

**CONVENTION COLLECTIVE**

**TRAVAIL TEMPORAIRE**  
**SALARIES INTERIMAIRES ET SALARIES**  
**PERMANENTS**

**Brochure : 3212**

## Sommaire

Contrats conclus antérieurement au 1er mars 1982	10
Formation professionnelle des salariés	11
Fonds d'assurance formation	11
Agréments	11
Durée de l'accord	11
Révision de l'accord	12
Extension	12
Textes Attachés	13
Insertion professionnelle des jeunes	13
Les mesures	15
Contrat type	18
Le contrat de mission-formation d'adaptation à un type d'emploi	20
Les mesures	20
Le contrat de mission-formation à un type d'emploi	21
Contrat type	21
Médecine du travail	23
Préambule	23
Accord d'orientation en vue de faciliter l'élaboration et la lecture des bulletins de paie des salariés temporaires	26
Guide de lecture du bulletin de paie d'un travailleur temporaire	26
Bilan et accord sur les principes d'organisation et la politique contractuelle	28
I. - Bilan	28
II. - Accord sur les principes d'organisation et la politique contractuelle du travail temporaire	29
Textes Extensions	33
ARRÊTÉ du 17 septembre 1985	33
Droit syndical dans le travail temporaire	34
1. Liberté syndicale et d'opinion	34
2. Sections syndicales	35
3. Délégués syndicaux	36
4. Difficultés d'application et conflits	39
5. Commissions paritaires professionnelles	39
6. Procédure de révision	39
7. Date d'application et durée de l'accord	40
8. Champ d'application	40
Textes Attachés	41
Annexe du 8 novembre 1984 relative aux attributions et modalités de fonctionnement des commissions paritaires professionnelles	41
1. Commission paritaire nationale professionnelle	41
2. Commissions régionales ou locales	42
3. Fonctionnement des commissions	42
Indemnisation des délégués des syndicats de salariés à l'occasion des réunions de la commission mixte	47
Nombre de délégués	47
Compensation de perte de salaire	47
Frais de déplacement	47
Justification	49
Durée	49
Révision	49
Institution de la commission technique paritaire d'interprétation	50
Avis d'interprétation relatif aux jours fériés	52
Droit syndical	53
Indemnisation des délégués des syndicats de salariés à l'occasion des réunions de la commission mixte.	54
Droit syndical, accord d'interprétation relatif à l'article 3-2-7 du 8 novembre 1984 complété par l'avenant du 14 juin 1995	55
DÉLÉGUÉS SYNDICAUX SALARIÉS PERMANENTS D'UNE ETT	56
Dispositions relatives à l'organisation du travail	56
Déroulement de carrière	56
Avenant à l'accord du 16 novembre 1982 relatif à l'indemnisation des délégués	57
Textes Extensions	58
ARRÊTÉ du 6 août 1985	58

ARRÊTÉ du 5 janvier 1989	58
ARRÊTÉ du 25 avril 1991	59
ARRÊTÉ du 4 juillet 1991	59
ARRÊTÉ du 27 octobre 1993	59
ARRETE du 15 février 1996	59
Salariés permanents des entreprises de travail temporaire	60
Champ d'application	60
Adhésion, durée, dénonciation, révision, avantages acquis	60
Embauchage	61
Etablissement du contrat de travail	61
Période d'essai	61
Modification du contrat de travail	62
Rupture du contrat de travail	62
Durée du travail	63
Déplacements	64
Congés payés	64
Jours fériés et congés divers	65
Absence pour maladie et indemnisation	66
Maternité. - Adoption	67
Prévoyance complémentaire	67
Service national	67
Personnel d'encadrement	67
Date d'entrée en vigueur	68
Actualisation des salaires minima lors de leur entrée en vigueur	68
Textes Attachés	69
ANNEXE I - Classification du personnel permanent	69
Définition des niveaux	69
ANNEXE II - Méthode de classification	72
Avis d'interprétation	74
Application d'une clause de non-concurrence à un salarié permanent embauché en qualité d'intérimaire	74
Avis d'interprétation relatif aux équipements de protection individuelle	75
Travail à temps partiel	76
Préambule	76
Chapitre Ier : Temps partiel à l'initiative de l'employeur	76
Durée du contrat à temps partiel	76
Heures complémentaires	76
Ancienneté	77
Chapitre II : Temps partiel choisi	77
Formalisation de la demande du salarié	77
Réponse de l'employeur	77
Ordre des priorités en cas de pluralité de demandes de passage à temps partiel	78
Procédure d'interprétation et de conciliation	78
Avenant au contrat de travail	78
Dispositions particulières	78
Heures complémentaires	78
Cotisations de retraite	79
Chapitre III : Garanties collectives communes	79
Formation professionnelle continue	79
Déroutement de carrière	79
Jours fériés	79
Congé pour événements familiaux	80
Protection sociale	80
Indemnité de licenciement et de retraite	80
Priorité de passage à temps plein	80
Représentation du personnel	80
Information des représentants du personnel	80
Publicité	81
Bilan d'application	81
Travail à temps partiel des permanents des ETT	82
Chapitre Ier : Temps partiel à l'initiative de l'employeur	82

Durée du contrat à temps partiel	82
Heures complémentaires	82
Ancienneté	83
Chapitre II : Temps partiel choisi	83
Formalisation de la demande du salarié	83
Réponse de l'employeur	83
Ordre des priorités en cas de pluralité de demandes de passage à temps partiel	84
Procédure d'interprétation et de conciliation	84
Avenant au contrat de travail	84
DISPOSITIONS PARTICULIÈRES	84
Heures complémentaires	84
Cotisations de retraite	85
Chapitre III : Garanties collectives communes	85
Formation professionnelle continue	85
Déroulement de carrière	85
Jours fériés	86
Congé pour événements familiaux	86
Protection sociale	86
Indemnité de licenciement et de retraite	86
Priorité de passage à temps plein	86
Représentation du personnel	86
Information des représentants du personnel	87
Publicité	87
Bilan d'application	87
Dépôt et extension	87
Contribution au fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels	88
Contribution au FPSPP	90
Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels	91
Répartition du FPSPP	92
Classification des emplois	93
Chapitre liminaire	93
Chapitre Ier Référentiel des emplois de la branche et classification professionnelle	94
Chapitre II Cadre conventionnel d'emploi	98
Chapitre III Dispositions générales	98
Annexe I Mise en uvre des classifications	99
Annexe II Conditions de mise en uvre et garanties	106
Annexe III Montants du salaire minimum par niveau	110
Textes Salaires	112
Salaires	112
Salaires minima au 1er janvier 2007	112
Salaires minima au 1er février 2012	116
Textes Extensions	117
ARRÊTÉ du 6 juin 1986	117
ARRÊTÉ du 1 février 1988	117
ARRÊTÉ du 4 mars 1988	117
ARRÊTÉ du 22 septembre 1988	117
ARRÊTÉ du 9 mars 1989	118
ARRÊTÉ du 20 avril 1990	118
ARRÊTÉ du 15 janvier 1991	118
ARRÊTÉ du 12 mars 1993	118
ARRETE du 15 octobre 1993	118
ARRETE du 7 mai 1994	118
ARRETE du 10 octobre 1994	119
ARRETE du 22 mars 1995	119
ARRETE du 11 mars 1996	120
ARRETE du 13 octobre 1998	120
ARRETE du 22 décembre 1998	120
ARRETE du 25 avril 2000	121
ARRETE du 2 mars 2001	121
ARRETE du 22 mai 2003	121
ARRETE du 6 février 2004	122

ARRETE du 4 août 2005	122
ARRETE du 23 octobre 2006	122
ARRETE du 2 juillet 2007	123
Conditions de détachement des salariés temporaires à l'étranger	124
Champ d'application	124
Principes généraux	124
Contrat de mission	124
Rémunération	125
Garanties sociales	125
Indemnisation complémentaire en cas d'arrêt de travail pour maladie ou accident de travail	125
Visite d'embauche	125
Frais de voyage	125
Clauses de rapatriement	126
Formalités avant le départ à l'étranger (hors CEE et pays limitrophes de la France)	126
Date d'application	126
Textes Extensions	126
ARRÊTÉ du 22 juin 1987	126
Représentation du personnel des entreprises de travail temporaire	128
Préambule	128
Délégués du personnel	128
Comités d'entreprise	128
Elections	129
Exercice du mandat	130
Activités sociales et culturelles	133
Date d'application	133
Textes Extensions	133
Arrêté du 22 février 1989	133
Relevé d'heures à destination du salarié temporaire	135
ACCORD du 30 octobre 1990	136
Représentation du personnel des entreprises de travail temporaire	137
Textes Extensions	137
ARRÊTÉ du 29 janvier 1991	137
ACCORD du 9 janvier 1991	138
Préambule	138
Formation professionnelle	141
Prélèvement conservatoire de la contribution due par les entreprises de travail temporaire en vertu de l'article 45 de l'accord national	145
Champ d'application	145
Date d'application	145
Textes Extensions	146
ARRETE du 25 mai 1992	146
Préoccupations sociales des salariés temporaires	147
Titre Ier : Améliorer la prévoyance collective	147
A. - Mesures de prévoyance financées par le 0,3 %	148
B. - Indications des mesures supplémentaires de prévoyance	148
C. - Négociation complémentaire sur la protection sociale	149
Titre II : Faciliter l'accès au logement locatif	149
Titre III : Faciliter l'accès au crédit à la consommation	149
Titre IV : Disposer d'une réserve de stabilisation et d'intervention	150
Titre V : Mise en uvre de l'accord par les instances professionnelles	150
Titre VI : Dispositions diverses	151
Textes Attachés	152
Annexe I	152
Activités du fonds d'action sociale du travail temporaire (FAS-TT) au titre de la ligne budgétaire visée au V-3°	152
Annexe II	153
Composition et fonctionnement du FAS-TT	153
Aide aux salariés intérimaires en difficulté	154
Statuts du fonds d'action sociale du travail temporaire	156
Titre Ier : Objet et siège social	156
Titre II : Administration	157
Titre III : Gestion	158

Titre IV : Modification et dissolution	159
Préoccupations sociales des travailleurs temporaires	160
Textes Extensions	160
ARRETE du 20 novembre 1992	160
Equipements de protection individuelle	161
Formation des intérimaires au regard des risques professionnels	162
Préambule	162
Principes généraux	162
Bilan et durée de l'accord	162
Entrée en application	163
Textes Attachés	164
Annexe I à l'accord du 30 avril 1996	164
La formation des intérimaires détachés dans les installations nucléaires de base	164
Textes Extensions	164
ARRETE du 15 novembre 1996	164
Champ d'application des accords collectifs du travail temporaire	165
Définition du champ d'application	165
Date d'entrée en application	165
Textes Attachés	166
Annexe	166
Liste des accords en vigueur dans le travail temporaire au 20 décembre 1995	166
Textes Extensions	166
ARRETE du 17 juillet 1996	166
Procédure de mise en oeuvre d'accords d'entreprise au sein des entreprises de travail temporaires	167
Accords d'entreprise dans les entreprises pourvues de délégués syndicaux	167
Accords d'entreprise en l'absence de délégués syndicaux	167
Entrée en application des accords d'entreprise	168
Révision des accords	168
Dénonciation des accords	169
Bilan	169
Application	169
Textes Extensions	169
ARRETE du 3 juillet 1998	169
Compte épargne-temps des permanents des entreprises de travail temporaire	170
Objet	170
Salariés bénéficiaires	170
Alimentation du compte	170
Utilisation du CET	171
Rémunération du congé	171
Droit à réintégration au terme du congé	172
Absence d'utilisation (ou renonciation à l') des droits à congé	172
Bilan	172
Entrée en application	172
Textes Extensions	173
ARRETE du 20 avril 1998	173
Accord d'interprétation relatif au versement de l'indemnité de fin de mission	174
Compte épargne-temps des permanents des entreprises de travail temporaire	175
Textes Attachés	175
Avis d'interprétation du 28 novembre 1990	175
Ouverture du droit	175
Taux de l'indemnité	175
Assiette et modalités de versement	175
Indemnité de fin de mission et rémunération de référence	176
Formation professionnelle initiale et continue des conducteurs de véhicules dans le travail temporaire	177
Préambule	177
ANNEXE I	179
ANNEXE II	180
Temps de travail	181
Préambule	181
Chapitre Ier : Dispositions conventionnelles sur la durée et l'organisation du travail	181

Chapitre II : Dispositions particulières applicables aux ETT de moins de 50 salariés	186
permanents souhaitant bénéficier du dispositif d'aide prévu par la loi du 13 juin 1998	
Chapitre III : Dispositions communes	190
Textes Extensions	190
ARRETE du 4 août 1999	190
Aménagement et réduction du temps de travail (Personnels intérimaires)	192
Préambule	192
Heures supplémentaires	192
Repos compensateur	193
Aménagement du temps de travail, régime unique de modulation	194
Jours de repos liés à la réduction du temps de travail	194
Formation professionnelle	195
Compte épargne-temps	195
Dispositions diverses	198
Textes Attachés	199
Paiement du repos compensateur pour travail de nuit des intérimaires	199
Textes Extensions	200
ARRETE du 27 juillet 2000	200
ARRETE du 26 mars 2003	200
Dispositif des certificats de qualification paritaire de la métallurgie (CQPM)	202
Aménagement et réduction du temps de travail (Personnels intérimaires)	205
Textes Attachés	205
Déclaration des parties signataires de l'accord national du 21 décembre 2000 relatif	
au jury des certificats de qualification paritaire de la métallurgie (CQPM)	205
Textes Extensions	205
ARRETE du 2 juillet 2001	205
Santé et sécurité au travail	206
Chapitre Ier : Agir sur les risques professionnels	206
Chapitre II : La médecine du travail	210
Chapitre III : Le programme triennal de prévention	211
Chapitre IV : Dispositions diverses	212
Textes Attachés	214
Santé et à la sécurité au travail	214
Le suivi médical des intérimaires	214
Le suivi médical des permanents	214
Entrée en vigueur	214
Extension	215
Avenant du 25 janvier 2006	216
Entrée en application	216
Textes Extensions	216
ARRETE du 4 août 2003	216
ARRETE du 21 février 2007	217
Fonds professionnel pour l'emploi dans le travail temporaire	218
Objet du FPE-TT	218
Financement du FPE-TT	219
Collecte des contributions	219
Gestion des contributions	219
Constitution du FPE-TT	219
Actions en lien avec l'activité professionnelle de l'article L. 124-21-1 du code du travail	220
Durée de l'accord et modalités de révision	220
Sécurisation juridique du présent accord	220
Entrée en application	220
Textes Attachés	221
Gestion des contributions	221
Textes Extensions	221
ARRETE du 2 juillet 2001	221
ARRETE du 3 août 2005	222
Modalités de mise en œuvre des dispositions de l'article L. 124-2-1-1 du code du travail	223
Préambule	223
Titre Ier : Durée et conditions dans lesquelles un complément de formation professionnelle est assuré par l'entreprise de travail temporaire et par l'utilisateur	223
Publics concernés	223

Objet et cadre juridique du contrat	224
Application aux contrats de professionnalisation	225
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	225
Publics concernés	225
Cadre juridique	225
Plan d'accompagnement et de suivi dans l'emploi	226
Application aux salariés titulaires d'un contrat d'insertion professionnelle intérimaire (CIPI)	226
Bilan et suivi du présent accord	226
Fonds professionnel pour l'emploi dans le travail temporaire	227
Titre III : Dispositions finales	227
Champ d'application de l'accord	227
Durée de l'accord et modalités de révision et de dénonciation	227
Formalités de dépôt de l'accord	227
Date d'entrée en application de l'accord	227
Annexe I	227
Annexe II	228
Textes Extensions	230
ARRETE du 28 novembre 2005	230
ARRETE du 21 décembre 2005	230
Modes de négociation dans des entreprises dépourvues de délégués syndicaux	231
Préambule	231
Objet et champ d'application de l'accord	231
Thèmes sur lesquels peut porter la négociation dans les entreprises dépourvues de délégués syndicaux	231
Dispositifs de négociation	232
Dispositif de négociation dans les entreprises dépourvues de délégués syndicaux	232
Mise en place d'une commission paritaire nationale d'approbation (CPNA)	234
Observatoire paritaire de la négociation collective du travail temporaire (OPNC-TT)	234
Sécurisation juridique du présent accord	235
Date d'entrée en application du présent accord	235
Durée et modalités de révision du présent accord	235
Textes Extensions	235
ARRETE du 6 juillet 2006	235
Modalités de versement des contributions des entreprises	236
Modification de l'article 7	236
Entrée en application	236
Non-discrimination, égalité de traitement et diversité des salariés permanents	237
Préambule	237
Chapitre Ier : Principes directeurs	237
Chapitre II : Les conditions d'accès à l'emploi. - Le recrutement	239
Chapitre III : Egalité de rémunération	240
Chapitre IV : Formation professionnelle	240
Chapitre V : Promotion, mobilité et déroulement de carrière	242
Chapitre VI : Conciliation vie professionnelle - vie privée	242
Chapitre VII : Information des partenaires sociaux	243
Chapitre VIII : Dispositions finales	244
Textes Attachés	245
Non-discrimination, égalité de traitement et diversité dans le cadre des activités de mise à l'emploi des entreprises de travail temporaire	245
Préambule	245
Chapitre Ier : Principes directeurs	246
Chapitre II : Conditions d'accès à l'emploi. - Recrutement	247
Chapitre III : Formation professionnelle	250
Chapitre IV : Information des partenaires sociaux	251
Chapitre V : Dispositions finales	252
Egalité professionnelle entre les femmes et les hommes	253
Formation professionnelle tout au long de la vie	255
Préambule	255
Titre Ier Développer la professionnalisation pour l'insertion professionnelle des jeunes, des seniors et des demandeurs d'emploi sur le marché du travail	255
Chapitre Ier Insérer par l'adaptation des dispositifs de droit commun	255

Section 1 Contrat de professionnalisation	255
Section 2 Contrat d'apprentissage	260
Chapitre II Insérer par la création de dispositifs spécifiques	261
Section 1 CIPI et CDPI	261
Chapitre III Insérer par la mobilisation des dispositifs déployés pour les publics spécifiques	264
Section 1 Demandeurs d'emploi	264
Section 2 Personnes en situation de handicap	264
Section 3 Personnes en situation d'illettrisme	264
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	264
Chapitre Ier Actions au titre du plan de formation	264
Section 1 Généralités	264
Section 2 Plan de formation des salariés permanents	265
Section 3 Plan de formation des salariés intérimaires	266
Chapitre II Période de professionnalisation	269
Section 1 Période de professionnalisation pour les salariés permanents	269
Section 2 Période de professionnalisation des salariés intérimaires	270
Chapitre III Initiative du salarié	272
Section 1 Droit individuel à la formation (DIF)	272
Section 2 CIF	275
Section 3 VAE	278
Chapitre IV Certifications de qualification professionnelle (CQP)	280
Titre III Permettre l'accès à l'information et à l'orientation tout au long de la vie professionnelle	280
Chapitre Ier Entretien professionnel et de deuxième partie de carrière	280
Section 1 Entretien professionnel	280
Section 2 Entretien professionnel de deuxième partie de carrière	281
Chapitre II Bilan de compétences	282
Section 1 Bilan de compétences des salariés permanents	282
Section 2 Bilan de compétences des salariés intérimaires	283
Chapitre III Passeport formation	284
Chapitre IV Congé de formation économique, sociale et syndicale	285
Section 1 Congé de formation économique, sociale et syndicale des salariés permanents	285
Section 2 Congé de formation économique, sociale et syndicale des salariés intérimaires	285
Titre IV Accompagner la branche par une mobilisation efficiente des dispositifs et une veille prospective	285
Chapitre Ier Commission paritaire nationale pour l'emploi (CPNE)	285
Section 1 Missions de la CPNE	285
Section 2 Fonctionnement de la CPNE	287
Chapitre II OPCA de branche	287
Chapitre III Observatoire prospectif des métiers et des qualifications	288
Titre V Dispositions financières	289
Chapitre Ier Contribution des entreprises de travail temporaire à la formation professionnelle	289
Titre VI Dispositions finales	290
Annexe	291
Textes Attachés	293
Constitution de l'observatoire des métiers et de l'emploi	293
Annexe	296
Dispositions du DIF	300
Sécurisation des parcours professionnels des salariés intérimaires	301
Préambule	301
Chapitre Ier Sécurisation des parcours par la création d'un contrat à durée indéterminée pour les intérimaires	301
Chapitre II Sécurisation des parcours professionnels	305
Chapitre III Dispositions diverses	307
Annexe	308

## 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<sup>er</sup> 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<sup>er</sup> 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<sup>er</sup> septembre 1982.

Les organisations signataires conviennent :

a) Pour les contrats conclus avant le 1<sup>er</sup> 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<sup>er</sup> 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<sup>er</sup> 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 œuvre par les entreprises utilisatrices, dans la mesure où une partie de ces dispositions nécessitent leur accord.

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.

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 1er (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 % 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 2-12-1986 étendu par arrêté du 26-12-1986 JORF 13-1-1987

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)

	OBJECTIF	JEUNES CONCERNES	NATURE et durée du contrat	FORMATION
Contrat de mission-formation qualification.	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 de 18 à moins de 26 ans (moins de 18 ans par dérogation préfecture, département).	Contrat de mission-formation de 6 à 24 mois.	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.	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 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).	Contrat de mission-formation de 6 à 24 mois.	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 % additionnel à la taxe d'apprentissage et/ou sur le 0,2 % 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 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 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.

## 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 % 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 % additionnel à la taxe d'apprentissage et/ou sur le 0,2 % 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 % 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.

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 les 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.

## 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.

# Bilan et accord sur les principes d'organisation et la politique contractuelle

PROMATT ;  
UNETT.

CFDT ;  
CFE-CGC ;  
CFTC.

(en vigueur étendu)

L'ordonnance du 5 février 1982 relative au travail temporaire, codifiée sous les articles L. 124-1 et suivants du code du travail, poursuivait un triple objectif :

- préserver l'emploi permanent par un encadrement des conditions de recours au travail temporaire par les entreprises utilisatrices ;
- prendre un certain nombre de dispositions relatives au statut des salariés temporaires ;
- inciter au développement d'une politique conventionnelle apportant des garanties négociées à ces mêmes salariés.

Un bilan des effets de cette ordonnance devait être effectué au terme d'une période de 3 ans.

Par le présent texte, les parties signataires entendent :

- examiner paritairement le bilan de 3 années d'encadrement du travail temporaire défini en 1982 et de la politique conventionnelle menée depuis lors ;
- envisager les possibilités ouvertes par ce constat, en ce qui concerne l'encadrement du travail temporaire ;
- déterminer les orientations futures de la politique conventionnelle.

