

Convention collective

TRAVAIL TEMPORAIRE - Personnels intérimaires et permanents



N° de brochure : 3212

N° IDCC : (NA)

Date de dernière mise à jour : 2021-03-25

Sommaire

Accord du 7 octobre 1982 national relatif aux contrats conclus antérieurement au 1er mars 1982	1
Accord national du 9 juin 1983 relatif à la formation professionnelle des salariés	1
Fonds d'assurance formation	1
Agréments	1
Durée de l'accord	1
Révision de l'accord	2
Extension	2
Textes Attachés	2
Accord du 16 juin 1986 relatif à l'insertion professionnelle des jeunes	2
Les mesures	3
Contrat type	4
Le contrat de mission-formation d'adaptation à un type d'emploi	5
Les mesures	5
Le contrat de mission-formation à un type d'emploi	6
Contrat type (1)	6
Accord-cadre du 28 février 1984 relatif à la médecine du travail	7
Préambule	7
Accord d'orientation du 26 février 1985 en vue de faciliter l'élaboration et la lecture des bulletins de paie des salariés temporaires	8
Guide de lecture du bulletin de paie d'un travailleur temporaire	8
Accord national du 13 mai 1985 relatif au bilan et à l'accord sur les principes d'organisation et la politique contractuelle. Etendu par arrêté du 17 septembre 1985 JORF 2 octobre 1985.	9
I. - Bilan	9
II. - Accord sur les principes d'organisation et la politique contractuelle du travail temporaire	10
Accord du 8 novembre 1984 relatif au droit syndical dans le travail temporaire	11
1. Liberté syndicale et d'opinion	11
2. Sections syndicales	12
3. Délégués syndicaux	12
4. Difficultés d'application et conflits	14
5. Commissions paritaires professionnelles	14
6. Procédure de révision	14
7. Date d'application et durée de l'accord	14
8. Champ d'application	14
Textes Attachés	14
Annexe du 8 novembre 1984 relative aux attributions et modalités de fonctionnement des commissions paritaires professionnelles	14
1. Commission paritaire nationale professionnelle	15
2. Commissions régionales ou locales	15
3. Fonctionnement des commissions	15
Accord du 16 novembre 1982 relatif à l'indemnisation des délégués des syndicats de salariés à l'occasion des réunions de la commission mixte	18
Nombre de délégués	18
Compensation de perte de salaire	18
Frais de déplacement	18
Justification	19
Durée	19
Révision	19
Avenant du 18 décembre 1990 relatif à l'indemnisation des délégués des syndicats de salariés à l'occasion des réunions de la commission mixte	19
Révision	19
Accord du 18 janvier 1984 instituant la commission technique paritaire d'interprétation (1) [annule et remplace l'accord du 16 novembre 1982]	19
Accord professionnel du 4 avril 1990. Etendu par arrêté du 25 avril 1991 JORF 8 mai 1991.	20
Avenant du 20 septembre 1988 à l'accord du 8 novembre 1984 sur le droit syndical	20
Indemnisation des délégués des syndicats de salariés à l'occasion des réunions de la commission mixte. Accord du 20 avril 1993	21
Accord d'interprétation du 15 janvier 1997 relatif à l'article 3.2.7 de l'accord du 8 novembre 1984 complété par l'avenant du 14 juin 1995 sur le droit syndical	21
Avis d'interprétation du 18 mars 1998 relatif aux délégués syndicaux salariés permanents d'une ETT	22
Dispositions relatives à l'organisation du travail	22
Déroulement de carrière	22
Avenant n° 4 du 6 juillet 2007 à l'accord du 16 novembre 1982 relatif à l'indemnisation des délégués	22
Accord du 19 mai 2017 relatif à la création de l'association AGF-CPPNTT	23
Annexe	24
Accord du 25 mai 2018 relatif à la mise en place de la CPPNI	27
Préambule	27
Accord national du 23 janvier 1986 relatif aux salariés permanents des entreprises de travail temporaire. En vigueur le 1er juillet 1986.	28
Champ d'application	28
Adhésion, durée, dénonciation, révision, avantages acquis	29
Embauchage	29
Etablissement du contrat de travail	29
Période d'essai (1)	29
Modification du contrat de travail	29
Rupture du contrat de travail	29
Durée du travail	30
Salaire minimum conventionnel	30
Déplacements	30
Congés payés	30
Jours fériés et congés divers	31
Absence pour maladie et indemnisation	31
Maternité. - Adoption	32
Prévoyance complémentaire	32
Service national	32

Personnel d'encadrement	32
Date d'entrée en vigueur	32
Actualisation des salaires minima lors de leur entrée en vigueur	32
Textes Attachés	32
ANNEXE I - Classification du personnel permanent des entreprises de travail temporaire	32
Définition des niveaux	32
ANNEXE II - Méthode de classification	34
Avis d'interprétation du 19 janvier 1994	35
Application d'une clause de non-concurrence à un salarié permanent embauché en qualité d'intérimaire	35
Avis d'interprétation du 10 avril 1996 sur le licenciement d'un salarié permanent pendant une absence pour maladie	35
Accord du 18 décembre 1997 relatif au travail à temps partiel	35
Préambule	35
Chapitre Ier : Temps partiel à l'initiative de l'employeur	36
Durée du contrat à temps partiel	36
Heures complémentaires	36
Ancienneté	36
Chapitre II : Temps partiel choisi	36
Formalisation de la demande du salarié	36
Réponse de l'employeur	36
Ordre des priorités en cas de pluralité de demandes de passage à temps partiel	36
Procédure d'interprétation et de conciliation	37
Avenant au contrat de travail	37
Dispositions particulières	37
Heures complémentaires	37
Cotisations de retraite	37
Chapitre III : Garanties collectives communes	37
Formation professionnelle continue	37
Déroulement de carrière	37
Jours fériés	37
Congé pour événements familiaux	37
Protection sociale	38
Indemnité de licenciement et de retraite	38
Priorité de passage à temps plein	38
Représentation du personnel	38
Information des représentants du personnel	38
Publicité	38
Bilan d'application	38
Accord du 20 mai 1998 relatif au travail à temps partiel des permanents des ETT	38
Chapitre Ier : Temps partiel à l'initiative de l'employeur	38
Durée du contrat à temps partiel	39
Heures complémentaires	39
Ancienneté	39
Chapitre II : Temps partiel choisi	39
Formalisation de la demande du salarié	39
Réponse de l'employeur	39
Ordre des priorités en cas de pluralité de demandes de passage à temps partiel	39
Procédure d'interprétation et de conciliation	39
Avenant au contrat de travail	40
Dispositions particulières	40
Heures complémentaires	40
Cotisations de retraite	40
Chapitre III : Garanties collectives communes	40
Formation professionnelle continue	40
Déroulement de carrière	40
Jours fériés	40
Congé pour événements familiaux	40
Protection sociale	40
Indemnité de licenciement et de retraite	41
Priorité de passage à temps plein	41
Représentation du personnel	41
Information des représentants du personnel	41
Publicité	41
Bilan d'application	41
Dépôt et extension	41
Accord du 10 décembre 2009 relatif à la contribution au fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels	41
Avenant n° 4 du 11 octobre 2013 à l'accord du 10 décembre 2009 relatif à la contribution au FPSPP	42
Avenant n° 1 du 3 décembre 2010 à l'accord du 10 décembre 2009 relatif au fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels	43
Avenant n° 3 du 7 décembre 2012 à l'accord du 10 décembre 2009 relatif à la répartition du FPSPP	43
Accord du 15 février 2013 relatif à la classification des emplois	44
Chapitre liminaire	44
Chapitre Ier Référentiel des emplois de la branche et classification professionnelle	44
Chapitre II Cadre conventionnel d'emploi	47
Chapitre III Dispositions générales	47
Annexe I Mise en oeuvre des classifications	48
Annexe II Conditions de mise en oeuvre et garanties	52
Annexe III Montants du salaire minimum par niveau	55
Avenant n° 5 du 9 octobre 2014 à l'accord du 10 décembre 2009 relatif à la contribution au FPSPP	55
Accord du 3 juillet 2015 relatif aux salaires minima au 1er juillet 2015	56
Textes Salaires	56
Avenant du 16 mars 2007 relatif aux salaires minima au 1er janvier 2007	56
Salaires minima au 1er janvier 2007	56
Avenant du 22 avril 2008 relatif aux salaires à compter du 1er janvier 2008 (1)	57

Avenant du 29 janvier 2010 à l'accord du 23 janvier 1986 relatif aux salariés permanents	57
Accord du 3 février 2012 relatif aux salaires minima au 1er février 2012	58
Accord du 2 décembre 1986 sur les conditions de détachement des salariés temporaires à l'étranger. Etendu par arrêté du 22 juin 1987 JORF 3 juillet 1987.	58
<i>Champ d'application</i>	59
<i>Principes généraux</i>	59
<i>Contrat de mission</i>	59
<i>Rémunération</i>	59
<i>Garanties sociales</i>	59
<i>Indemnisation complémentaire en cas d'arrêt de travail pour maladie ou accident de travail</i>	59
<i>Visite d'embauche</i>	59
<i>Frais de voyage</i>	60
<i>Clauses de rapatriement</i>	60
<i>Formalités avant le départ à l'étranger (hors CEE et pays limitrophes de la France)</i>	60
<i>Date d'application</i>	60
Accord national du 27 octobre 1988 relatif à la représentation du personnel des entreprises de travail temporaire. En vigueur le 1er avril 1989. Etendu par arrêté du 22 février 1989 JORF 5 mars 1989.	60
<i>Préambule</i>	60
<i>Délégués du personnel</i>	60
<i>Comités d'entreprise</i>	61
<i>Elections</i>	61
<i>Exercice du mandat</i>	62
<i>Activités sociales et culturelles</i>	63
<i>Date d'application</i>	64
Accord professionnel du 4 avril 1990 relatif au relevé d'heures	64
Accord du 30 octobre 1990 relatif à la contribution due par les entreprises de travail temporaire en vertu de l'article 45 de l'accord interprofessionnel du 24 mars 1990	64
Accord du 9 janvier 1991 sur la désignation de la caisse de retraite complémentaire du travail temporaire	64
<i>Préambule</i>	64
Protocole d'accord du 19 avril 1991 sur les orientations de la négociation relative à la formation professionnelle	66
Accord du 26 février 1992 relatif au prélèvement conservatoire de la contribution due par les entreprises de travail temporaire en vertu de l'article 45 de l'accord national interprofessionnel du 24 mars 1990, en vigueur le 19 juin 1992	67
<i>Champ d'application</i>	68
<i>Date d'application</i>	68
Accord-cadre du 24 juin 1992 sur les préoccupations sociales des salariés temporaires	68
<i>Titre Ier : Améliorer la prévoyance collective</i>	68
A. - Mesures de prévoyance financées par le 0,3 %	69
B. - Indications des mesures supplémentaires de prévoyance	69
C. - Négociation complémentaire sur la protection sociale	69
<i>Titre II : Faciliter l'accèsion au logement locatif</i>	69
<i>Titre III : Faciliter l'accès au crédit à la consommation</i>	70
<i>Titre IV : Disposer d'une réserve de stabilisation et d'intervention</i>	70
<i>Titre V : Mise en oeuvre de l'accord par les instances professionnelles</i>	70
<i>Titre VI : Dispositions diverses</i>	70
<i>Textes Attachés</i>	71
Annexe I : relative à l'accord-cadre du 24 juin 1992	71
Activités du fonds d'action sociale du travail temporaire (FAS-TT) au titre de la ligne budgétaire visée au V-3°	71
Annexe II : relative à l'accord-cadre du 24 juin 1992	71
Composition et fonctionnement du FAS-TT	71
Avenant du 10 septembre 1992 à l'accord-cadre du 24 juin 1992	71
Accord du 2 décembre 1992 relatif aux statuts du Fonds d'action sociale du travail temporaire	72
Titre Ier : Objet et siège social	72
Titre II : Administration	73
Titre III : Gestion	74
Titre IV : Modification et dissolution	74
Avenant du 17 mars 1993 à l'accord du 24 juin 1992	74
Accord du 10 avril 1996 relatif aux équipements de protection individuelle	75
Accord du 30 avril 1996 relatif à la formation des intérimaires au regard des risques professionnels	75
<i>Préambule</i>	75
<i>Principes généraux</i>	75
<i>Bilan et durée de l'accord</i>	76
<i>Entrée en application</i>	76
<i>Textes Attachés</i>	76
Annexe I à l'accord du 30 avril 1996	76
La formation des intérimaires détachés dans les installations nucléaires de base	76
Accord du 20 décembre 1995 relatif au champ d'application des accords collectifs du travail temporaire	76
<i>Définition du champ d'application</i>	76
<i>Date d'entrée en application</i>	76
<i>Annexe</i>	76
Liste des accords en vigueur dans le travail temporaire au 20 décembre 1995	76
Accord du 18 décembre 1997 relatif à la procédure de mise en oeuvre d'accords d'entreprise au sein des entreprises de travail temporaires	77
<i>Préambule</i>	77
<i>Accords d'entreprise dans les entreprises pourvues de délégués syndicaux</i>	77
<i>Accords d'entreprise en l'absence de délégués syndicaux</i>	77
<i>Entrée en application des accords d'entreprise</i>	78
<i>Révision des accords</i>	78
<i>Dénonciation des accords</i>	78
<i>Bilan</i>	78

<i>Application</i>	78
Accord du 18 décembre 1997 relatif au compte épargne-temps des permanents des entreprises de travail temporaire	78
<i>Objet</i>	78
<i>Salariés bénéficiaires</i>	78
<i>Alimentation du compte</i>	78
<i>Utilisation du CET</i>	79
<i>Rémunération du congé</i>	79
<i>Droit à réintégration au terme du congé</i>	79
<i>Absence d'utilisation (ou renonciation à l') des droits à congé</i>	79
<i>Bilan</i>	80
<i>Entrée en application</i>	80
Accord d'interprétation du 9 juin 1998 relatif au versement de l'indemnité de fin de mission	80
<i>Textes Attachés</i>	80
Avis d'interprétation du 28 novembre 1990 relatif aux modalités de paiement de l'indemnité de fin de mission (1)	80
Ouverture du droit	80
Taux de l'indemnité	80
Assiette et modalités de versement	81
Indemnité de fin de mission et rémunération de référence	81
Accord du 25 juin 1999 relatif à la formation professionnelle initiale et continue des conducteurs de véhicules dans le travail temporaire	81
<i>Préambule</i>	81
<i>Annexe I</i>	82
<i>Annexe II</i>	83
Accord du 21 avril 1999 relatif au temps de travail	83
<i>Préambule</i>	83
<i>Chapitre Ier : Dispositions conventionnelles sur la durée et l'organisation du travail</i>	84
<i>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</i>	86
<i>Chapitre III : Dispositions communes</i>	89
Accord du 27 mars 2000 relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail (Personnels intérimaires)	89
<i>Préambule</i>	89
<i>Heures supplémentaires</i>	89
<i>Repos compensateur</i>	90
<i>Aménagement du temps de travail, régime unique de modulation</i>	90
<i>Jours de repos liés à la réduction du temps de travail</i>	91
<i>Formation professionnelle</i>	91
<i>Compte épargne-temps</i>	91
<i>Dispositions diverses</i>	93
<i>Textes Attachés</i>	93
Accord du 24 juillet 2002 sur le paiement du repos compensateur pour travail de nuit des intérimaires	93
Accord national du 21 décembre 2000 relatif au dispositif des certificats de qualification paritaire de la métallurgie (CQPM)	94
<i>Textes Attachés</i>	95
Déclaration du 12 janvier 2001 des parties signataires de l'accord national du 21 décembre 2000 relatif au jury des certificats de qualification paritaire de la métallurgie (CQPM)	95
Accord du 24 novembre 2004 relatif au nouveau fonds professionnel pour l'emploi	95
<i>Objet du FPE-TT</i>	96
<i>Financement du FPE-TT</i>	96
<i>Collecte de la contribution conventionnelle</i>	96
<i>Gestion de la contribution conventionnelle</i>	96
<i>Constitution du FPE-TT</i>	96
<i>Actions en lien avec l'activité professionnelle de l'article L. 124-21-1 du code du travail</i>	97
<i>Durée de l'accord et modalités de révision</i>	97
<i>Sécurisation juridique du présent accord</i>	97
<i>Entrée en application</i>	97
<i>Textes Attachés</i>	97
Avenant du 22 janvier 2009 à l'accord du 24 novembre 2004 relatif à la gestion des contributions	97
Accord du 29 novembre 2019 relatif au développement des compétences et des qualifications	97
<i>Préambule</i>	97
Titre 1er Faciliter l'accès à l'emploi des publics peu ou pas qualifiés par un accompagnement vers un premier niveau de compétences et/ou de qualification	98
Chapitre 1er Les publics visés	98
Chapitre 2 Accompagnement des publics peu ou pas qualifiés vers un premier niveau de compétences et/ou de qualification	98
Section 1 Dispositifs de formation mobilisables	98
Sous-section 1 Le contrat d'insertion professionnelle intérimaire (CIPI)	98
Sous-section 2 Le contrat de développement professionnel intérimaire (CDPI)	99
Section 2 Sécuriser les acquis des salariés intérimaires peu ou pas qualifiés par des parcours certifiants	101
Section 3 Actions spécifiques en faveur des demandeurs d'emploi	101
Titre 2 Développer les compétences des salariés de la branche par la qualification et la certification	101
Chapitre 1er Les publics concernés	101
Chapitre 2 Mobilisation des dispositifs de formation en alternance de droit commun	101
Section 1 Le contrat de professionnalisation	102
Sous-section 1 Le contrat de professionnalisation permanent	102
Sous-section 2 Le contrat de professionnalisation intérimaire	104
Section 2 Le contrat d'apprentissage	107
Sous-section 1 Le contrat d'apprentissage permanent	107
Sous-section 2 Le contrat d'apprentissage intérimaire	108
Titre 3 Favoriser le maintien dans l'emploi par l'évolution et la valorisation des compétences des salariés de la branche	110
Chapitre 1er Les salariés concernés	110
Chapitre 2 Les outils mobilisables en vue d'analyser les compétences et les besoins d'évolution des salariés permanents et intérimaires	111
Section 1 L'entretien professionnel	111

