avantages par groupe d'avantages ayant la même cause ou le même objet	Intérêt personnel du salarié	Le calcul de la prime d'ancienneté

Exemples d'application

	Prime de panier	Prime d'ancienneté
Convention collective	8 €	0,20 % x 12 mois
Contrat de travail ou loi	10 €	0,10 % x 13 mois

Exemple d'un salarié qui a un salaire de 1200 € par mois.

Pour la prime de panier, peu importe la méthode de comparaison, le contrat de travail ou la loi est plus avantageuse : $8 \text{ €} < 10 \text{ €}$. La prime du salarié est de 10 €.

Pour la prime d'ancienneté :

Si on compare groupe d'avantages par groupe d'avantages : on compare $(0,20\% \times 12 \text{ mois})$ avec $(0,10\% \times 13 \text{ mois})$. Donc pour la convention collective, la prime est de 28.80 €. Pour le contrat de travail ou la loi, la prime est de 15,60 €. On applique la convention collective. La prime du salarié est de 28.80 €.

Si on compare avantage par avantage : on compare $(0,20\%)$ avec $(0,10\%) \Rightarrow$ pour le premier avantage, on applique la convention collective $(0,20 \%)$. Puis on compare (12 mois) avec $(13 \text{ mois}) \Rightarrow$ pour le second avantage, on applique le contrat de travail ou la loi (13 mois) . Donc la prime du salarié correspond à $(0,20 \% \times 13 \text{ mois})$, c'est-à-dire à 31.20 €.

A noter : si votre convention collective prévoit l'octroi d'une prime, le salarié peut en réclamer le bénéfice s'il remplit les conditions d'attribution. Ainsi, il peut saisir le juge d'une demande de rappel de salaire. Le délai pour agir est de 5 ans.

Le point de départ du délai de prescription est le jour de la date d'échéance du salaire.

La position des juges :

Le fait pour un salarié de ne pas réclamer le paiement de ses salaires et de continuer à travailler alors qu'il n'était pas payé depuis 4 mois ne suffit pas à caractériser la volonté non équivoque de renoncer à sa créance salariale.

Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 26 janvier 2005, n°02-47685.

4. Quels sont les évènements susceptibles de modifier la convention collective qui est applicable ?

a. 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. La convention collective prévoit les formes dans laquelle elle est révisée au moment de sa signature.

Texte de loi : *article L. 2222-5 du Code du travail.*

b. 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. Comme pour le contrat de travail, la convention collective peut être à durée déterminée (maximum 5 ans) ou à durée indéterminée. Même si celle-ci est à durée déterminée, elle continue à produire ses effets après sa date d'extinction si elle n'est pas dénoncée.

Textes de loi : *articles L. 2222-4 et L. 2222-6 du Code du travail.*

Lorsque la convention collective est dénoncée, elle continue de produire effet jusqu'à l'entrée en vigueur de la convention ou de l'accord 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.

Si aucun nouvel accord n'a été conclu dans ces délais, les salariés conservent les avantages individuels qu'ils ont acquis, en application de la convention ou de l'accord mis en cause. L'avantage individuel acquis est celui qui au jour de la dénonciation de la convention procurait au salarié une rémunération ou un droit dont il bénéficiait à titre personnel et qui correspondait à un droit déjà ouvert et non simplement éventuel.

Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 13 mars 2001, n°99-45651

c. La situation de votre entreprise a changé (économique ou juridique)

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 (cf. « a. La convention collective qui m'est applicable est dénoncée »).

d. La disparition des organisations signataires

Lorsque les organisations signataires ont disparu, la convention collective continue de produire effet. Cette disparition produit les mêmes effets que la dénonciation. La convention reste en vigueur pendant un an augmenté du délai de préavis de 3 mois. Si à l'expiration de ce délai de 15 mois, il n'y a pas eu de négociations, les salariés conservent les avantages individuels acquis.

La position des juges :

Les juges ont estimé que la convention, en cas disparition des organisations signataires, continue de produire effet conformément à l'article L. 2261-14 du Code du travail.

Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 16 mars 1995, n°94-40210.