## I. - Bilan

(en vigueur étendu)

Le bilan, au travers notamment des analyses réalisées par le ministère du travail, a été examiné par les organisations d'employeurs et de salariés : celles-ci observent qu'une synthèse des différentes analyses effectuées s'articule autour des constats suivants :

- diminution du nombre des entreprises de travail temporaire (de 1 518 au 31 décembre 1980 à 763 au 30 juin 1984) ;
- diminution du nombre des agences de travail temporaire (de 4 257 au 31 décembre 1980 à 2 621 au 30 juin 1984) ;
- baisse substantielle du nombre d'intérimaires journalièrement au travail par rapport à la population active salariée (de 1,43 % au 1er septembre 1981 à 0,8 % au 2e trimestre 1984), alors que l'on assiste à une croissance importante du nombre de contrats à durée déterminée sur la même période ;
- réduction de la durée moyenne des missions (de 3,7 semaines en 1981 à 1,9 semaine en 1984) ;
- existence de certains dysfonctionnements ou omissions dans le dispositif d'encadrement du travail temporaire.

(en vigueur étendu)

### a) Le bilan législatif

Du fait de l'ordonnance du 5 février 1982, les salariés intérimaires ont vu leur niveau de garantie sensiblement amélioré sur les points suivants :

- meilleure prévision de la durée de leur emploi ;
- niveau de rémunération aligné sur les salaires versés après période d'essai à un salarié permanent relevant de la qualification demandée ;

- indemnité de précarité d'emploi portée à 15 % des salaires perçus (ou à 10 % si une mission est proposée dans les 3 jours suivant le terme de la mission précédente) ;
- indemnité compensatrice de congés payés revalorisée quelle que soit la durée de la mission ;
- accès aux équipements collectifs de l'entreprise utilisatrice ;
- paiement des jours fériés sans conditions d'ancienneté.

#### b) Le bilan conventionnel

La mise en œuvre 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'œuvre lorsque le personnel permanent ne permet pas d'y répondre. A ce titre, il remplit une fonction complémentaire dont l'utilité économique est indéniable.

Les parties signataires réaffirment que le travail temporaire ne doit pas avoir pour but ou pour effet d'entraîner une transformation d'emplois permanents en emplois temporaires ou d'éluider des dispositions législatives, réglementaires, conventionnelles ou statutaires.

La fonction du travail temporaire ainsi définie conduit notamment à :

- ne recourir aux services des entreprises de travail temporaire que pour faire face à des besoins momentanés de renfort, de relais (1) et de remplacement objectivement identifiables, notamment par le comité d'entreprise, ou à défaut par les délégués du personnel, dans le cadre de leurs attributions respectives concernant l'évolution de la situation de l'emploi dans l'entreprise ;
- s'interdire d'y recourir pour remplacer des salariés dont le contrat serait suspendu par suite d'un conflit collectif ;
- faire en sorte que, soit par leur durée, soit par leur succession sur un même poste, des missions de travail temporaire ne se substituent pas à un emploi permanent.

Le travail temporaire ne doit pas être un facteur d'exclusion sociale des salariés qui, soit par choix, soit par nécessité, optent pour cette forme particulière d'emploi. Il peut au contraire constituer l'un des moyens permettant de contribuer à l'insertion ou à la réinsertion professionnelle de travailleurs privés d'emploi, par l'expérience ou la formation qu'il peut apporter, notamment par la mise en œuvre 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'acceptation visée par les décrets pris en application à la loi de 1936 sur la durée du travail.

(en vigueur étendu)

## 1. Cas de recours

La loi d'orientation du 6 janvier 1982 autorisant le Gouvernement à prendre par voie d'ordonnance des dispositions réglementant le recours au travail temporaire a précisé que celles-ci devaient avoir pour objet de faire en sorte qu'un emploi normalement permanent ne puisse être occupé de manière permanente par les salariés placés sous contrats temporaires.

L'expérience de 3 ans de fonctionnement des dispositions prises à cet effet montre qu'au-delà des cas de recours prévus par l'article L. 124-2, des besoins économiques incontestables devraient être pris en compte et pourraient l'être sans aller à l'encontre de l'esprit de la loi d'habilitation rappelée plus haut. Cela est rendu possible du fait que les salariés temporaires bénéficient maintenant de garanties sociales collectives que n'ont pas tous les salariés occupés dans d'autres formes particulières d'emploi.

En premier lieu, il s'agit de cas de recours prévus pour le contrat à durée déterminée, et qui pourraient s'appliquer au contrat de travail temporaire.

Il s'agit en l'espèce :

- du remplacement de salariés permanents absents même dans le cas où leur absence est prévue pour une durée supérieure à 6 mois (congés de formation, congés parentaux, service national, congés sabbatiques et congés création d'entreprise, etc.) ;
- des tâches occasionnelles précisément définies et non durables (ne faisant pas partie de l'activité normale de l'entreprise) (1) ;
- des emplois de caractère saisonnier et de ceux pour lesquels il est d'usage de ne pas recourir aux contrats à durée indéterminée.

Le recours à des salariés temporaires dans ces situations a un caractère subsidiaire par rapport aux usages professionnels tels que définis notamment par des dispositions conventionnelles de branche.

Il en est ainsi, par exemple, lorsque l'entreprise utilisatrice n'est pas parvenue à embaucher directement par tous moyens, y compris ceux du service public de l'emploi.

En second lieu, sont apparues à l'expérience des situations économiques qui devraient être plus clairement ou plus spécifiquement prises en compte par les textes.

Il s'agit en l'espèce de situations dont le comité d'entreprise a été normalement saisi, où, en raison d'un changement de techniques de production, ou de matériel, ou encore d'arrêts prévus d'activités, une modification de structure des effectifs de l'entreprise ou de l'établissement doit intervenir dans un délai de 18 mois (2).

Le recours au travail temporaire dans ces circonstances a pour objet, dans l'attente de ces modifications structurelles, de relayer des salariés ayant quitté définitivement leur poste de travail en raison des changements qui doivent intervenir, et qui ne peuvent être remplacés par des titulaires de contrat à durée indéterminée.

Dans ce cas, une demande d'autorisation préalable devra être adressée à la direction départementale du travail concernée (3).

## 2. Mise en œuvre 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. 124-2-3 ou dans l'avenant prévoyant son renouvellement."

### 3. Durée limite des missions de travail temporaire

L'article L. 124-2-2 du code du travail prévoit que, sauf dans le cas de remplacement, une mission de travail temporaire ne doit pas excéder 6 mois.

Les statistiques publiées par le ministère du travail font apparaître que, dans la très grande majorité des cas, la durée limite de 6 mois se révèle suffisante pour répondre aux besoins courants des entreprises. Ainsi, la durée moyenne des missions de travail temporaire est en 1984 de 2 semaines environ.

Cependant, dans un certain nombre de situations économiques exceptionnelles, cette mesure peut se révéler arbitraire et faire échec à des initiatives économiquement utiles à l'entreprise comme à l'économie générale.

Afin de permettre à l'entreprise de bénéficier de dérogations éventuelles pour faire face à de telles situations, il est proposé de compléter ainsi la rédaction de l'article L. 124-2-3 du code du travail :

" Il peut être dérogé à cette durée maximale, sous réserve d'une autorisation préalable de la direction départementale du travail et de l'emploi, dans la limite de 18 mois (4), lorsque l'entreprise utilisatrice est confrontée à une situation exceptionnelle, telle qu'elle implique le recours temporaire à des moyens en personnel, qualitativement ou quantitativement exorbitants de ceux qu'elle utilise ordinairement et dont le comité d'entreprise aura été saisi dans le cadre de ses attributions (5).

Il s'agit par exemple de commandes exceptionnelles, de détachements à l'étranger, de commandes à l'exportation.

Par ailleurs la durée du recours au travail temporaire pour une tâche occasionnelle, précisément définie et non durable, ne devra pas excéder 1 an. "

### 4. Dispositions diverses

#### 4.1. Période d'essai

Compte tenu des dispositions proposées concernant la durée des missions, les parties signataires conviennent d'aménager la durée de la période d'essai, notamment pour les missions de longue durée.

A cette fin, les organisations signataires proposent d'amender ainsi l'article L. 124-4-1 :

" Le contrat de travail peut comporter une période d'essai dont la durée est fixée par voie de convention collective ou d'accord collectif national du travail temporaire. A défaut, cette durée ne peut excéder 2 jours si le contrat est conclu pour une durée inférieure ou égale à 1 mois, 3 jours si le contrat est conclu pour une durée comprise entre 1 et 2 mois, 5 jours au-delà ; la rémunération afférente à cette période ne peut être différente de celle qui est prévue par le contrat. "

#### 4.2. Rupture anticipée

Afin de permettre à l'entreprise de travail temporaire, dans les cas de rupture anticipée de mission, de couvrir par du travail la période restant à courir du contrat rompu, en cas de longue mission, les parties signataires proposent de compléter l'article L. 124-5 comme suit :

" Lorsque la durée restant à courir du contrat rompu est supérieure à 4 semaines, les obligations visées à l'alinéa précédent peuvent être satisfaites au travers de 3 contrats successifs au plus, proposés par écrit et conclus dans les conditions ci-dessus. "

#### 4.3. Accord préalable au déplacement lorsque l'établissement utilisateur

a fait l'objet d'un licenciement économique dans les 12 mois

Afin de limiter la procédure d'autorisation préalable aux cas où elle est effectivement justifiée, et sans porter préjudice aux possibilités de reclassement, les organisations signataires proposent de modifier la rédaction de l'article L. 124-2 (4°, a) comme suit :

" Un accord préalable de l'autorité administrative est nécessaire si un licenciement individuel ou collectif, fondé sur un motif économique, est intervenu dans l'établissement utilisateur au cours des 12 mois précédents, sur les catégories d'emploi concernées par le recours au travail temporaire. "

#### 4.4. Mise en poste anticipée

Afin de permettre une mise au courant en cas de remplacement d'un salarié permanent, les parties signataires conviennent d'une possibilité de mise en poste anticipée par la création d'un article L. 124-2-5 ainsi rédigé :

" Dans le cas mentionné au 1° de l'article L. 124-2, le contrat peut prendre effet avant le départ du salarié permanent à remplacer, à raison de 2 jours ouvrables pour une mission inférieure à 2 semaines, de 1 jour pour 5 jours, au-delà, dans la limite de 6 jours ouvrables.

Cette limite maximum est portée à 2 semaines lorsque le remplacement concerne un emploi de cadre.

Ces dispositions font l'objet d'une mention spécifique dans le contrat de mise à disposition et de travail. "

#### 4.5. Succession de missions de travail temporaire et de contrats à durée déterminée

Les parties signataires sont convenues, sur ce point, qu'une harmonisation des conditions de succession de l'une et l'autre forme de contrat soit effectuée dans l'esprit et conformément au contenu des dispositions précisées dans le préambule (II, A).

(1) Les parties signataires se rapportent pour la définition des tâches occasionnelles à la circulaire du 23 février 1982 relative au contrat à durée déterminée, notamment en ce qui concerne l'interprétation qu'elle en donne concernant les entreprises du bâtiment.

(2) Dans l'hypothèse ici prévue la durée devra être le cas échéant harmonisée avec celle qui pourrait être fixée par le législateur en matière de contrat déterminé.

(3) La demande émanant de l'entreprise utilisatrice devra comporter les justificatifs de la situation visée pour ce cas de recours. A défaut de réponse dans les 15 jours suivant l'envoi de la demande, l'autorisation, valable globalement pour les emplois relevant de cette situation, serait réputée acquise.

(4) Cette limite serait allongée dans le cas où la durée maximale prévue pour le contrat à durée déterminée dans des situations comparables serait elle-même prolongée.

(5) La demande émanant de l'entreprise utilisatrice sera formée auprès de la direction départementale du travail et de l'emploi du siège de l'entreprise utilisatrice ou de l'établissement concernés et comportera les justifications à l'appui de sa demande. A défaut de réponse dans les 15 jours suivant l'envoi de la demande, l'autorisation sera réputée acquise.

(en vigueur étendu)

Au cours de leur réunion du 14 septembre 1982, tenue à l'initiative du ministère du travail, les organisations syndicales d'employeurs et de salariés avaient arrêté un programme de négociation constituant la base de la politique conventionnelle dont la réalisation a créé des garanties collectives importantes au bénéfice des salariés temporaires et a concrétisé la présence de l'expression syndicale dans la profession.

Aujourd'hui, ces mêmes organisations conviennent que la politique conventionnelle doit se poursuivre dans trois directions.

##### 1. Poursuivre l'élaboration d'une convention collective des salariés temporaires et permanents des entreprises de travail temporaire

Les organisations d'employeurs et de salariés conviennent d'aborder, en commission nationale mixte, les dossiers suivants dans la perspective de la conclusion d'une convention collective nationale :

a) Classification, salaires du personnel permanent des entreprises de travail temporaire et autres dispositions conventionnelles les concernant et nécessaires à l'extension ;

b) Bilan de l'accord du 3 février 1983 sur l'indemnisation complémentaire en cas de maladie et accidents du travail des salariés temporaires et conséquences à en tirer ;

c) Compléments à apporter au statut des travailleurs temporaires en matière de détachement à l'étranger, prévoyance, maternité ;

d) Dispositions relatives au comité d'entreprise et aux délégués du personnel.

Les parties signataires se fixent pour objectif de négocier dans toute la mesure du possible sur ces dossiers avant le 31 décembre 1985. Dans ce but, les organisations d'employeurs communiqueront des propositions selon le calendrier suivant :

- 1<sup>er</sup> octobre 1985 sur le point a ;

- 1<sup>er</sup> novembre 1985 sur les points b et c ;

- 1<sup>er</sup> 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 du 17 septembre 1985

Articles 1, 2, 3 (en vigueur)

Article 1<sup>er</sup>

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.

# Droit syndical dans le travail temporaire

PROMATT ;  
UNETT.

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

(en vigueur étendu)

Modifié par avenant du 14-6-1995 art. 1er, en vigueur au jour de la publication de l'arrêté d'extension, BOCC 95-31, étendu par arrêté du 15-2-1996 JORF 27-2-1996.

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 œuvre 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 œuvre 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 œuvre 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 14-6-1995 art. 2, en vigueur au jour de la publication de l'arrêté d'extension, BOCC 95-31, étendu par arrêté du 15-2-1996 JORF 27-2-1996.

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 14-6-1995 art. 3, en vigueur au jour de la publication de l'arrêté d'extension, BOCC 95-31, étendu par arrêté du 15-2-1996 JORF 27-2-1996.

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 œuvre 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 œuvre 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<sup>er</sup>).

## 3. Délégués syndicaux

(en vigueur étendu)

Modifié par avenant du 14-6-1995 art. 4, art. 5, art. 6, art. 7, art. 8 en vigueur au jour de la publication de l'arrêté d'extension, BOCC 95-31, étendu par arrêté du 15-2-1996 JORF 27-2-1996.

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'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 œuvre 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 œuvre 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 14-6-1995 art. 9, en vigueur au jour de la publication de l'arrêté d'extension, BOCC 95-31, étendu par arrêté du 15-2-1996 JORF 27-2-1996.

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<sup>e</sup> alinéa du code du travail exerçant leur activité sur le territoire métropolitain et dans les départements d'outre-mer.

# Annexe du 8 novembre 1984 relative aux attributions et modalités de fonctionnement des commissions paritaires professionnelles

## 1. Commission paritaire nationale professionnelle

(en vigueur étendu)

Modifié par avenant du 14-6-1995 art. 11, en vigueur au jour de la publication de l'arrêté d'extension, BOCC 95-31, étendu par arrêté du 15-2-1996 JORF 27-2-1996.

### 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.

### 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.

(en vigueur non 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 œuvre 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 14-6-1995 art. 9, art. 10, en vigueur au jour de la publication de l'arrêté d'extension, BOCC 95-31, étendu par arrêté du 15-2-1996 JORF 27-2-1996.

#### 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 œuvre de ces dispositions :

- l'organisation syndicale notifie, par lettre recommandée avec accusé de réception, la nomination du membre de la commission aux entreprises dans lesquelles il satisfait à cette condition d'ancienneté ;

- chaque fois qu'il souhaite faire l'objet de propositions de mission, le salarié temporaire membre d'une commission en informe par écrit les entreprises dans lesquelles il souhaite bénéficier de ces mesures de

protection. Dès lors qu'il a accepté une mission dans l'une de ces entreprises, il demande par écrit la suspension des propositions de la part de celles dans lesquelles il s'est porté candidat.

La commission nationale examinera les difficultés d'application éventuelles de ces dispositions.

En cas de détérioration significative de l'activité d'un membre de la commission, salarié temporaire, par rapport à son activité de référence, l'intéressé pourra saisir, par l'intermédiaire de son organisation syndicale, la commission nationale qui examinera les éléments d'appréciation qui lui seront fournis. Après examen de ces éléments et au cas où cette détérioration serait confirmée, les organisations d'employeurs devront mettre en œuvre 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<sup>er</sup>).

(en vigueur non étendu)

Modifié par avenant du 28-11-1990.

#### 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 de commissions pourraient bénéficier au titre d'un mandat de délégué syndical d'entreprise ou d'établissement.

Pour la mise en oeuvre de ces dispositions :

- l'organisation syndicale notifie, par lettre recommandée avec accusé de réception, la nomination du membre de la commission aux entreprises dans lesquelles il satisfait à cette condition d'ancienneté ;

- chaque fois qu'il souhaite faire l'objet de propositions de mission, le salarié temporaire membre d'une commission en informe par écrit les entreprises dans lesquelles il souhaite bénéficier de ces mesures de protection. Dès lors qu'il a accepté une mission dans l'une de ces entreprises, il demande par écrit la suspension des propositions de la part de celles dans lesquelles il s'est porté candidat.

La commission nationale examinera les difficultés d'application éventuelles de ces dispositions.

En cas de détérioration significative de l'activité d'un membre de la commission, salarié temporaire, par rapport à son activité de référence, l'intéressé pourra saisir, par l'intermédiaire de son organisation syndicale, la commission nationale qui examinera les éléments d'appréciation qui lui seront fournis. Après examen de ces éléments et au cas où cette détérioration serait confirmée, les organisations d'employeurs devront mettre en oeuvre tous moyens appropriés dont elles peuvent disposer pour remédier à cette détérioration par des propositions de mission.

Compte tenu du caractère original de ces mesures, une évaluation de l'application du système de protection des salariés temporaires, membres de commission, qui ne sont pas délégués syndicaux, pourra être effectuée à l'issue d'une période de 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 alloue 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<sup>e</sup> édition 1994).

# 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 8-11-1984 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 8-11-1984 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 étendu)

Modifié par accord du 20-4-1993.

### 3.1. Transports

Les frais de transport Paris-province sont remboursés par les organisations professionnelles d'employeurs aux délégués, salariés ou permanents représentant l'organisation syndicale 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 deuxième classe.

### 3.2. Nourriture et hébergement

La compensation des frais de nourriture et d'hébergement pour les délégués, salariés d'entreprises 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 (valeur au 1<sup>er</sup> 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 sera assurée, sur justificatifs, par le versement d'une indemnité au plus égale à 72 F à compter du 1<sup>er</sup> janvier 1993.

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 syndicales de salariés, sur présentation des justificatifs communiqués à l'issue de la séance ou au plus tard lors de la séance suivante, sur la base du prix du billet SNCF et RATP, en 2e classe.

#### 3.1.2. Trajet domicile - lieu de réunion

Dans le cas où le délégué utilise son véhicule pour se rendre à la réunion, peuvent lui être également remboursés les frais kilométriques qu'il aura pris en charge pour se rendre et revenir du lieu de la réunion.

Ces frais sont remboursés dans la limite de 300 kilomètres « aller-retour » conformément au barème fiscal en vigueur plafonné à 5 chevaux et sur présentation d'une attestation sur l'honneur que le délégué a bien utilisé son véhicule, à ses frais, pour se rendre à la réunion concernée. Le kilométrage domicile-lieu de réunion est calculé sur la base de l'itinéraire le plus court proposé par un guide / indicateur routier reconnu (Mappy, Michelin, etc.) et sur présentation d'un document officiel justifiant de la catégorie du véhicule utilisé ainsi que d'une copie du certificat d'assurance en cours.

Les frais de parking entraînés par le stationnement du véhicule du délégué à proximité du lieu de réunion sont également remboursés, sur présentation d'un justificatif et à concurrence de 60 €.

Les frais de péage supportés par le délégué au cours de ce trajet en voiture lui seront remboursés, sur présentation de justificatifs originaux les attestant.

Le délégué bénéficiant d'une de ces procédures est tenu d'informer le PRISME de toutes modifications concernant sa domiciliation ainsi que des modifications des conditions de desserte offerte par le réseau de transports en commun pour se rendre à la gare la plus proche de son domicile.

### 3.2. Nourriture et hébergement

#### Salariés venant de province :

La compensation des frais d'hébergement et de restauration entraînés par une réunion de la commission mixte paritaire, pour les délégués salariés d'entreprises de travail temporaire ou permanents d'organisations syndicales de salariés venant de province, est assurée sur présentation de justificatifs originaux. Ce remboursement est limité à 130 € et correspond à la nuit d'hôtel, au petit déjeuner et à la restauration.

#### Salariés résidant en Ile-de-France :

La compensation des frais de restauration entraînés par une réunion de la commission mixte paritaire, pour les

délégués salariés d'entreprises de travail temporaire ou permanents d'organisations syndicales de salariés résidant en Ile-de-France, est assurée sur présentation de justificatifs originaux. Ce remboursement est limité à 20 € à un repas.

## Justification

### Article 4 (en vigueur étendu)

Modifié par accord national du 8-11-1984 en vigueur le 15 août 1985, étendu par arrêté du 6 août 1985 JORF 15 août 1985.

Seuls les délégués qui seront physiquement présents aux séances de travail de la commission mixte, et qui auront signé la feuille de présence, pourront bénéficier de ces indemnités.

Chaque organisation syndicale de salariés établira, après chaque séance, un bordereau comportant : nom, prénoms, nom de l'entreprise, lieu de départ de chaque délégué pouvant être rémunéré conformément à l'article 2.

## Durée

### Article 5 (en vigueur étendu)

Modifié par accord national du 8-11-1984 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 étendu)

Modifié par avenant n° 2 du 13-5-1987, étendu par arrêté du 25-4-1991 JORF 8-5-1991.

L'indemnité prévue à l'article 3.2 fera l'objet d'une révision annuelle en étant majorée, au 1<sup>er</sup> janvier, d'un pourcentage égal à celui de l'évolution du barème ACOSS au 1<sup>er</sup> janvier de chaque année.

### Article 6 (en vigueur non étendu)

A compter du 1<sup>er</sup> juillet 2008, les indemnités prévues à l'article 3.2 feront l'objet d'une révision annuelle et seront majorées au 1<sup>er</sup> juillet de chaque année, d'un pourcentage égal à celui de l'évolution du « minimum garanti » valeur au 1<sup>er</sup> juillet de chaque année (référence publiée par l'INSEE).

(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.

PROMATT ;  
UNETT.

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

## Préambule (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.

## Avis d'interprétation relatif aux jours fériés

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.

# 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.

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.

# Droit syndical, accord d'interprétation relatif à l'article 3-2-7 du 8 novembre 1984 complété par l'avenant du 14 juin 1995

PROMATT ;  
UNETT.

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

Préambule (en vigueur non étendu)

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.

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.

# Avenant 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 du 6 août 1985

Articles 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 du 5 janvier 1989

Article 1er (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 du 25 avril 1991**

## Article 1er (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 du 4 juillet 1991**

## Article 1er (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 du 27 octobre 1993**

## Article 1er (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.

**ARRETE du 15 février 1996**

## Article 1er (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, disponible à la Direction des Journaux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au prix de 40 F.