Sous-Section 1 L'entretien professionnel des salariés permanents	111
Sous-section 2 L'entretien professionnel des salariés intérimaires	111
Sous-section 3 Suivi de l'entretien professionnel par l'observatoire de l'intérim et du recrutement (OIR)	112
Section 2 Le plan de développement des compétences	112
Sous-section 1 Principes	112
Sous-section 2 Contenu	112
Sous-section 3 Spécificités des salariés intérimaires	113
Sous-section 4 Cadre d'intervention des actions de formation réalisées en entreprise utilisatrice	113
Sous-section 5 La prise en charge des actions de formation réalisées dans le cadre du plan de développement des compétences	114
Chapitre 3 Les dispositifs concourant à la reconnaissance des compétences et à l'évolution dans l'emploi des salariés permanents et intérimaires	114
Section 1 La reconversion ou promotion par alternance (Pro-A)	114
Section 2 Le compte personnel de formation	115
Titre 4 Faciliter la reconversion professionnelle des salariés intérimaires victimes d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle par un accompagnement spécifique	116
Chapitre 1er Le contrat d'alternance de reconversion	116
Chapitre 2 Le bilan de reconversion	117
Titre 5 Accompagner la branche par une gouvernance efficiente	117
Chapitre 1er La commission paritaire nationale pour l'emploi (CPNE)	117
Section 1 Les missions de la CPNE de la branche	117
Section 2 Le fonctionnement de la CPNE de la branche	117
Chapitre 2 L'observatoire de l'intérim et du recrutement (OIR)	118
Chapitre 3 La section paritaire professionnelle du travail temporaire (SPP)	118
Chapitre 4 Le fonds professionnel pour l'emploi dans le travail temporaire (FPE-TT)	118
Titre 6 Moyens financiers au service des ambitions de la branche	119
Chapitre 1er Les contributions légales des ETT/ETTI	119
Section 1 La contribution légale à la formation professionnelle	119
Section 2 La taxe d'apprentissage	120
Chapitre 2 Les financements conventionnels des ETT/ETTI au bénéfice des salariés intérimaires	120
Chapitre 3 Investissement formation des ETT/ETTI au bénéfice des salariés permanents et intérimaires	120
Titre 7 Dispositions finales	120
Annexe : Fonds professionnel pour l'emploi dans le travail temporaire (FPE-TT) - Statuts	122
Titre Ier Objet et composition de l'association	122
Titre II Administration et fonctionnement de l'association	123
Titre III Gestion financière et comptable de l'association	125
Titre IV Dispositions diverses	125
Avenant n° 1 du 9 octobre 2020 à l'accord du 29 novembre 2019 relatif au développement des compétences et des qualifications	126
Préambule	126
Annexe	126
Titre Ier Objet et composition de l'association	127
Titre II Administration et fonctionnement de l'association	127
Titre III Gestion financière et comptable de l'association	129
Titre IV Dispositions diverses	130
Accord du 7 septembre 2005 relatif aux modalités de mise en oeuvre des dispositions de l'article L. 124-2-1-1 du code du travail	130
Préambule	130
Titre Ier : Durée et conditions dans lesquelles un complément de formation professionnelle est assuré par l'entreprise de travail temporaire et par l'utilisateur	131
Publics concernés	131
Objet et cadre juridique du contrat	131
Application aux contrats de professionnalisation	131
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	132
Publics concernés	132
Cadre juridique	132
Plan d'accompagnement et de suivi dans l'emploi	132
Application aux salariés titulaires d'un contrat d'insertion professionnelle intérimaire (CIPI)	132
Bilan et suivi du présent accord	132
Fonds professionnel pour l'emploi dans le travail temporaire	133
Titre III : Dispositions finales	133
Champ d'application de l'accord	133
Durée de l'accord et modalités de révision et de dénonciation	133
Formalités de dépôt de l'accord	133
Date d'entrée en application de l'accord	133
Annexe I	133
Annexe II	134
Accord du 13 juillet 2005 relatif aux modes de négociation dans des entreprises dépourvues de délégués syndicaux	134
Préambule	134
Objet et champ d'application de l'accord	135
Thèmes sur lesquels peut porter la négociation dans les entreprises dépourvues de délégués syndicaux	135
Dispositifs de négociation	135
Dispositif de négociation dans les entreprises dépourvues de délégués syndicaux	135
Mise en place d'une commission paritaire nationale d'approbation (CPNA)	136
Observatoire paritaire de la négociation collective du travail temporaire (OPNC-TT)	136
Sécurisation juridique du présent accord	136
Date d'entrée en application du présent accord	137
Durée et modalités de révision du présent accord	137
Avenant du 11 décembre 2006 à l'accord du 9 juin 1983, relatif aux modalités de versement des contributions des entreprises	137
Modification de l'article 7	137
Entrée en application	137
Accord professionnel du 16 mars 2007 relatif à la non-discrimination, à l'égalité de traitement et à la diversité des salariés permanents	137

Préambule	137
Chapitre Ier : Principes directeurs	138
Chapitre II : Les conditions d'accès à l'emploi. - Le recrutement	138
Chapitre III : Egalité de rémunération	139
Chapitre IV : Formation professionnelle	139
Chapitre V : Promotion, mobilité et déroulement de carrière	140
Chapitre VI : Conciliation vie professionnelle - vie privée	141
Chapitre VII : Information des partenaires sociaux	141
Chapitre VIII : Dispositions finales	141
Textes Attachés	142
Accord professionnel du 6 juillet 2007 relatif à la non-discrimination, à l'égalité de traitement et à la diversité dans le cadre des activités de mise à l'emploi des entreprises de travail temporaire	142
Préambule	142
Chapitre Ier : Principes directeurs	142
Chapitre II : Conditions d'accès à l'emploi. - Recrutement	143
Chapitre III : Formation professionnelle	145
Chapitre IV : Information des partenaires sociaux	146
Chapitre V : Dispositions finales	146
Accord du 21 décembre 2018 relatif au caractère obligatoire des accords conclus avant l'entrée en vigueur de l'ordonnance n° 2017-1385 du 22 septembre 2017	147
Préambule	147
Accord du 10 juillet 2009 relatif aux garanties prévoyance des intérimaires non cadres	148
Titre Ier : Maladie, accident, invalidité, décès sans lien avec le travail	148
Chapitre Ier : Arrêts de travail inférieurs ou égaux à 95 jours	148
Chapitre II : Arrêts de travail supérieurs à 95 jours	149
Chapitre III : Invalidité	150
Chapitre IV : Décès de la vie civile	150
Chapitre V : Décès à la suite d'un accident de trajet	151
Chapitre VI : Hospitalisation d'un salarié	152
Titre II : Accident du travail. - Maladie professionnelle	152
Chapitre Ier : Arrêts de travail inférieurs ou égaux à 88 jours en cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle	152
Chapitre II : Arrêts de travail supérieurs à 88 jours	153
Chapitre III : Incapacité permanente comprise entre 30 % et 50 %	154
Chapitre IV : Incapacité permanente supérieure à 50 %	154
Chapitre V : Décès consécutif à un accident du travail ou à une maladie professionnelle	154
Chapitre VI : Hospitalisation d'un salarié	155
Titre III : Indemnisation en cas de congé de maternité et d'adoption	156
Titre IV : Dispositions communes	156
Titre V : Dispositions diverses. - Gestion du régime. Cotisations. - Information des salariés	158
Annexe : Règlement intérieur du fonds de solidarité professionnelle	159
Textes Attachés	160
Avenant du 26 septembre 2002 complétant l'accord du 23 janvier 2002 relatif à la désignation des organismes assureurs du régime prévoyance (intérimaires non cadres)	160
Accord du 13 janvier 2010 relatif au régime de prévoyance des intérimaires non cadres	161
Avenant n° 1 du 27 juin 2014 relatif à la rente éducation	162
Avenant n° 1 du 27 juin 2014 relatif à la prévoyance des intérimaires non cadres	163
Avenant du 23 juin 2011 à l'accord du 10 juillet 2009 relatif au régime de prévoyance des intérimaires non cadres	164
Annexe	165
Avenant n° 2 du 14 janvier 2014 à l'accord du 10 juillet 2009 relatif au régime de prévoyance des intérimaires non cadres	165
Avenant n° 3 du 27 juin 2014 à l'accord du 10 juillet 2009 relatif au régime de prévoyance des intérimaires non cadres	168
Avenant n° 2 du 21 novembre 2014 à l'accord du 13 janvier 2010 relatif à la prévoyance des intérimaires non cadres	170
Avenant n° 4 du 31 janvier 2015 à l'accord du 10 juillet 2009 relatif à la prévoyance des intérimaires non cadres	170
Avenant n° 5 du 5 février 2016 à l'accord du 10 juillet 2009 relatif aux garanties prévoyance des intérimaires non cadres et à l'annexe « Règlement intérieur du fonds de solidarité professionnelle »	173
Avenant n° 1 du 15 avril 2016 à l'accord du 10 juillet 2009 relatif au régime de prévoyance des intérimaires non cadres (OCIRP)	176
Avenant n° 1 du 15 avril 2016 à l'accord du 10 juillet 2009 relatif au régime de prévoyance des intérimaires non cadres (Réunica)	178
Avenant n° 6 du 16 septembre 2016 à l'accord du 10 juillet 2009 relatif au régime de prévoyance des intérimaires non cadres et à l'annexe « Règlement intérieur du fonds de solidarité professionnelle »	181
Accord du 19 mai 2017 relatif aux régimes de prévoyance des salariés intérimaires cadres et non cadres	185
Préambule	185
Avenant n° 7 du 19 mai 2017 à l'accord du 10 juillet 2009 relatif au régime de prévoyance des intérimaires non cadres et à l'annexe « Règlement intérieur du fonds de solidarité professionnelle »	186
Avenant du 26 janvier 2018 à l'accord de méthode du 19 mai 2017 visant à l'élaboration d'un accord relatif aux régimes de prévoyance des salariés intérimaires cadres et non cadres	188
Préambule	188
Accord du 16 novembre 2018 relatif aux garanties prévoyance des salariés intérimaires non cadres et cadres	189
Préambule	189
Annexes	195
Avenant n° 1 du 9 octobre 2020 à l'accord du 16 novembre 2018 relatif aux garanties de prévoyance des salariés intérimaires non-cadres et cadres	196
Préambule	196
Accord du 10 juillet 2009 relatif aux garanties prévoyance des intérimaires cadres	197
Titre Ier : Maladie, accident, invalidité, décès sans lien avec le travail	198
Chapitre Ier : Arrêts de travail inférieurs ou égaux à 95 jours	198
Chapitre II : Arrêts de travail supérieurs à 95 jours	199
Chapitre III : Invalidité	199
Chapitre IV : Décès de la vie civile	200
Chapitre V : Décès à la suite d'un accident de trajet	201
Chapitre VI : Hospitalisation d'un intérimaire	201
Titre II : Accident du travail. - Maladie professionnelle	202
Chapitre Ier : Arrêts de travail inférieurs ou égaux à 88 jours en cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle	202

Chapitre II : Arrêts de travail supérieurs à 88 jours	203
Chapitre III : Incapacité permanente comprise entre 30 % et 50 %	203
Chapitre IV : Incapacité permanente supérieure à 50 %	203
Chapitre V : Décès consécutif à un accident du travail ou à une maladie professionnelle	204
Chapitre VI : Hospitalisation d'un intérimaire	205
Titre III : Indemnisation en cas de congé de maternité et d'adoption	205
Titre IV : Dispositions communes	205
Titre V : Dispositions diverses. - Gestion du régime. - Cotisations. - Information des salariés	207
Annexe	208
Textes Attachés	209
Accord du 26 septembre 2002 relatif à la désignation des organismes assureurs	209
Avenant du 26 septembre 2002 à l'accord du 23 janvier 2002 relatif au régime de prévoyance des intérimaires cadres	210
Modification de l'article 5.0.2.	210
Modification de l'article 5.0.3.	210
Création de nouveaux articles	210
Entrée en vigueur	210
Avenant du 16 décembre 2002 à l'accord du 26 septembre 2002 relatif à la désignation des organismes assureurs du régime de prévoyance des intérimaires cadres	211
Modification de l'article 1er	211
Entrée en application	211
Création de l'article 5.0.9 relatif à la mise en place d'une réserve de stabilité Avenant du 9 février 2004	211
Création de l'article 5.0.9.	211
Accord du 13 janvier 2010 relatif au régime de prévoyance des intérimaires cadres	211
Avenant n° 2 du 14 janvier 2014 à l'accord du 10 juillet 2009 relatif au régime de prévoyance des intérimaires cadres	213
Annexe	214
Avenant du 23 juin 2011 à l'accord du 10 juillet 2009 relatif au régime de prévoyance des intérimaires cadres	215
Annexe	216
Avenant du 14 février 2013 à l'accord du 13 janvier 2010 relatif à la désignation des organismes assureurs	216
Avenant du 14 février 2013 à l'accord du 13 janvier 2010 relatif à la désignation des organismes assureurs	217
Avenant n° 2 du 21 novembre 2014 à l'accord du 13 janvier 2010 relatif à la prévoyance des intérimaires cadres	218
Avenant n° 3 du 31 janvier 2015 à l'accord du 10 juillet 2009 relatif à la prévoyance des intérimaires cadres	218
Avenant n° 4 du 5 février 2016 à l'accord du 10 juillet 2009 relatif aux garanties prévoyance des intérimaires cadres et à l'annexe « Règlement intérieur du fonds de solidarité professionnelle »	222
Accord de méthode du 15 avril 2016 visant à l'élaboration d'un accord relatif au régime de prévoyance des salariés intérimaires cadres et non cadres	225
Préambule	225
Avenant n° 1 du 15 avril 2016 à l'accord du 10 juillet 2009 relatif au régime de prévoyance des intérimaires cadres (OCIRP)	226
Avenant n° 1 du 15 avril 2016 à l'accord du 10 juillet 2009 relatif au régime de prévoyance des intérimaires cadres (Réunica)	228
Avenant n° 5 du 16 septembre 2016 à l'accord du 10 juillet 2009 relatif au régime de prévoyance des intérimaires cadres et à l'annexe « Règlement intérieur du fonds de solidarité professionnelle »	232
Accord du 19 mai 2017 relatif aux régimes de prévoyance des salariés intérimaires cadres et non cadres	235
Préambule	235
Avenant n° 6 du 19 mai 2017 à l'accord du 10 juillet 2009 relatif au régime de prévoyance des intérimaires cadres et à l'annexe « Règlement intérieur du fonds de solidarité professionnelle »	236
Accord du 16 novembre 2018 relatif aux garanties prévoyance des salariés intérimaires non cadres et cadres	238
Préambule	238
Annexes	245
Accord du 29 janvier 2010 relatif aux contrats spécifiques	246
Accord du 3 février 2011 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes	246
Accord du 10 juillet 2013 portant sur la sécurisation des parcours professionnels des salariés intérimaires	247
<i>Préambule</i>	247
<i>Chapitre Ier Sécurisation des parcours par la création d'un contrat à durée indéterminée pour les intérimaires</i>	247
<i>Chapitre II Sécurisation des parcours professionnels</i>	249
<i>Chapitre III Dispositions diverses</i>	250
<i>Annexe</i>	251
Textes Attachés	251
Accord du 25 janvier 2019 relatif aux mesures favorisant l'emploi durable	251
Préambule	251
Chapitre Ier Dispositions relatives aux salariés permanents	252
Chapitre II Dispositions relatives aux salariés intérimaires	252
Chapitre III Dispositions finales	253
Accord du 4 juin 2015 fixant les contours du régime de frais de santé des salariés intérimaires	253
<i>Préambule</i>	253
Textes Attachés	257
Accord du 14 décembre 2015 relatif au régime de frais de santé des salariés intérimaires	257
Préambule	257
Annexes	263
Avenant n° 1 du 30 septembre 2016 à l'accord du 14 décembre 2015 relatif au régime de frais de santé des salariés intérimaires	263
Préambule	264
Avenant n° 2 du 9 décembre 2016 à l'accord du 14 décembre 2015 relatif au régime de frais de santé des salariés intérimaires	265
Préambule	265
Avenant n° 3 du 6 octobre 2017 relatif au régime de frais de santé	266
Préambule	266
Annexe	267
Avenant n° 4 du 22 décembre 2017 relatif au régime de frais de santé	267
Préambule	267
Annexe	268
Avenant du 14 septembre 2018 relatif à l'interprétation de l'article 14 de l'accord du 14 décembre 2015	270
Préambule	270
Accord du 13 décembre 2018 relatif aux dispositifs de protection sociale et à l'accompagnement des parcours professionnels	271
Préambule	271

Avenant n° 5 du 20 septembre 2019 à l'accord du 14 décembre 2015 relatif au régime de frais de santé des salariés intérimaires	274
Préambule	274
Annexe	276
Avenant n° 6 du 25 septembre 2020 à l'accord du 14 décembre 2015 relatif au régime de frais de santé des salariés intérimaires	276
Préambule	276
Annexe	278
Textes parus au JORF	JO-1
Nouveautés	NV-1
<i>Avenant n° 2 à l'accord du 10/12/2009 FPSPP (14 décembre 2011)</i>	NV-1
<i>Recommandation patronale de PRISM'EMPLOI</i>	NV-1
<i>Avenant n° 5 du 16 septembre 2016</i>	NV-1
<i>Avenant n° 6 du 16 septembre 2016</i>	NV-1
<i>Avenant n° 1</i>	NV-1
<i>Avenant n° 2</i>	NV-1
<i>Recommandation patronale de Prism'Emploi</i>	NV-1
<i>Avenant n° 2 utilisation de la contribution 0,3% (13 juillet 2018)</i>	NV-1
<i>Avenant n° 2 fonds professionnel pour l'emploi (25 janvier 2019)</i>	NV-2
<i>Accord promotion par alternance Pro-A (22 janvier 2021)</i>	NV-2
Liste des sigles	SIG-1
Liste thématique	THEM-1
Liste chronologique	CHRO-1
Index alphabétique	ALPHA-1

Accord du 7 octobre 1982 national relatif aux contrats conclus antérieurement au 1er mars 1982

Signataires	
Organisations patronales	PROMATT ; UNETT.
Organisations de salariés	CFDT ; CFTC ; CFE-CGC ; CGT ; CGT-FO.