Si l'organisation syndicale signataire n'est plus représentative, la convention collective continue d'être appliquée.

Texte de loi : *article L. 2261-14-1 du Code du travail.*

5. Comment lire ou se servir de ma convention collective ?

a. Savoir chercher dans sa convention collective

Une convention collective est généralement composée comme suit :

Préambule	Il présente la convention, son champ d'application (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. Exemple de thèmes que vous retrouverez dans cette rubrique : - Droit syndical - Embauche (période d'essai) - Egalité 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), sur les salaires, sur la réduction du temps de travail, institution d'une mutuelle d'entreprise...

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 payés**, 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 son statut (ouvrier, employé, technicien, agent de maîtrise, cadre).

b. 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 :

CATÉGORIE		DÉFINITION	FORMATION souhaitée ou équivalence	CLASSE min.	COEFF. minimum en 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 oeuvre 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.

A noter : dans cet exemple, l'employeur peut classer le salarié dans une classe supérieure à la classe 5 (par exemple, en classe 10). A l'inverse, il ne pourra en aucun cas le positionner en classe 3, classe inférieure.

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	297
2	307
3	317
4	326
5	337
6	347
7	357
8	367
9	377
10	387
11	297
12	406
13	435
14	445
15	475
16	505
17	535
18	564
19	605
20	655

Toujours sur notre exemple, si le salarié est positionné en classe 6, son coefficient sera de 347 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.

c. Qu'est-ce qu'une grille de salaires minima ?

Dans votre convention collective, une grille de salaires minima représente le seuil minimal de salaires notamment en fonction du coefficient du salarié. Ces minima ne peuvent en aucun cas être inférieurs au 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).

Textes de loi : *articles L. 2241-1 et L. 2242-8 du Code du travail.*

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 R. 2263-3 et R. 2263-4 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
Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 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. Il pourra également bénéficier de dommages et intérêts. Toutefois, il ne pourra obtenir un rappel de salaires seulement sur les 5 dernières années.

Texte de loi : *article L. 3245-1 du Code du travail.*

A noter : les grilles de salaires doivent être renégociées chaque année par les partenaires sociaux liés par une convention de branche ou un accord professionnel. De plus, l'employeur doit engager dans l'entreprise une négociation annuelle obligatoire sur les salaires effectifs.

S'il n'engage pas les négociations sur les salaires ou s'il ne convoque pas les parties à la négociation dans les 15 jours qui suivent la demande d'une des organisations syndicales, il s'expose à des sanctions pénales pour délit d'entrave :

- 1 an d'emprisonnement

- 3 750 euros d'amende

De plus, il s'expose à la perte partielle ou totale du bénéfice des allègements des charges sociales s'il en bénéficie. Par exemple, perte des allègements généraux de cotisations dits « allègements Fillon ».

Texte de loi : *Circulaire DSS/5B/DGT n°2009-145 du 29 mai 2009.*

d. Comment lire les avenants de ma convention collective ?

Les avenants permettent de réviser les dispositions de la convention collective. Ils sont négociés par les partenaires sociaux (n'hésitez pas à vous reporter au point 4.a. de notre dossier « La convention collective qui m'est applicable est révisée »).

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° 34 du 16 avril 2010 relatif aux primes de la Convention collective nationale des établissements d'entraînement de chevaux de courses au galop du 20 décembre 1990.

L'annexe III « Cadres » à la convention collective nationale des établissements d'entraînement de chevaux de courses au galop du 20 décembre 1990 (idcc n° 7014) est modifiée.

Article 1er

Les primes forfaitaires d'éloignement de l'article 8 qui figurent en **annexe III « Cadres »** sont majorées de 12 € pour les déplacements en semi-nocturne.

Article 2

La date d'application de ces nouvelles dispositions est fixée au **1er avril 2010**.

Dans notre exemple, cet avenant du 16 avril 2010 modifie une prime forfaitaire d'éloignement pour les cadres. L'avenant modifie l'article 8 de l'annexe III de la convention collective (article 1er). Il s'applique rétroactivement au 1er avril 2010. L'avenant à prendre compte est celui qui est le plus récent.

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.

ISBN : 978-2-7597-3518-1