# 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

### Article 5 (1) (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.

## 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 19-11-1987, étendu par arrêté du 4-3-1988 JORF 16-3-1988.

#### 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<sup>er</sup>).

(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<sup>er</sup>).

(3) Avis d'interprétation du 19 janvier 1994 :

Application d'une clause de non-concurrence à un salarié permanent embauché en qualité d'intérimaire

La commission paritaire a été saisie d'une demande d'interprétation portant sur la possibilité, pour une entreprise de travail temporaire, de revendiquer l'application d'une clause de non-concurrence à un salarié permanent embauché, suite à la rupture de son contrat de travail, en qualité d'intérimaire par une autre entreprise de travail temporaire.

1. L'article 7.4 de l'accord du 23 janvier 1986 relatif aux salariés permanents des entreprises de travail temporaire prévoit la possibilité d'insérer une clause de non-concurrence dans le contrat de travail d'un salarié permanent, à condition de :

- la limiter dans le temps (maximum 2 ans) et dans l'espace ;
- prévoir, en cas de licenciement, une contrepartie financière (sauf faute grave ou lourde).

Ce texte précise également le délai dans lequel l'employeur peut se décharger de cette contrepartie financière en libérant le salarié de son obligation de non-concurrence.

2. La clause de non-concurrence ayant pour objet la protection des intérêts légitimes de l'entreprise et du salarié, les organisations signataires considèrent qu'une entreprise de travail temporaire ne peut revendiquer l'application de ladite clause lorsque son ancien salarié permanent devient intérimaire pour le compte d'une autre entreprise de travail temporaire ; à condition, toutefois, que l'utilisateur, au sens de l'article L. 124-1 du code du travail, ne soit pas une entreprise de travail temporaire et que l'activité réelle du salarié ne se traduise pas dans les faits par le non-respect des dispositions de ladite clause.

## Durée du travail

### Article 8 (en vigueur étendu)

Modifié par accord du 21-4-1999 en vigueur le lendemain de son extension BOCC 99-18, étendu par arrêté du 4 août 1999 JORF 8 août 1999.

#### 8.1. Définition

La durée du travail, le repos hebdomadaire et dominical - tel que défini aux articles L. 221-4 et L. 221-5 du code du travail -, et l'ouverture des agences sont fixés conformément à la législation en vigueur, sans préjudice des dispositions relatives au travail à temps partiel et du rôle des instances de représentation du personnel dans ces domaines.

## 8.2. Heures supplémentaires

Les heures supplémentaires sont les heures de travail effectif accomplies, à la demande et sous la responsabilité de l'employeur, au-delà de la durée légale du travail telle que définie par la législation en vigueur. Le paiement de ces heures et des majorations légales y afférentes peut être remplacé par un repos compensateur équivalent conformément aux dispositions de l'article L. 212-5 du code du travail (1).

Ces dispositions ne font pas obstacle à la possibilité d'établir des rémunérations contractuelles forfaitaires, dans le cas de salariés de catégorie cadre ou occupés à des fonctions commerciales ou assimilées, ceci sans préjudice de mesures particulières de récupération ou de congés.

(1) Alinéa étendu sous réserve des dispositions de l'article L. 212-5 du code du travail, tel qu'interprété par la jurisprudence de la Cour de cassation (arrêté du 4 août 1999, art. 1<sup>er</sup>).

## 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<sup>er</sup> 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, 3<sup>e</sup> alinéa, pour les congés pris en dehors de la période du 1<sup>er</sup> 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<sup>e</sup> 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<sup>er</sup> mai.

#### 12.2. Congés pour événements familiaux ou exceptionnels :

Les salariés bénéficient sur justification, à l'occasion de certains événements, d'une autorisation d'absence exceptionnelle accordée dans les conditions suivantes :

- mariage du salarié : 4 jours ouvrés ;
- mariage d'un enfant : 1 jour ouvré ;
- décès du père ou de la mère : 1 jour ouvré ;
- décès du conjoint ou d'un enfant : 2 jours ouvrés.

Après 3 mois d'ancienneté dans l'entreprise ou l'établissement :

- décès du beau-père, de la belle-mère, d'un frère ou d'une soeur :

1 jour.

Après 1 an d'ancienneté, le nombre de jours ci-dessus mentionné est majoré de 1 jour ouvré.

Ces jours d'absence devront être pris au moment des événements en cause et n'entraîneront pas de réduction de la rémunération. Ils seront assimilés à des jours de travail effectif.

#### 12.3. Congé de formation économique, sociale et syndicale :

Le nombre, la durée et les modalités d'organisation de ce congé sont fixés selon les dispositions légales.

Dans les entreprises de plus de 300 salariés, la rémunération sera maintenue pour la durée du congé dans la limite de 12 jours ouvrables par année civile, répartis sur 2 bénéficiaires au maximum par organisation syndicale.

L'effectif est calculé selon les dispositions reprises à l'article L. 412-3 du code du travail.

#### 12.4. Congés sans solde :

Les salariés peuvent obtenir un congé sans solde dans les conditions prévues, sans préjudice d'autres dispositions légales et conventionnelles dans ce domaine, par :

- les articles L. 122-24-1 et 2 relatifs à la situation des salariés candidats ou élus à l'Assemblée nationale ou au Sénat ;
- les articles L. 122-28-1 à 7 relatifs au congé parental d'éducation ;
- les articles L. 122-32-12 à 28 instituant le congé pour création d'entreprise et le congé sabbatique.

Les conditions de reprise du travail et de décompte de l'ancienneté sont celles prévues par les dispositions légales ou réglementaires s'y rapportant.

(1) Voir partie 'Personnels intérimaires'.

## Absence pour maladie et indemnisation

### Article 13 (en vigueur étendu)

#### 13.1. Indemnisation des absences pour maladie ou accident :

A. - Bénéficiaires et conditions d'ouverture des droits. - Après une ancienneté de 1 an au jour de l'arrêt médical, en cas d'absence au travail justifiée par l'incapacité résultant de maladie ou d'accident, et de 6 mois en cas d'accident du travail et de maladie professionnelle, dûment constatée par certificat médical et contre-visite s'il y a lieu, l'intéressé bénéficiera des dispositions ci-dessous définies.

Pour ce faire, il devra avoir justifié, dans les 48 heures de cette incapacité, d'être pris en charge par la sécurité sociale et d'être soigné sur le territoire national ou dans l'un des autres pays de la Communauté économique européenne. Ces 2 dernières conditions ne seront pas requises en cas de déplacement de service dans un pays extérieur à la Communauté économique européenne.

B. - Durée d'indemnisation. - Pendant 30 jours (1), le salarié reçoit la rémunération qu'il aurait perçue s'il avait continué à travailler.

Pendant les 30 jours suivants, il reçoit les 3/4 de sa rémunération brute, déduction faite des cotisations sociales s'y rapportant.

Le 1er temps d'indemnisation est augmenté de 15 jours par période entière de 5 ans d'ancienneté ; le 2e temps d'indemnisation est augmenté de 10 jours par période de même durée, sans que chacun de ces temps ne puisse excéder 90 jours.

Si plusieurs congés de maladie donnant lieu à indemnisation, au titre du présent article, sont accordés au cours d'une année civile, la durée d'indemnisation ne peut excéder au total celle des périodes ci-dessus fixées.

Pour une période continue d'absence pour une même maladie portant sur 2 années civiles distinctes, le salarié ne peut s'ouvrir une nouvelle période d'indemnisation.

C. - Délai de franchise. - L'indemnisation prend effet après un délai de franchise de 6 jours calendaires pour la maladie et à compter du 1er jour d'arrêt pour l'accident du travail ou la maladie professionnelle survenu dans l'entreprise.

Ce délai de franchise est neutralisé pour les arrêts du travail d'une durée continue égale ou supérieure à 60 jours.

D. - Montant de l'indemnisation. - Toutes les garanties ci-dessus accordées s'entendent déduction faite des allocations que l'intéressé perçoit des caisses de sécurité sociale ou des caisses complémentaires.

En tout état de cause, ces garanties ne doivent pas conduire à verser à l'intéressé, compte tenu des allocations ci-dessus, perçues à l'occasion de la maladie ou de l'accident du travail, un montant supérieur à la rémunération nette qu'il aurait effectivement perçue s'il avait continué à travailler.

La rémunération à prendre en considération est celle correspondant à l'horaire pratiqué pendant son absence, dans l'établissement ou partie d'établissement, sous réserve que cette absence n'entraîne pas une augmentation de l'horaire pour le personnel restant au travail.

L'indemnisation calculée conformément aux dispositions ci-dessus interviendra aux dates habituelles de la paie.

#### 13.2. Incidence de la maladie sur le contrat de travail :

Les absences résultant de la maladie ou d'accident, y compris les accidents du travail, et justifiées dans les 48 heures par certificat médical ne constituent pas une rupture du contrat de travail.

Si l'employeur est dans la nécessité de pourvoir au remplacement effectif du salarié absent, la notification du remplacement sera faite à l'intéressé par lettre recommandée avec accusé de réception. Il ne pourra cependant pas être procédé à cette notification tant que le salarié n'aura pas épuisé ses droits à indemnisation, sans préjudice des dispositions relatives à la protection des salariés victimes d'accidents du travail.

S'il remplit les conditions, le salarié ainsi remplacé percevra, en outre, une indemnité égale à l'indemnité de licenciement à laquelle lui aurait donné droit son ancienneté en cas de licenciement et ne percevra d'indemnité de préavis que pour la durée qu'il serait effectivement en mesure d'accomplir.

L'employeur, qui se trouve dans l'obligation de remplacer le salarié malade, devra au préalable respecter une procédure identique à celle prévue en cas de licenciement par les articles L. 122-14 et suivants du code du travail, si les conditions d'effectifs et d'ancienneté posées par ces articles sont remplies.

Au cours de l'absence du salarié pour maladie ou accident, l'employeur peut rompre le contrat de travail en cas de licenciement individuel ou collectif pour raison économique, à charge pour lui de verser au salarié licencié l'indemnité de préavis et l'indemnité de licenciement.

(1) Par jour au sens du présent article, on entend jour calendaire.

## Maternité. - Adoption

Article 14 (en vigueur étendu)

Les conditions dans lesquelles le contrat de travail est suspendu en cas de maternité ou d'adoption sont régies par l'article L. 122-26 du code du travail.

Pendant la période légale de suspension du contrat de travail, le salaire net des intéressés est maintenu sous déduction des indemnités journalières versées par la sécurité sociale.

Les intéressés bénéficient en outre des dispositions prévues par l'article L. 122-28 du code du travail. La salariée ou son conjoint peut demander le bénéfice des dispositions prévues aux articles L. 122-28-1 à 7 (congé parental d'éducation).

Le temps passé aux consultations prénatales obligatoires est rémunéré. Cinq mois avant la date présumée de l'accouchement, ces salariées seront autorisées à une entrée retardée et à une sortie anticipée de 1/4 d'heure chacune sans perte de salaire.

## Prévoyance complémentaire

Article 15 (en vigueur étendu)

Tout régime de prévoyance, complémentaire de celui de la sécurité sociale (caisse maladie) dont bénéficierait le personnel relevant du présent accord est constitué :

- a) Par l'adhésion de l'entreprise à une institution ou un organisme gérant le régime minimal obligatoire de prévoyance institué au profit des cadres par la convention collective nationale du 14 mars 1947 (cotisation minimale 1,50 % sur salaire limité au plafond sécurité sociale) ;
- b) Par extension éventuelle du régime visé au paragraphe a, l'extension pouvant viser l'assiette des cotisations, le niveau ou le type de garanties (décès, invalidité, rente, éducation, etc.) et/ou d'autres catégories de personnel ;
- c) Par adhésion éventuelle de l'entreprise à une institution ou à un organisme pour d'autres garanties ou catégories de personnel.

La mise en œuvre 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<sup>er</sup> 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<sup>er</sup> 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 œuvre au plus tard le dernier jour du 3<sup>e</sup> 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'œuvre, entre le 1<sup>er</sup> novembre 1985 et cette date. On se référera, dans chaque cas, au dernier indice publié.

# ANNEXE I - Classification du personnel permanent

## Définition des niveaux

(en vigueur étendu)

Modifié par avenant du 22-7-2003 art. 1er, en vigueur le 1er jour du mois suivant l'extension BOCC 2003-42, étendu par arrêté du 6-2-2004 JORF 19-2-2004

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 fixées 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 œuvre 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 œuvre 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 œuvre 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 œuvre 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 22-7-2003 art. 2, en vigueur le 1er jour du mois suivant l'extension BOCC 2003-42, étendu par arrêté du 6-2-2004 JORF 19-2-2004

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 œuvre 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 œuvre 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

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 relatif aux équipements de protection individuelle

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.

# Travail à temps partiel

PROMATT ;  
UNETT.

Fédération des services CFDT ;  
FECTAM-CFTC ;  
CFE-GCC ;  
CGT-FO.

## Préambule

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 1er : 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

(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

(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

(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

(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

(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

(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

(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

(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

(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

(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

(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

(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

(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

(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

(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

(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

(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

(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

(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

(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

(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.

# Travail à temps partiel des permanents des ETT

PROMAT ;  
UNETT.

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

Préambule (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 1er : 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 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.

## Heures complémentaires

Article 1.2 (en vigueur 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, pendant une période de douze semaines consécutives, l'horaire moyen réellement effectué par un salarié a dépassé de deux heures au moins par semaine l'horaire prévu dans son contrat, celui-ci est modifié, sous réserve d'un préavis de sept 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, trois 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 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 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 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 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 (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<sup>er</sup>).

## 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.

# 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 1er (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 2014.

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 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 accord fera l'objet des formalités de dépôt légales et réglementaires, conformément aux dispositions en vigueur.

## 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.

PRISME.

FS CFDT ;  
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.

# 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.

# Classification des emplois

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 œuvre de cette description des emplois de la branche outre qu'elle permette la mise en œuvre 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 œuvre 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 œuvre 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 œuvre 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 œuvre 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 œuvre de tâches).
2. Exécution avec marge de manœuvre (contrôle sur l'avancement et les résultats).
3. Contrôle sur la réalisation d'objectifs.
4. Décisions opérationnelles (délègue la mise en œuvre, 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	FGH	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													
	Manager agence(s)													
Management opérationnel	Responsable secteur, région...													
	Directeur opérations													
	Assistant de gestion													
Gestion opérationnelle	Chargé de gestion													
	Responsable gestion													

Filière	Emploi repère	Niveau										
		A	B	C	D	E	FGH	I	J	K	L	M
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 œuvre 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)

### Annexe I

#### Mise en œuvre des classifications

#### 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 cœur de métiers de l'emploi repère.

Les activités passerelles mentionnées ci-après de manière indicative ne relèvent pas des activités cœur 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 œuvre et concrétise des actions commerciales dans un objectif de développement d'activité.

Activités principales :

Définir et/ou mettre en œuvre 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 œuvre 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 enjeux.

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 œuvre 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 œuvre 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 œuvre la politique et les processus de son domaine.

Organise son service, développe et anime ses équipes : affecte les rôles, définit les missions et objectifs de ses collaborateurs, assure des points réguliers avec ses collaborateurs.

Anticipe et accompagne les changements qui impactent le fonctionnement ou l'organisation de son service en améliorant notamment les processus existants.

Traite les dossiers complexes en direct ou en s'appuyant sur les référents ou experts de l'entreprise.

### 4. Directeur des fonctions supports

Assure l'élaboration et la mise en œuvre 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 œuvre les modalités d'accompagnement du changement.

Article B

Glossaire

#### Filière

Domaine d'activité, domaine de compétence qui regroupe des emplois ou une communauté de professionnels agissant suivant des principes, des techniques et des compétences partagées : exemple la filière commerciale ou la filière recrutement.

La filière est définie au niveau de la branche.

#### Emploi repère

L'emploi repère est obtenu par regroupement de plusieurs emplois présentant des finalités, des activités principales et des compétences proches ou similaires.

L'emploi repère est défini au niveau de la branche.

#### Emploi

L'emploi se caractérise comme :

- un ensemble homogène de postes ;

- une finalité générale commune ;
- des modes de contribution à l'entreprise communes ;
- des formes d'activité proches ;
- et un intervalle de rémunération et de classification dans l'entreprise équivalents.

L'emploi est défini au niveau de l'entreprise, si elle dispose d'un référentiel emploi.

#### Poste

Constitue la plus petite unité d'analyse des situations de travail dans l'entreprise.

Le poste est l'expression du besoin de l'entreprise dans l'organisation de la production d'un service.

Le poste est défini au niveau de chacune des entreprises de la branche.

#### Critères classants

Ensemble de références permettant de définir le positionnement des emplois les uns par rapport aux autres sur la base des critères définis.

#### Cotation

Processus par lequel l'entreprise utilise les critères classants pour peser un emploi et le positionner par rapport aux autres. Ce positionnement permet de voir où se situe l'emploi dans la grille de classification de branche et de valider son positionnement et son niveau par rapport aux autres emplois.

Il permet également de s'assurer de la cohérence de l'emploi occupé par rapport aux autres emplois, avec validation du respect du salaire minimum correspondant.

#### Grille de classification

Permet de mettre en évidence l'ensemble des grands domaines d'activité (filières) de la branche et le positionnement des emplois repères entre eux.

Cette grille permet de voir l'évolution pour un salarié dans un métier et dans une même filière et les éventuelles évolutions ou parcours professionnels envisageables entre les emplois repères et les filières.

La grille de classification assure une rigueur dans la hiérarchie des salaires (salaire d'embauche et augmentations).

(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 (filiales) 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 filiale et les éventuelles évolutions ou parcours professionnels envisageables entre les emplois repères et les filiales.

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)

### Annexe II

#### Conditions de mise en oeuvre et garanties

##### 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 filiales 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.

## 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...

## 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 œuvre 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 œuvre 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.

## 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.

(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 œuvre 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 œuvre 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

# 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<sup>er</sup>

Les salaires minima tels qu'ils résultent de l'accord du 12 avril 2006 sont modifiés comme suit :

" A compter du 1<sup>er</sup> 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. "

### 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.

(1) Salariés cadres.

# Avenant du 22 avril 2008 relatif aux salaires à compter du 1er janvier 2008 (1)

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

PRISME.

CGT-FO ;  
FS CFTD.

(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

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

Article 1er (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 1er (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 1er (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 1er (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 1er (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 1er (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**

Article 1er (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**

Article 1er (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**

Article 1er (en vigueur)

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs l'accord national professionnel du 23 janvier 1986 temporaire, les dispositions de l'accord du 8 juin application de l'accord national professionnel susvisé, portant fixation du salaire minimum de croissance.

et tous les salariés compris dans le champ d'application de relatif aux salariés permanents des entreprises de travail 1993 relatif aux salaires (un barème annexé) conclu en sous réserve de l'application des dispositions réglementaires

**ARRETE du 7 mai 1994**

Articles 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

Articles 1, 2, 3 (en vigueur)

#### Art. 1er.

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs l'accord national professionnel du 23 janvier 1986 temporaire, les dispositions de l'accord du 20 juin application de l'accord national professionnel susvisé, portant fixation du salaire minimum de croissance.

et tous les salariés compris dans le champ d'application de relatif aux salariés permanents des entreprises de travail 1994 relatif aux salaires (un barème annexé), conclu en sous réserve de l'application des dispositions réglementaires

#### 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, disponible à la Direction des Journaux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au prix de 36 F.

### ARRETE du 22 mars 1995

Articles 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, disponible à la Direction des Journaux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au prix de 37 F.

**ARRETE du 11 mars 1996**

Articles 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, disponible à la Direction des Journaux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au prix de 43 F.

**ARRETE du 13 octobre 1998**

Articles 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, disponible à la Direction des Journaux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au prix de 45 F.

**ARRETE du 22 décembre 1998**

Articles 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, disponible à la Direction des Journaux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au prix de 45 F.

### ARRETE du 25 avril 2000

Articles 1, 2, 3 (en vigueur)

### ARRETE du 2 mars 2001

Articles 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, disponible à la Direction des Journaux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au prix de 46 F (7,01 Euro).

### ARRETE du 22 mai 2003

Articles 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

## ARRETE du 6 février 2004

Articles 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, disponible à la Direction des Journaux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au prix de 7,23 Euros.

## ARRETE du 4 août 2005

Articles 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, disponible à la Direction des Journaux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au prix de 7,50 euros.

## ARRETE du 23 octobre 2006

Articles 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, disponible à la Direction des Journaux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au prix de 7,61 euros.

**ARRETE du 2 juillet 2007**

Articles 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, disponible à la Direction des Journaux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au prix de 7,80 Euros.

# Conditions de détachement des salariés temporaires à l'étranger

PROMATT ;  
UNETT.

CFDT ;  
CFE-CGC ;  
CGT-FO.

## Champ d'application

Article 1er (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 23-10-1987 en vigueur le 1-4-1988. Étendu par arrêté du 4-3-1988 JORF 16-3-1988.

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 du 22 juin 1987

#### Articles 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 grâve 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.

# 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 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<sup>e</sup> alinéa) du code du travail (arrêté du 22 février 1989, art. 1<sup>er</sup>).

## 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 collègues.

La négociation devra porter sur le nombre des collègues, la répartition du personnel entre les collègues et la répartition des sièges entre les différentes catégories.

La répartition des sièges peut faire l'objet d'un accord entre le chef d'entreprise et les organisations syndicales en vue d'assurer une représentation équitable du personnel permanent et du personnel temporaire.

A cet effet et compte tenu de la spécificité de ces personnels au sein des entreprises de travail temporaire, il est convenu qu'un ou plusieurs sièges peuvent être réservés au sein d'un collège au personnel permanent ou que celui-ci pourra être appelé, pour élire ses représentants à constituer un ou plusieurs collège(s) distinct(s).

### 3.2.3. Confection des listes.

La date de confection des listes d'électeurs et d'éligibles, les conditions de la consultation de cette liste par les organisations syndicales ainsi que la date d'affichage de celle-ci sont négociés lors de l'accord préélectoral.

Toutefois, compte tenu de la nature de l'activité exercée par le personnel permanent et de la multiplicité des contacts que cette activité implique, il est convenu d'assurer le maximum de discrétion sur les éléments de sa vie privée et d'afficher les listes électorale 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<sup>er</sup>).

## Exercice du mandat

### Article 4 (en vigueur étendu)

Les délégués du personnel et les membres élus du comité d'entreprise sont désignés ci-dessous sous le vocable général d'élus titulaires ou suppléants.

#### 4.1. Heures de délégation

Conformément aux dispositions et selon les modalités prévues aux articles L. 424-1 et L. 434-1 du code du travail, chaque élu titulaire bénéficie d'un crédit d'heures de délégation pour l'exercice de son mandat dans l'entreprise du travail temporaire, mandat qui, dans cette limite, ne peut occasionner pour lui de perte de salaire.

Sans préjudice des dispositions prévues à l'article L. 412-20 du code du travail, les délégués syndicaux également titulaires de mandat de représentants du personnel pourront cumuler les heures de délégation correspondant à leurs différents mandats.