Article 1er

En vigueur non étendu

Les organisations signataires rappellent :

- les recommandations formulées par les organisations d'employeurs à l'occasion de la publication de l'ordonnance du 5 février 1982, visant à assurer aux salariés intérimaires titulaires de contrats à la date du 1^{er} mars les dispositions plus favorables contenues dans celle-ci, notamment en matière de rémunération ;
- pour ce qui est des contrats conclus pour les motifs c, d, e, de l'article L. 124-2 de la loi de 1972 et qui auraient fait l'objet d'une autorisation de prolongation au-delà de 3 mois antérieurement au 1^{er} mars 1982 et sans limite de durée, qu'ils ne pouvaient se poursuivre au-delà d'une durée de 6 mois, soit jusqu'au 1^{er} septembre 1982.

Les organisations signataires conviennent :

- a) Pour les contrats conclus avant le 1^{er} mars 1982 et toujours en cours à la date du présent accord, relevant des cas a, et b, de l'article L. 124-2 de la loi de 1972 - à savoir, absence ou suspension du contrat de travail du salarié permanent - que les dispositions des articles nouveaux L. 124-4-2 relatif à la rémunération, L. 124-4-4 relatif au chômage intempéries, L. 124-4-7 relatif à l'accès aux équipements collectifs, s'appliquent à ces contrats ;
- b) Qu'un avenant au contrat de mise à disposition et un avenant au contrat de travail temporaire seront adressés respectivement à l'utilisateur et au salarié. Ces avenants comprendront les mentions prévues par les articles L. 124-3 et L. 124-4, à l'exception de celles relatives à la période d'essai. Il est précisé que le nom de la personne remplacée chez l'utilisateur doit être celui de l'absent remplacé au 1^{er} mars 1982. L'avenant indiquera par ailleurs que le contrat prendra fin au plus tard le lendemain du jour où le salarié remplacé reprendra son emploi ;
- c) Pour les contrats conclus pour les cas c, d et e de la loi de 1972, qui auraient fait l'objet d'une autorisation de prolongation au-delà de 3 mois, antérieurement au 1^{er} mars 1982, et sans limite de durée, et qui continueraient à courir à ce jour, devront obligatoirement prendre fin au 31 octobre 1982. Si les circonstances de fait le permettent, ils pourront donner lieu à la conclusion de nouveaux contrats dans le cadre de l'article L. 124-2 de l'ordonnance.

Article 2

En vigueur non étendu

Les organisations d'employeurs s'engagent à :

- assurer la diffusion du présent accord qui s'impose à leurs adhérents, et à en recommander l'application par la partie de la profession non adhérente à leurs chambres syndicales ;
- intervenir auprès des confédérations interprofessionnelles nationales d'employeurs auxquelles elles adhèrent, afin d'en favoriser la mise en œuvre par les entreprises utilisatrices, dans la mesure où une partie de ces dispositions nécessitent leur accord.

Accord national du 9 juin 1983 relatif à la formation professionnelle des salariés

Signataires	
Organisations patronales	PROMATT ; UNETT.
Organisations de salariés	CFDT ; CFTC ; CGT ; CGT-FO.
Organisations adhérentes	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.

Accord du 16 juin 1986 relatif à l'insertion professionnelle des jeunes

Signataires	
Organisations patronales	PROMATT ; UNETT.
Organisations de salariés	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	FINANCEMENT	FORMALITES	SITUATION DU JEUNE à l'issue du contrat
Assurée par l'entreprise variant selon l'âge du jeune et la durée.	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.	Dépôt d'une demande d'habilitation (DDTE). Signature du contrat. Dépôt du contrat à la DDTE.	Il peut être embauché sous contrat à durée indéterminée soit dans l'ETT, soit dans une autre entreprise.
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.	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.	Signature du contrat. Dépôt du contrat à la DDTE.	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	16-18 ANS	18-19 ANS	19 ANS ET PLUS
Premier	17 % du SMIC	27 % du SMIC	60 % du minimum professionnel (*)
Deuxième	25 % du SMIC	35 % du SMIC	65 % du minimum professionnel (*)
Troisième	35 % du SMIC	45 % du SMIC	70 % du minimum professionnel (*)
Quatrième	45 % du SMIC	55 % du SMIC	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	16-18 ANS	18-19 ANS	19 ANS ET PLUS
Premier	17 % du SMICI	27 % du SMIC	60 % du minimum professionnel (*).
Deuxième	25 % du SMICI	35 % du SMIC	65 % du minimum professionnel (*).
Troisième	35 % du SMICI	45 % du SMIC	70 % du minimum professionnel (*).
Quatrième	45 % du SMICI	55 % du SMIC	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 imposables 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.

Accord-cadre du 28 février 1984 relatif à la médecine du travail

Signataires	
Organisations patronales	PROMATT ; UNETT.
Organisations de salariés	CFDT ; CFTC ; CGC.

Préambule

En vigueur non étendu

Afin de favoriser l'application aux travailleurs temporaires des dispositions du titre IV, livre II du code du travail, relatif à la médecine du travail, les organisations d'employeurs et de salariés, réunies en commission mixte, ont défini, en restant dans le cadre prévu par l'ordonnance du 5 février 1982, les orientations suivantes :

En vigueur non étendu

1. - Conformément à l'article L. 124-4-6, alinéa 3, les obligations afférentes à la médecine du travail, visées aux articles L. 241-1 et suivants du code du travail, sont à la charge de l'entreprise de travail temporaire, à l'exception de la surveillance médicale spéciale. L'entreprise de travail temporaire doit notamment faire effectuer par le service médical auquel elle adhère, la visite d'embauche, les visites de reprises ainsi que les visites périodiques.

Afin de permettre au médecin du travail de se prononcer sur une aptitude correspondant au poste de travail, les organisations signataires proposent de préciser les caractéristiques particulières du poste, qui doivent être mentionnées conformément aux articles L. 124-3 et L. 124-4 dans le contrat de mise à disposition et le contrat de mission.

Parmi les mentions relatives au poste de travail, devront figurer des indications précises, communiquées par les entreprises utilisatrices sous leur responsabilité, dans l'une ou plusieurs des rubriques suivantes, dans tous les cas où le poste présenterait un risque professionnel particulier pour le salarié :

- machines ou outillages utilisés ;
- matériaux ou substances manipulés ;
- conditions de travail et environnement du poste ;
- surveillance médicale spéciale ;
- contre-indications éventuelles.

En vue de faciliter l'application de cette disposition, les organisations professionnelles d'employeurs expliciteront le contenu de ces rubriques dans un document d'information à l'intention des entreprises utilisatrices, dont le contenu sera discuté dans le cadre de la commission technique paritaire d'interprétation créée par l'accord du 16 novembre 1982.

Ces informations, caractérisant les risques professionnels particuliers, ainsi que l'identité du service médical de l'entreprise utilisatrice, seront communiquées par l'entreprise de travail temporaire au service médical auquel elle adhère :

- lors de la première mission pour laquelle la visite d'embauche doit être effectuée, préalablement au détachement ou durant la période d'essai en usage dans l'entreprise utilisatrice pour un même emploi ;
- à l'occasion de chaque nouvelle mission présentant une modification des conditions d'emplois ou un changement d'activité.

Le service médical, conformément aux dispositions de l'article R. 241-57, remettra obligatoirement au salarié une fiche d'aptitude en même temps qu'il la remet à l'entreprise de travail temporaire.

Afin de permettre aux salariés de conserver la trace de leurs examens médicaux successifs, les entreprises de travail temporaire leur remettront un document dont le contenu sera discuté dans le cadre de la commission technique paritaire d'interprétation créée par l'accord du 16 novembre 1982.

Ce document, dans lequel seront classées les différentes fiches d'aptitude, pourra également permettre au salarié d'y insérer, le cas échéant, une fiche individuelle ou un carnet d'exposition à certains risques professionnels.

Ce carnet ou cette fiche, propriété personnelle du salarié temporaire, a pour objet de récapituler, à son initiative et, au besoin, avec le concours des médecins du travail ou de toute personne qualifiée, les renseignements utiles à la connaissance des risques professionnels particuliers auxquels le salarié temporaire a été exposé. Ce carnet ou cette fiche ayant un caractère personnel et confidentiel, ne peut être exigé ni par l'employeur ni par le médecin du travail.

Le contenu de ce carnet ou de cette fiche fera l'objet d'une mise au point dans le cadre de la commission technique paritaire d'interprétation.

En vigueur non étendu

2. - Les organisations signataires, dans la limite de leurs compétences, estiment, d'autre part, que le médecin du travail de l'entreprise utilisatrice doit pouvoir être informé de l'affectation de travailleurs temporaires sur des postes préalablement définis, susceptibles de comporter, pour ces salariés, un risque professionnel particulier, en raison notamment de la brièveté de leur mission, et qui ne relèverait pas de la seule surveillance médicale spéciale prévue à l'article L. 124-4-6 du code du travail.

Le médecin de l'entreprise utilisatrice peut ainsi, notamment :

- se faire communiquer la fiche d'aptitude du salarié temporaire ;
- consulter le médecin du travail qui a délivré l'aptitude ;
- communiquer au médecin du travail de l'entreprise de travail temporaire, sur la demande de celui-ci, toutes indications sur les risques particuliers que peut présenter la mission pour la sécurité du salarié temporaire.

En vigueur non étendu

3. - La distinction éventuelle entre services médicaux des entreprises de travail temporaire et des entreprises utilisatrices peut constituer une difficulté pour assurer, dans les mêmes conditions que celles des salariés permanents, la surveillance médicale des salariés temporaires.

Dans le cadre de la procédure d'agrément spécifique prévue par l'article L. 124-4-6, alinéa 3, les organisations signataires sont convenues de recommander à l'administration compétente d'agréer en priorité pour le travail temporaire - indépendamment des services médicaux d'entreprise -, lorsque le tissu économique et la dispersion des entreprises ne permettent pas l'unicité de service médical, des services de médecine du travail interentreprises regroupant le plus grand nombre d'entreprises utilisatrices de personnel temporaire.

L'administration devrait prendre en considération également l'implantation des agences de travail temporaire et les moyens de communication à la disposition des salariés.

En outre, pour tenir compte de la spécificité des conditions d'emploi des travailleurs temporaires, les organisations signataires recommandent que la délivrance de l'agrément, qui devrait être prononcé après consultation des parties intéressées, et notamment des organisations professionnelles d'employeurs et de salariés, ainsi que des instances représentatives des services médicaux interentreprises, soit subordonnée au respect de certaines dispositions permettant de répondre notamment aux préoccupations suivantes :

Procédure d'organisation des visites médicales. - Le caractère d'urgence de la plupart des missions de travail temporaire s'accommode difficilement des procédures de convocation nominative.

Les organisations signataires suggèrent, sur la base d'expériences menées par certains services médicaux interentreprises, que soient prévues à l'intention des entreprises de travail temporaire des ' plages horaires ' appropriées, pendant lesquelles le médecin du travail recevrait, dans le cadre de son planning, les salariés qui lui sont envoyés par l'entreprise de travail temporaire.

Continuité du service. - Les entreprises de travail temporaire connaissent habituellement, au cours des mois d'été, un accroissement de leur activité.

Il conviendrait que les services médicaux agréés pour le travail temporaire maintiennent un volume de personnel leur permettant d'éviter la discontinuité du service.

Personnel médical. - Pour que soient mieux prises en compte les conditions d'emploi des travailleurs temporaires, et en vue de permettre qu'ils soient suivis par un même médecin à l'intérieur d'un même service médical, les organisations signataires proposent que un ou plusieurs médecins du travail soient plus particulièrement affectés à la surveillance médicale des salariés temporaires.

Toutefois, afin que ces médecins ne perdent pas le contact avec les conditions concrètes d'emploi dans les branches utilisatrices, cette affectation ne devrait porter que sur une partie de leur temps.

Fichier. - En vue de faciliter la conservation et la consultation des dossiers médicaux des salariés temporaires, les organisations signataires recommandent qu'un fichier du personnel temporaire soit constitué dans chaque centre agréé, dont l'utilisation sera soumise aux règles en vigueur dans les services médicaux.

Contrôle de l'aptitude. - Considérant la spécificité des conditions d'emploi des salariés temporaires, et en vue notamment d'éviter une multiplication des visites d'aptitude à l'occasion de missions successives dans une ou plusieurs entreprises de travail temporaire, les organisations signataires proposent que soit étudié un certain nombre d'expériences menées actuellement par des services médicaux interentreprises afin que les médecins du travail puissent éventuellement se prononcer sur une aptitude médicale prenant en compte les conditions d'emploi les plus courantes auxquelles pourrait être soumis un même travailleur temporaire, ou les emplois qu'un même salarié serait susceptible d'occuper, compte tenu de sa qualification et de son expérience professionnelles.

En vigueur non étendu

4. - Les organisations signataires conviennent de demander au ministre des affaires sociales et de la solidarité nationale de donner valeur réglementaire, dans les meilleurs délais, à celles des propositions ci-dessus qui relèvent de sa compétence, par l'application des dispositions de l'article L. 124-4-6 du code du travail relatif aux modalités selon lesquelles les entreprises de travail temporaire doivent s'acquitter de leurs obligations en matière de médecine du travail par l'intermédiaire des services médicaux agréés à cet effet.

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

Signataires	
Organisations patronales	PROMATT ; UNETT.
Organisations de salariés	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 libellés 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'APEEC.

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

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

Accord national du 13 mai 1985 relatif au bilan et à l'accord sur les principes d'organisation et la politique contractuelle. Etendu par arrêté du 17 septembre 1985 JORF 2 octobre 1985.

Signataires	
Organisations patronales	PROMATT ; UNETT.
Organisations de salariés	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 indéniée.

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'acception visée par les décrets pris en application à la loi de 1936 sur la durée du travail.

En vigueur étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

(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 justificatifs 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 :

- Classification, salaires du personnel permanent des entreprises de travail temporaire et autres dispositions conventionnelles les concernant et nécessaires à l'extension ;
- 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 ;
- Compléments à apporter au statut des travailleurs temporaires en matière de détachement à l'étranger, prévoyance, maternité ;
- Dispositions relatives au comité d'entreprise et aux délégués du personnel.

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

- 1^{er} octobre 1985 sur le point a ;

- 1^{er} novembre 1985 sur les points b et c ;
- 1^{er} décembre 1985 sur le point d.

Ces accords formeront, avec les accords précédemment conclus, la convention collective nationale étendue du travail temporaire.

2. Assurer le bon fonctionnement des diverses instances paritaires créées par la politique conventionnelle

Il s'agit, d'une part, du fonds d'assurance formation du travail temporaire (FAF-TT) qui devra :

- assurer une plus large information sur les possibilités ouvertes, notamment aux travailleurs temporaires, par l'accord du 9 juin 1983, en ce qui concerne le congé individuel de formation ;
- rechercher les voies et moyens pour favoriser l'insertion professionnelle des jeunes et l'amélioration de leur qualification dans le cadre de l'accord du 12 mars 1985, relatif aux formations en alternance ;

- utiliser pleinement l'institution paritaire de réflexion et d'action constituée par le FAF-TT pour que la profession contribue davantage à l'insertion ou la réinsertion des candidats à un emploi dans le marché du travail, par les possibilités de formation ouvertes aux salariés transitant par le travail temporaire.

Il s'agit, d'autre part, de donner un contenu positif aux instances paritaires en ce qui concerne la commission nationale paritaire professionnelle et la commission régionale qui sera installée dans les délais prévus à l'accord du 8 novembre 1984 sur le droit syndical.

3. Intégrer les relations du travail dans la profession dans le cadre contractuel déterminé par le droit commun

Ainsi, en application de l'article L. 132-12 du code du travail, les organisations d'employeurs et de salariés se réuniront au moins une fois par an pour négocier sur les salaires des travailleurs permanents et au moins une fois tous les 5 ans pour examiner la nécessité de réviser les classifications.

Cette négociation sera l'occasion d'examiner l'évolution économique et sociale du travail temporaire.

Les parties signataires conviennent :

- de soumettre le présent accord à la procédure d'extension ;
- d'effectuer périodiquement entre elles un bilan de l'application de cet accord et, en tout état de cause, dans un délai de 1 an après sa conclusion.

Accord du 8 novembre 1984 relatif au droit syndical dans le travail temporaire

Signataires	
Organisations patronales	PROMATT ; UNETT.
Organisations de salariés	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^{er}).

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'une part, garantir au titulaire du mandat que sa qualité de délégué syndical n'engendre pas, dans les propositions de mission qui lui sont faites, de discrimination ;

- d'autre part, faire en sorte que les périodes comprises entre 2 missions ne fassent pas échec à l'exercice du mandat ;

- enfin, préciser la situation d'un délégué syndical qui a pris provisoirement une mission dans une autre entreprise de travail temporaire.