Pour les élus salariés permanents, les heures de délégation se définissent et s'exercent dans les conditions fixées par le code du travail.

Les entreprises devront tenir compte de ces absences éventuelles dans l'élaboration de l'organisation du travail des élus salariés permanents, quelle que soit leur fonction dans l'entreprise.

Pour les élus salariés temporaires, tenant compte, d'une part, de la brièveté de la plupart des missions de travail temporaire et, d'autre part, du fait qu'un élu titulaire en mission exécute son travail dans l'entreprise utilisatrice dans laquelle il n'est pas mandaté comme tel et afin de limiter les répercussions que son absence pourrait avoir sur le bon déroulement de sa mission, les parties contractantes conviennent des modalités ci-dessous :

##### 4.1.1. Crédit d'heures.

Quelle que soit la durée de la (ou des) mission(s) accomplie(s) au cours d'un mois civil, il est convenu que toute période de travail intervenant au cours de ce mois ouvre droit, pour les élus titulaires salariés temporaires, à l'intégralité du crédit d'heures mensuel visé aux articles L. 424-1 et L. 434-1 du code du travail.

##### 4.1.2. Information préalable.

Un élu titulaire en mission, qui entend utiliser des heures de délégation pendant les heures de travail, informe l'entreprise de travail temporaire, afin de lui permettre de prendre les dispositions nécessaires vis-à-vis de l'entreprise utilisatrice, de son intention de s'absenter de son poste de travail et de la durée de cette absence.

Sauf cas d'urgence, l'information de l'employeur doit, en principe être effectuée trois jours avant la prise effective des heures de délégation.

##### 4.1.3. Heures de délégation en dehors du temps de travail.

Les heures prises en dehors du temps de travail par un salarié intérimaire en cours de mission sont réputées utilisées conformément à leur objet. Elles sont payées sur bordereau établi par élu titulaire et rémunérées, en tout état de cause, comme des heures supplémentaires majorées au taux de 25 % et rattachées au contrat en cours.

##### 4.1.4. Réunions et modalités de leur rémunération.

Les réunions du comité d'entreprise et des délégués du personnel pourront se tenir en tout ou partie en dehors des heures de travail, selon des modalités arrêtées entre les élus de l'institution concernée et le chef d'entreprise ou d'établissement. En tout état de cause, les heures sont rémunérées conformément aux dispositions des articles L. 424-4 et L. 434-1 du code du travail.

Les réunions qui se tiennent dans le cadre de celles à périodicité fixée par les textes de même que celles provoquées à l'initiative de l'employeur ne s'imputent pas sur le crédit d'heures. Il en va de même du temps de trajet occasionné par ces réunions qui ne soit pas entraîner de perte de rémunération.

##### 4.1.5. Frais de déplacement.

Les frais de déplacement des membres du comité d'entreprise sont déterminés conformément aux dispositions légales, aux accords ou usages en vigueur dans l'entreprise ou l'établissement.

Les frais de déplacement supportés par les délégués du personnel, au-delà des remboursements forfaitaires inhérents à leur activité professionnelle pour le compte de l'entreprise de travail temporaire pour se rendre aux réunions visées au paragraphe 4.1.4, 2e alinéa, font l'objet d'un accord d'entreprise conclu avec les organisations syndicales représentatives ou, à défaut, d'un accord passé avec l'institution concernée en fonction, notamment, de la configuration géographique de l'entreprise et de l'organisation des réunions.

#### 4.2. Protection du mandat

Dans le travail temporaire, profession caractérisée par l'intermittence des liens contractuels ainsi que par le fait que l'entreprise ne peut fournir du travail que dans la limite des demandes qui lui sont faites par les entreprises utilisatrices, le souci de la protection du mandat des élus salariés temporaires doit conduire à :

- d'une part, garantir au détenteur du mandat que sa qualité d'élu, délégué du personnel ou membre du comité d'entreprise n'engendre pas, dans les propositions de mission qui lui sont faites, de discrimination ;
- d'autre part, faire en sorte que les périodes comprises entre 2 missions ne fassent pas échec à l'exercice du mandat.

A ces fins, les parties contractantes conviennent des dispositions suivantes :

#### 4.2.1. Mise en œuvre 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 œuvre 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 lesdites organisations.

#### 4.2.3. Périodes comprises entre deux missions.

Malgré la cessation du contrat de travail et sous réserve des périodes de suspension prévues ci-dessus et des dispositions relative à l'extinction du mandat, les périodes comprises entre deux missions n'interrompent pas l'exercice du mandat.

Lorsque l'élu titulaire n'a effectué aucune mission au cours d'un mois civil, il garde néanmoins le bénéfice de son crédit d'heures mensuel. Ces heures, réputées utilisées conformément à leur objet, sont payées sur bordereau et rémunérées au taux normal du salaire horaire du dernier contrat de mission auquel elles sont réputées rattachées.

Les périodes de suspension visées au premier alinéa du paragraphe 4.2.1 (e) n'engendrent pas de crédit d'heures de délégation.

Les présentes dispositions ne s'appliqueront que sous réserve d'une disposition modifiant le code du travail en permettant la mise en œuvre.

#### 4.2.4. Extinction du mandat.

Le mandat prend fin dans les conditions de droit commun.

Toutefois, l'élu est présumé ne plus vouloir conclure de nouveau contrat de travail temporaire avec l'entreprise et, par voie de conséquence, vouloir renoncer à son mandat dès lors qu'il n'a, de son fait, effectué aucune mission au

cours d'une période de 3 mois pour les délégués du personnel et de 6 mois pour le comité d'entreprise, sous réserve des périodes de suspension visées au premier alinéa du e, paragraphe 4.2.1.

Ces dispositions s'entendent sans préjudice de l'application des articles L. 425-1 et L. 436-1 du code du travail.

## Activités sociales et culturelles

### Article 5 (en vigueur étendu)

Les organisations professionnelles d'employeurs et les organisations syndicales de salariés considèrent que la participation des salariés temporaires à des activités sociales et culturelles constitue un moyen de les associer à une collectivité de travail temporaire, notamment en améliorant leurs conditions de vie et celles de leur famille.

Par ailleurs, les parties signataires estiment que doivent être recherchés les voies et moyens permettant à un salarié temporaire de bénéficier d'avantages équivalents à ceux dont bénéficient en général les salariés sous contrat à durée indéterminée.

#### 5.1. Accès des intérimaires aux activités sociales et culturelles préexistantes

Sans préjudice de l'autonomie des comités d'entreprise ou d'établissement sur l'affectation de la subvention destinée aux activités sociales et culturelles, les parties signataires recommandent que soient développées les possibilités d'accès des salariés intérimaires aux dites activités sociales et culturelles et qu'il soit tenu compte du caractère temporaire de leur emploi.

#### 5.2. Accès des intérimaires lors de la mise en place d'activités sociales et culturelles

Dans le cas où aucune activité sociale et culturelle ne préexisterait dans l'entreprise à la date de signature du présent accord, les parties signataires recommandent que les subventions au comité d'entreprise au titre des activités sociales et culturelles prévoient des mécanismes de répartition entre les deux catégories de salariés permanents et intérimaires.

#### 5.3. Modalités d'information des intérimaires

Les modalités d'information des intérimaires seront déterminées dans l'entreprise afin de favoriser leur accès aux activités sociales et culturelles : affichage, notes d'information, journaux, téléphone, répondeur, Minitel, etc., et tous moyens de communication appropriés.

#### 5.4. Subvention au titre des activités sociales et culturelles

Dans les entreprises ayant un comité d'entreprise à la date de conclusion du présent accord et où aucun budget d'activités sociales et culturelles n'existe, une négociation au sens des articles L. 132-19 et suivants du code du travail devra être engagée dans les six mois suivant la date de publication de l'arrêté d'extension du présent accord, sur le financement des activités sociales et culturelles. A défaut, ce point devra être examiné dans le même délai avec le comité d'entreprise.

En cas de création d'un comité d'entreprise, la même procédure doit s'engager dans les 6 mois suivant la mise en place de l'institution, sans préjudice de l'application des dispositions légales.

Les parties signataires conviennent, en outre, de se retrouver dans un délai maximum de 24 mois à compter de la signature du présent accord, pour faire le bilan de ces négociations.

## Date d'application

### Article 6 (en vigueur étendu)

Le présent accord, concernant les entreprises relevant du code APE 77-13, entrera en application le premier jour du mois suivant celui de la publication au Journal officiel de l'arrêté d'extension.

## Textes Extensions

### Arrêté du 22 février 1989

#### Articles 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.

## 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.

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 % 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.

# Représentation du personnel des entreprises de travail temporaire

## Textes Extensions

### ARRÊTÉ du 29 janvier 1991

Articles 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.

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 œuvre 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 31-1-1991

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 œuvre 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 subordonnée 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 31-1-1991.

Le présent accord prend effet conformément aux dispositions de l'article L. 132-10 du code du travail.

# 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 % 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).

# 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<sup>er</sup> 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

## ARRETE du 25 mai 1992

Article 1er (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.

# 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'accèsion au logement locatif ;
- permettre l'accès au crédit à la consommation ;
- disposer d'une réserve de stabilisation et d'intervention permettant notamment de financer des interventions individuelles à caractère social.

Les organisations signataires conviennent en outre, pour la réalisation de certains de ces objectifs, de favoriser les salariés temporaires justifiant d'une certaine ancienneté dans la profession du travail temporaire.

Elles conviennent enfin de renvoyer à des négociations ultérieures les modalités concrètes des principes fixés par le présent accord.

## Titre Ier : Améliorer la prévoyance collective

(en vigueur étendu)

Les études réalisées en 1991 par CSA pour le compte des partenaires sociaux du travail temporaire ont mis en évidence l'intérêt prépondérant des salariés temporaires pour des dispositions visant à couvrir les risques lourds.

En conséquence, les organisations signataires conviennent, comme elles l'ont fait dans le cadre des accords du 27 mars 1986, relatif à l'indemnisation complémentaire de la maladie et des accidents du travail et du 27 février 1987 relatif à la prévoyance, de traiter en priorité, parmi ces risques, les conséquences des accidents du travail ou des maladies professionnelles survenus en cours de mission.

Par ailleurs, les parties signataires du présent accord rappellent les principes de solidarité et de mutualisation entre l'ensemble des entreprises de la branche, pour le 0,3 % tels qu'issus de l'accord du 24 mars 1990. Compte tenu des choix déjà effectués dans cet esprit pour la gestion des autres régimes de prévoyance de la profession, elles décident du versement à un organisme unique des sommes affectées à la prévoyance. Elles désignent à cet effet l'IREPS.

Les parties signataires conviennent en outre d'affecter au maximum les deux tiers de la contribution de 0,3 % aux préoccupations touchant à la prévoyance.

Si dans l'avenir, les coûts réels du régime s'avéraient supérieurs aux estimations de l'IREPS et débordaient du cadre de la partie de contribution affectée à la prévoyance, les parties signataires conviennent alors d'effectuer un nouvel arbitrage entre les risques couverts et/ou l'étendue du champ des bénéficiaires.

Enfin, les parties signataires conviennent que, si elles souhaitent compléter les dispositions de prévoyance financées par le 0,3 % par des mesures supplémentaires, le financement de ces dernières serait opéré par un relèvement correspondant de la cotisation salariale.

Compte tenu de ces options, les organisations signataires ont arbitré, sur la base des estimations de coûts communiqués par l'IREPS, en faveur des risques ci-après.

## A. - Mesures de prévoyance financées par le 0,3 %

(en vigueur étendu)

1° Arrêts de travail de longue durée consécutifs à un accident du travail ou une maladie professionnelle (1).

L'accord du 27 mars 1986 a prévu une indemnisation complémentaire, pendant une période maximale de 75 jours.

Il s'agit ici de créer un dispositif d'indemnisation complémentaire couvrant la période comprise entre la fin de cette période d'indemnisation et au plus tard la reprise du travail ou la reconnaissance d'une incapacité permanente et en tout état de cause, dans une limite de 3 ans.

2° Incapacité permanente due à un accident du travail ou une maladie professionnelle (2).

Aux termes de l'accord du 26 février 1987, un salarié temporaire, victime d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle ayant entraîné un taux d'incapacité permanente supérieure à 50 %, bénéficie d'une indemnité égale à 2,5 fois le plafond mensuel de la sécurité sociale.

Il s'agit, en cas d'incapacité permanente supérieure à 50 %, de substituer à l'indemnité prévue par l'accord du 26 février 1987, une rente d'incapacité permanente destinée à abonder celle versée par le régime de sécurité sociale.

Cette substitution bénéficierait aux salariés temporaires ayant une ancienneté de 2 028 heures dans la profession au cours des 24 mois précédant l'arrêt, étant entendu que les salariés n'ayant pas l'ancienneté requise bénéficieraient du versement de l'indemnité prévue par l'accord du 26 février 1987.

3° Versement d'un capital décès en cas d'accident de trajet (3).

L'accord du 26 février 1987 a prévu une indemnisation égale à 4 fois le plafond mensuel de la sécurité sociale en cas de décès civil.

Il s'agit de verser aux ayants droit d'un salarié temporaire décédé des suites d'un accident de trajet, le capital prévu pour un décès lié au travail par l'accord du 26 février 1987.

4° Versement d'une rente éducation en cas de décès consécutif à un accident de trajet (3).

Il s'agit de faire bénéficier les enfants d'un salarié temporaire, décédé des suites d'un accident de trajet, de la rente éducation prévue par l'accord du 27 février 1987 pour les décès liés au travail.

Cette rente éducation serait versée aux ayants droit d'un salarié intérimaire ayant une ancienneté de 2 028 heures dans la profession au cours des 24 mois précédant le décès.

L'ensemble de ces dispositions peuvent se cumuler avec tout autre régime de prévoyance éventuellement applicable dans l'entreprise, et en tout état de cause, avec les dispositions du régime de prévoyance des cadres intérimaires de la convention collective nationale du 24 mars 1947, dans les conditions et limites prévues par la loi du 31 décembre 1989.

(1) Coût estimé : 0,14 %.

(2) Coût estimé : 0,04 %.

(3) Coût estimé : 0,01 %.

## B. - Indications des mesures supplémentaires de prévoyance

(en vigueur étendu)

Si ces mesures étaient retenues par les partenaires sociaux, le financement en serait assuré par une cotisation salariale.

1° Arrêt de travail de longue durée consécutif à une maladie.

L'accord du 27 mars 1986 prévoit une indemnisation complémentaire pendant une période maximale de 75 jours pour les salariés justifiant d'une ancienneté de 670 heures dans la profession dans les 12 mois précédant l'arrêt, dont 360 heures dans l'entreprise de travail temporaire avec laquelle le contrat suspendu a été conclu ou 1 600 heures au cours des 24 mois précédant l'arrêt.

Il s'agirait de créer une indemnisation relais, complémentaire à celle de la sécurité sociale, couvrant la période entre la fin de la période d'indemnisation prévue par l'accord du 27 mars 1986 et la reprise d'une activité professionnelle ou la reconnaissance d'une invalidité permanente.

2° Invalidité permanente des 2e et 3e groupes consécutive à une maladie.

L'accord du 26 février 1987 n'a pris en compte que le risque d'invalidité consécutif à un accident du travail ou une maladie professionnelle.

Il s'agirait de créer une rente d'invalidité destinée à compléter les rentes du régime général des 2e et 3e groupes dans les limites à préciser.

## C. - Négociation complémentaire sur la protection sociale

(en vigueur étendu)

Les parties signataires conviennent d'engager une négociation visant à intégrer dans un même texte les accords du 27 mars 1986, du 24 septembre 1986, du 27 février 1987 et les dispositions sur la prévoyance issues du présent accord. Cette négociation aura pour objet de :

- 1° Faciliter l'accès et la compréhension du dispositif de protection sociale des intérimaires, tant de la part des salariés que des entreprises de travail temporaire ;
- 2° Remédier aux dysfonctionnements de l'accord du 27 mars 1986 en ce qui concerne la non-prise en compte des rechutes consécutives à un accident du travail ou une maladie professionnelle survenu au cours d'une mission et la non-couverture des salariés décidant de retarder une intervention chirurgicale pour que celle-ci s'effectue à l'issue d'une mission de travail temporaire ;
- 3° Rechercher à améliorer l'accord du 27 mars 1986 en ce qui concerne la réduction du délai de carence et la réduction des conditions d'ancienneté dans la profession en cas d'accident du travail, par un redéploiement des dispositions de cet accord ;
- 4° Examiner les conditions dans lesquelles les salariés temporaires pourraient bénéficier d'une mutuelle facultative dans le cadre d'un contrat de groupe.

### Titre II : Faciliter l'accession au logement locatif

(en vigueur étendu)

Constatant les difficultés particulières rencontrées par les salariés titulaires de contrats de travail temporaire considérés par les bailleurs comme générateurs de revenus aléatoires ou irréguliers, et conformément aux dispositions de l'article 46 de l'accord du 24 mars 1990, les organisations professionnelles d'employeurs présenteront à la commission mixte un projet de convention avec un organisme financier spécialisé fonctionnant comme un système d'assurance.

Il s'agit de mettre en place, au bénéfice de salariés temporaires justifiant d'une certaine ancienneté dans la profession, une réserve de garantie pouvant être sollicitée en cas d'impayés.

Selon la nature de la population visée par les mécanismes d'aides au logement et selon le type de logement (aidés ou privés), la réserve interviendrait en garantie complémentaire ou en garantie autonome.

#### 1° Garantie complémentaire.

Lorsque les salariés peuvent bénéficier, en cas d'impayés, des aides à la personne prévues par le fonds de solidarité pour le logement institué par la loi du 31 mai 1990, le fonds de garantie professionnelle interviendrait en complément des aides attribuées par la FSL.

#### 2° Garantie autonome.

Lorsque les salariés ne peuvent prétendre au bénéfice de l'aide à la personne soit parce qu'ils sont au-delà des plafonds de ressources fixés par les textes, soit parce qu'il s'agit de logements non conventionnés, le fonds de garantie professionnelle interviendrait en garantie autonome.

La réserve de garantie sera alimentée par une dotation initiale prélevée sur la collecte du 0,3 % au titre des exercices 1990 et 1991, dont le montant sera arrêté en fonction du volume de prêts décidé. Cette dotation devra être ajustée périodiquement en fonction des besoins constatés et du montant des impayés.

### Titre III : Faciliter l'accès au crédit à la consommation

(en vigueur étendu)

Constatant les difficultés particulières rencontrées par les salariés temporaires pour obtenir un crédit à la consommation du fait du caractère temporaire de leur emploi, et conformément aux dispositions de l'article 46 de l'accord du 24 mars 1990, les organisations professionnelles d'employeurs présenteront à la commission mixte un projet de convention avec un établissement de crédit.

Il s'agit de mettre en place, au bénéfice des salariés temporaires justifiant d'une certaine ancienneté dans la profession, un système de garantie à la fois professionnelle et personnelle afin de ne pas déresponsabiliser les emprunteurs.

La convention prévoira, en outre, des dispositions concernant la durée et le montant du prêt dans le souci de ne pas entraîner un surendettement des emprunteurs.

La garantie professionnelle sera alimentée par une dotation prélevée sur la collecte du 0,3 % au titre des exercices 1990 et 1991, dont le montant sera arrêté en fonction du volume de prêts décidé. Cette dotation devra être ajustée périodiquement en fonction des besoins constatés et du montant des impayés.

#### Titre IV : Disposer d'une réserve de stabilisation et d'intervention

(en vigueur étendu)

Compte tenu de l'incertitude devant laquelle se trouvent les organisations signataires en ce qui concerne le nombre des ayants droit et le coût des prestations lorsque les dispositions du présent accord atteindront leur plein effet, les parties signataires conviennent de prévoir sur la contribution de 0,3 % une réserve de stabilisation et d'intervention à hauteur de 0,1 % de la masse salariale des contrats de travail temporaire à laquelle viendront s'ajouter les produits financiers et les reliquats éventuels du financement affecté à la prévoyance.

Cette réserve est destinée à :

1° Accompagner l'évolution du financement des dispositions du titre I<sup>er</sup>, 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<sup>e</sup> paragraphe du titre V du présent accord.

Ces interventions sont gérées soit directement par le FAS-TT, soit par l'intermédiaire d'un comité d'entreprise dans les conditions et limites fixées à l'annexe I.

Les produits financiers de la réserve de stabilisation et d'intervention alimenteront, eux-mêmes, la réserve de stabilisation. Ils pourront être utilisés également au financement d'études ou d'actions de communication sur les droits des salariés temporaires.

En aucun cas, les ressources de la réserve de stabilisation et d'intervention, y compris les produits financiers, ne pourront être versées aux organisations d'employeurs et de salariés, à l'exception du remboursement des frais occasionnés par le fonctionnement de l'instance visée au 3° du titre V du présent accord.

#### Titre V : Mise en oeuvre de l'accord par les instances professionnelles

(en vigueur étendu)

Modifié par accord du 24-11-2000.

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 24-11-2000.

### 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 œuvre du présent accord

La mise en œuvre 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.

## Annexe I

### 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 bénéficiaire 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

### 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.

## Aide aux salariés intérimaires en difficulté

PROMATT ;  
UNETT.

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

### Préambule (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 œuvre 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<sup>er</sup> 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.

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 œuvre 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 œuvre 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'accession 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.

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

ARRETE du 20 novembre 1992

Article 1er (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).

PROMATT ;  
UNETT.

FS CFDT ;  
FECTAM-CFTC ;  
FNES CFE-CGC ;  
SNSSETT-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 ".

# 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.

## 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.

### Textes Extensions

#### ARRETE du 15 novembre 1996

Articles 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.

PROMATT ;  
UNETT.

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

## Définition du champ d'application

### Article 1er (en vigueur étendu)

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

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

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

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

## Date d'entrée en application

### Article 2 (en vigueur étendu)

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

## Annexe

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

(en vigueur étendu)

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

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

1<sup>er</sup> 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

#### ARRETE du 17 juillet 1996

Articles 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, disponible à la Direction des Journaux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au prix de 43 F.

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

PROMATT ;  
UNETT.

FS CFTD ;  
FECTAM CFTC ;  
CFE-CGC.

## Accords d'entreprise dans les entreprises pourvues de délégués syndicaux

(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 en l'absence de délégués syndicaux

Article 2 (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 œuvre 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<sup>er</sup>).

## 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

### ARRETE du 3 juillet 1998

#### Articles 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, disponible à la Direction des Journaux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au prix de 45 F.

# 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

### ARRETE du 20 avril 1998

Articles 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, disponible à la Direction des Journaux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au prix de 45 F.

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

UNETT.

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

## Article 1er (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.

## Avis d'interprétation du 28 novembre 1990

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<sup>er</sup> 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.

### 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 1<sup>er</sup> 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.

### 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.

# 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<sup>er</sup>, 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<sup>er</sup> 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<sup>er</sup> 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<sup>er</sup> du présent accord, les organisations signataires décident que :

## Article 2.1 (en vigueur non étendu)

Modifié par avenant du 24-11-2000.

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<sup>er</sup> 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<sup>er</sup> 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<sup>er</sup> 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<sup>er</sup> janvier 2002.

# 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 œuvre des dispositions adaptées à leur activité pour leur permettre de bénéficier d'une réduction réelle de leur temps de travail.

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

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

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

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

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

(en vigueur étendu)

Les parties signataires entendent par le présent accord et dans l'esprit de la loi du 13 juin 1998 d'orientation et d'incitation à la réduction du temps de travail, inciter les entreprises de travail temporaire à mettre en œuvre 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<sup>er</sup> 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<sup>er</sup> 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<sup>er</sup> alinéa de l'article L. 212-8-2 du code du travail (arrêté du 4 août 1999, art. 1<sup>er</sup>).

#### 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 œuvre 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 œuvre 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 œuvre 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<sup>e</sup> jour de repos hebdomadaire dans un délai maximum de 15 jours suivant la fin de la semaine civile considérée. Ce 2<sup>e</sup> jour de repos est accolé aux autres jours de repos hebdomadaire sauf accord différent entre l'employeur et le salarié. En tout état de cause, sur 4 semaines civiles consécutives, il ne peut avoir travaillé plus de 5 jours par semaine en moyenne.

##### 1.3.2. Modalités de la réduction

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

- réduction journalière ;
- réduction hebdomadaire ;
- jours de repos, par demi-journée ou journée complète, regroupées ou non ;

- par une formule mixte conjuguant réduction hebdomadaire et demi-journée ou journée de repos.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

(1) Termes exclus de l'extension (arrêté du 4 août 1999, art. 1<sup>er</sup>).

(2) Tiret étendu sous réserve des dispositions de l'article 4 de la loi du 13 juin 1998 (arrêté du 4 août 1999, art. 1<sup>er</sup>).

(3) Article exclu de l'extension (arrêté du 4 août 1999, art. 1<sup>er</sup>).

(4) Alinéa exclu de l'extension (arrêté du 4 août 1999, art. 1<sup>er</sup>).

#### 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 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 (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<sup>er</sup>).

(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<sup>er</sup>).

#### 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<sup>er</sup>).

#### Article 1.6 (en vigueur étendu)

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

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

#### Article 1.7 (en vigueur étendu)

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

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

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

#### Article 1.8 (en vigueur étendu)

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

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

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

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

(1) Termes exclus de l'extension (arrêté du 4 août 1999, art. 1<sup>er</sup>).

#### 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 1<sup>er</sup> 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 4<sup>e</sup> 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<sup>e</sup> alinéa de l'article L. 212-8-5 du code du travail (arrêté du 4 août 1999, art. 1<sup>er</sup>).

## 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<sup>er</sup> 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<sup>er</sup>).

(2) Alinéa étendu sous réserve des dispositions du 1<sup>er</sup> alinéa de l'article L. 212-8-2 du code du travail (arrêté du 4 août 1999, art. 1<sup>er</sup>).

#### 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<sup>er</sup>).

#### 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<sup>er</sup> 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<sup>e</sup> jour de repos hebdomadaire dans un délai maximum de 15 jours suivant la fin de la semaine civile considérée. Ce 2<sup>e</sup> 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<sup>er</sup>).

(2) Alinéa exclu de l'extension (arrêté du 4 août 1999, art. 1<sup>er</sup>).

(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<sup>er</sup>).

(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<sup>er</sup>).

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<sup>e</sup> trimestre 1999, du 1<sup>er</sup> trimestre et du 4<sup>e</sup> trimestre 2000 pour échanger les informations qu'ils auront pu recueillir sur les incidences de l'accord sur l'emploi et la mise en œuvre 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

### ARRETE du 4 août 1999

#### Articles 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, disponible à la Direction des Journaux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au prix de 45,50 F (6,94 Euro).

# Aménagement et réduction du temps de travail (Personnels intérimaires)

SETT.

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

## Préambule

(en vigueur étendu)

Les organisations signataires veulent, par le présent accord, préciser la situation des intérimaires au regard des dispositions relatives à l'aménagement et à la durée du travail applicables aux missions effectuées dans les entreprises utilisatrices.

En effet, conformément aux dispositions de l'article L. 124-4-6 du code du travail, pendant la durée des missions, l'utilisateur est responsable des conditions d'exécution du travail telles qu'elles sont déterminées par les mesures, législatives, réglementaires et conventionnelles applicables au lieu de travail et notamment celles relatives à la durée de du travail.

Compte tenu de la durée des missions, des règles applicables au travail temporaire et de la diversité des situations rencontrées dans les entreprises utilisatrices, les organisations signataires considèrent qu'il appartient aux entreprises de travail temporaire de permettre aux intérimaires de bénéficier, selon des modalités adaptées précisées par le présent accord, du mouvement actuel de réduction du temps de travail.

C'est la raison pour laquelle les organisations signataires, par le présent accord, veulent :

- clarifier les règles existantes ;
- en adapter certaines à la situation spécifique des intérimaires.

Les partenaires sociaux rappellent le principe de l'égalité de traitement, entre les salariés des entreprises utilisatrices et les intérimaires mis à disposition, notamment, au regard de la garantie mensuelle de rémunération instaurée par l'article 32 de la loi du 19 janvier 2000 relative à la réduction négociée du temps de travail. Consulté sur ce point, le ministère de l'emploi et de la solidarité a confirmé qu'il convenait d'inclure cette garantie dans le salaire mensuel de référence tel que défini à l'article L. 124-3 du code du travail (1) dès lors que les salariés de l'entreprise utilisatrice en bénéficient et cela quelle que soit la durée des missions.

Le présent accord traite des points suivants :

- les heures supplémentaires ;
- le repos compensateur ;
- l'aménagement du temps de travail : le régime unique de modulation ;
- les jours de repos liés à la réduction du temps de travail ;
- la formation professionnelle ;
- le compte épargne-temps.

(1) Le montant de la rémunération avec ses différentes composantes, y compris, s'il en existe, les primes et les accessoires de salaire que percevrait dans l'entreprise utilisatrice après période d'essai un salarié de qualification équivalente occupant le même poste de travail.

## Heures supplémentaires

Article 1er (en vigueur étendu)

### 1.1. Principe

Les entreprises de travail temporaire ont le choix entre le paiement ou la prise de repos compensateur pour tout ou partie :

- des 4 premières heures supplémentaires et de la bonification prévue au I de l'article L. 212-5 du code du travail ;
- des heures supplémentaires ainsi que des majorations prévues au III de l'article L. 212-5 du code du travail.

Les entreprises de travail temporaire privilégieront, dans la mesure du possible, la prise de repos. Cependant, en raison des spécificités des missions, elles peuvent payer les heures et les bonifications ou majorations y afférentes.

## 1.2. Affectation au compte épargne-temps (1)

Les intérimaires ont la possibilité d'alimenter le compte épargne-temps prévu à l'article 6 du présent accord en y affectant, tout ou partie de leurs droits acquis au titre du présent article.

(1) Paragraphe étendu sous réserve des 1<sup>er</sup> et 2<sup>e</sup> alinéas du I de l'article L. 212-5 du code du travail et du 1<sup>er</sup> alinéa du III du même article (arrêté du 27 juillet 2000, art. 1<sup>er</sup>).

## 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<sup>e</sup> tiret du 2<sup>e</sup> 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<sup>er</sup>).

(2) Paragraphe étendu sous réserve des 1<sup>er</sup> et 2<sup>e</sup> alinéas du I de l'article L. 212-5 relatif aux heures de repos acquises au titre de la bonification et du 1<sup>er</sup> alinéa du III qui définit le repos compensateur de remplacement, à l'exclusion du repos compensateur dit 'légal' prévu au 3<sup>e</sup> alinéa de l'article L. 212-5-1 (arrêté du 27 juillet 2000, art. 1<sup>er</sup>).

### Aménagement du temps de travail, régime unique de modulation

#### Article 3 (en vigueur étendu)

La durée hebdomadaire du travail dans une entreprise utilisatrice peut varier sur tout ou partie de l'année conformément aux dispositions de l'article L. 212-8 du code du travail.

Cet aménagement du temps de travail s'applique aux intérimaires mis à disposition d'une entreprise utilisatrice, à la condition que l'accord applicable dans ladite entreprise le prévoit expressément conformément aux dispositions légales.

Cependant, compte tenu des dispositions légales, réglementaires et conventionnelles applicables aux intérimaires, les organisations signataires du présent accord précisent que :

- la modulation du temps de travail se faisant sur une période de référence qui varie en fonction des entreprises utilisatrices, l'accord applicable dans une entreprise utilisatrice doit, notamment, préciser, conformément aux dispositions légales, qu'il s'applique aux intérimaires alors même que la durée du contrat de mission est inférieure à la période de référence.

A défaut de dispositions précises les concernant la modulation ne peut s'appliquer aux intérimaires, les heures supplémentaires sont alors décomptées à partir du seuil légal hebdomadaire.

En tout état de cause, la modulation ne peut s'appliquer que dans le cadre de la conclusion d'un contrat de mission d'une durée au moins égale à 4 semaines :

- lorsque la modulation du temps de travail s'applique, les heures supplémentaires sont décomptées à la fin de la période de référence ou, au plus tard, à la fin du contrat de mission. Par ailleurs, conformément aux dispositions de l'article L. 212-8, constituent des heures supplémentaires les heures effectuées au-delà de la durée maximale hebdomadaire fixée par l'accord applicable dans l'entreprise utilisatrice ;

- l'aménagement du temps de travail s'apprécie dans le cadre d'un seul et même contrat de mission, renouvellement inclus ;

- les intérimaires étant expressément exclus de la mensualisation par la loi du 19 janvier 1978, le lissage de la rémunération prévu par l'accord applicable dans l'entreprise utilisatrice ne peut se faire que si la durée du contrat de mission permet d'assurer, compte tenu des périodes hautes et des périodes basses d'activité prévues, une durée hebdomadaire moyenne au moins égale à la durée légale (35 heures) ou conventionnelle (dans le cas où elle serait inférieure à 35 heures) applicable dans l'entreprise utilisatrice. Si tel n'est pas le cas, l'intérimaire est rémunéré en fonction du nombre d'heures effectivement travaillées chaque semaine ;

- les intérimaires détachés dans une entreprise utilisatrice en période de basse activité suivent l'horaire collectif de l'entreprise utilisatrice, en conséquence, leur contrat de travail n'est pas un contrat de travail à temps partiel.

### Jours de repos liés à la réduction du temps de travail

#### Article 4 (en vigueur étendu)

Cet article vise à préciser la situation des intérimaires détachés dans une entreprise utilisatrice qui a organisé la réduction du temps de travail en attribuant des jours de repos à ses salariés soit par décision unilatérale soit par application d'une convention ou d'un accord étendu ou d'une convention ou d'un accord d'entreprise ou d'établissement conformément à l'article L. 212-9 du code du travail (1).

#### 4.1. Principe

Les organisations signataires posent le principe de la prise des jours de repos auxquels les intérimaires ont droit dans le cadre d'un contrat de mission.

Toutefois, dans les entreprises ayant réduit le temps de travail en attribuant des jours de repos, les contrats des intérimaires peuvent être conclus sur la base d'un horaire de travail effectif hebdomadaire correspondant à la durée légale ou conventionnelle du travail. Dans ce cas il n'y a pas lieu d'attribuer de jours de repos. Lorsque le passage à 35 heures, dans l'entreprise utilisatrice, s'est traduit par le maintien de la rémunération, sous quelle que

forme que ce soit, le salaire de référence défini conformément à l'article L. 124-3 du code du travail en tient compte.

#### 4.2. Indemnité compensatrice de jours de repos non pris

Toutefois, notamment, lorsque la durée et/ou les conditions d'exécution de la mission au sein de l'entreprise utilisatrice, n'ont pas permis à l'intérimaire de prendre les temps de repos auxquels il pouvait prétendre, celui-ci perçoit, à la fin de la mission, une indemnité compensatrice de jours de repos non pris.

L'indemnité compensatrice de jours de repos non pris est calculée sur la base du nombre d'heures de travail correspondant au droit acquis multiplié par le salaire brut horaire de l'intérimaire (2). Cette indemnité entre dans la base de calcul de l'indemnité de fin de mission et de l'indemnité compensatrice de congés payés.

#### 4.3. Modalités d'information du salarié

Conformément à l'article L. 124-3 du code du travail, les intérimaires sont informés à la conclusion du contrat de mission, que la mission se déroule dans une entreprise utilisatrice appliquant la durée légale du travail, en tout ou partie, selon les modalités prévues à l'article L. 212-9 du code du travail.

#### 4.4. Modalités de prise des jours de repos

Les jours de repos acquis par un intérimaire au cours d'une mission doivent être pris au cours de la mission y ayant ouvert droit.

Les modalités de prise d'un ou de plusieurs jours de repos sont ceux applicables dans l'entreprise utilisatrice. La demande du salarié doit, en conséquence, être formulée conformément à ces dispositions.

#### 4.5. Affectation au compte épargne-temps

Les intérimaires ont la possibilité d'alimenter le compte épargne-temps prévu à l'article 6 du présent accord en y affectant tout (3) ou partie des jours de repos liés à la réduction du temps de travail.

(1) Préambule étendu sous réserve du I de l'article L. 212-9 qui ne prévoit l'attribution des jours de repos au titre de la réduction du temps de travail par décision unilatérale que dans le cadre d'une période de 4 semaines (arrêté du 27 juillet 2000, art. 1er).

(2) Le salaire brut horaire de l'intérimaire correspond au salaire de base et aux primes et indemnités ayant le caractère de salaire comprises dans le salaire de référence.

(3) Terme exclu de l'extension (arrêté du 27 juillet 2000, art. 1er).

## Formation professionnelle

### Article 5 (en vigueur étendu)

Les actions de formation professionnelles auxquelles peuvent participer les intérimaires s'inscrivent dans l'un des dispositifs existants :

- le plan de formation, auquel les entreprises de travail temporaire consacrent 1,3 % de leur masse salariale ;
- le congé individuel de formation pour lequel le FAF-TT collecte une contribution correspondant à 0,3 % de la masse salariale ;
- les formations en alternance prises en charge par le FAF-TT qui collecte la contribution de 0,4 %.

Le présent accord permet aux intérimaires qui le souhaitent d'épargner du temps pour l'utiliser ultérieurement à la réalisation de projets personnels grâce à la mise en place d'un compte épargne-temps.

Ce compte épargne-temps peut être utilisé, en tout ou partie, par l'intérimaire pour une action de formation ou une action de reconnaissance des acquis de l'expérience professionnelle.

Les partenaires sociaux de la branche ont prévu l'ouverture prochaine de négociations sur la formation professionnelle des intérimaires. Les accords de branche sur ce thème sont multiples, il convient, en conséquence, d'en faire le bilan en vue de prévoir l'aménagement des dispositifs existants voire la mise au point de nouveaux dispositifs.

## Compte épargne-temps

### Article 6 (en vigueur étendu)

Les entreprises de travail temporaire peuvent, après consultation du comité d'entreprise ou à défaut des délégués du personnel s'il en existe, mettre en place un compte épargne-temps pour les intérimaires. En l'absence d'institutions représentatives du personnel, les entreprises peuvent également mettre en place ce dispositif après information individuelle des intérimaires susceptibles d'y avoir accès.

#### 6.1. Objet du compte épargne-temps

Le compte épargne-temps a pour finalité de permettre à tout intérimaire qui le souhaite d'accumuler des droits en vue d'être rémunéré, partiellement ou totalement, selon les modalités définies au présent article.

## 6.2. Salariés bénéficiaires

Dans les entreprises, ayant décidé d'appliquer les dispositions du présent article, tous les intérimaires sont susceptibles de bénéficier d'un compte épargne-temps dès lorsqu'ils justifient d'une ancienneté de 910 heures au cours des 12 derniers mois au sein de l'entreprise de travail temporaire dans laquelle ils souhaitent ouvrir un compte épargne-temps.

La demande d'ouverture d'un compte épargne-temps doit être faite par écrit.

Le compte épargne-temps est ouvert, dans une entreprise de travail temporaire quelle que soit l'agence pour laquelle l'intérimaire travaille.

### 6.3. Alimentation du compte épargne-temps

#### 6.3.1. Eléments affectables

Les intérimaires peuvent alimenter leur compte épargne-temps en y affectant, tout ou partie :

- des heures de repos et-ou de l'indemnité compensatrice de repos compensateur non pris tels que prévus à l'article 2 du présent accord (1) ;
- des indemnités conventionnelles ;
- des jours de repos non pris ou de l'indemnité compensatrice de jours de repos non pris à la fin d'une mission dans une entreprise utilisatrice qui a utilisé cette modalité de réduction collective du temps de travail ;
- des primes d'intéressement versées par l'entreprise de travail temporaire dans le cadre d'un accord d'intéressement dans les conditions définies à l'article L. 441-8 du code du travail ;
- de l'indemnité de fin de mission (2) ;
- de l'indemnité compensatrice de congés payés dans la limite de l'équivalent de 10 jours par an.

Le cumul des jours affectés au compte épargne-temps d'un intérimaire ne peut excéder l'équivalent de 22 jours par an au titre des congés payés, des repos compensateurs et des jours de repos liés à la réduction du temps de travail.

#### 6.3.2. Modalités de conversion en temps des primes et indemnités

Le montant des primes ou indemnités versées au compte épargne-temps par un intérimaire est transformé en jours (un jour est égal à 7 heures) par division par le salaire brut horaire (3) de la mission au titre de laquelle elles sont dues. Il n'y a pas de calcul d'arrondi.

L'indemnité de fin de mission et l'indemnité compensatrice de congés payés dues au titre des primes ou indemnités versées au compte épargne-temps sont payées à la fin de la mission y ayant ouvert droit sauf demande contraire de l'intérimaire.

#### 6.3.3. Abondement par l'employeur

L'employeur peut compléter le crédit inscrit au compte épargne-temps d'un intérimaire.

#### 6.3.4. Modalités d'alimentation

L'intérimaire qui souhaite alimenter son compte épargne-temps en fait la demande, par écrit, à son employeur selon les modalités définies dans l'entreprise de travail temporaire.

L'intérimaire fait connaître, au plus tard à la fin de la mission en cours, les éléments qu'il entend affecter à son compte épargne-temps.

## 6.4. Utilisation du compte épargne-temps

### 6.4.1. Formation professionnelle et la reconnaissance des acquis de l'expérience professionnelle

Le compte épargne-temps peut être utilisé par l'intérimaire pour participer, en dehors du temps de travail, à une action de formation visant au développement de ses compétences et inscrite au plan de formation de l'entreprise de travail temporaire. Sont exclues les actions destinées à adapter, entretenir ou actualiser les compétences requises par les activités exercées par le salarié. L'entreprise pourra prendre en charge les coûts pédagogiques (4).

L'intérimaire peut également utiliser ses droits acquis pour participer à une action visant à reconnaître les acquis de son expérience professionnelle. L'entreprise pourra prendre en charge le coût des épreuves de validation.

Ce dispositif sera précisé lors de la négociation de branche sur la formation professionnelle prévue à l'article 5 ci-dessus.

Lorsque le FAF-TT ne prend pas en charge, tout ou partie de la rémunération d'un congé individuel de formation, le compte épargne-temps peut financer la rémunération du salarié en formation pendant son autorisation d'absence.

Pour utiliser son compte épargne-temps pour une action de ce type, l'intérimaire doit avoir acquis un droit correspondant à, au moins, 2 jours ouvrés soit 14 heures.

### 6.4.2. Autres utilisations

Le compte épargne-temps peut également être débloqué dans les cas suivants :

- à l'expiration du congé maternité ou d'adoption prévu par l'article L. 122-26 ou par tout intérimaire bénéficiaire d'un compte épargne-temps à la date de naissance de son enfant ;
- lorsque l'intérimaire a un projet de création ou de reprise d'une entreprise ;
- lorsque l'intérimaire souhaite disposer de temps libre pour réaliser un projet personnel.

Dans ces cas, l'intérimaire doit avoir acquis un droit correspondant à, au moins, 10 jours ouvrés soit 70 heures.

#### 6.4.3. Demande du salarié

Le compte épargne-temps est utilisé en dehors des périodes de mission, son utilisation ne donne pas lieu à l'établissement d'un contrat de travail spécifique.

L'intérimaire qui entend utiliser, tout ou partie, de son crédit en compte doit en informer, par écrit, son employeur en précisant la date et le motif d'utilisation. Sa demande doit être adressée au moins 12 jours ouvrés avant. L'employeur doit lui répondre dans un délai de 7 jours ouvrés.

#### 6.4.4. Rémunération de l'intérimaire

Les heures payées, tant pour leur montant que pour leur rattachement juridique, le sont au titre de la dernière mission effectuée par l'intérimaire pour l'entreprise de travail temporaire au sein de laquelle il a ouvert le compte qu'il entend utiliser.

Pour les sommes, faisant partie de l'assiette de l'indemnité de fin de mission et de l'indemnité compensatrice de congés payés, ayant donné lieu au versement de celles-ci à la fin de la mission y ayant ouvert droit, il n'y a pas lieu de recalculer l'IFM et l'ICCP lors du déblocage des jours correspondants.

La rémunération, correspondant aux droits acquis et pris par l'intérimaire, est versée à la date habituelle de paie dans l'entreprise de travail temporaire.

### 6.5. Renonciation à l'utilisation du compte épargne-temps

#### 6.5.1. Délai d'utilisation

L'intérimaire doit utiliser son compte épargne-temps avant l'expiration d'un délai de 5 ans à compter de la date à laquelle il a accumulé un nombre de jours égal à la durée minimale prévue au présent accord. Passé ce délai, l'intérimaire est réputé renoncer à l'utilisation de son compte. Il récupère alors les sommes versées selon les modalités précisées au 6.5.3 ci-dessous (5).

#### 6.5.2. Cas de déblocage du compte épargne-temps

Sauf demande d'un intérimaire, la fin d'un contrat de mission n'entraîne pas le déblocage automatique du compte épargne-temps d'un intérimaire.

Le déblocage est effectué, sur demande écrite et justifiée de l'intérimaire, dans les cas suivants :

- l'intérimaire prend sa retraite ;
- l'intérimaire est embauché en contrat à durée indéterminée ;
- l'intérimaire est inscrit au chômage depuis plus de 3 mois consécutifs ;
- l'intérimaire est confronté à de graves difficultés financières ;
- l'intérimaire est reconnu invalide 2e ou 3e catégorie par la sécurité sociale ;
- l'intérimaire, suite à un accident du travail ou une maladie professionnelle, est reconnu par la Cotorep en catégorie C.

En cas de décès de l'intérimaire titulaire du compte épargne-temps, son ou ses ayants droit reçoivent l'indemnité compensatrice à laquelle il aurait eu droit selon les modalités prévues au 6.5.3 ci-dessous.

#### 6.5.3. Conditions de versement de l'indemnité compensatrice

Lorsque l'intérimaire renonce à l'utilisation de son compte épargne-temps, l'indemnité compensatrice à laquelle il a droit lui est versée à la date habituelle de paie sous réserve d'un délai de prévenance de 2 semaines à partir de la réception de sa demande.

Les heures payées, tant pour leur montant que pour leur rattachement juridique, le sont au titre de la dernière mission effectuée par l'intérimaire pour l'entreprise de travail temporaire au sein de laquelle il a ouvert le compte auquel il entend renoncer.