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

3.2.1. Mise en 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^o 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

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

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

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

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

Annexe : Attributions et modalités de fonctionnement des commissions paritaires professionnelles

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 collage des membres présents ou représentés.

En l'absence de majorité dans les conditions définies ci-dessus ou en cas de carence, un procès-verbal de carence est établi et approuvé dans les mêmes conditions.

Le recours à la commission ne prive pas les parties des voies de recours judiciaires.

La création d'une commission régionale ou locale fait l'objet d'un accord conclu à la majorité par collège des membres présents ou représentés.

Cet accord détermine les attributions, le champ de compétence et les modalités de fonctionnement de la commission régionale ou locale.

b) Saisine

La commission nationale est saisie, par l'une ou l'autre des organisations signataires, des questions relevant de l'interprétation ou de l'application des textes, qui doivent être adressées au secrétariat de la commission.

S'agissant d'un différend d'ordre individuel ou collectif - sous la réserve prévue, en ce qui concerne les différends d'ordre individuel au paragraphe 1, a - la demande est introduite par l'une ou l'autre des parties au conflit. Cette demande, adressée par lettre recommandée au secrétariat de la commission, doit exposer succinctement la nature du différend constaté.

Le secrétariat de la commission est assuré par l'une ou l'autre des organisations patronales signataires.

c) Réunions

La commission nationale se réunit en séance ordinaire une fois tous les deux mois pour statuer sur les problèmes d'interprétation ou d'application des textes qui lui ont été soumis et au plus tard dans le délai de trente jours suivant la saisine en matière de conflit individuel ou collectif. Elle est convoquée en séance extraordinaire dans le plus bref délai possible si elle est saisie à l'occasion d'un conflit collectif présentant un caractère de gravité ou d'urgence.

La présidence de la commission est exercée à tour de rôle par un représentant des employeurs et par un représentant des salariés dans les conditions prévues au règlement intérieur qui sera établi dès la première réunion de la commission.

d) Information et publicité

Les accords conclus par la commission nationale sur les questions d'interprétation et d'application des textes font l'objet de la procédure de dépôt et de publicité prévue par le code du travail.

La commission nationale pourra établir un bilan annuel de son activité qui fera l'objet, si les parties en conviennent, d'une diffusion aux salariés des entreprises de travail temporaire par l'intermédiaire de ces dernières, conformément aux dispositions arrêtées dans l'entreprise pour l'information syndicale.

Les commissions régionales ou locales établissent annuellement un rapport d'activité à l'intention de la commission nationale. Celle-ci détermine également les modalités d'information des salariés des entreprises de travail temporaire sur l'activité de ces commissions.

e) Exercice du mandat

Sur justification de leur participation effective aux réunions, les membres des commissions, salariés permanents et temporaires des entreprises de travail temporaire, bénéficient d'autorisations d'absences pour participer aux travaux des commissions. Sauf circonstances exceptionnelles, ces autorisations doivent être demandées quinze jours au moins avant la date de la réunion.

Le temps de présence aux réunions des commissions est rémunéré comme temps de travail par l'entreprise avec laquelle le membre d'une commission est lié par un contrat de travail ou à défaut par l'entreprise avec laquelle a été conclu le contrat de mission précédent.

Les membres des commissions bénéficient, en dehors du temps de travail, pour la préparation des réunions, d'un contingent de cinq heures par mois, rémunérées, sur bordereau, comme temps de travail, au taux des heures normales. Lorsqu'il s'agit d'un salarié temporaire, cette rémunération est payée par l'entreprise avec laquelle il est lié par un contrat de mission ou, à défaut, par l'entreprise avec laquelle a été conclu le contrat de mission précédent.

Les frais de déplacement engagés pour leur participation aux réunions sont remboursés aux membres des commissions sur la base des dispositions prises en cette matière pour le fonctionnement de la commission mixte et payés dans les mêmes conditions que précisées ci-dessus.

f) Protection des membres des commissions

Afin de tenir compte de la spécificité des conditions de travail des salariés temporaires, il est admis, pour ceux d'entre eux qui ne seraient pas délégués syndicaux d'entreprise ou d'établissement, qu'ils bénéficient, pendant la durée de leur mandat auprès de la commission, de mesures de protection semblables à celles prévues au paragraphe 3.2.1 de l'accord.

Etant donné, toutefois, qu'un membre de commission, salarié temporaire, qui n'est pas délégué syndical, n'est pas, comme ce dernier, attaché par son mandat à une entreprise ou un établissement déterminé, il est convenu que ces mesures s'appliqueront dans les entreprises ou établissements où il a effectué une ou plusieurs missions pendant une durée cumulée au moins égale à un mois au cours des vingt-quatre mois précédant sa nomination, retenus comme période de référence au sens du paragraphe 3.2.1 de l'accord.

Ce régime particulier de protection ne se cumule pas avec celui dont les membres des commissions pourraient bénéficier au titre d'un mandat de délégué syndical d'entreprise ou d'établissement.

Pour la mise en oeuvre de ces dispositions :

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

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

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

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

Compte tenu du caractère original de ces mesures, une évaluation de l'application du système de protection des salariés temporaires, membres de commission, qui ne sont pas délégués syndicaux, pourra être effectuée à l'issue d'une période de trois ans suivant l'entrée en vigueur du présent accord.

g) Frais engagés pour le fonctionnement des commissions

L'ensemble des dépenses engagées par les entreprises de travail temporaire, au titre du maintien de la rémunération des membres des commissions, de la préparation des réunions et des frais de déplacement, leur est remboursé par le secrétariat de la commission nationale.

Le secrétariat de la commission nationale assure, d'autre part, aux organisations signataires d'employeurs et de salariés participant aux travaux des commissions, une indemnité forfaitaire annuelle pour la couverture des frais engagés au titre du fonctionnement des commissions.

Pour permettre au secrétariat de la commission nationale de couvrir les frais engagés par les entreprises de travail temporaire et par les organisations syndicales signataires d'employeurs ou de salariés, chaque entreprise de travail temporaire 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 (3è édition 1994).

Accord du 16 novembre 1982 relatif à l'indemnisation des délégués des syndicats de salariés à l'occasion des réunions de la commission mixte

Signataires	
Organisations patronales	PROMATT ; UNETT.
Organisations de salariés	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

Frais de déplacements.

Article 3

En vigueur non étendu

3.1. Transports

3.1.1. Trajet domicile - gare - lieu de réunion

Trajet domicile - gare :

Dans le cas où le délégué justifie que son domicile n'est desservi par aucun transport en commun, sont remboursés sur présentation de l'original détaillé du justificatif précisant les lieux et horaires de prise en charge et de dépôt, les trajets en taxi allant du domicile du délégué à la gare de départ correspondant au trajet « aller » du déplacement dont le remboursement est demandé.

Ceci est également le cas pour les trajets en taxi allant de la gare au domicile du délégué à l'issue du trajet « retour » de ce même déplacement.

Ces remboursements sont limités à 30 € par trajet, soit 60 € au total.

Dans le cas où le délégué justifie que son domicile est trop éloigné de la gare pour s'y rendre en transport en commun ou en taxi, peuvent lui être également remboursés les frais kilométriques qu'il aura pris en charge pour se rendre et revenir de la gare.

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

Les frais de parking entraînés par le stationnement du véhicule du délégué à proximité de la gare correspondante au trajet « aller-retour » en train sont également remboursés, sur présentation d'un justificatif et à concurrence de 60 €.

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

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

Trajet gare - lieu de réunion :

Les frais de transport Paris-Provence sont remboursés aux délégués salariés d'entreprises de travail temporaire ou permanents d'organisations syndicats de salariés, sur présentation des justificatifs communiqués à l'issue de la séance ou au plus tard lors de la séance suivante, sur la base du prix du billet SNCF et RATP, en 2e classe.

3.1.2. Trajet domicile - lieu de réunion

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

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

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

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

Le délégué bénéficiant d'une de ces procédures est tenu d'informer le PRISME de toutes modifications concernant sa domiciliation ainsi que des

modifications des conditions de desserte offerte par le réseau de transports en commun pour se rendre à la gare la plus proche de son domicile.

3.2. Nourriture et hébergement

Salariés venant de province :

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

Salariés résidant en Ile-de-France :

La compensation des frais de restauration entraînés par une réunion de la commission mixte paritaire, pour les délégués salariés d'entreprises de travail temporaire ou permanents d'organisations syndicales de salariés résidant en Ile-de-France, est assurée sur présentation de justificatifs originaux. Ce remboursement est limité à 20 € à un repas.

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 non étendu

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

Avenant du 18 décembre 1990 relatif à l'indemnisation des délégués des syndicats de salariés à l'occasion des réunions de la commission mixte

Signataires	
Organisations patronales	PROMATT ; UNETT.
Organisations de salariés	CFDT ; CFTC ; CFE-CGC ; CGT-FO ; CGT.

Révision

Indemnisation des délégués des syndicats de salariés à l'occasion des réunions de la commission mixte

En vigueur étendu

Les dispositions de l'accord du 16 novembre 1982 modifié et complété par avenant du 26 janvier 1984 et du 13 mai 1987 s'appliquent aux délégués des syndicats de salariés à l'occasion des réunions de groupes de travail créés par la commission mixte.

Accord du 18 janvier 1984 instituant la commission technique paritaire d'interprétation (1) [annule et remplace l'accord du 16 novembre 1982]

Signataires	
Organisations patronales	PROMATT ; UNETT.
Organisations de salariés	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.

Accord professionnel du 4 avril 1990. Etendu par arrêté du 25 avril 1991 JORF 8 mai 1991.

Signataires	
Organisations patronales	PROMATT ; UNETT.
Organisations de salariés	CFDT ; CFTC ; CGT ; CGT-FO ; CFE-CGC.

Avis d'interprétation relatif aux jours fériés

En vigueur étendu

Aux termes de l'article L. 124-4-2, deuxième alinéa, les salariés des entreprises de travail temporaire en mission ont droit au paiement des jours fériés, indépendamment de leur ancienneté - dès lors que les salariés de l'entreprise utilisatrice en bénéficient et ce, dans les mêmes conditions que les salariés permanents.

I. Les organisations professionnelles d'employeurs et de salariés conviennent que par 'jour férié', il y a lieu d'entendre outre les jours fériés légaux, ceux pour lesquels le même caractère est reconnu au plan coutumier ou local, et dans les conditions - à l'exclusion de l'ancienneté - où les salariés permanents en bénéficient dans l'entreprise utilisatrice.

II. La notion d'ancienneté prévue à l'article L. 124-4-2 vise l'éventualité d'une condition d'ancienneté applicable aux salariés permanents de l'entreprise utilisatrice et en aucun cas une ancienneté relative au salarié temporaire dans l'entreprise utilisatrice, ou l'entreprise de travail temporaire.

III. Lorsqu'une mission s'achève normalement la veille d'un jour férié, celui-ci n'est pas dû au salarié temporaire.

Toutefois, lorsque le salarié reprend une autre mission, dans la même entreprise utilisatrice, le lendemain du jour férié, celui-ci est dû au salarié temporaire s'il s'agit, dans les faits, de la continuation de la mission précédente.

Avenant du 20 septembre 1988 à l'accord du 8 novembre 1984 sur le droit syndical

Signataires	
Organisations patronales	PROMATT ; UNETT.
Organisations de salariés	CFDT ; CFTC ; CGC ; CGT-FO.

Droit syndical

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 coordonnés 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.

Droit syndical

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.

Droit syndical

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.

Droit syndical

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.

Droit syndical

Article 4

En vigueur étendu

Dans les 3 mois précédant la survenance de ce terme, les parties conviennent de procéder à un bilan d'évaluation d'efficacité du système mis en place et, le cas échéant, d'en prolonger l'application.

Indemnisation des délégués des syndicats de salariés à l'occasion des réunions de la commission mixte. Accord du 20 avril 1993

Signataires	
Organisations patronales	PROMATT ; UNETT.
Organisations de salariés	CFDT ; CFTC ; CGT-FO ; CFE-CGC-FNECS.

En vigueur étendu

En l'application des articles 3.2 et 6 de l'avenant n° 2 à l'accord du 16 novembre 1982, la compensation des frais de nourriture et d'hébergement pour les délégués salariés d'entreprise de travail temporaire ou permanents d'organisation syndicale de salariés, venant de province, est assurée par le versement d'une indemnité journalière globale et forfaitaire de 304 F à compter du 1er janvier 1993.

Pour les délégués salariés bénéficiant d'un équipement collectif de restauration au sein de leur entreprise, et pour qui il n'est pas envisageable d'utiliser cet équipement, en raison de la durée de certaines réunions paritaires, une compensation pour frais de repas est assurée, sur justificatifs, par le versement d'une indemnité au plus égale à 72 F à compter du 1er janvier 1993.

Accord d'interprétation du 15 janvier 1997 relatif à l'article 3.2.7 de l'accord du 8 novembre 1984 complété par l'avenant du 14 juin 1995 sur le droit syndical

Signataires	
Organisations patronales	PROMATT ; UNETT.
Organisations de salariés	CFDT ; FECTAM CFTC ; FNECS CFE-CGC ; CGT-FO.

Préambule

En vigueur non étendu

Préambule

Les parties signataires du présent accord conviennent des dispositions suivantes concernant la prise en charge des frais de déplacement des délégués syndicaux salariés des entreprises de travail temporaire à l'occasion des réunions de négociations d'entreprise issues d'une obligation légale ou conventionnelle.

Article 1er

En vigueur non étendu

Le montant des frais de déplacement visés à l'article 3.2.7 de l'accord du 8 novembre 1984 complété par l'avenant du 14 juin 1995 est arrêté par l'employeur.

Article 2

En vigueur non étendu

Si aucun barème de remboursement n'existe dans l'entreprise, l'employeur doit le définir.

Article 3

En vigueur non étendu

La négociation d'un accord pré-électoral entre dans le cadre des obligations légales ou conventionnelles visées à l'article 3.2.7.

Article 4

En vigueur non étendu

Les modalités de remboursement des frais de déplacement sont effectuées conformément aux règles en vigueur dans l'entreprise, que ces règles soient définies par l'employeur ou par accord d'entreprise.

Avis d'interprétation du 18 mars 1998 relatif aux délégués syndicaux salariés permanents d'une ETT

Signataires	
Organisations patronales	PROMATT ; UNETT.
Organisations de salariés	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 n° 4 du 6 juillet 2007 à l'accord du 16 novembre 1982 relatif à l'indemnisation des délégués

Signataires	
Organisations patronales	PRISME.
Organisations de salariés	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-Provence sont remboursés aux délégués salariés d'entreprises de travail temporaire ou permanents d'organisations syndicales de salariés, sur présentation des justificatifs communiqués à l'issue de la séance ou au plus tard lors de la séance suivante, sur la base du prix du billet SNCF et RATP, en 2e classe.

3.1.2. Trajet domicile - lieu de réunion

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

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

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

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

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

3.2. Nourriture et hébergement

Salariés venant de province :

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

Salariés résidant en Ile-de-France :

La compensation des frais de restauration entraînés par une réunion de la commission mixte paritaire, pour les délégués salariés d'entreprises de travail temporaire ou permanents d'organisations syndicales de salariés résidant en Ile-de-France, est assurée sur présentation de justificatifs originaux. Ce remboursement est limité à 20 € à un repas. »

« Article 6

Révision

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

Accord du 19 mai 2017 relatif à la création de l'association AGF-CPPNTT

Signataires	
Organisations patronales	Prism'emploi
Organisations de salariés	CGT-FO FNECS CFE-CGC CSFV CFTC FS CFDT USI CGT

En vigueur étendu

Dans la suite de l'accord sur le droit syndical du 8 novembre 1984 et des accords paritaires conclus pour sa mise en œuvre, les partenaires sociaux de la branche du travail temporaire décident de créer une association pour la gestion des fonds de la commission paritaire professionnelle nationale du travail temporaire (CPPNTT).

Création de l'AGF-CPPNTT

Article 1er

En vigueur étendu

Les parties signataires conviennent de créer une association de gestion des fonds de la CPPNTT dénommée « Association de gestion des fonds de la commission paritaire professionnelle nationale du travail temporaire (AGF-CPPNTT) » dont les statuts figurent en annexe du présent accord.

Placée sous l'autorité de la commission paritaire professionnelle nationale du travail temporaire (CPPNTT) l'association a pour objet :

- de recevoir et gérer la contribution visée à l'annexe à l'accord sur le droit syndical du 8 novembre 1984 et versée par les entreprises de travail temporaire pour le fonctionnement de la CPPNTT ;
- de conclure tous les contrats nécessaires à la réalisation de son objet et ceux délégués par la CPPNTT.

Le présent accord fixe les axes de fonctionnement de l'association qui sont précisés dans ses statuts.

Dès sa constitution, l'association est chargée de réunir son assemblée générale constitutive et d'élire son président, vice-président, trésorier et trésorier adjoint. Les formalités déclaratives seront accomplies sans délai par le président dès l'adoption des statuts.

Annuellement, l'association est chargée de tenir une comptabilité, d'établir un budget en début d'année et un bilan en fin d'année.

Membres de l'association

Article 2

En vigueur étendu

L'association est composée des organisations syndicales de salariés représentatives dans la branche signataires du présent accord et de l'organisation patronale représentative signataire du présent accord.

Administration de l'association

Article 3

En vigueur étendu

L'association est administrée et gérée par une assemblée générale qui regroupe les représentants du collège des salariés et du collège des employeurs tels que mentionnés à l'article 6 des statuts de l'association annexés au présent accord.

L'assemblée générale élit pour 2 ans son président, vice-président, trésorier et trésorier adjoint qui composent le bureau. Leur mandat peut être renouvelé sans limitation de durée.