### 6.6. Information du salarié sur son crédit en compte

L'intérimaire peut obtenir, à sa demande, l'état de son compte épargne-temps.

### 6.7. Transfert du compte épargne-temps

Les droits acquis au titre d'un compte épargne-temps dans une entreprise de travail temporaire peuvent être transférés, à la demande de l'intérimaire, sur un autre compte épargne-temps dans une filiale travail temporaire du même groupe à condition que celle-ci propose cette possibilité à ses propres intérimaires (6).

A défaut l'intérimaire conserve son compte épargne-temps dans l'entreprise de travail temporaire dans laquelle il l'a ouvert.

(1) Point étendu sous réserve de l'imputation des heures de repos acquises des 1<sup>er</sup> et 2<sup>e</sup> alinéas du I de l'article L. 212-5 du code du travail et du 1<sup>er</sup> alinéa du III du même article, à l'exclusion du repos compensateur dit 'légal' prévu au 3<sup>e</sup> alinéa de l'article L. 212-5-1 (arrêté du 27 juillet 2000, art. 1<sup>er</sup>).

(2) Point exclu de l'extension (arrêté du 27 juillet 2000, art. 1<sup>er</sup>).

(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<sup>er</sup>).

(5) Paragraphe étendu sous réserve de l'application du 2<sup>e</sup> 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<sup>er</sup>).

(6) La notion de groupe s'apprécie selon les critères définis à l'article L. 439-1 du code du travail.

## Dispositions diverses

### Article 7 (en vigueur étendu)

#### 7.1. Période d'aménagement du terme du contrat

La période d'aménagement du terme prévue à l'article L. 124-2-4 du code du travail ne peut pas être utilisée pour la seule prise des jours de repos (article 4 du présent accord) ou des repos compensateurs (article 2 du présent accord).

#### 7.2. Commission de suivi

Une commission de suivi du présent accord est constituée par les organisations signataires pour l'année suivant son entrée en application.

Chaque organisation syndicale de salariés signataires du présent accord désigne 2 membres. Le SETT désigne un nombre égal de membres.

#### 7.3. Entrée en application

Le présent accord entrera en application le lendemain de la parution au Journal officiel de son arrêté d'extension.

# Païement 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 le 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. 1er).

(2) Alinéa exclu de l'extension comme étant contraire aux dispositions combinées des 1er et 2e alinéas de l'article L. 124-4-6 du code du travail et du 1er 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. 1er).

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

## ARRETE du 27 juillet 2000

Articles 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, disponible à la Direction des Journaux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au prix de 46 F (7,01 Euro).

## ARRETE du 26 mars 2003

Articles 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, disponible à la Direction des Journaux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au prix de 7,10 Euros.

# 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 1er, 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 la 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

#### 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.

# Déclaration 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 CFTD ;  
Fédération confédérée Force ouvrière de la métallurgie ;  
Fédération des cadres, de la maîtrise et des techniques de la métallurgie CFE-CGC ;  
FNSM CFTC ;  
FS CFTD ;  
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

### ARRETE du 2 juillet 2001

Articles 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, disponible à la Direction des Journaux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au prix de 7,01 Euro.

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 1er : 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 œuvre 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 œuvre 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 œuvre.

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 œuvre 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<sup>er</sup> 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)

Les organisations signataires décident que la CPPN-TT se réunit au moins 2 fois par an en formation de commission paritaire nationale de santé et de sécurité au travail pour traiter exclusivement des questions relevant des attributions ci-dessous définies. Pour la mise en œuvre de ses attributions, elle peut constituer des groupes de travail ainsi que des commissions régionales en tant que de besoin.

##### Article 6.1

###### Attributions et modalités d'actions

La commission paritaire nationale de santé et de sécurité au travail a les missions suivantes :

- préconiser 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), de l'examen des risques auxquels sont exposés les salariés permanents et intérimaires, et des études sur les risques nouveaux ou émergents. Sur la base de ces travaux elle pourra :
- faire réaliser des études relatives à l'hygiène et à la sécurité des salariés permanents et des intérimaires ;
- saisir la commission paritaire santé/sécurité d'une branche dans laquelle a été identifiée une situation de risque afin d'avoir connaissance des mesures de prévention mises en œuvre par cette branche et proposer le cas échéant des solutions adaptées au travail temporaire ;
- établir un modèle indicatif de tableau de bord de suivi des accidents du travail ;
- avoir une politique active de communication vis-à-vis des salariés des ETT ;
- établir un document d'information à destination des intérimaires relatif à la sécurité et à la santé au travail ;
- établir un document d'information à destination des permanents relatif à la sécurité et à la santé au travail ;
- consulter les organisations syndicales de salariés sur la convention nationale d'objectifs conclue par la branche avec la CNAM ;
- établir un bilan annuel d'activité diffusé aux entreprises de travail temporaire ;
- suivre l'application du présent accord ;
- suivre et mettre en œuvre le programme triennal de prévention tel que défini au chapitre III du présent accord ;
- définir les programmes triennaux ultérieurs.

Les organisations signataires conviennent de l'importance de rechercher des actions concrètes et efficaces aux fins de diminuer les accidents du travail.

##### Article 6.2

###### Modalités de fonctionnement

Lorsque la CPPN-TT se réunit en formation de commission paritaire nationale de santé et de sécurité au travail, les représentants des organisations syndicales de salariés peuvent se faire assister d'un expert des questions de sécurité et de santé au travail de leur organisation et le SETT peut se faire assister d'un nombre égal d'experts.

Les décisions sont prises à la majorité de chaque collège.

Les remboursements des frais de transports et des pertes de salaire relatifs à la participation des représentants des organisations syndicales de salariés aux réunions de la commission paritaire nationale de santé et de sécurité au travail seront effectués sur le budget de fonctionnement de la CPPN-TT, dans les conditions prévues par l'accord du 8 novembre 1984.

#### Article 6 (en vigueur non 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 œuvre 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 œuvre 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 œuvre 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<sup>er</sup>).

## 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 25-1-2006 art. 1er, BOCC 2006-14, étendu par arrêté du 21-2-2007 JORF 2-3-2007.

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.

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.

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

#### ARRETE du 4 août 2003

Articles 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

## ARRETE du 21 février 2007

Articles 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, disponible à la Direction des Journaux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au prix de 7,61 euros.

# 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 22-1-2009, étendu par arrêté du 28-7-2009, 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<sup>er</sup> 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.

## 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

ARRETE du 2 juillet 2001

Articles 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

## ARRETE du 3 août 2005

Articles 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, disponible à la Direction des Journaux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au prix de 7,50 euros.

# Modalités de mise en oeuvre des dispositions de l'article L. 124-2-1-1 du code du travail

SETT.

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

## Préambule

(en vigueur étendu)

L'article L. 124-2-1-1 du code du travail prévoit que la mise à disposition d'un salarié d'une entreprise de travail temporaire auprès d'un utilisateur peut intervenir :

- lorsque l'entreprise de travail temporaire et l'utilisateur s'engagent, pour une durée et dans des conditions fixées par décret ou accord de branche étendu, à assurer un complément de formation professionnelle au salarié ;
- lorsque la mission de travail temporaire vise, en application de dispositions législatives ou réglementaires, ou d'un accord de branche étendu, à faciliter l'embauche de personnes sans emploi rencontrant des difficultés sociales et professionnelles particulières.

Le présent accord définit la durée et les conditions dans lesquelles un complément de formation professionnelle est assuré par l'entreprise de travail temporaire et par l'utilisateur.

Il fixe également les cas et les conditions dans lesquels la mise à disposition d'un salarié d'une entreprise de travail temporaire auprès d'un utilisateur doit intervenir lorsque la mission de travail temporaire se déroule dans le cadre de l'article L. 124-2-1-1 du code du travail et vise à faciliter l'embauche de personnes sans emploi rencontrant des difficultés sociales et professionnelles particulières, et prévoit les modalités d'accompagnement et de suivi de nature à faciliter l'accès à l'emploi de ces personnes.

Par le présent accord, en définissant un cadre précis prenant en compte la situation des personnes concernées par les nouvelles dispositions de l'article L. 124-2-1-1 du code du travail, les organisations signataires entendent faciliter, de façon significative, leur accès ou leur remise à l'emploi.

## Titre Ier : Durée et conditions dans lesquelles un complément de formation professionnelle est assuré par l'entreprise de travail temporaire et par l'utilisateur

### Publics concernés

Article 1er (en vigueur étendu)

Les candidats pour lesquels un complément de formation est assuré par l'entreprise de travail temporaire et par l'utilisateur sont les suivants :

- candidats souhaitant développer, compléter ou adapter leurs qualifications lorsque ces dernières ne sont pas ou ne sont plus adaptées aux exigences de leur bassin d'emploi ;
- candidats âgés d'au moins 45 ans souhaitant, maintenir ou élargir leurs compétences professionnelles face aux évolutions de l'emploi ou souhaitant réorienter leurs compétences pour répondre aux besoins émergents ou insatisfaits en personnel qualifié ;
- candidates souhaitant exercer un métier traditionnellement réservé aux hommes et candidats souhaitant exercer un métier traditionnellement réservé aux femmes ;
- candidats ayant besoin d'une formation pratique complémentaire en entreprise utilisatrice alors qu'ils ont bénéficié, dans le mois qui précède la mission, d'un contrat de développement professionnel intérimaire (CDPI) défini par l'accord national du 8 juillet 2004 relatif à la mise en place de contrats spécifiques dans le cadre de l'article L. 981-4 du code du travail.

L'objet poursuivi au travers du cas de recours prévu à l'article L. 124-2-1-1, 2°, du code du travail est d'assurer une formation inscrite dans la durée et permettant l'accès et la remise à l'emploi des publics visés ci-dessus. La détermination d'une durée adaptée et la mise en place de méthodes pédagogiques appropriées constituent des éléments essentiels pour la mise en oeuvre du complément de formation professionnelle.

Le complément de formation est obligatoirement constitué :

- d'une part, par la formation assurée et prise en charge, dans le cadre du contrat de mission-formation visé à l'article 2 du présent accord, par l'entreprise de travail temporaire, et dont les objectifs sont clairement définis en termes d'acquisition de connaissances et de savoir-faire transférables. Les conditions dans lesquelles cette formation peut se dérouler dans l'entreprise utilisatrice sont celles fixées par l'accord national du 8 juin 2000 modifié par avenant du 23 novembre 2001 relatif à la mise en place d'actions de formation professionnelle dans les entreprises utilisatrices ;
- et, d'autre part, par la formation à la sécurité visée à l'article L. 231-3-1 du code du travail et, le cas échéant, par la formation d'adaptation au poste de travail, lesquelles sont assurées et prises en charge par l'entreprise utilisatrice dans le cadre de la mission visée à l'article 2 du présent accord.

## Objet et cadre juridique du contrat

### Article 2 (en vigueur étendu)

L'objet du contrat étant l'accès ou la remise à l'emploi grâce à un complément de formation professionnelle, il apparaît indispensable que le candidat dispose d'un temps suffisant lui permettant de mettre en oeuvre de façon opérationnelle les savoirs qu'il a acquis. En effet, le volume de l'effort consenti par l'entreprise de travail temporaire et par le salarié, au titre de ce complément, nécessite que cet effort soit valorisé. C'est pourquoi les organisations signataires du présent accord conviennent de prévoir que la durée du contrat de mise à disposition et du contrat de mission conclu avec les publics susvisés est au moins égale à 10 fois la durée du complément de formation professionnelle.

Une convention signée préalablement au démarrage des actions, entre l'entreprise utilisatrice, l'entreprise de travail temporaire et le salarié intérimaire définit les engagements de chacun pour la mise en oeuvre du cas de recours prévu à l'article L. 124-2-1-1, 2°, du code du travail, dit " complément de formation " :

- engagement de l'entreprise de travail temporaire : assurer, dans le cadre du contrat de mission-formation et du contrat de mission la liant au salarié intérimaire, sa formation et sa mise à l'emploi ;
- engagement de l'entreprise utilisatrice : elle s'engage sur une mission d'une durée au moins égale à 10 fois la durée du contrat de mission-formation visé au paragraphe précédent. En tout état de cause cette durée ne saurait être inférieure à 1 mois. Dans le cadre de cette mission, elle assure le complément de formation défini dans la partie du programme de formation qui lui incombe. Elle permet également à l'intérimaire de mettre en oeuvre de façon opérationnelle les savoirs qu'il a acquis.
- engagement du salarié intérimaire : suivre, dans le cadre du contrat de mission-formation et du contrat de mission le liant à l'entreprise de travail temporaire, la formation prévue et effectuer la mission mettant en oeuvre ladite formation.

Un modèle de convention est annexé au présent accord (annexe I).

Le programme de formation détaillant l'ensemble des formations assurées par l'entreprise de travail temporaire et par l'entreprise utilisatrice est annexé à cette convention.

Par voie de conséquence, compte tenu de la relation tripartite qui caractérise le travail temporaire, les 3 contrats suivants seront conclus, pour la mise en oeuvre du cas de recours prévu à l'article L. 124-2-1-1, 2°, du code du travail, dit " complément de formation ", (...):

- un contrat de mission-formation avec le salarié intérimaire dans les conditions définies à l'article L. 124-21 du code du travail conclu entre l'entreprise de travail temporaire et le salarié intérimaire et définissant les modalités d'organisation de la formation assurée et prise en charge par l'entreprise de travail temporaire. Pendant la formation, la rémunération du salarié intérimaire est au moins égale au SMIC ; l'indemnité de fin de mission (IFM) n'est pas due ;
- un contrat de mise à disposition permettant d'assurer un complément de formation professionnelle en faveur des publics définis à l'article 1er du présent accord conclu entre l'entreprise de travail temporaire et l'utilisateur, de date à date, dans les conditions fixées par l'article L. 124-3 du code du travail. La durée de ce contrat est au moins égale à 10 fois la durée du contrat de mission-formation ayant permis à l'entreprise de travail temporaire d'assurer sa partie du complément de formation professionnelle. En tout état de cause cette durée ne saurait être inférieure à 1 mois ;
- un contrat de mission conclu entre l'entreprise de travail temporaire et le salarié intérimaire établi dans les conditions définies par l'article L. 124-4 du code du travail. Sa durée est au moins égale à 10 fois la durée du contrat de mission-formation ayant permis à l'entreprise de travail temporaire d'assurer sa partie du complément de formation professionnelle. En tout état de cause cette durée ne saurait être inférieure à 1 mois. La définition des modalités de mise en oeuvre des dispositions du nouvel article L. 124-2-1-1, 2°, du code du travail dans le cadre du présent accord est réalisée conformément aux dispositions légales et conventionnelles relatives au travail temporaire.

## Application aux contrats de professionnalisation

### Article 3 (en vigueur étendu)

Les contrats de professionnalisation visés aux articles L. 981-1 et suivants du code du travail sont réputés conclus sur la base du cas de recours prévu à l'article L. 124-2-1-1, 2°, du code du travail (1).

La durée de la formation, ainsi que celle des contrats de mission et de mise à disposition, et le montant de la rémunération sont définis par la réglementation et par l'accord national du 8 juillet 2004 relatif aux priorités et moyens de la formation professionnelle dans la branche du travail temporaire.

(1) Alinéa étendu sous réserve qu'en application des dispositions de l'article L. 981-4 du code du travail les contrats de professionnalisation soient conclus en application de l'article L. 122-2 du code du travail (arrêté du 28 novembre 2005).

### **Titre II : Mise à disposition d'un salarié d'une entreprise de travail temporaire auprès d'un utilisateur lorsque la mission de travail temporaire vise à faciliter l'embauche de personnes sans emploi rencontrant des difficultés sociales et professionnelles**

#### Publics concernés

### Article 4 (en vigueur étendu)

Un salarié d'une entreprise de travail temporaire peut être mis à disposition auprès d'un utilisateur, au titre de l'article L. 124-2-1-1, 1°, du code du travail, lorsque la mission de travail temporaire vise à faciliter l'accès à l'emploi ou l'embauche des personnes rencontrant des difficultés sociales et professionnelles particulières, à savoir :

- les demandeurs d'emploi inscrits à l'agence nationale pour l'emploi (ANPE) depuis plus de 12 mois, ou, en tout état de cause, des demandeurs d'emploi de longue durée au sens du régime d'assurance chômage ;
- les bénéficiaires de l'obligation d'emploi définis à l'article L. 323-3 du code du travail, dont les travailleurs handicapés ;
- les bénéficiaires d'allocations telles que le revenu minimum d'insertion (RMI), l'allocation de solidarité spécifique (ASS), l'allocation de parent isolé (API) ou tout autre dispositif de même nature, les candidats à un CI-RMA tel que défini aux articles L. 322-4-15 et suivants du code du travail ;
- les jeunes sortis du système éducatif et recherchant, sans succès, depuis plus de 6 mois, une première expérience professionnelle leur permettant un véritable accès à l'emploi qu'ils souhaitent occuper ;
- les personnes en recherche d'emploi âgées d'au moins 50 ans, sans qualification ou recherchant un emploi depuis plus de 3 mois ;
- les personnes ayant cessé leur activité professionnelle depuis plus de 6 mois pour s'occuper de leurs enfants ou de leur conjoint ou de leurs ascendants en situation de dépendance ;
- les personnes sans emploi ayant travaillé moins de 210 heures au cours des 6 derniers mois quel qu'ait été le type de contrat ;
- les personnes embauchées dans le cadre du contrat d'insertion professionnelle intérimaire (CIPI) défini par l'accord national du 8 juillet 2004 relatif à la mise en place de contrats spécifiques dans le cadre de l'article L. 981-4 du code du travail ;
- les personnes agréées par l'agence nationale pour l'emploi (ANPE) en vue d'une embauche par une entreprise de travail temporaire d'insertion dont l'activité est définie par les articles L. 322-4-16 et L. 322-4-16-2 du code du travail.

#### Cadre juridique

### Article 5 (en vigueur étendu)

Une convention signée, préalablement au démarrage des actions, entre l'entreprise utilisatrice, l'entreprise de travail temporaire et le salarié intérimaire définit les engagements de chacun pour la mise en oeuvre du cas de recours prévu à l'article L. 124-2-1-1, 1°, du code du travail, dit " personnes rencontrant des difficultés sociales et professionnelles particulières " :

- engagement de l'entreprise utilisatrice : elle s'engage sur une mission d'une durée au moins égale à 10 fois la durée du plan d'accompagnement et de suivi dans l'emploi (défini à l'article 6 du présent accord). En tout état de cause cette durée ne saurait être inférieure à 1 mois. Dans le cadre de cette mission, elle assure les actions qui lui incombent prévues dans le plan d'accompagnement et de suivi, tel que formalisé et annexé à la convention ;

- engagement de l'entreprise de travail temporaire : assurer les actions qui lui incombent, prévues dans le plan d'accompagnement et de suivi, tel que formalisé et annexé à la convention, et la mise à l'emploi de l'intérimaire ;
- engagement du salarié intérimaire : réaliser la mission.

Un modèle de convention est annexé au présent accord (annexe II).

Par voie de conséquence, compte tenu de la relation tripartite qui caractérise le travail temporaire, il doit être conclu, pour la mise en oeuvre du cas de recours prévu à l'article L. 124-2-1-1, 1<sup>o</sup>, 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<sup>o</sup>, 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.

## 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 œuvre 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

### ARRETE du 28 novembre 2005

Articles 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, disponible à la Direction des Journaux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au prix de 7,50 euros.

### ARRETE du 21 décembre 2005

Articles 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.

# 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 œuvre 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)

Il est institué, au plan national professionnel, au sein de la CPPN-TT, un observatoire paritaire du travail temporaire de la négociation collective (OPNC-TT).

Le rôle de l'OPNC-TT 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'OPNC-TT les accords d'entreprise ou d'établissement, ainsi que leur avenants modificatifs, conclus dans le cadre du présent accord.

L'OPNC-TT se réunit, en tant que de besoin et au minimum une fois par an, suivant les mêmes modalités et règles que celles retenues pour les réunions de la CPPN-TT.

L'entreprise adresse à l'OPNC-TT, à chaque date anniversaire de la signature de l'accord, un bilan de son application.

#### Article 6 (en vigueur non 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<sup>er</sup> 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

### ARRETE du 6 juillet 2006

### Articles 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, disponible à la Direction des Journaux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au prix de 7,50 euros.

# 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.

# 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 process 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 1er : 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 (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 prévoient 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<sup>re</sup> 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<sup>er</sup> 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.

# Non-discrimination, égalité de traitement et 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 1er : 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'écartier 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.

# 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 œuvre 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 collège des membres présents ou représentés ; s'il y a désaccord entre deux collèges, 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 démarrera 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.

# Formation professionnelle tout au long de la vie

PRISME.

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

## Préambule

(en vigueur étendu)

Depuis plus de 25 ans les partenaires sociaux de la branche du travail temporaire ont construit une politique de formation professionnelle qui a permis aux salariés intérimaires et permanents de bénéficier de dispositifs de formation professionnelle innovants.

A la faveur de l'adoption de la loi du 24 novembre 2009, le PRISME et les organisations syndicales de salariés ont entrepris d'ouvrir un nouveau cycle de réflexion. En effet, si l'accord national interprofessionnel (ANI) du 5 octobre 2009, qui a présidé à l'adoption de la loi de 2009, prévoyait un soutien aux publics les plus fragiles, notamment à ceux (salariés et demandeurs d'emploi) qui alternent fréquemment des périodes de travail et des périodes de chômage, la loi de 2009 repose sur un principe d'universalité, d'égal accès à la formation qui ne permet pas la prise en compte de la spécificité de certains publics tels que les salariés de la branche du travail temporaire.

Aussi, dans le cadre d'un dialogue social permanent, le PRISME et les organisations syndicales de salariés se sont attachés, par la refonte dans un accord unique de l'ensemble des accords de branche relatifs à la formation, à rendre plus accessible la connaissance de l'ensemble des dispositifs légaux et conventionnels de formation professionnelle tout au long de la vie afin de favoriser les conditions d'une sécurisation des parcours et contribuer au renforcement de la compétitivité des entreprises.

Les parties signataires du présent accord se sont donc entendues sur les objectifs suivants :

- développer la professionnalisation pour l'insertion professionnelle sur le marché du travail par l'adaptation des dispositifs de droit commun, la création des dispositifs spécifiques, et la mobilisation des dispositifs déployés pour les publics spécifiques que sont les demandeurs d'emploi, les personnes en situation de handicap et celles en situation d'illettrisme ;
- favoriser l'évolution et le maintien dans l'emploi par la qualification et la requalification des salariés tout au long de leur vie professionnelle, notamment par l'organisation d'un mécanisme de portabilité conventionnelle du droit individuel à la formation des salariés intérimaires et la valorisation de la démarche d'acquisition de certificats de qualification professionnelle interbranches (CQPI) ;
- permettre l'accès à l'information et à l'orientation tout au long de la vie professionnelle, garantes d'une juste appréciation par le salarié de ses perspectives d'évolution ;
- accompagner la branche par une mobilisation efficiente des dispositifs et une veille prospective qui passe par une confiance accrue dans la gouvernance paritaire : consolidation du rôle de la commission paritaire nationale de l'emploi (CPNE), renouvellement de la confiance accordée à l'OPCA de branche, le FAF-TT, et affirmation d'une gestion paritaire de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications.

## 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

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 (1) conclus dans la branche de travail temporaire, si le salarié considéré est permanent ;
- dans les accords de branche ou conventions collectives de branche, ou en l'absence, dans un accord ou une convention d'entreprise (2), applicables dans la ou les entreprises utilisatrices dans la ou lesquelles sont réalisées les périodes d'emploi, si le salarié considéré est intérimaire ;
- soit ouvrant droit à un certificat de qualification professionnelle de branche ou interbranches :
- 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 les entreprises utilisatrices dans la ou lesquelles sont réalisées les périodes d'emploi ;
- sa finalité étant de favoriser l'insertion ou la réinsertion professionnelle.

(1) Mots exclus de l'extension en application des articles L. 6325-1 et L. 6314-1 du code du travail.

(Arrêté du 22 juillet 2013-art. 1)

(2) Mots exclus de l'extension en application des articles L. 6325-1 et L. 6314-1 du code du travail.

(Arrêté du 22 juillet 2013 - 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 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 ;
- ou de maternité ;
- ou de maladie ;
- ou d'accident du travail ou maladie professionnelle ;
- ou 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 ;

- d'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 70 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 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 existante 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. Il est rappelé que conformément aux dispositions réglementaires en vigueur le tuteur de l'entreprise utilisatrice ne peut suivre que 3 salariés.

En outre, les parties signataires rappellent qu'un accord portant mise en œuvre 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 de 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 ;
- ou 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 afférant 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 à 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 œuvre pour tout type de validation.

#### 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 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.

#### 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. 6325-11 et L. 6325-1-1 du code du travail ;
- les demandeurs d'emploi :
  - n'ayant pas achevé un second cycle de l'enseignement secondaire et non titulaire 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 reconnus 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 inférieures 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 la 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 œuvre de ces règles.

(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.

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 enseignements 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 2013 une réflexion en vue d'organiser le rôle et la place des tuteurs « intérimaires » visés par l'accord de branche du 13 juin 2012 dans le cadre de la mise en œuvre de l'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.

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 (FAS-TT) soient rendus accessibles aux apprentis intérimaires.

## Chapitre II Insérer par la création de dispositifs spécifiques

(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, son handicap, 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, quel que soit 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 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 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 œuvre. 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 suivants 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 à 1/3 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 œuvre 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 œuvre 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.

(1) Article étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 6325-24 du code du travail.  
(Arrêté du 22 juillet 2013 - art. 1)

##### 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

(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.

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 professionnel, 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.

(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 œuvre 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, informer et 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.

(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, écrire et 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 temporaire dans le domaine de la lutte contre l'illettrisme ne s'affaiblisse pas.

## 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

(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 (DIF, CIF) à la sécurisation des parcours.

Néanmoins, l'employeur doit tenir compte des objectifs et des priorités définies 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.

#### 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. 323-5 et D. 2323-5 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 œuvre du tutorat, une information sur le tutorat et sa mise en œuvre 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 sont imputables sur sa participation au développement de la formation professionnelle continue conformément aux règles sociales et fiscales en vigueur.

#### 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 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.

#### 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 en 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 œuvre.

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 œuvre de ce programme pluriannuel est présenté pour avis aux institutions représentatives du personnel avant la fin du premier semestre suivant la période pluriannuelle.

#### 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 au poste de travail 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 au poste de travail 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 transmissions de consignes sur les conditions d'ergonomie, de sécurité, les directives transmises à travers, notamment, les chaînes hiérarchiques, fonctionnelles ou organisationnelles, ne sont pas imputables au titre de la formation professionnelle.

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 au poste de travail 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 ; ces actions peuvent se dérouler en dehors du temps de travail, 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 ou d'acquérir une nouvelle qualification leur permettant l'accès à d'autres types d'emploi.

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, imputable 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, 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 œuvre 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 est titulaire 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 : 13e 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 financer des actions de formation permettant de répondre aux évolutions du marché de l'emploi, de développer l'employabilité des intérimaires et 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 œuvre 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.

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 et être présents pendant toute la durée de l'action de formation.

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 œuvre (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.

Conformément aux dispositions du livre VI du code du travail, sont, notamment, exclus de ce type d'action de formation :

- la découverte de l'environnement de travail (visite des locaux, modalités de contrôle des horaires, etc.) ;
- la sécurité, dont celle au poste de travail ;
- la présentation de l'entreprise ;
- la montée en cadence ;
- les modes opératoires propres au poste de travail.

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

(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, dans le cadre de l'utilisation de son droit individuel à la formation et/ou de l'utilisation de son compte épargne-temps.

Article 18 (en vigueur étendu)

Les périodes de professionnalisation ont pour objet :

- soit de 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 reconnue dans les accords de branche relatifs à la classification des salariés permanents du travail temporaire ou accords d'entreprise conclus dans le cadre de l'accord de branche ;
- soit ouvrant droit à un certificat de qualification professionnelle ;
- soit de permettre à un salarié permanent de participer à une action de formation dont l'objectif de qualification est défini par la CPNE de la branche. La CPNE examine annuellement les actions concernées et les modalités de mise en place au bénéfice des salariés permanents de la branche.

Article 19 (en vigueur étendu)

Les périodes de professionnalisation sont ouvertes :

- aux salariés qui comptent 20 ans d'activité professionnelle ou âgés d'au moins 45 ans et qui souhaitent consolider la seconde partie de leur carrière professionnelle ;
- aux salariés bénéficiaires de l'obligation d'emploi tels que prévus à l'article L. 5212-13 du code du travail dont les travailleurs handicapés ;
- aux salariés qui sont reconnus définitivement inaptes par le médecin du travail à occuper un emploi correspondant à leur qualification antérieure ;
- aux salariés titulaires d'un contrat conclu en application de l'article L. 5134-19-1 du code du travail ;
- aux salariés ayant au moins 1 an d'ancienneté dans l'entreprise de travail temporaire :
  - dont la qualification est insuffisante au regard de l'évolution des technologies et des métiers ainsi que de l'organisation du travail ;
  - ou qui envisagent la création ou la reprise d'une entreprise ;
  - ou ayant interrompu leur activité professionnelle pour s'occuper de leurs enfants ou de leur conjoint ou ascendants en situation de dépendance ;
  - ou accédant à une qualification différente ou supérieure.

Article 20 (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 de l'article L. 6324-5-1 du code du travail, la durée minimale des périodes de professionnalisation s'élève, sur 12 mois calendaires et pour chaque salarié en bénéficiant, à 35 heures pour les entreprises d'au moins 50 salariés.

La période de professionnalisation doit comporter au minimum 70 heures de formation, pour les entreprises de plus de 250 salariés.

Le salarié permanent peut bénéficier, en plus d'une action de formation, d'actions d'évaluation, de bilan de compétences, de validation des acquis de l'expérience professionnelle ou d'un 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 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 accord de branche.

Lorsque les travaux de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications de la branche seront disponibles, les catégories de salariés, pour lesquels les actions d'accompagnement et de formation liées à une période de professionnalisation donnent lieu en priorité à une participation financière de l'OPCA de branche, seront définies.

#### Article 21 (en vigueur étendu)

Les modalités de mise en place de cette période de professionnalisation font l'objet d'un accord 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 (DIF, CET...).

Lorsque tout ou partie de la formation se déroule en dehors du temps de travail l'entreprise définit avec le salarié, avant son départ en formation, la nature des engagements auxquels souscrit l'entreprise si le salarié suit avec assiduité la formation et satisfait aux évaluations prévues.

(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, dans le cadre de l'utilisation de son droit individuel à la formation (DIF). Dans le cas de l'utilisation du droit individuel à la formation, la période de professionnalisation pourra être mise en œuvre hors temps de travail selon les règles légales et conventionnelles en vigueur.

#### Article 22 (en vigueur étendu)

Les périodes de professionnalisation ont pour objet :

- soit de permettre à un salarié intérimaire de participer à une action de formation dont l'objectif de qualification est défini par la CPNE de la branche ;
- soit d'acquérir une des qualifications prévues à l'article L. 6314-1 du code du travail, soit :
  - enregistrée dans le répertoire national des certifications professionnelles prévu à l'article L. 335-6 du code de l'éducation ;
  - reconnue dans les classifications d'une convention collective nationale de branche ;
  - ouvrant droit à un certificat de qualification professionnelle inscrit sur une liste établie par la CPNE de la branche à laquelle appartient la ou les entreprises utilisatrices dans laquelle ou lesquelles sont réalisées les périodes d'emploi.

La CPNE examine annuellement les actions menées et les modalités de mise en place au bénéfice des intérimaires de la branche.

#### Article 23 (en vigueur étendu)

Les périodes de professionnalisation sont ouvertes aux bénéficiaires suivants :

- aux salariés intérimaires dont la qualification est insuffisante au regard de l'évolution des technologies et des métiers ainsi que de l'organisation du travail ;
- aux salariés intérimaires qui comptent 20 ans d'activité professionnelle ou âgés d'au moins 45 ans et qui souhaitent consolider la seconde partie de leur carrière professionnelle ;
- aux salariés intérimaires qui envisagent la création ou la reprise d'une entreprise ;
- aux salariés intérimaires ayant interrompu leur activité professionnelle pour s'occuper de leurs enfants ou de leur conjoint ou ascendants en situation de dépendance ;

- aux salariés intérimaires bénéficiaires de l'obligation d'emploi tels que prévus à l'article L. 5212-13 du code du travail, dont les travailleurs handicapés ;
- aux salariés intérimaires reconnus définitivement inaptes par le médecin du travail à occuper un emploi correspondant à leur qualification antérieure ;
- aux salariés intérimaires accédant à une qualification différente ou supérieure ;
- aux salariés intérimaires peu ou pas qualifiés (de niveau de qualification de niveau V ou infra), ou ayant notamment des difficultés de maîtrise des savoirs de base ;
- aux salariés intérimaires qui alternent fréquemment des périodes de travail et des périodes de chômage.

Pour pouvoir bénéficier d'une période de professionnalisation, le salarié intérimaire devra justifier d'une ancienneté d'au moins 210 heures de mission de travail temporaire, toutes entreprises de travail temporaire confondues, au cours des 12 mois précédant l'entrée en formation.

#### Article 24 (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 de l'article L. 6324-5-1 du code du travail, la durée minimale des périodes de professionnalisation s'élève, sur 12 mois calendaires et pour chaque salarié en bénéficiant, à 35 heures pour les entreprises d'au moins 50 salariés et à 70 heures pour les entreprises d'au moins 250 salariés. Cette durée minimale ne s'applique pas aux périodes de professionnalisation des salariés âgés d'au moins 45 ans.

Lorsque la période de professionnalisation comporte plus de 35 heures de formation, celle-ci comporte au minimum une période de formation de 35 heures en continu.

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 1/3 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, de bilans de compétences, de validation des acquis de l'expérience professionnelle, ou d'un 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 25 (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).

#### Article 26 (en vigueur étendu)

Les signataires du présent accord recommandent l'accompagnement du salarié intérimaire par un tuteur.

Le tuteur peut être choisi parmi les salariés, permanents ou intérimaires, de l'entreprise de travail temporaire reconnus pour leur expertise et capacité à accompagner les salariés intérimaires durant la période de professionnalisation.

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 cœur 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 œuvre de l'accord du 13 juin 2012 doivent être respectées.

#### Article 27 (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.

Lorsque la période de professionnalisation est conclue à l'initiative du salarié intérimaire, le document précise s'il y a lieu :

- le ou les dispositifs mobilisés ;
- le montant de l'allocation formation éventuelle.

#### Article 28 (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

#### Article 29 (en vigueur étendu)

Les modalités d'attribution et d'utilisation du droit individuel à la formation pour les salariés titulaires d'un CDI sont établies conformément aux dispositions de l'accord national interprofessionnel du 5 octobre 2009 et aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Les salariés permanents titulaires d'un CDI, travaillant à temps plein ayant 1 an d'ancienneté, bénéficient d'un droit individuel à la formation d'une durée de 20 heures. Ce droit est proratisé pour les salariés à temps partiel.

#### Article 29.1 (en vigueur étendu)

Le DIF doit permettre aux permanents d'être acteurs du déroulement de leur carrière, tout au long de leur vie professionnelle.

A ce titre, sont considérées comme prioritaires :

- les actions d'accompagnement, de préparation et de validation des acquis de l'expérience ;
- les actions de bilan de compétences ;
- les actions permettant le perfectionnement et le développement des compétences en lien avec les emplois de l'entreprise et leurs évolutions prévisibles.

La CPNE de la branche peut proposer à l'OPCA des axes prioritaires complémentaires en fonction des métiers ou des publics.

#### Article 29.2 (en vigueur étendu)

La mise en œuvre relève de l'initiative du salarié, en accord avec son employeur.

Le choix de l'action envisagée est arrêté après accord formalisé entre l'employeur et le salarié, en tenant compte, le cas échéant, des conclusions de l'entretien professionnel prévu au chapitre Ier du titre III et des priorités de branche définies à l'article 29.1 ci-dessus.

Soucieux de la prise en compte des caractéristiques et des contraintes individuelles des salariés, les signataires du présent accord prévoient que le salarié et son employeur examinent, si besoin, la possibilité de réaliser les heures

de formation liées à l'utilisation du DIF pendant le temps de travail. Celles-ci donnent alors lieu, pendant leur réalisation, au maintien par l'entreprise de la rémunération du salarié.

L'employeur dispose d'un délai de 1 mois pour formaliser sa réponse au salarié. L'absence de réponse dans ce délai vaudra acceptation.

#### Article 30 (en vigueur étendu)

Les modalités d'attribution et d'utilisation du droit individuel à la formation pour les salariés titulaires d'un CDD sont établies conformément aux dispositions de l'accord national interprofessionnel du 5 octobre 2009 et aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Les salariés permanents titulaires d'un contrat à durée déterminée peuvent, pendant la réalisation de ce contrat, demander à suivre une action de formation dans le cadre d'un DIF financé par l'OPCA de branche sur les fonds collectés au titre de la contribution CIF 1 % CDD.

Leur droit est ouvert après 4 mois, consécutifs ou non, en CDD dans l'entreprise au cours des 12 derniers mois précédant la demande, calculé pro rata temporis de la durée du contrat en cours et de la durée du travail pour les salariés à temps partiel.

Les salariés en CDD bénéficient des dispositions relatives à la portabilité du DIF en cas d'échéance à terme du contrat ouvrant droit à une prise en charge par le régime d'assurance chômage.

Les priorités de branche et les modalités pratiques de mise en œuvre sont les mêmes que pour le DIF des permanents titulaires d'un CDI.

L'OPCA de branche prend en charge, dans la limite de fonds disponibles, l'allocation de formation, les coûts de réalisation de l'action et les éventuels frais de transport et de repas.

#### Article 31 (en vigueur étendu)

Les parties signataires conviennent d'organiser un mécanisme de portabilité des droits acquis au sein de la branche du travail temporaire afin de permettre aux salariés intérimaires de jouir d'une portabilité conventionnelle qui s'apparente au dispositif prévu pour les salariés en CDI et en CDD par le législateur.

##### Article 31.1 (en vigueur étendu)

L'intérimaire justifiant de 1 800 heures dans la profession du travail temporaire acquiert un droit à une action de formation d'une durée de 30 heures par tranche de 1 800 heures travaillées, dans la limite de 120 heures.

Le nombre d'heures travaillées s'apprécie sur une période de 24 mois consécutifs.

Les heures correspondant aux contrats de professionnalisation et aux contrats de formation spécifiques financés par le 0,5 % et le 0,15 % ne sont pas pris en compte pour le calcul de l'ancienneté.

Il appartient au salarié intérimaire de justifier de son ancienneté en produisant les bulletins de paie et/ou les attestations Pôle emploi correspondant à la période de référence.

##### Article 31.2 (en vigueur étendu)

L'intérimaire doit justifier de 600 heures, acquises dans l'entreprise de travail temporaire dans laquelle il fait sa demande, sur les 1 800 heures dans la profession du travail temporaire.

Le nombre d'heures travaillées s'apprécie sur une période de 24 mois consécutifs, conformément à l'article 31.1.

Le salarié intérimaire, qui souhaite utiliser son droit individuel à la formation, doit en faire la demande par écrit, par envoi recommandé avec avis de réception ou lettre remise en mains propres contre décharge, au plus tard dans les 2 mois qui suivent la dernière mission réalisée pour cette entreprise et au moins 1 mois avant le début de l'action.

La demande doit préciser :

- le type d'action choisie ;
- l'organisme pressenti ;
- la période à laquelle le salarié intérimaire souhaite suivre l'action ;
- l'objectif poursuivi.

Le salarié intérimaire ne doit pas être titulaire d'un CDD ou d'un CDI à la date présumée de début de l'action ; à

défaut, la demande n'est plus valable, sauf application des dispositions du dernier paragraphe de l'article 31.5 du présent accord.

#### Article 31.3 (en vigueur étendu)

L'entreprise de travail temporaire pourra refuser les demandes dont l'objectif professionnel et d'emploi ne serait pas avéré ou démontré par le candidat.

A ce titre, sont considérées comme prioritaires :

- les actions permettant le perfectionnement et le développement des compétences ;
- les actions de bilan de compétences ;
- les actions liées à la validation des acquis de l'expérience.

La CPNE de la branche peut proposer à l'OPCA des axes prioritaires complémentaires, en fonction des travaux de l'observatoire prospectif des métiers ou des évolutions des métiers.

#### Article 31.4 (en vigueur étendu)

L'entreprise de travail temporaire communique sa réponse au salarié intérimaire, dans un délai maximum de 30 jours après la réception de la demande. Si la réponse est positive, l'entreprise de travail temporaire procède à l'inscription du salarié intérimaire à l'action demandée. En cas de non-réponse dans le délai susvisé, la demande est réputée acceptée.

L'entreprise de travail temporaire peut, le cas échéant, proposer un autre organisme de formation permettant de répondre à la demande du salarié intérimaire. Dans ce cas, l'accord des parties est formalisé par écrit.

En cas de réponse négative, à la même demande formulée par le salarié intérimaire lors de deux exercices civils consécutifs, l'OPCA de la branche assure par priorité la prise en charge financière de l'action dans le cadre d'un congé individuel de formation, sous réserve que cette action corresponde aux priorités et aux critères définis.

Dans ce cas, l'employeur verse à l'organisme collecteur le montant de l'allocation de formation correspondant aux droits acquis par l'intéressé au titre du droit individuel à la formation et les frais de formation calculés selon les dispositions conventionnelles et légales en vigueur (9,15 € par heure acquise). La durée de la formation ainsi réalisée se déduit du contingent d'heures de formation acquis au titre du droit individuel à la formation.

#### Article 31.5 (en vigueur étendu)

Les actions réalisées se déroulent en dehors des périodes de mission.

Elles peuvent, le cas échéant, se réaliser en dehors du temps de travail et donner lieu au versement de l'allocation de formation prévue à l'article L. 6321-10 du code du travail.

La prise en charge de l'entreprise porte sur les frais de transport, d'hébergement et de repas engagés, selon les dispositions conventionnelles ou légales en vigueur, ainsi que sur les frais pédagogiques et la rémunération ou l'allocation de formation prévue à l'article L. 6321-10 du code du travail.

Lorsqu'une action de formation est réalisée, la durée de l'action est déduite du droit acquis. Le solde ainsi existant peut se cumuler, à hauteur de 120 heures maximum, avec les heures nouvellement acquises conformément aux dispositions de l'article 1er du présent accord.

Ainsi, le salarié qui change d'entreprise de travail temporaire pourra solliciter auprès du nouvel employeur l'utilisation du solde des droits acquis dans l'entreprise de travail temporaire précédent dès lors qu'il justifie, conformément aux articles 31.1 et 31.2, de 1 800 heures dans la profession dont 600 heures dans l'entreprise dans laquelle il fait sa demande.

Enfin, les parties signataires s'engagent à se rapprocher des branches professionnelles dont les entreprises recourent traditionnellement au travail temporaire afin d'étudier les modalités d'une prise en compte des droits acquis des salariés intérimaires quittant la branche du travail temporaire pour un recrutement en CDD ou en CDI.

#### Article 31.6 (en vigueur étendu)

Les entreprises de travail temporaire et l'OPCA, dans le cadre de ses missions de conseil et de proximité, informeront les salariés intérimaires de l'existence du droit individuel à la formation, par tous moyens, une fois par an.

En outre, l'OPCA de branche proposera les modalités d'information des salariés intérimaires et des entreprises de travail temporaire sur les droits acquis disponibles.

Le comité d'entreprise, ou à défaut les délégués du personnel, est également informé dans le cadre de la

consultation annuelle sur le plan de formation prévue à l'article L. 2323-34 du code du travail, des actions menées dans le cadre du droit individuel à la formation prévu par le présent accord.

Enfin, chaque année, un bilan quantitatif et qualitatif des actions d'information menées par les entreprises de travail temporaire sera réalisé en CPNE.

#### Article 31.7 (en vigueur étendu)

Les entreprises versent chaque année à l'OPCA de branche 3 % du montant de leur contribution au plan de formation, indépendamment de l'obligation minimale de versement, pour financer les demandes de leurs salariés intérimaires entrant dans le cadre du droit individuel à la formation prévu par le présent accord.

Les demandes des salariés intérimaires sont prises en compte, dans la limite des fonds disponibles, selon les modalités définies par l'entreprise et/ou par l'OPCA.

Lorsque ce budget est épuisé le salarié intérimaire peut renouveler sa demande ultérieurement en respectant les dispositions du présent accord.

Lorsqu'il subsiste un reliquat, les fonds non utilisés et non engagés au 31 décembre de l'année au titre de la contribution de 3 % versée au FAF-TT pour le financement des droits individuels à la formation des intérimaires de chaque année sont mutualisés.

Les parties signataires conviennent d'affecter l'enveloppe mutualisée au titre de l'article 31.7 du présent accord au financement de la portabilité des droits précédemment acquis en application de l'article L. 6323-18 :

- lorsque le salarié acquiert le statut d'intérimaire et qu'il ne peut justifier des conditions prévues aux alinéas 1 et 2 de l'article 31.2 ;
- lorsque l'ancien salarié intérimaire en fait la demande, en qualité de demandeur d'emploi ;
- lorsque cette enveloppe mutualisée est épuisée, ce financement s'impute sur la fraction de la section professionnalisation arrêtée par le conseil d'administration de l'OPCA de branche.

#### Article 32 (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 œuvre au titre du droit individuel à la formation ou des périodes de professionnalisation.

Les salariés permanents des entreprises de travail temporaires bénéficient de l'ensemble des dispositions de l'accord national interprofessionnel du 5 octobre 2009 relatives au CIF.

#### Article 32.1 (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 32.2 (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 33 (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 33.1 (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 34 (en vigueur étendu)

##### Article 34.1 (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 34.2 (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 relatives 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 34.3 (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 34.4 (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 35 (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 reconvertir.

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 36 (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 6 mois suivant la visite de reprise (fin de l'arrêt maladie). Cette durée ne pourra pas excéder 9 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. 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.

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 FAS-TT et l'AGEFIPH.