Le président et le trésorier sont choisis alternativement, l'un dans le collège des employeurs, l'autre dans le collège des salariés, avec alternance des fonctions après chaque mandat.

Le vice-président et le trésorier adjoint sont choisis dans le collège auquel n'appartiennent pas le président et le trésorier.

Pour la première mandature, la fonction de président est assurée par le collège des employeurs tandis que la fonction de trésorier est assurée par le collège des salariés.

Pour la première mandature, la fonction de vice-président est assurée par le collège des salariés tandis que la fonction de trésorier adjoint est assurée par le collège des employeurs.

L'assemblée générale est chargée de la bonne application de l'annexe à l'accord sur le droit syndical du 8 novembre 1984 et des accords paritaires conclus pour sa mise en œuvre, tant pour l'exécution de la collecte que pour le règlement des dépenses.

L'assemblée générale applique les décisions et met en œuvre les orientations fixées par la CPPNTT. Elle arrête les budgets et contrôle leur exécution.

L'assemblée générale rend compte chaque année de sa mission à la CPPNTT. Les comptes de l'association sont transmis chaque année à la CPPNTT.

Le président assure la régularité du fonctionnement de l'association conformément aux statuts et aux pouvoirs qui lui sont conférés par l'assemblée générale. Il préside les réunions de l'assemblée générale.

Le trésorier est chargé de l'élaboration du budget, du contrôle de son exécution et du contrôle de la régularité des opérations financières engageant l'association. Il établit et présente chaque année devant l'assemblée générale les comptes de l'exercice.

À titre provisoire jusqu'au 31 décembre 2019, les représentants permanents à l'assemblée générale bénéficient de la prise en charge, selon les règles de la CPPNTT, de réunions préparatoires avant la tenue de chaque assemblée, dans la limite de 2 heures.

Entrée en vigueur et suivi

Article 4

En vigueur étendu

Les formalités de constitution de l'association seront engagées dans un délai maximum de 3 mois à compter de la signature du présent accord.

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée, et entre en vigueur le lendemain de sa signature.

Les parties signataires conviennent de se réunir au cours du second trimestre de l'année 2018 afin de dresser un bilan de son application et d'étudier, le cas échéant, les évolutions appropriées.

Révision et dénonciation

Article 5

En vigueur étendu

Révision

Article 5.1

En vigueur étendu

Toute organisation signataire peut à tout moment en demander la révision, par lettre recommandée adressée aux autres organisations signataires en indiquant la ou les dispositions dont la révision est demandée en formulant une proposition de rédaction.

Dans cette hypothèse, les parties signataires se réunissent au plus tard dans le délai de 1 mois suivant la date de réception de la lettre de notification.

(1) Article étendu sous réserve d'une part, du respect des dispositions de l'article L. 2261-7 du code du travail dans sa rédaction issue de la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels publiée au Journal Officiel du 9 août 2016 et d'autre part, de l'application des dispositions des articles L. 2231-1 et L. 2261-7 du code du travail, telles qu'interprétées par la jurisprudence de la Cour de cassation (Cass. soc., 17 septembre 2003, n° 01-10706, 31 mai 2006 n° 04-14060, 8 juillet 2009 n° 08-41507). (Arrêté du 6 février 2018 - art. 1)

Dénonciation

Article 5.2

En vigueur étendu

Toute organisation signataire du présent accord peut le dénoncer à tout moment par lettre recommandée adressée aux autres organisations signataires.

En cas de dénonciation émanant de la totalité des signataires (partie patronale ou partie salariale), l'accord continuera à produire ses effets jusqu'à l'entrée en vigueur de l'accord qui lui sera substitué, ou, à défaut, pendant une durée de 1 an à compter de l'expiration du délai de préavis, conformément à l'article L. 2261-10 du code du travail.

Dépôt et extension

Article 6

En vigueur étendu

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

Annexe

En vigueur étendu

Annexe

Association de gestion des fonds de la commission professionnelle paritaire nationale du travail temporaire (AGF-CPPNTT) (Association régie par la loi du 1er juillet 1901)

Statuts

Constitution

Article 1er

En vigueur étendu

Il est créé entre les organisations syndicales représentatives adhérentes aux présents statuts une association régie par la loi du 1er juillet 1901 et le décret du 16 août 1901, ci-après dénommée « l'association ».

Les organisations syndicales représentatives fondatrices sont :

- Prism'emploi, organisation professionnelle représentant les entreprises de travail temporaire dont le siège social est situé 7, rue Mariotte, 75017 Paris ;
- la confédération française démocratique du travail (CFDT) - Fédération des services, organisation syndicale de salariés, dont le siège social est situé, tour Essor, 14, rue de Scandicci, 93508 Pantin Cedex ;
- la confédération française de l'encadrement - confédération générale des cadres (CFE-CGC)/FNECS, organisation syndicale de salariés, dont le siège social est situé 9, rue Rocroy, 75010 Paris ;
- la confédération française des travailleurs chrétiens (CFTC)/CSFV, organisation syndicale de salariés, dont le siège social est situé 34, quai de la Loire, 75019 Paris ;
- la fédération des employés et cadres FO (FEC FO), organisation syndicale de salariés, dont le siège est situé, 54, rue d'Hauteville, 75010 Paris ;
- l'union syndicale de l'Intérim confédération générale du travail (USI CGT), organisation syndicale de salariés, dont le siège est situé 263, rue de Paris, 93154 Montreuil Cedex.

Ces organisations syndicales représentatives ont signé l'accord paritaire national du 21 avril 2017 portant création de l'AGF-CPPNTT.

Dénomination

Article 2

En vigueur étendu

L'association a pour dénomination :

Association de gestion des fonds de la commission professionnelle paritaire nationale du travail temporaire (AGF-CPPNTT).

Objet

Article 3

En vigueur étendu

L'association a pour objet, sous le contrôle de la commission professionnelle paritaire nationale du travail temporaire (CPPNTT) :

- de recevoir et gérer la contribution versée par les entreprises de travail temporaire pour le fonctionnement de la CPPNTT dans le strict respect de l'accord paritaire national du 19 mai 2017 portant création de l'AGF-CPPNTT ;
- conclure tous les contrats nécessaires à la réalisation de son objet et ceux délégués par la CPPNTT.

Elle gère l'ensemble des fonds collectés, sous le contrôle et l'autorité de la CPPNTT.

Siège social

Article 4

En vigueur étendu

L'association a son siège social à Paris, France.

Il pourra être transféré en tout autre lieu par simple décision de l'Assemblée générale. En cas de transfert du siège social dans une autre commune, la modification corrélative des statuts sera décidée par l'Assemblée générale extraordinaire.

Durée

Article 5

En vigueur étendu

L'association est constituée pour une durée illimitée.

Membres

Article 6

En vigueur étendu

Composition de l'association

L'association est composée des six organisations syndicales représentatives fondatrices qui ont pris l'initiative de sa création, telles que mentionnées à l'article 1 des présents statuts.

Toute organisation syndicale qui devient représentative au sein de la branche du travail temporaire et signataire de l'accord fondateur pourra devenir membre de l'association.

Les organisations syndicales de salariés sont chacune représentées par une personne, (dénommée « représentant permanent ») et par un suppléant qui ne dispose pas du droit de vote, dont les mandats auront été notifiés à l'association. Elles composent le collège des salariés.

Le collège des employeurs est représenté par un nombre équivalent de personnes (dénommées « représentants permanents »), dont le mandat aura été notifié à l'association. Elles composent le collège des employeurs.

Perte de la qualité de membre

La qualité de membre se perd par :

- la perte par l'organisation syndicale de sa représentativité au sein de la branche du travail temporaire ;
- démission du membre notifiée par simple lettre adressée au président de l'association et pour information à la CPPNTT ;
- dissolution du membre, pour quelque cause que ce soit, ou déclaration en état de redressement ou liquidation judiciaire.

Ressources

Article 7

En vigueur étendu

Les ressources de l'association se composent :

- de la contribution mutualisée visée à l'annexe à l'accord sur le droit syndical du 8 novembre 1984 ;
- le cas échéant, des intérêts et revenus du fonds de l'association ;
- des subventions, dotations et aides publiques pouvant être allouées ;
- de toutes ressources autorisées par la loi, la jurisprudence et les réponses ministérielles.

Les ressources de l'association sont employées conformément à l'annexe à l'accord sur le droit syndical du 8 novembre 1984. La contribution mutualisée sera collectée par un organisme mandaté par la CPPNTT, puis reversée à l'association.

Les modalités de recouvrement pour le compte de l'association et de reversement à cette dernière seront définies par une convention de collecte établie entre l'organisme collecteur et l'association.

Assemblée générale

Article 8

En vigueur étendu

L'association est administrée par une assemblée générale qui regroupe les représentants du collège des salariés et du collège des employeurs tels que mentionnés à l'article 6 des présents statuts.

Chaque représentant des organisations syndicales représentatives membres dispose d'une voix et chaque collège dispose d'un nombre égal de voix.

Les votes ont lieu à mains levées sauf si le vote à bulletins secrets est demandé par un membre de l'assemblée.

L'assemblée générale élit pour 2 ans son président, vice-président, trésorier et trésorier adjoint qui composent le bureau. Leur mandat peut être renouvelé sans limitation de durée.

Le président et le trésorier sont choisis alternativement, l'un dans le collège des employeurs, l'autre dans le collège des salariés, avec alternance des fonctions après chaque mandat.

Le vice-président et le trésorier adjoint sont choisis dans le collège auquel n'appartiennent pas le président et le trésorier.

Le président assure la régularité du fonctionnement de l'association conformément aux statuts et aux pouvoirs qui lui sont conférés par l'assemblée générale. Il préside les réunions de l'assemblée générale. Il représente l'association en justice et dans les actes de la vie civile. Sur mandat du bureau, il procède à l'ouverture au nom de l'association, de tout compte bancaire ou postal et au placement rémunéré des fonds appartenant à l'association.

Il peut, après avoir sollicité l'accord de l'assemblée générale, intenter toutes actions en justice pour la défense des intérêts de l'association, consentir toutes transactions et former tous recours.

Le trésorier est chargé de l'élaboration du budget, du contrôle de son exécution et du contrôle de la régularité des opérations financières engageant l'association. Il établit et présente chaque année devant l'assemblée générale les comptes de l'exercice.

Pouvoirs de l'assemblée générale

Article 9

En vigueur étendu

Organe souverain, l'assemblée générale est investie des pouvoirs les plus étendus pour administrer l'association, dans les limites de son objet.

L'assemblée générale est chargée de la bonne application de l'annexe à l'accord sur le droit syndical du 8 novembre 1984 et des accords paritaires conclus pour sa mise en œuvre, tant pour l'exécution de la collecte que pour le règlement des dépenses.

L'assemblée générale applique les décisions et met en œuvre les orientations fixées par la CPPNTT. Elle arrête les budgets et contrôle leur exécution. Elle arrête les comptes annuels de l'association et procède à l'affectation des résultats. Elle nomme un expert-comptable et, en tant que de besoin, les commissaires aux comptes.

L'assemblée générale rend compte chaque année de sa mission à la CPPNTT. Les comptes de l'association sont transmis chaque année à la CPPNTT.

Réunions de l'assemblée générale

Article 10

En vigueur étendu

L'assemblée générale se réunit au moins deux fois par an, dont une dans les 6 mois de la clôture de l'exercice social, et chaque fois qu'elle est convoquée par son président ou par au moins deux représentants permanents.

Les convocations doivent être adressées 15 jours au moins avant la date de la réunion, par lettre simple, télécopie, e-mail, ou tout autre moyen écrit de communication. Les convocations contiennent l'ordre du jour de la réunion. L'ordre du jour est établi par le président.

La tenue d'une feuille de présence est obligatoire pour permettre de vérifier les conditions de quorum et de majorité.

L'assemblée générale ne peut valablement délibérer qu'en présence d'au moins deux représentants permanents de chacun des deux collèges.

Tout représentant à l'assemblée générale empêché peut se faire représenter par un autre représentant à l'assemblée générale de son collège muni d'un pouvoir spécial à cet effet. Le nombre de pouvoirs détenus par une seule personne est limité à deux.

Les décisions de l'assemblée générale sont prises à la majorité simple des représentants permanents présents ou représentés.

Il est tenu procès-verbal des séances. Les procès-verbaux sont rédigés par le président. Ils sont établis sans blancs, ni ratures, sur le registre des délibérations de l'association. Ils sont signés par le président qui peut en délivrer des copies ou des extraits. Ils sont communiqués à la CPPNTT et conservés au siège de l'association.

Assemblées générales ordinaires

Article 10.1

En vigueur étendu

L'assemblée générale ordinaire entend le rapport d'activité, le rapport financier, ainsi que, le cas échéant, le rapport du commissaire aux comptes. Elle approuve les comptes de l'exercice clos, vote le budget prévisionnel et donne quitus de leur gestion aux administrateurs.

L'assemblée générale ordinaire autorise toutes acquisitions d'immeubles nécessaires à la réalisation de l'objet de l'association, tous échanges et ventes de ces immeubles, ainsi que toutes constitutions d'hypothèques et tous emprunts et, d'une manière générale, délibère sur toutes les questions qui lui sont soumises par le bureau ou l'un des représentants à l'assemblée générale à l'exception de celles comportant une modification des statuts.

Assemblées générales extraordinaires

Article 10.2

En vigueur étendu

L'assemblée générale extraordinaire a compétence pour procéder à la modification des statuts, à la dissolution de l'association et à la dévolution de ses biens, à la fusion ou transformation de l'association.

D'une façon générale, elle a compétence pour prendre toutes décisions de nature à mettre en cause son existence ou modifier son objet et ses règles de fonctionnement.

Le président inscrit à l'ordre du jour de la prochaine assemblée les propositions de modifications, lequel doit être envoyé aux membres de l'association, par lettre simple, télécopie, e-mail, ou tout autre moyen écrit de communication, au moins 1 mois avant la date de l'assemblée.

L'assemblée ne peut valablement délibérer qu'en présence d'au moins trois représentants permanents de chacun des collèges présents.

Les statuts ne peuvent être modifiés qu'à la majorité des trois quarts des représentants permanents présents.

Gratuité des fonctions et prise en charge de frais

Article 11

En vigueur étendu

Les représentants à l'assemblée générale ainsi que le président, vice-président, trésorier, trésorier adjoint, ne peuvent recevoir de rétribution à raison des fonctions qui leur sont confiées. Toutefois, ils ont droit à la prise en charge des frais inhérents à l'exercice de leur mandat, selon les mêmes modalités que celles applicables aux membres de la CPPNTT.

Exercice social

Article 12

En vigueur étendu

L'exercice social commence le 1er janvier pour se terminer le 31 décembre. À titre exceptionnel, le premier exercice social commencera le jour de la publication de l'association au Journal officiel, pour finir le 31 décembre 2017.

Dissolution

Article 13

En vigueur étendu

L'assemblée générale extraordinaire, appelée à se prononcer sur la dissolution de l'association, est convoquée spécialement à cet effet dans les conditions prévues à l'article 10.2.

L'assemblée ne peut valablement délibérer qu'en présence d'au moins trois représentants permanents de chacun des collèges présents.

La dissolution ne peut être votée qu'à la majorité des trois quarts des représentants permanents présents.

En cas de dissolution, l'assemblée générale extraordinaire désigne un ou plusieurs liquidateurs chargés des opérations de liquidation. À la clôture des opérations de liquidation, elle prononce la dévolution de l'actif net et sa répartition entre les membres de l'association.

En vigueur étendu

Fait à Paris.

En dix originaux.

Statuts adoptés par l'assemblée générale constitutive du _____ 2017.

Prism'emploi

Confédération française démocratique du travail (CFDT), fédération des services

Confédération française de l'encadrement-confédération générale des cadres (CFE-CGC) FNECS

Confédération française des travailleurs chrétiens (CFTC) CSFV

Force ouvrière (FO)

Union syndicale de l'intérim - confédération générale du travail (USI CGT)

Accord du 25 mai 2018 relatif à la mise en place de la CPPNI

Signataires	
Organisations patronales	PRISM emploi,
Organisations de salariés	FO ; UNSA ; FNECS CFE-CGC ; CSFV CFTC ; FS CFDT,

Préambule

En vigueur étendu

Le présent accord est pris en application des dispositions de l'article 24 de la loi du 8 août 2016 relative à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels et de l'article 5 de l'ordonnance n° 2017-1388 du 22 septembre 2017 portant diverses mesures relatives au cadre de la négociation collective.

Ces deux articles prévoient l'obligation de mise en place dans chaque branche d'une commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation et conditionnent l'extension des accords conclus à compter du 1er janvier 2018 au respect de cette obligation.

D'ores et déjà, les partenaires sociaux de la branche constatent l'existence d'une commission paritaire de négociation qui se réunit régulièrement ainsi qu'une commission paritaire professionnelle nationale du travail temporaire (CPPN-TT) dont l'une des attributions est d'interpréter une disposition intéressant le travail temporaire.

Le présent accord a pour finalité de formaliser la mise en place d'une commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) dont les prérogatives telles que définies par la loi sont pour la plupart remplies de fait par les 2 commissions susvisées.

En conséquence, les parties signataires conviennent des stipulations suivantes :

Mise en place de la CPPNI

Article 1er

En vigueur étendu

Les parties signataires conviennent qu'à partir du 1er janvier 2018, la CPPNI se substitue à la commission paritaire de branche et reprend partiellement les attributions de la commission paritaire professionnelle nationale du travail temporaire (CPPN-TT) créée par l'accord du 8 novembre 1984, uniquement en matière d'interprétation des textes législatifs, réglementaires ou conventionnels intéressant le travail temporaire.