#### Article 37 (en vigueur étendu)

Tout salarié permanent d'une entreprise de travail temporaire peut faire reconnaître son expérience en vue d'obtenir un diplôme, une certification de qualification professionnelle ou un titre à finalité professionnelle.

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 droit individuel à la formation après accord de son employeur, ou dans le cadre d'un congé de validation de l'expérience.

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.

#### Article 38 (en vigueur étendu)

Un salarié permanent peut demander à utiliser son DIF dans le cadre d'une démarche de validation des acquis de l'expérience.

Le détail de la prise en charge financière par l'entreprise est précisé par écrit avant le début de l'action.

#### Article 39 (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 40 (en vigueur étendu)

Tout salarié intérimaire, justifiant de l'expérience requise, peut faire valider les acquis de son expérience en vue d'obtenir un diplôme, un titre à finalité professionnelle ou un certificat de qualification figurant au répertoire

national des certifications professionnelles.

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 droit individuel à la formation, après accord de l'entreprise de travail temporaire, 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 41 (en vigueur étendu)

Les salariés intérimaires peuvent demander à utiliser les droits acquis au titre du DIF pour suivre une action de VAE.

Le détail de la prise en charge financière par l'entreprise de travail temporaire est précisé par écrit avant le début de l'action.

#### 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 DIF 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 œuvré 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 des 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 œuvre 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'intersecteur papiers-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 prospective 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 œuvre 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 et de deuxième partie de carrière

Article 43 (en vigueur étendu)

Tout salarié ayant 2 ans d'ancienneté ou justifiant d'au moins 3 200 heures dans une même entreprise de travail temporaire peut bénéficier, au minimum tous les 2 ans, d'un entretien professionnel réalisé par l'entreprise, conformément aux dispositions d'un accord d'entreprise ou, à défaut, dans les conditions définies par le chef d'entreprise.

Pour le salarié intérimaire, l'ancienneté s'apprécie toutes missions confondues sur les 36 mois précédant la date de l'entretien. A chaque entretien, il doit justifier de cette condition d'ancienneté.

## Article 44 (en vigueur étendu)

La finalité de l'entretien professionnel sera de permettre à chaque salarié d'élaborer et de mettre en œuvre un projet professionnel à partir de ses souhaits et de ses aptitudes, et en fonction des perspectives d'évolution économique de l'entreprise.

## Article 45 (en vigueur étendu)

## Article 45.1 (en vigueur étendu)

Au cours de l'entretien professionnel seront notamment abordés :

- l'identification des objectifs de professionnalisation qui pourraient être définis au bénéfice du salarié pour lui permettre d'améliorer ses compétences et/ou renforcer sa qualification ;
- l'identification du ou des dispositifs de formation auxquels il pourrait être fait appel en fonction des objectifs retenus ;
- les moyens d'accès à l'information sur les dispositifs relatifs à l'orientation et à la formation des salariés ;
- les conditions de réalisation des actions de formation dans l'entreprise

## Article 45.2 (en vigueur étendu)

L'entretien professionnel aura lieu, au minimum tous les 2 ans, à l'initiative du salarié, de l'employeur ou de son représentant et, si l'employeur le souhaite, avec un concours technique extérieur.

La périodicité de l'entretien professionnel sera réduite à 1 an pour le salarié intérimaire qui s'est porté volontaire pour exercer des fonctions de tuteur, en application de l'accord sur le tutorat intérimaire du 13 juin 2012.

L'entretien professionnel donnera lieu à une restitution écrite.

L'OPCA de branche mettra en place les moyens nécessaires afin de proposer aux entreprises des outils pour en faciliter la mise en œuvre.

La CPNE examinera les conditions de mise en œuvre de l'entretien professionnel dans la branche du travail temporaire au moyen d'un bilan qualitatif et quantitatif.

## Article 45.3 (en vigueur étendu)

L'entretien professionnel proposé à un salarié intérimaire pourra se dérouler, au choix de l'entreprise de travail temporaire, pendant une mission, ou à l'issue de cette dernière.

Il donnera lieu au maintien de la rémunération lorsqu'il est réalisé durant la mission.

Afin de favoriser l'accès à l'entretien professionnel en dehors de la mission, l'entreprise de travail temporaire versera à l'intérimaire une indemnisation forfaitaire globale égale à 1 heure du salaire de base, calculé sur le salaire de la dernière mission. Cette indemnisation sera soumise aux charges sociales.

(en vigueur étendu)

Tous les 5 ans au plus, un entretien de deuxième partie de carrière doit être proposé à l'occasion de l'entretien professionnel aux salariés ayant atteint l'âge de 45 ans et justifiant, pour les salariés intérimaires, de 1 600 heures d'ancienneté dans une même entreprise de travail temporaire.

Cette ancienneté s'apprécie toutes missions confondues sur les 24 mois précédant la date de l'entretien. A chaque entretien, le salarié intérimaire doit justifier de cette condition d'ancienneté.

Au cours de cet entretien, seront identifiés les besoins en matière d'actions de formation et d'adaptation personnalisées contribuant à la poursuite de la carrière professionnelle du salarié et favorisant, le cas échéant, la perspective d'évolution vers un autre emploi.

Les dispositions prévues à l'article 45.3 du présent accord s'appliquent.

Par ailleurs, les parties signataires rappellent que l'accord portant mise en œuvre du tutorat intérimaire du 13 juin 2012 prévoit la tenue d'un entretien organisé entre l'entreprise utilisatrice, l'entreprise de travail et le tuteur afin de définir les attentes de chacun et de fixer les objectifs du tutorat, dans les conditions prévues par ledit accord.

## Chapitre II Bilan de compétences

(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 46 (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 47 (en vigueur étendu)

Article 47.1 (en vigueur étendu)

Les salariés permanents peuvent demander à utiliser les droits acquis au titre du DIF pour suivre une action de bilan de compétences.

Article 47.2 (en vigueur étendu)

Après 20 ans d'activité professionnelle et, en tout état de cause, à compter de son 45<sup>e</sup> 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 œuvre 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 47.3 de la présente section ou par celui du droit individuel à la formation prévu à la section 1 du chapitre III du titre II.

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 de deuxième partie de carrière.

Article 47.3 (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 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.

(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 48 (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 49 (en vigueur étendu)

Article 49.1 (en vigueur étendu)

Les salariés intérimaires peuvent demander à utiliser les droits acquis au titre du DIF intérimaire pour suivre une action de bilan de compétences.

Article 49.2 (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 œuvre 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 49.3 ci-dessous ou par celui du droit individuel à la formation prévu à la section 1 du chapitre III du titre II.

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 de deuxième partie de carrière.

Article 49.3 (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 droits ouverts au titre du DIF ou 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.

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 œuvre 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

(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 maintenue dans les limites prévues à cet article.

(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 maintenue dans les limites prévues à cet article.

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.

## Titre IV Accompagner la branche par une mobilisation efficiente des dispositifs et une veille prospective

### Chapitre Ier Commission paritaire nationale pour l'emploi (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 50 (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, ceci 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 social, 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 3<sup>e</sup> 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 51 (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.

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 le CPNFP, sur les objectifs et les modalités de mise en œuvre 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 œuvre 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 Fas-tt...) communiquent tous les éléments de nature statistique dont ils disposent et que la CPNE considère comme nécessaires pour alimenter sa réflexion.

(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 cinq experts.

Les remboursements de frais de transport et des pertes de salaires 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 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 décident de confier la mission d'observatoire prospectif des métiers et des qualifications à un observatoire paritaire de la branche du travail temporaire.

Aussi, conviennent-elles de se réunir afin de négocier dans le cadre d'un accord spécifique, les modalités de mise en place de l'observatoire susvisé. Durant la période transitoire nécessaire au bon déroulement du dialogue social, les dispositions ci-après s'appliquent.

Article 52 (en vigueur étendu)

L'observatoire des métiers et de l'emploi apporte, par ses travaux d'analyse, son concours à l'identification des changements qui affectent ou qui sont susceptibles d'affecter les métiers et les qualifications et par voie de conséquence les besoins de formation des salariés des entreprises de travail temporaire.

L'observatoire concourt :

En ce qui concerne les salariés permanents de la branche :

- à avoir une meilleure connaissance des métiers et des qualifications des salariés de la branche ;
- à assurer un suivi de leur évolution ;
- et à travailler sur les prévisions et les besoins à court, moyen ou long terme.

En ce qui concerne les salariés mis à disposition :

- à avoir une meilleure connaissance des évolutions des métiers et des qualifications dans les branches les plus significatives où ils sont mis à disposition ;
- à assurer un suivi de l'évolution des métiers et pratiques, selon les secteurs, les territoires... ;
- et à travailler sur les prévisions et les besoins à court, moyen ou long terme.

En ce qui concerne les missions générales :

- à avoir une meilleure connaissance des évolutions des métiers et activités de la branche par rapport et dans les autres branches (évolution du volume des emplois, évolution des typologies d'emploi... ;
- à avoir une meilleure connaissance des attentes et perceptions des entreprises et salariés vis-à-vis des activités du travail temporaire (suivi d'une cohorte d'intérimaires...).

Pour mener ses études, l'observatoire s'appuie sur les données disponibles relatives aux métiers et qualifications des salariés intérimaires et des salariés permanents, et mène ses propres études afin d'affiner les données disponibles.

Ses travaux doivent permettre aux entreprises de mettre en place et faire évoluer des outils de gestion prévisionnelle des emplois et des carrières, notamment pour les salariés permanents et d'analyser, dans l'optique de développer les parcours professionnels des salariés intérimaires, l'évolution des métiers.

L'observatoire met ses travaux à la disposition des entreprises et de l'OPCA de branche. Ses travaux peuvent aussi être diffusés à l'extérieur de la branche afin de mieux faire connaître les possibilités d'emploi offertes par les entreprises de travail temporaire dans le cadre des missions en entreprises utilisatrices ainsi que les emplois proposés sur des postes de salariés permanents.

Article 53 (en vigueur étendu)

L'observatoire des métiers et de l'emploi est régi dans le cadre d'une association loi 1901.

La CPNE de la branche du travail temporaire se réunit au moins 2 fois par an en tant que comité de pilotage de l'observatoire des métiers et de l'emploi. Le comité paritaire de pilotage est chargé de valider le programme de travail, les thèmes et les modalités de réalisation des recherches de l'observatoire. Les travaux de l'observatoire sont présentés au comité de pilotage avant publication.

Les travaux réalisés par le comité de pilotage paritaire de l'observatoire sont distincts de ceux de la CPNE.

Chaque année, l'observatoire présente à la CPNE, réunie en formation de comité de pilotage, sur la base d'un programme de travail annuel un état détaillé de ses besoins de financement pour fonctionner qu'il fait connaître à l'OPCA de branche. En tout état de cause les frais de fonctionnement non utilisés sont reportés l'année suivante et intégrés au besoin de financement de l'année suivante.

Les frais de fonctionnement de l'observatoire sont financés conformément aux dispositions légales en vigueur. Le montant des frais de fonctionnement est déterminé sur proposition de la CPNE par le conseil d'administration de l'OPCA.

L'observatoire recherchera par ailleurs des financements complémentaires notamment auprès des services du ministère de l'emploi, du FPSPP, des régions et au niveau européen.

Des partenariats avec d'autres observatoires de branche nationaux ou régionaux pourront être développés.

Les avis et les recommandations du comité de pilotage paritaire de l'observatoire sont adoptés conformément au fonctionnement habituel de la CPNE. Ces avis et recommandations peuvent être adressés à l'OPCA de branche et aux entreprises.

## Titre V Dispositions financières

### Chapitre Ier Contribution des entreprises de travail temporaire à la formation professionnelle

#### Article 54 (en vigueur étendu)

La participation des employeurs au développement de la formation professionnelle continue est égale à 2 % de la masse salariale des entreprises de travail temporaire. L'ensemble de ces sommes doit bénéficier pour 50 % au moins aux salariés intérimaires.

Dans le cadre de cette obligation conventionnelle, les entreprises versent à l'OPCA de branche :

- 0,30 % de leur masse salariale au titre du congé individuel de formation pour assurer les prises en charge suivantes :
  - le coût pédagogique des CIF des salariés intérimaires et des salariés permanents titulaires d'un CDI dans le respect de l'accord de branche et de la réglementation en vigueur ; ainsi que les salaires et les charges sociales ;
  - tout ou partie des frais de transport, d'hébergement et de repas, suivant les règles fixées par l'OPCA de branche ;
- 0,50 % de leur masse salariale pour assurer le financement des priorités de branche définies au présent accord, notamment :
  - les contrats et les périodes de professionnalisation des salariés permanents et des salariés intérimaires sur la base des forfaits fixés par la CPNE de la branche. Ceux-ci sont destinés à couvrir en tout ou partie les frais pédagogiques, les salaires, les charges sociales et les frais annexes ;
  - les contrats spécifiques pour les salariés intérimaires prévus à l'article L. 6325-24 du code du travail sur la base des forfaits fixés par la CPNE de la branche en application de la convention passée avec l'Etat ;
  - les actions de formation et d'exercice de la fonction tutorale selon les modalités fixées par la réglementation, et, le cas échéant, conventionnelles d'éligibilité ;
  - les frais de formation (frais pédagogiques et, le cas échéant, les frais de transport et d'hébergement) liés à la réalisation d'actions de formation prioritaires pour l'exercice du droit individuel à la formation des salariés de la branche professionnelle sous réserve des dispositions réglementaires et, le cas échéant, conventionnelles d'éligibilité ;
  - les frais de formation liés à la réalisation d'actions de formation prioritaires pour l'exercice de la portabilité du droit individuel à la formation des salariés de la branche professionnelle sous réserve des dispositions réglementaires et, le cas échéant, conventionnelles d'éligibilité ;
- s'agissant du solde (1,2 %), les entreprises de travail temporaire effectuent à l'OPCA de branche un versement minimum de 7 % de la contribution prévue au titre du plan de formation ; ainsi que le reliquat de la contribution non utilisée à la date d'échéance légale. Pour les PME de la branche, l'OPCA peut financer sur ces fonds le remplacement de salariés permanents partis en formation selon des modalités définies par la CPNE. (1)

En outre, les entreprises de travail temporaire versent chaque année à l'OPCA de branche 3 % du montant de leur contribution au plan de formation, indépendamment de l'obligation minimale de versement susvisée, pour financer les demandes de leurs salariés intérimaires entrant dans le cadre du droit individuel à la formation prévu par le présent accord. Lorsqu'il subsiste un reliquat, les fonds non utilisés et non engagés au 31 décembre de l'année au titre de la contribution de 3 % versée au FAF-TT pour le financement des droits individuels à la formation des intérimaires de chaque année, sont mutualisés ;

- 1 % des salaires versés aux titulaires d'un contrat de travail à durée déterminée au titre CIF CDD.

L'OPCA de branche procède à la répartition des fonds collectés des entreprises de 10 à 49 salariés et de celles qui emploient plus de 50 salariés.

Les dispositions du présent article ne font pas obstacle à l'application des dispositions de l'article L. 6331-14 du code du travail relatives aux entreprises employant de 10 à moins de 20 salariés, ni de celles des articles L. 6331-15 à L. 6331-18 du code du travail, relatives à la prise en compte d'un accroissement d'effectif.

(1) Phrase exclue de l'extension en application de l'article R. 6332-50 du code du travail.  
(Arrêté du 22 juillet 2013 - art. 1)

Article 55 (en vigueur étendu)

La participation des entreprises employant moins de 10 salariés est égale à 0,55 % de la masse salariale.

Elle est intégralement versée à l'OPCA de branche et se répartit ainsi :

- 0,15 % pour assurer le financement des priorités de branche définies au présent accord, notamment :
  - les contrats et les périodes de professionnalisation des salariés permanents et des salariés intérimaires sur la base des forfaits fixés par la CPNE de la branche relatifs à ce thème. Ceux-ci sont destinés à couvrir en tout ou partie les frais pédagogiques, les salaires, les charges sociales et les frais annexes ;
  - les contrats spécifiques pour les salariés intérimaires prévus à l'article L. 6325-24 du code du travail sur la base des forfaits fixés par la CPNE de la branche en application de la convention passée avec l'Etat ;
  - les actions de formation et d'exercice de la fonction tutorale selon les modalités fixées par la réglementation, et, le cas échéant, conventionnelles d'éligibilité ;
  - les frais de formation (frais pédagogiques et, le cas échéant, les frais de transport et d'hébergement) liés à la réalisation d'actions de formation prioritaires pour l'exercice du droit individuel à la formation des salariés de la branche professionnelle sous réserve des dispositions réglementaires et, le cas échéant, conventionnelles d'éligibilité ;
  - les frais de formation liés à la réalisation d'actions de formation prioritaires pour l'exercice de la portabilité du droit individuel à la formation des salariés de la branche professionnelle sous réserve des dispositions réglementaires et, le cas échéant, conventionnelles d'éligibilité ;
- le solde des versements (0,4 %) est affecté au financement :
- des actions réalisées au titre du plan de formation ou du DIF ;
- de la prise en charge de l'allocation de formation versée au salarié pendant la mise en œuvre d'actions de formation réalisées en dehors du temps de travail ;
- des actions et moyens visés à l'article 2.2 de l'accord interprofessionnel du 5 décembre 2003 ;
- de l'aide financière au remplacement de salariés permanents partis en formation selon des modalités définies par la CPNE ; (1)
- 1 % des salaires versés aux titulaires d'un contrat de travail à durée déterminée au titre CIF CDD.

Les sommes versées par les entreprises employant moins de 10 salariés à l'OPCA de branche sont mutualisées dès leur réception. L'OPCA de branche met en place une section particulière au sein de laquelle sont assurées la mutualisation et la gestion de ces contributions.

(1) Tiret exclu de l'extension en application de l'article R. 6332-50 du code du travail.  
(Arrêté du 22 juillet 2013 - art. 1)

## Titre VI Dispositions finales

Article 56 (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 57 (en vigueur étendu)

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

#### Article 58 (en vigueur étendu)

Le présent accord entrera en vigueur à compter de la date d'extension.

Les dispositions des articles 29 à 31 relatives au droit individuel à la formation (DIF) s'appliqueront au 1er janvier 2014.

#### Article 59 (en vigueur étendu)

Sont abrogées à partir de la date d'entrée en vigueur fixée à l'article 58 du présent accord :

- l'accord du 8 juin 2000 relatif à la mise en place d'actions de formation professionnelle dans les entreprises utilisatrices ;
- l'accord du 8 juillet 2004 relatif aux priorités et aux moyens de la formation professionnelle dans le travail temporaire, modifié par avenants du 28 février 2006, du 12 juin 2008 et du 29 janvier 2010 ;
- l'avenant n° 4 du 10 juillet 2009 à l'accord du 8 juillet 2004 relatif aux priorités et aux moyens de la formation professionnelle dans le travail temporaire, modifié par avenants du 28 février 2006, du 12 juin 2008 et du 22 janvier 2009 ;
- l'accord du 29 janvier 2010 relatif aux contrats spécifiques conclus dans le cadre de l'article L. 6325-24 du code du travail ;
- l'avenant n° 5 du 27 août 2010 à l'accord du 8 juillet 2004 relatif aux priorités et aux moyens de la formation professionnelle dans le travail temporaire, révisé par avenants du 28 février 2006, du 12 juin 2008 et du 22 janvier 2009.

#### Article 60 (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 61 (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.

## Annexe

(en vigueur étendu)

### ANNEXE

Liste des travaux confiés à la CPNE et à l'OPCA de branche

#### CPNE

Contrat d'apprentissage :

- examen des modalités d'accès au contrat d'apprentissage pour les publics rencontrant des difficultés de maîtrise des savoirs de base ;
- engagement en 2013 d'une réflexion en vue d'organiser le rôle et la place des tuteurs « intérimaires » visés par l'accord de branche du 13 juin 2012 dans le cadre de la mise en œuvre de l'apprentissage par les entreprises de travail temporaire ;

Plan de formation des salariés intérimaires :

- formalisation d'un document type sur les conditions de déroulement de l'action de développement des compétences ;
- élaboration d'un modèle type de clause de partenariat formation.

Périodes de professionnalisation des salariés intérimaires :

- examen annuel des actions menées et des modalités de mise en place au bénéfice des intérimaires de la branche ;

DIF des salariés intérimaires :

- établissement chaque année d'un bilan quantitatif et qualitatif des actions d'information menées par les entreprises de travail temporaire ;

Entretien professionnel :

- établissement d'un bilan qualitatif et quantitatif sur les conditions de mise en œuvre de l'entretien professionnel dans la branche.

OPCA de branche

Contrat de développement professionnel intérimaire (CDPI) :

- présentation d'éléments statistiques et qualitatifs sur l'insertion professionnelle des bénéficiaires de ces contrats lors du bilan annuel de l'accord ;

DIF des salariés intérimaires :

- mise en place de modalités d'information des salariés intérimaires et des entreprises de travail temporaire sur les droits acquis disponibles ;

VAE des salariés permanents et intérimaires :

- mise en place d'actions nécessaires au développement et à l'accompagnement de la VAE ;

Bilan de compétences des salariés permanents et intérimaires :

- diffusion d'information sur le dispositif ;

Passeport formation :

- promotion du dispositif en lien avec le FPSPP.

# Constitution de l'observatoire des métiers et de l'emploi

Le PRISME,

La FS CFDT ;  
La CGT-FO ;  
La FNECS CFE-CGC ;  
La CSFV CFTC ;  
L'USI CGT,

## Article 1er (en vigueur non étendu)

L'observatoire paritaire de la branche du travail temporaire, dénommé ci-après observatoire des métiers et de l'emploi (OME), est constitué sous la forme d'une association régie par la loi de 1901.

## Article 2 (en vigueur non 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 non 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 non 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 non 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 non 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 non étendu)

L'OME est financé dans les conditions suivantes.

##### Article 4.1 (en vigueur non 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 non 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 non 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 non étendu)

L'accord constitutif de l'OME modifie les dispositions conventionnelles de branche suivantes.

#### Article 5.1 (en vigueur non 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 œuvre 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 non 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 œuvre 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 œuvre le programme triennal de prévention tel que défini au chapitre III du présent accord ;
- définir les programmes triennaux ultérieurs. »

#### Article 5.3 (en vigueur non 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 non étendu)

Le champ d'intervention de l'OME est national (métropole et départements d'outre-mer) et recouvre l'ensemble des activités mises en œuvre 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 non 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 non 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 non 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 non étendu)

Annexe

Statuts de l'observatoire des métiers et de l'emploi (OME)

#### Article 1er (en vigueur non 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 non 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 non 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 non étendu)

##### Article 4.1 (en vigueur non 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 non 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 œuvre 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 non 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 non 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 non 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 non 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 non étendu)

L'OME est financé conformément aux dispositions de l'article 4 de l'accord constitutif du 17 mai 2013.

#### Article 7 (en vigueur non 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 non 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 non étendu)

Les modifications à apporter éventuellement aux présents statuts relèvent du conseil d'administration.

#### Article 10 (en vigueur non 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 non 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.

## 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 œuvre 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.

# Sécurisation des parcours professionnels des salariés intérimaires

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 œuvre 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 œuvrent 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 œuvre 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 œuvre 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)

### Annexe

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.

Ce document est une émanation du texte officiel. Il ne serait engagé la responsabilité de l'auteur.