La CPPN-TT conserve ses autres attributions telles que prévues à l'annexe à l'accord du 8 novembre 1984 précité.

La CPPNI se réunit dans les conditions prévues par le présent accord :

- en section « négociation de branche » ;

- en section « interprétation » si nécessaire.

La mise en place de la CPPNI ne remet pas en cause la possibilité de solliciter l'autorité administrative en vue de provoquer une réunion en commission mixte paritaire dans les conditions fixées à l'article L. 2261-20 du code du travail.

Missions de la CPPNI

Article 2

En vigueur étendu

Conformément aux dispositions légales en vigueur, la CPPNI exerce les missions d'intérêt général suivantes :

- elle se réunit afin de mener les négociations au niveau de la branche et définit son calendrier de négociations ;

- elle représente la branche notamment dans l'appui des entreprises et vis-à-vis des pouvoirs publics ;

- elle exerce un rôle de veille sur les conditions de travail et l'emploi dans la branche sans préjudice des missions confiées à la commission paritaire nationale de santé et sécurité au travail (CPNSST) par l'accord du 3 mars 2017 ;

- elle établit un rapport annuel d'activité qu'elle verse dans la base de données nationale prévue par les dispositions légales en vigueur. Ce rapport comprend un bilan des accords collectifs d'entreprise relatifs à la durée du travail, à la répartition et à l'aménagement des horaires, au repos quotidien, aux jours fériés, aux congés et au compte épargne-temps, en particulier de l'impact de ces accords sur les conditions de travail des salariés et sur la concurrence entre les entreprises de la branche et formule, le cas échéant, des recommandations destinées à répondre aux difficultés identifiées ;

- elle peut rendre un avis sur l'interprétation d'un accord collectif, à la demande d'une juridiction dans les conditions mentionnées à l'article L. 441-1 du code de l'organisation judiciaire, ou, à la demande d'un salarié dans les conditions précisées à l'annexe à l'accord du 8 novembre 1984 précité.

Composition de la CPPNI

Article 3

En vigueur étendu

La CPPNI est composée paritairément de deux collèges :

- un collège salarié comprenant des représentants désignés par chaque organisation syndicale représentative dans la branche ;

- un collège employeur comprenant des représentants désignés par l'organisation patronale représentative dans la branche.

Lorsque la CPPNI se réunit :

- en section « négociation de branche », chaque organisation syndicale peut se faire représenter au maximum par 3 personnes ;

- en section « interprétation », chaque organisation syndicale peut se faire représenter au maximum par 2 personnes.

Pour les deux sections, la délégation patronale est composée d'un même nombre total de représentants.

La CPPNI peut également mandater des groupes de travail paritaires en vue de mener des réflexions sur les thèmes particuliers relevant de ses missions. Ces groupes de travail paritaires sont composés de 2 représentants par organisation syndicale représentative dans la branche.

Fonctionnement de la CPPNI

Article 4

En vigueur étendu

Présidence

Article 4.1

En vigueur étendu

La présidence de la CPPNI réunit en section « négociation » est assurée par un représentant de l'organisation patronale représentative dans la branche.

La présidence de la CPPNI réunit en section « interprétation » est assurée à tour de rôle chaque année par un représentant d'une organisation syndicale représentative dans la branche et par un représentant de l'organisation patronale représentative dans la branche.

Secrétariat

Article 4.2

En vigueur étendu

Le secrétariat de la CPPNI est assuré par l'organisation patronale représentative.

Organisation des réunions

Article 4.3

En vigueur étendu

La CPPNI se réunit en section « négociation paritaire » autant que de besoin et a minima trois fois par année civile.

Dans ce cas, le temps passé par les salariés mandatés par leur organisation syndicale et les frais engagés au titre de leurs réunions sont indemnisés conformément aux dispositions de l'accord du 16 novembre 1982 et ses avenants.

Lorsque la CPPNI se réunit en section « interprétation », les modalités de saisine de la commission et les règles de prise de décision sont celles prévues à l'annexe à l'accord du 8 novembre 1984.

Dans ce cas, le temps passé par les salariés mandatés par leur organisation syndicale et les frais engagés au titre de leurs réunions sont indemnisés par l'AGF-CPPNT conformément aux dispositions de l'annexe à l'accord du 8 novembre 1984.

Transmission des accords d'entreprise à la CPPNI

Article 5

En vigueur étendu

En application des dispositions légales et réglementaires en vigueur, les entreprises de la branche doivent transmettre à la CPPNI, leurs accords d'entreprise comportant des dispositions relatives à la durée du travail, la répartition et l'aménagement des horaires (heures supplémentaires, travail à temps partiel, travail intermittent...), aux repos quotidiens, aux jours fériés, aux congés et au compte épargne-temps.

La partie la plus diligente transmet ces accords d'entreprise à la CPPNI et informe les autres signataires de ces accords de cette transmission.

Après suppression par la partie la plus diligente des noms, et prénoms des négociateurs et des signataires, ces accords d'entreprise sont transmis à la CPPNI par voie électronique à l'adresse suivante : accordstt@observatoire-interim-recrutement.fr.

La CPPNI accuse réception des accords d'entreprise transmis.

Dispositions relatives aux entreprises de moins de 50 salariés

Article 6

En vigueur étendu

Le présent accord ne comporte pas de stipulations spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés, ce dernier ayant pour unique objet de créer et organiser le fonctionnement de la CPPNI au sein de la branche du travail temporaire.

Durée et entrée en vigueur

Article 7

En vigueur étendu

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

Suivi, révision et dénonciation

Article 8

En vigueur étendu

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

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

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

Dépôt et extension

Article 9

En vigueur étendu

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

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

Signataires	
Organisations patronales	PROMATT ; UNETT.
Organisations de salariés	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

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

Période d'essai (1)

Article 5

En vigueur étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

(1) Accord d'interprétation du 22 novembre 1989 sur l'article 5 de l'accord relatif aux salariés permanents des entreprises de travail temporaire concernant la période d'essai ; les parties au présent accord conviennent que : il ne peut être appliqué une période d'essai initiale supérieure à 1 mois pour les salariés des niveaux I à III, à l'exception des collaborateurs chargés exclusivement de fonctions commerciales qui peuvent se voir appliquer une période d'essai de 3 mois.

Fait à Paris, le 22 novembre 1989.

Suivent les signatures des organisations ci-après : CFDT ; CFE-CGC ; CGT-FO ; PROMATT ; UNETT.

Modification du contrat de travail

Article 6

En vigueur étendu

Toute modification du contrat de travail doit être portée, par tout moyen approprié, à la connaissance du ou des salariés concernés : lorsque la modification envisagée est substantielle, elle doit faire l'objet d'une notification écrite au(x) salarié(s) intéressé(s).

Si ce dernier n'accepte pas, ou revient sur son acceptation, au plus tard dans un délai de 1 mois suivant la notification écrite d'une modification substantielle et lorsque l'employeur maintient sa décision, le contrat de travail est considéré comme rompu du fait de l'employeur, sans préjudice de l'application des articles L. 122-14 et suivants du code du travail.

Rupture du contrat de travail

Article 7

En vigueur étendu

Modifié par avenant n° 1 du 19-11-1987, étendu par arrêté du 4-3-1988 JORF 16-3-1988.

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

(1) Paragraphe étendu sous réserve de l'application de la loi n° 78-49 du 19 janvier 1978 (art. 5 de l'accord annexé) (arrêté du 6 juin 1986, art. 1^{er}).

(2) Paragraphe étendu sous réserve de l'application de l'article L. 122-14-13 du code du travail (arrêté du 4 mars 1988, art. 1^{er}).

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

Application d'une clause de non-concurrence

à un salarié permanent embauché en qualité d'intérimaire

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

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

- la limiter dans le temps (maximum 2 ans) et dans l'espace ;

- prévoir, en cas de licenciement, une contrepartie financière (sauf faute grave ou lourde).

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

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

Durée du travail

Article 8

En vigueur étendu

Modifié par accord du 21-4-1999 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 de travail telle que définie par la législation en vigueur. Le paiement de ces heures et des majorations légales y afférentes peut être remplacé par un repos compensateur équivalent conformément aux dispositions de l'article L. 212-5 du code du travail (1).

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

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

Salaire minimum conventionnel

Déplacements

Article 10

En vigueur étendu

Pour les salariés utilisant leur véhicule personnel pour les besoins de la société, il sera procédé au remboursement, par la société, des frais engagés, dans la limite de la base reconnue par les contributions directes, en fonction du véhicule utilisé avec plafond à 7 CV.

En cas de changement de résidence nécessité par une nouvelle affectation durable du salarié, à la demande de l'employeur, les frais justifiés de déménagement ainsi que les frais de voyage de l'intéressé et de sa famille (conjoint et personnes à charge) sont remboursés par l'employeur. Les conditions du déménagement sont définies préalablement par accord avec l'employeur.

Congés payés

Article 11

En vigueur étendu

11.1. Durée des congés :

Les congés sont acquis sur la base de 2 jours et demi ouvrables par mois de travail effectif pendant la période de référence fixée légalement du 1^{er} juin de l'année précédente au 31 mai de l'année au cours de laquelle s'exerce le droit à congés, avec application, s'il y a lieu :

1° Des majorations prévues par :

- l'article L. 223-5 pour les femmes de moins de 21 ans ayant un ou plusieurs enfants à charge ;

- l'article L. 223-8, 3e alinéa, pour les congés pris en dehors de la période du 1er mai au 31 octobre ;

2° Ainsi que des dispositions spécifiques prévues par l'article L. 223-3 au bénéfice des jeunes salariés de moins de 21 ans.

La 5^e semaine de congés payés ne peut être accolée au congé principal et ne donne pas lieu aux jours de fractionnement.

11.2. Périodes assimilées à du travail effectif :

Sont considérés, en tout état de cause, comme temps de travail effectif pour le calcul de la durée du congé :

- les périodes de congés précédents ;

- les repos compensateurs ;

- la période de congé de maternité ou d'adoption ;

- les congés pour événements familiaux ou exceptionnels ;

- le congé individuel de formation ;

- le congé de formation économique, sociale et syndicale ;

- les périodes militaires obligatoires ;

- l'absence pour cause d'accident du travail ou de maladie professionnelle dans la limite d'une durée ininterrompue de 1 an ;

- la période d'indemnisation pour cause de maladie telle qu'elle est prévue à l'article 13 du présent accord ;

- les périodes d'absence intégralement rémunérées ;

- le délai de préavis même s'il n'est pas effectué à la demande de l'employeur.

11.3. Période des congés :

La période des congés recouvre la période légale du 1er mai au 31 octobre.

Pendant cette période, le salarié bénéficie au minimum de 12 jours ouvrables, une partie des congés pouvant être prise en dehors de celle-ci, par accord entre l'employeur et le salarié, dans le respect des règles de fractionnement du congé fixées par l'article L. 223-8 du code du travail.

L'ordre des départs individuels est établi par l'employeur au plus tard le 15 avril de chaque année, en fonction des nécessités du service, et en tenant compte autant que possible des congés scolaires pour les salariés ayant des enfants scolarisés.

Les conjoints travaillant dans une même entreprise ont droit à un congé simultané.

Dans les cas exceptionnels où un salarié en congé serait rappelé par l'employeur, il lui serait accordé 3 jours ouvrables de congé supplémentaire. Les frais de voyage aller et retour occasionnés par ce rappel lui seront remboursés. Ce rappel est subordonné à l'accord du salarié.

11.4. Indemnisation du congé :

Pendant la période des congés payés, le salarié reçoit la rémunération globale brute mensuelle contractuelle qu'il aurait perçue en activité, sauf application de la règle du 1/10 (art. L. 223-11 du code du travail), si ce mode de calcul est plus favorable.

Jours fériés et congés divers

Article 12

En vigueur étendu

12.1. Jours fériés (1):

L'intervention de jours légalement fériés, non travaillés, ne peut avoir pour effet de réduire la rémunération.

En outre, lorsqu'il y aura obligation de travailler exceptionnellement un jour férié, le personnel recevra soit une rémunération égale au double de son salaire, soit un jour de congé compensatoire payé, sans préjudice de la réglementation applicable au 1^{er} mai.

12.2. Congés pour événements familiaux ou exceptionnels :

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

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

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

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

1 jour.

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

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

12.3. Congé de formation économique, sociale et syndicale :

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

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

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

12.4. Congés sans solde :

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

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

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

(1) Voir partie 'Personnels intérimaires'.

Absence pour maladie et indemnisation

Article 13

En vigueur étendu

13.1. Indemnisation des absences pour maladie ou accident :

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Si l'employeur est dans la nécessité de pourvoir au remplacement effectif du salarié absent, la notification du remplacement sera faite à l'intéressé par lettre

recommandée avec accusé de réception. Il ne pourra cependant pas être procédé à cette notification tant que le salarié n'aura pas épuisé ses droits à indemnisation, sans préjudice des dispositions relatives à la protection des salariés victimes d'accidents du travail.

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

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

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

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

Maternité. - Adoption

Article 14

En vigueur étendu

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

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

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

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

Prévoyance complémentaire

Article 15

En vigueur étendu

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

a) Par l'adhésion de l'entreprise à une institution ou un organisme gérant le régime minimal obligatoire de prévoyance institué au profit des cadres par la convention collective nationale du 14 mars 1947 (cotisation minimale 1,50 % sur salaire limité au plafond sécurité sociale) ;

b) Par extension éventuelle du régime visé au paragraphe a, l'extension pouvant viser l'assiette des cotisations, le niveau ou le type de garanties (décès, invalidité, rente, éducation, etc.) et/ou d'autres catégories de personnel ;

c) Par adhésion éventuelle de l'entreprise à une institution ou à un organisme pour d'autres garanties ou catégories de personnel.

La mise en 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^{er} septembre 1986, les organisations professionnelles d'employeurs s'engagent à remettre un document visant à reprendre dans un avenant spécifique les dispositions relatives au personnel d'encadrement, notamment celles ci-incluses, en vue de les confronter, dans le cadre de la commission mixte nationale, à celles de l'accord interprofessionnel du 25 avril 1983.

Date d'entrée en vigueur

Article 18

En vigueur étendu

La date d'entrée en vigueur du présent accord est fixée au 1^{er} jour du mois suivant la publication de l'arrêté de son extension, sous réserve des dispositions transitoires prévues par le présent accord, en ce qui concerne les classifications qui auront à être mises en œuvre au plus tard le dernier jour du 3^e mois suivant cette même date.

De plus, le présent accord constitue l'un des éléments de la convention collective nationale du travail temporaire en cours d'élaboration.

Actualisation des salaires minima lors de leur entrée en vigueur

Article 19

En vigueur étendu

Les rémunérations minimales arrêtées à l'annexe 3 du présent accord seront réévaluées, à la date d'entrée en vigueur effective des classifications prévues à l'article 18, d'un pourcentage égal à celui de l'évolution du salaire horaire moyen ouvrier constatée par l'enquête trimestrielle du ministère du travail sur l'activité et les conditions d'emploi de la main-d'œuvre, entre le 1^{er} novembre 1985 et cette date. On se référera, dans chaque cas, au dernier indice publié.

ANNEXE I - Classification du personnel permanent des entreprises de travail temporaire

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 fixée pour sa réalisation et en assure la bonne exécution.

Le plus souvent, les conséquences des actions se manifestent immédiatement.

Les travaux exécutés sont simples, de courte durée et caractérisés notamment par leur répétitivité et/ou leur analogie.

Le (la) collaborateur(rice) est placé(e) sous le contrôle direct et systématique d'un autre collaborateur (d'une autre collaboratrice) d'un niveau de classification supérieur.

Ce contrôle peut aussi être immédiat et réalisé par le (la) titulaire du poste.

Les emplois sont accessibles avec les connaissances acquises lors de la scolarité obligatoire et un temps d'adaptation de courte durée.

Niveau II

Le (la) collaborateur(rice) de ce niveau est chargé(e) de l'exécution organisée et rigoureuse du travail qui lui est confié.

Il (elle) doit respecter les procédures et/ou un plan de travail pré-établi par son ou sa responsable.

Les conséquences des actions se manifestent rapidement.

Les travaux exécutés sont définis et constitués par un ensemble d'opérations simples, successives et variées qui doivent être enchaînées dans un ordre logique en fonction du résultat à atteindre.

Le (la) collaborateur(rice) est placé sous le contrôle direct de son ou sa responsable.

Ce contrôle peut ne pas être systématique.

Les emplois sont accessibles avec les connaissances acquises :

- soit par la formation initiale (niveau CAP ou BEP) ;
- soit par une expérience professionnelle équivalente.

Niveau III

Le (la) collaborateur(rice) de ce niveau est responsable de l'atteinte de ses objectifs d'activité dans le respect du cadre fixé par sa hiérarchie, des contraintes légales et réglementaires afférentes aux missions qui lui sont confiées.

Les travaux réalisés peuvent avoir un impact significatif sur l'activité d'autres postes de travail.

Les travaux exécutés sont effectués en application d'instructions générales définissant les objectifs à atteindre et précisant le cadre légal et réglementaire applicable.

Ces travaux sont de nature et de mise en 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 du 19 janvier 1994

Signataires	
Organisations patronales	Promatt ; Unett.
Organisations de salariés	CFE-CGC ; CFTC ; CGT-FO.

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

En vigueur non étendu

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

1. L'article 7-4 de l'accord du 23 janvier 1986 relatif aux salariés permanents des entreprises de travail temporaire prévoit la possibilité d'insérer une clause de non-concurrence dans le contrat de travail d'un salarié permanent, à condition de :

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

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

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

Avis d'interprétation du 10 avril 1996 sur le licenciement d'un salarié permanent pendant une absence pour maladie

Signataires	
Organisations patronales	PROMATT ; UNETT.
Organisations de salariés	FS CFDT ; FECTAM CFTC ; FNECS CFE-CGC ; CGT-FO.

Licenciement d'un salarié permanent pendant une absence pour maladie

En vigueur non étendu

L'article 13.1 de l'accord du 23 janvier 1986 relatif aux salariés permanents des ETT fixe les conditions d'indemnisation en cas d'absence pour maladie ou accident du travail.

Pour bénéficier de cette indemnisation complémentaire à celle de la sécurité sociale, le salarié doit :

- justifier de 1 an d'ancienneté en cas d'absence pour maladie ou 6 mois en cas d'accident du travail ;
- adresser l'arrêt maladie à l'employeur dans les 48 heures ;
- être soigné sur le territoire national ou dans l'un des pays membres de l'Union européenne ;
- se soumettre, s'il y a lieu, à une contre-visite médicale demandée par l'employeur.

Le salarié qui remplit ces conditions reçoit, pendant une durée qui varie en fonction de son ancienneté, tout ou partie de sa rémunération, déduction faite des cotisations sociales s'y rapportant et des indemnités journalières de sécurité sociale.

Lorsqu'une procédure de licenciement est engagée à l'encontre d'un salarié permanent absent pour maladie, l'indemnisation de ce dernier se poursuit jusqu'à la date de reprise du travail ou, au plus tard, de rupture du contrat de travail.

Accord du 18 décembre 1997 relatif au travail à temps partiel

Signataires	
Organisations patronales	PROMATT ; UNETT.
Organisations de salariés	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 Ier : Temps partiel à l'initiative de l'employeur

Chapitre Ier: Temps partiel à l'initiative de l'employeur.

En vigueur non étendu

Le travail à temps partiel peut être proposé dès l'embauche. Il fait l'objet d'un contrat écrit conformément aux dispositions des articles L. 212 et suivants du code du travail. Il peut également être proposé en cours de contrat ou encore en cas de difficultés économiques de l'entreprise afin d'éviter des licenciements.

Le refus par un salarié de passer d'un temps plein à un temps partiel ne constitue ni une faute ni un motif de licenciement. Cette disposition ne fait pas obstacle à la modification substantielle du contrat de travail résultant du passage à temps partiel imposé par une cause économique.

Durée du contrat à temps partiel

TRAVAIL À TEMPS PARTIEL, article 1er-1

En vigueur non étendu

Le contrat de travail à temps partiel est une des composantes de l'aménagement du temps de travail. Il peut permettre de faire face à la fluctuation de l'activité de l'entreprise.

Il est toutefois convenu, dans le cadre du présent chapitre, que la durée du contrat de travail à temps partiel ne peut être inférieure à 22 heures sauf accord contractuel du salarié d'effectuer un temps de travail inférieur. Toute demande ultérieure de modification du nombre d'heures de la part du salarié s'analyse comme une modification du contrat de travail à la demande du salarié avec toutes les conséquences de droit.

Ce seuil de 22 heures ne s'applique pas aux contrats en cours à la date d'application du présent accord, les salariés concernés étant réputés avoir accepté contractuellement une durée du travail inférieure à 22 heures.

Le salarié à temps partiel peut contracter pour une autre activité salariée dès lors que cette activité ne fait pas concurrence à son entreprise.

L'employeur doit favoriser le regroupement des heures et ne peut imposer plus d'une interruption d'activité dans une journée.

Heures complémentaires

TRAVAIL À TEMPS PARTIEL, article 1er-2

En vigueur non étendu

Le nombre d'heures complémentaires ne peut être supérieur au tiers de la durée prévue dans le contrat.

Les heures complémentaires ne peuvent avoir pour effet de porter la durée hebdomadaire effective du travail au niveau de la durée légale ou conventionnelle du travail.

Lorsque durant quinze semaines sur six mois, un salarié à temps partiel accomplit des heures complémentaires à hauteur du tiers du contrat initial, le contrat est réputé inclure une durée contractuelle comprenant les heures complémentaires. Le contrat initial fait alors l'objet d'un avenant.

Ancienneté

TRAVAIL À TEMPS PARTIEL, article 1er-3

En vigueur non étendu

Pour la détermination des droits liés à l'ancienneté, la durée de celle-ci est décomptée pour les salariés à temps partiel comme s'ils avaient été occupés à temps complet.

Chapitre II : Temps partiel choisi

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

TRAVAIL À TEMPS PARTIEL, article 2-1

En vigueur non étendu

Tout salarié souhaitant travailler à temps partiel doit en faire la demande, à son employeur, par lettre recommandée avec avis de réception, trois mois avant la date envisagée pour le passage à temps partiel. Sa demande doit faire état des raisons qui la motivent.

Réponse de l'employeur

TRAVAIL À TEMPS PARTIEL, article 2-2

En vigueur non étendu

L'employeur doit communiquer sa réponse au salarié dans les deux mois qui suivent la réception de la lettre recommandée.

En cas d'acceptation, les modalités de répartition du temps de présence doivent être convenues entre les parties en tenant compte de l'organisation du travail dans l'établissement auquel le salarié est affecté.

Un aménagement du temps de travail peut être proposé aux autres salariés de l'établissement afin de pouvoir satisfaire la demande de passage à temps partiel.

La satisfaction de la demande recherchée en priorité sur le même lieu du travail. A défaut, il peut être proposé un changement de lieu de travail, qui ne peut excéder 40 kilomètres, sauf accord du salarié.

En cas de refus de l'employeur, celui-ci doit être motivé. Le refus est notifié par lettre remise en main propre ou adressée en recommandée avec avis de réception.

Ordre des priorités en cas de pluralité de demandes de passage à temps partiel

TRAVAIL À TEMPS PARTIEL, article 2-3

En vigueur non étendu

Sont prioritaires pour une même qualification les demandes faites par les salariés ayant des enfants scolarisés de 3 à 16 ans.

Lorsque toutes les demandes de passage à temps partiel ne peuvent être satisfaites simultanément, sont prioritaires les salariés ayant des enfants handicapés.

La demande d'un salarié, dont le projet personnel est accompagné d'un dossier, doit être examinée par l'employeur quand bien même le salarié n'aurait pas

d'enfant à charge.

Procédure d'interprétation et de conciliation

TRAVAIL À TEMPS PARTIEL, article 2-4

En vigueur non étendu

En cas de contestation du refus de l'employeur, le salarié peut saisir les institutions représentatives du personnel selon les procédures habituelles. A défaut, la CPPN-TT est compétente pour connaître du litige selon les modalités prévues à l'article 1.2 de l'avenant du 8 novembre 1984.

Avenant au contrat de travail

TRAVAIL À TEMPS PARTIEL, article 2-5

En vigueur non étendu

En cas d'acceptation de la demande du salarié, il est rédigé un avenant au contrat de travail initial comportant les mentions prévues à l'article L. 212-4-3 du code du travail et précisant si le passage à temps partiel est définitif ou temporaire. La durée du passage à temps partiel doit figurer dans l'avenant.

Le contrat de travail des salariés à temps partiel est un contrat écrit. Il mentionne, notamment, la qualification, le niveau et le coefficient du salarié ainsi que les éléments de la rémunération, la durée hebdomadaire, mensuelle ou annuelle du travail et sa répartition.

L'employeur doit favoriser le regroupement des heures et ne peut imposer plus d'une interruption d'activité dans une journée.

Dans la mesure où le salarié choisit le passage à temps partiel pour notamment consacrer plus de temps à l'éducation des enfants ou conduire un projet personnel, il n'est pas souhaitable que le salarié puisse contracter pour une autre activité salariée.

Dispositions particulières

Heures complémentaires

TRAVAIL À TEMPS PARTIEL, article 3-1

En vigueur non étendu

Il peut s'avérer qu'un surcroît d'activité prévisible ou non à certaines périodes de l'année, nécessite l'accomplissement d'heures complémentaires.

L'employeur doit organiser l'information du salarié de manière à ce qu'il puisse prendre les dispositions nécessaires pour la garde des enfants ou la poursuite de son projet personnel.

Les heures complémentaires ne peuvent être supérieures au tiers de la durée du travail prévue au contrat.

Toutefois, le refus pour le salarié à temps partiel d'effectuer des heures complémentaires au-delà de 10 % ne peut faire l'objet d'une sanction ou d'une mesure de licenciement.

Cotisations de retraite

TRAVAIL À TEMPS PARTIEL, article 3-2

En vigueur non étendu

En cas de passage d'un régime de travail à temps plein à un régime de travail à temps partiel et en l'absence d'obstacle législatif ou réglementaire, l'assiette des cotisations d'assurance vieillesse du régime général et du régime complémentaire de retraite peut être maintenue à la hauteur du salaire correspondant à l'activité exercée antérieurement si les conditions ci-après sont réunies :

- le salarié n'exerce aucune autre activité professionnelle ;
- le salarié est employé depuis 12 mois civils consécutifs à la date de transformation du contrat de travail ;
- l'option résulte de l'accord exprès de l'employeur et du salarié.

L'option peut être dénoncée par l'une ou l'autre partie, sans que la dénonciation par l'employeur ne puisse intervenir avant l'expiration d'un délai d'un an à compter de la date d'effet de l'option.

Les cotisations correspondant à ce supplément d'assiette sont calculées selon la répartition réglementaire en vigueur entre l'employeur et le salarié pour l'assurance vieillesse.

Pour le régime complémentaire de retraite, les cotisations correspondant à ce supplément d'assiette sont calculées selon une répartition déterminée par les règles en vigueur dans l'entreprise pour ce type particulier de situation.

Chapitre III : Garanties collectives communes

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

TRAVAIL À TEMPS PARTIEL, article 4-1

En vigueur non étendu

Le salarié à temps partiel bénéficie des mêmes conditions d'accès et de rémunération que les salariés à temps complet.

Lorsque le salarié effectue un stage de formation à l'initiative de l'employeur portant sur une durée autre que les heures contractuelles de travail, les heures de formation sont payées ou récupérées dans la limite de l'horaire de travail de l'entreprise.

Déroulement de carrière

TRAVAIL À TEMPS PARTIEL, article 4-2

En vigueur non étendu

Le salarié à temps partiel ne doit faire l'objet d'aucune discrimination par rapport à un salarié à temps plein en matière de promotion et de déroulement de carrière.

Si nécessaire, ce point sera abordé lors d'entretien individuel avec la hiérarchie.

Jours fériés

TRAVAIL À TEMPS PARTIEL, article 4-3

En vigueur non étendu

Les salariés employés à temps partiel bénéficient des jours fériés dans les conditions de l'article 12.1 de l'accord du 23 octobre 1987.

Congé pour événements familiaux

TRAVAIL À TEMPS PARTIEL, article 4-4

En vigueur non étendu

Les congés pour événements familiaux tels que prévus à l'article 12.2 de l'accord du 23 octobre 1987 pris au moment de l'événement n'entraînent pas de perte de rémunération au même titre que pour les salariés employés à temps plein.

Protection sociale

TRAVAIL À TEMPS PARTIEL, article 4-5

En vigueur non étendu

Le fait de travailler à temps partiel, qu'il soit choisi ou proposé, ne fait pas obstacle à l'adhésion à un régime de protection sociale, tant en matière de prévoyance collective que de mutuelle.

Indemnité de licenciement et de retraite

TRAVAIL À TEMPS PARTIEL, article 4-6

En vigueur non étendu

L'indemnité de licenciement et l'indemnité de mise ou de départ à la retraite des salariés ayant été occupés à temps complet et à temps partiel dans la même entreprise sont calculées proportionnellement aux périodes d'emploi effectuées selon l'une ou l'autre de ces deux modalités depuis leur entrée dans l'entreprise.

Priorité de passage à temps plein

TRAVAIL À TEMPS PARTIEL, article 4-7

En vigueur non étendu

Les salariés sous contrat à durée indéterminée qui ont obtenu un temps partiel pour une durée déterminée retrouvent leur emploi à temps complet au terme prévu ou un emploi similaire.

Les salariés qui travaillent à temps partiel sans durée déterminée bénéficient d'une priorité de passage à temps plein dans tout poste à pourvoir de qualification identique. En cas de pluralité pour un même poste à pourvoir, est retenue en priorité la candidature répondant au mieux à l'emploi concerné. L'employeur examine plus particulièrement la demande des salariés dont la situation familiale s'est modifiée, dans les conditions justifiant un passage à temps plein, notamment en cas de décès d'un membre de la famille, chômage du conjoint, etc.

Les salariés qui entendent bénéficier d'un temps plein en avisent l'employeur par lettre recommandée avec avis de réception.

Les vacances d'emploi sont portées à la connaissance des salariés ayant demandé à bénéficier de la priorité, et répondant à la qualification demandée.

Représentation du personnel

TRAVAIL À TEMPS PARTIEL, article 4-8

En vigueur non étendu

Un salarié à temps partiel est électeur. Il peut se porter candidat aux élections des institutions représentatives du personnel.

Pour la détermination des effectifs, les salariés à temps partiel seront pris en compte proportionnellement à leur durée réelle de travail et non à leur horaire contractuel.

Information des représentants du personnel

TRAVAIL À TEMPS PARTIEL, article 4-9

En vigueur non étendu

Le chef d'entreprise communique au moins une fois par an au comité d'entreprise, ou, à défaut, aux délégués du personnel, un bilan du travail à temps partiel dans l'entreprise portant notamment sur le nombre, le sexe et la qualification des salariés concernés ainsi que sur les horaires de travail à temps partiel pratiqués et le nombre de contrats à temps partiel ayant ouvert droit au bénéfice de l'abattement sur les cotisations patronales de sécurité sociale. Lors de la réunion où est discuté ce bilan, le chef d'entreprise explique les raisons l'ayant amené à refuser à des salariés à temps complet de passer à temps partiel et à des salariés à temps partiel de travailler à temps complet. Ce bilan est également communiqué aux délégués syndicaux.

Dans les entreprises de moins de 300 salariés, le bilan du travail à temps partiel est intégré dans le rapport annuel unique.

Publicité

TRAVAIL À TEMPS PARTIEL, article 4-10

En vigueur non étendu

Le présent accord est porté à la connaissance des salariés intéressés dans les conditions prévues aux articles L. 135-7 et R. 135-1 du code du travail. La CPPN-TT en informe les entreprises et les salariés dans les conditions prévues à l'accord sur le droit syndical dans les entreprises de travail temporaire.

Bilan d'application

TRAVAIL À TEMPS PARTIEL, article 5

En vigueur non étendu

Les parties conviennent qu'elles se rencontreront au plus tard au premier trimestre de la troisième année d'application du présent accord, afin d'étudier les adaptations rendues nécessaires, notamment par la pratique du présent accord.

Si à l'occasion de ce bilan, les parties signataires constataient ensemble que les conditions d'application du présent accord avaient donné lieu au développement massif de pratiques préjudiciables aux salariés dans le recours au temps partiel, elles s'engagent à corriger les dispositions du texte à l'origine de ces situations constatées.

Accord du 20 mai 1998 relatif au travail à temps partiel des permanents des ETT

Signataires	
Organisations patronales	PROMAT ; UNETT.
Organisations de salariés	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 Ier : Temps partiel à l'initiative de l'employeur

En vigueur étendu

Le travail à temps partiel peut être proposé dès l'embauche. Il fait l'objet d'un contrat écrit conformément aux dispositions des articles L. 212 et suivants du code du travail. Il peut également être proposé en cours de contrat ou encore en cas de difficultés économiques de l'entreprise afin d'éviter des licenciements.

Le refus par un salarié de passer d'un temps plein à un temps partiel ne constitue ni une faute ni un motif de licenciement. Cette disposition ne fait pas obstacle à la modification substantielle du contrat de travail résultant du passage à temps partiel imposé par une cause économique.

Durée du contrat à temps partiel

Article 1.1

En vigueur étendu

Le contrat de travail à temps partiel est une des composantes de l'aménagement du temps de travail. Il peut permettre de faire face à la fluctuation de l'activité de l'entreprise.

Il est toutefois convenu, dans le cadre du présent chapitre, que la durée du contrat de travail à temps partiel ne peut être inférieure à 22 heures sauf accord contractuel du salarié d'effectuer un temps de travail inférieur. Toute demande ultérieure de modification du nombre d'heures de la part du salarié s'analyse comme une modification du contrat de travail à la demande du salarié avec toutes les conséquences de droit.

Ce seuil de 22 heures ne s'applique pas aux contrats en cours à la date d'application du présent accord, les salariés concernés étant réputés avoir accepté contractuellement une durée du travail inférieure à 22 heures.

Le salarié à temps partiel peut contracter pour une autre activité salariée dès lors que cette activité ne fait pas concurrence à son entreprise.

L'employeur doit favoriser le regroupement des heures et ne peut imposer plus d'une interruption d'activité dans une journée. La durée minimale de travail continue est fixée à 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

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^{er}).

Publicité

Article 4-10

En vigueur étendu

Le présent accord est porté à la connaissance des salariés dans les conditions prévues aux articles L. 135-7 et R. 135-1 du code du travail. La CPPN-TT en informe les entreprises et les salariés dans les conditions prévues à l'accord sur le droit syndical dans les entreprises de travail temporaire.

Bilan d'application

Article 5

En vigueur étendu

Les parties conviennent qu'elles se rencontreront au plus tard au premier trimestre de la troisième année d'application du présent accord, afin d'étudier les adaptations rendues nécessaires, notamment par la pratique du présent accord.

Si, à l'occasion de ce bilan, les parties signataires constataient ensemble que les conditions d'application du présent accord avaient donné lieu au développement massif de pratiques préjudiciables aux salariés dans le recours au temps partiel, elles s'engagent à corriger les dispositions du texte à l'origine de ces situations constatées.

Dépôt et extension

Article 6

En vigueur étendu

Le présent accord fera l'objet d'un dépôt en application de l'article L. 132-10 du code du travail et entrera en application à compter de la publication de son arrêté d'extension.

Accord du 10 décembre 2009 relatif à la contribution au fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels

Signataires	
Organisations patronales	PRISME.
Organisations de salariés	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 (FPSP), 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 :

Prélèvement de la contribution au fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels

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.

Bilan

Article 2

En vigueur non étendu

L'OPCA de la branche établira un bilan du présent accord et des actions de formation qui auront pu être financées par le FPSPP. Ce bilan sera présenté lors de la CPNE de la branche du troisième trimestre 2015.

Durée et entrée en vigueur

Article 3

En vigueur non étendu

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de 1 an, au titre du versement de la collecte 2015, prélevée sur les contributions dues au titre de la masse salariale 2014.

Formalités de dépôt

Article 4

En vigueur non étendu

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

Avenant n° 4 du 11 octobre 2013 à l'accord du 10 décembre 2009 relatif à la contribution au FPSPP

Signataires	
Organisations patronales	Le PRISM'Emploi,
Organisations de salariés	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.

Modification de l'article 1er « Prélèvement de la contribution au fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels »

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. (...) »

Modification de l'article 2 « Bilan »

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. »

Modification de l'article 3 « Durée et entrée en vigueur »

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. »

Formalités de dépôt

Article 4

En vigueur non étendu

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

Avenant n° 1 du 3 décembre 2010 à l'accord du 10 décembre 2009 relatif au fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels

Signataires	
Organisations patronales	PRISME.
Organisations de salariés	FS CFTD ; FNECS CFE-CGC ; FEC CGT-FO.

En vigueur non étendu

Le présent avenant modifie les articles 1er, 2 et 3 de l'accord relatif à la contribution au fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels en date du 10 décembre 2009 conclu en application de l'article L. 6332-19 code du travail.

Modification de l'article 1er « Prélèvement de la contribution au fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels »

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 ».

Modification de l'article 2 « Bilan »

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 (...) ».

Modification de l'article 3 « Durée et entrée en vigueur »

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 (...) ».

Formalités de dépôt

Article 4

En vigueur non étendu

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

Avenant n° 3 du 7 décembre 2012 à l'accord du 10 décembre 2009 relatif à la répartition du FPSPP

Signataires	
Organisations patronales	PRISME.
Organisations de salariés	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.

Modification de l'article 1er « Prélèvement de la contribution au fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels »

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. »

Modification de l'article 2 « Bilan »

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 (...) ».

Modification de l'article 3 « Durée et entrée en vigueur »

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. »

Formalités de dépôt

Article 4

En vigueur non étendu

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

Accord du 15 février 2013 relatif à la classification des emplois

Signataires	
Organisations patronales	Le syndicat PRISME,
Organisations de salariés	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, intervenant 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

Référencement des filières et emplois repères

Article 1er

En vigueur étendu

Filières

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.

Emplois repères

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.

Positionnement des emplois repères

Article 2

En vigueur étendu

Méthodologie de la cartographie

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.

Critères de positionnement des emplois repères

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.

Grille de positionnement

Article 3

En vigueur étendu

La hiérarchie des emplois repères de la profession et les évolutions proposées au sein de la branche, sont matérialisées sur une grille comportant 13 niveaux de A à M.

Filière	Emploi repère	Niveau												
		A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M
Commercial	Assistant commercial													
	Commercial agence(s)													
	Commercial grands comptes													
Recrutement	Assistant recrutement													
	Chargé de recrutement													
	Consultant recrutement													
Emploi	Conseiller emploi													
Management opérationnel	Manager agence(s)													
	Responsable secteur, région...													
	Directeur opérations													
Gestion opérationnelle	Assistant de gestion													
	Chargé de gestion													
	Responsable gestion													
Support (présentes au siège et en réseau)	Assistant fonction support													
	Chargé fonction support													
	Expert fonction support													
	Responsable fonction support													
	Directeur fonction support													

Salaire minimum conventionnel

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

Champ d'application

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.

Adhésion

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)

Durée. - Dénonciation

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.

Révision

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.

Sécurisation de l'accord

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.

Date d'entrée en vigueur

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 œuvre des classifications

Annexes

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 enjeu.

Représenter et promouvoir l'entreprise sur le périmètre d'activité.

Manager et animer les responsables ou directeurs des entités, accompagner les collaborateurs placés sous sa responsabilité dans le développement de leur performance, de leurs compétences et de leurs engagements.

Analyser et reporter les indicateurs clés d'activités.

S'assurer du respect des règles en vigueur par ses entités.

3. Directeur des opérations (H/F)

Le directeur des opérations (H/F) élabore la stratégie opérationnelle, définit les objectifs et pilote le développement de l'activité sur le plan commercial, humain et financier.

Activités principales :

Anticiper, définir et coordonner la stratégie commerciale.

Définir et assurer le respect du budget des structures du réseau.

Adapter l'adéquation des ressources à la stratégie élaborée.

Représenter et promouvoir l'entreprise.

Définir et diffuser les valeurs et la culture de l'entreprise.

Filière « Gestion opérationnelle »

1. Assistant de gestion (H/F)

L'assistant de gestion (H/F) assure la gestion administrative du personnel intérimaire et la facturation en lien avec les agences.

Activités principales :

Vérifier et saisir les éléments nécessaires à l'établissement des paies et des factures.

Etablir et contrôler les fiches de paie et les factures.

Réaliser diverses tâches administratives inhérentes à l'activité, et mettre à jour et classer les documents et registres des sites et/ou agences.

Activités passerelles :

Peut être amené à se spécialiser dans un domaine d'activité (par exemple : contrat, paie spécifiques...).

2. Chargé de gestion (H/F)

Le chargé de gestion (H/F) réalise la gestion administrative et accompagne les équipes dans la gestion du personnel intérimaire/candidats dans ses domaines d'expertises.

Activités principales :

Réaliser la gestion administrative inhérente à l'activité.

Assurer la qualité de service en renseignant les agences et les clients.

Réaliser les déclarations réglementaires.

Assurer le suivi et la mise à jour des dossiers individuels des salariés intérimaires et des candidats (justificatifs obligatoires...).

Activités passerelles :

Peut être amené à coordonner les équipes d'assistants.

3. Responsable de gestion (H/F)

Le responsable de gestion (H/F) pilote et optimise les activités de son ou ses unités de gestion tout en animant des équipes dans les domaines qui lui sont confiés.

Activités principales :

Garantir la fiabilité de la production administrative au sein de son ou ses unités de gestion.

Assurer la productivité, la qualité et les délais de son ou ses unités de gestion.

Accompagner les équipes opérationnelles dans ses domaines d'expertise.

Elaborer et proposer un plan de développement sur son périmètre d'activité.

Encadrer, animer et veiller au développement de la performance et des compétences de son équipe.

Filière « Fonctions supports »

En raison de l'extrême diversité de nature, de missions et d'importance des emplois regroupés au sein de cette filière qui peuvent s'exercer tant au niveau du siège qu'en réseau, les organisations signataires ont convenu de ne définir que les missions principales de chacun des emplois repères relevant de cette filière.

Les emplois ou fonctions relevant de cette filière seront rattachés à l'un des quatre emplois repères ci-dessous :

1. Assistant fonctions supports

Met en 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).

Annexe I Mise en œuvre des classifications

En vigueur étendu

Article B

Glossaire

Filière

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

La filière est définie au niveau de la branche.

Emploi repère

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

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

Emploi

L'emploi se caractérise comme :

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

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

Poste

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

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

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

Critères classants

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

Cotation

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

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

Grille de classification

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

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

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

Annexe II Conditions de mise en œuvre et garanties

Annexes

En vigueur étendu

Annexe II

Conditions de mise en œuvre et garanties

Article A

Méthodologie de classification des emplois dans l'entreprise

1. Principes généraux de cotation et conditions de mise en œuvre

La classification des emplois de l'entreprise se fait sur la base des emplois repères et des filières de la branche.

En fonction des activités à réaliser, la direction de l'entreprise et/ou la direction des ressources humaines rattache(nt) chaque emploi de l'entreprise à un emploi repère de la classification de branche.

2. Méthode de mise en œuvre 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.

Annexe II Conditions de mise en œuvre et garanties

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...

Annexe II Conditions de mise en œuvre et garanties

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.

Annexe II Conditions de mise en œuvre et garanties

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

Annexes

En vigueur étendu

(En euros.)

Niveau	Montant au 1er janvier 2014 (sans préjudice des dispositions de l'article 10 du présent accord)
A	1 470
B	1 500
C	1 530
D	1 590
E	1 630
F	1 860
G	2 100
H	2 440
I	2 790
J	3 130
K	3 690
L	4 250
M	4 700

Avenant n° 5 du 9 octobre 2014 à l'accord du 10 décembre 2009 relatif à la contribution au FPSP

Signataires	
Organisations patronales	Le PRISM Emploi,
Organisations de salariés	La FNECS CFE-CGC ; La CSFV CFTC ; La FS CFDT ; La FEC FO,

En vigueur non étendu

Le présent avenant modifie les articles 1,2 et 3 de l'accord relatif à la contribution au fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels en date du 10 décembre 2009, modifié par avenants des 3 décembre 2010,14 décembre 2011,7 décembre 2012 et 11 octobre 2013.

Modification de l'article 1er « Prélèvement de la contribution au fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels »

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. »

Modification de l'article 2 « Bilan »

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 FPSP. Ce bilan sera présenté lors de la CPNE de la branche du troisième trimestre 2015. »

Modification de l'article 3 « Durée et entrée en vigueur »

Article 3

En vigueur non étendu

L'article 3 est modifié comme suit :

« Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de 1 an, au titre du versement de la collecte 2015, prélevée sur les contributions dues au titre de la masse salariale 2014. »

Formalités de dépôt

Article 4

En vigueur non étendu

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

Accord du 3 juillet 2015 relatif aux salaires minima au 1er juillet 2015

Signataires	
Organisations patronales	PRISM Emploi.
Organisations de salariés	CSFV CFTC ; FS CFDT.

En vigueur étendu

Après avoir fait le point sur la situation économique et sociale de la branche, les organisations signataires du présent accord conviennent des dispositions suivantes, en matière de salaires minima conventionnels des salariés permanents des entreprises de travail temporaire.

Article 1er

En vigueur étendu

Les salaires minima conventionnels tels qu'ils résultent de l'accord du 15 février 2013 relatif à la mise en œuvre de la classification des emplois des salariés permanents des entreprises de travail temporaire sont fixés comme suit à compter du 1er juillet 2015 :

(En euros.)

Niveau	Salaire minimum
A	1 480
B	1 511
C	1 541
D	1 601
E	1 641
F	1 873
G	2 115
H	2 457
I	2 810
J	3 152
K	3 716
L	4 280
M	4 783

Pour les salariés dont les emplois sont positionnés aux niveaux A à D, percevant une rémunération en tout ou partie variable, la base fixe mensuelle ne doit pas être inférieure au minimum conventionnel applicable à leur niveau.

Article 2

En vigueur étendu

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

Avenant du 16 mars 2007 relatif aux salaires minima au 1er janvier 2007

Signataires	
Organisations patronales	PRISME.
Organisations de salariés	FS CFDT ; CGT-FO.

Salaires minima au 1er janvier 2007

Salaires

En vigueur étendu

Après avoir fait le point sur la situation économique et sociale de la branche, les organisations signataires du présent avenant conviennent des dispositions suivantes en matière de salaires minima des salariés permanents des entreprises de travail temporaire.

Article 1^{er}

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

' A compter du 1^{er} janvier 2007 :

- le salaire minimum du niveau I, coefficient 115, est de 1 292 Euros ;
- le salaire minimum du niveau II, coefficient 125, est de 1 297 Euros ;
- le salaire minimum du niveau III, coefficient 160, est de 1 334 Euros ;
- le salaire minimum du niveau IV, coefficient 200, est de 1 495 Euros ;
- le salaire minimum du niveau V (1), coefficient 300, est de 1 922 Euros ;
- le salaire minimum du niveau VI (1), coefficient 550, est de 2 921 Euros ;
- le salaire minimum du niveau VII (1), coefficient 800, est de 3 973 Euros. '

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)

Signataires	
Organisations patronales	PRISME.
Organisations de salariés	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

Signataires	
Organisations patronales	PRISME.
Organisations de salariés	CGT-FO ; FS CFDT.

En vigueur étendu

Après avoir fait le point sur la situation économique et sociale de la branche, les organisations signataires du présent avenant conviennent des dispositions suivantes, en matière de salaires minima des salariés permanents des entreprises de travail temporaire.

Article 1er

En vigueur étendu

Les salaires minima tels qu'ils résultent de l'avenant du 22 avril 2008 sont modifiés comme suit :

A compter du 1er janvier 2010 :

- le salaire minimum du niveau I, coefficient 115, est de 1 364 € ;
- le salaire minimum du niveau II, coefficient 125, est de 1 369 € ;
- le salaire minimum du niveau III, coefficient 160, est de 1 395 € ;
- le salaire minimum du niveau IV, coefficient 200, est de 1 547 € ;
- le salaire minimum du niveau V (5), coefficient 300, est de 1 980 € ;

- le salaire minimum du niveau VI (5), coefficient 550, est de 2 994 € ;
- le salaire minimum du niveau VII (5), coefficient 800, est de 4 072 €.

Article 2

En vigueur étendu

Les entreprises de travail temporaire pourront mettre en place, en respectant un principe de proportionnalité, des coefficients intermédiaires à ceux définis au présent accord.

Article 3

En vigueur étendu

Les salaires minima sont fixés pour une durée du travail correspondant à la durée légale du travail, soit 35 heures *en moyenne* (1).

(1) Termes exclus comme étant contraires aux dispositions de l'article L. 3121-10 du code du travail (arrêté du 15 juillet 2010, art. 1er).

Article 4

En vigueur étendu

Les signataires du présent accord entendent rappeler les principes relatifs à l'égalité entre les femmes et les hommes, notamment en matière de rémunération et conviennent d'entamer à compter du second semestre 2010 une réflexion au sein de la branche visant à déterminer les facteurs pouvant conduire à des écarts et à établir des pistes de travail permettant de les supprimer.

Article 5

En vigueur étendu

Les signataires du présent accord conviennent d'entamer à compter du second semestre 2010 des négociations sur les classifications des salariés permanents afin de prendre en compte les évolutions des métiers.

Article 6

En vigueur étendu

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

Accord du 3 février 2012 relatif aux salaires minima au 1er février 2012

Signataires	
Organisations patronales	PRISME.
Organisations de salariés	CGT-FO ; CSFV CFTC ; FS CFDT.

En vigueur étendu

Après avoir fait le point sur la situation économique et sociale de la branche, les organisations signataires du présent avenant conviennent des dispositions suivantes en matière de salaires minima des salariés permanents des entreprises de travail temporaire.

Article 1er

En vigueur étendu

Les salaires minima tels qu'ils résultent de l'avenant du 29 janvier 2010 sont modifiés comme suit :

« A compter du 1er février 2012, le salaire minimum est de :

- niveau I, coefficient 115 : 1 410 € ;
- niveau II, coefficient 125 : 1 415 € ;
- niveau III, coefficient 160 : 1 443 € ;
- niveau IV, coefficient 200 : 1 581 € ;
- niveau V (1), coefficient 300 : 2 024 € ;
- niveau VI (1), coefficient 550 : 3 060 € ;
- niveau VII (1), coefficient 800 : 4 162 € . »

(1) Salariés cadres.

Article 2

En vigueur étendu

Pour les salariés des niveaux I, II et III percevant une rémunération en tout ou partie variable, la base fixe mensuelle ne doit pas être inférieure au minimum conventionnel applicable à leur coefficient.

Article 3

En vigueur étendu

Les entreprises de travail temporaire pourront mettre en place, en respectant un principe de proportionnalité, des coefficients intermédiaires à ceux définis au présent accord.

Article 4

En vigueur étendu

Les salaires minima sont fixés pour une durée du travail correspondant à la durée légale du travail, soit 35 heures en moyenne.

Article 5

En vigueur étendu

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

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

Signataires	
Organisations patronales	PROMATT ; UNETT.
Organisations de salariés	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'Accos.

Clauses de rapatriement

Article 9

En vigueur étendu

Modifié par avenant du 23-10-1987 en vigueur le 1-4-1988. Etendu 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.

Accord national du 27 octobre 1988 relatif à la représentation du personnel des entreprises de travail temporaire. En vigueur le 1er avril 1989. Etendu par arrêté du 22 février 1989 JORF 5 mars 1989.

Signataires	
Organisations patronales	PROMATT ; UNETT.
Organisations de salariés	CFDT ; CFE-CGC ; CGT-FO.

Préambule

En vigueur étendu

Le présent accord sur les institutions représentatives du personnel des entreprises de travail temporaire s'inscrit dans le cadre fixé par l'accord national du 13 mai 1985.

Cet accord vise à rechercher les conditions pratiques devant permettre aux salariés des entreprises de travail temporaire, et plus particulièrement aux intérimaires de participer par l'intermédiaire de leurs représentants à la détermination des conditions collectives de travail, compte tenu des particularités propres à la profession.

L'ordonnance du 5 février 1982, modifiant la loi du 3 janvier 1972, a introduit quelques dispositions de nature à adapter le droit commun pour tenir compte de la dispersion des travailleurs temporaires en mission dans les entreprises utilisatrices et de la brièveté du passage dans l'entreprise pour la majorité d'entre eux.

Ainsi en est-il du calcul de l'effectif, de la détermination de l'électorat et de l'éligibilité, de la répartition des sièges.

Toutefois, un grand nombre de difficultés juridiques et pratiques subsistent.

Par le présent accord, les parties contractantes, conscientes de l'aspect positif que peut avoir la participation des intérimaires à la vie collective de l'entreprise, entendent plus particulièrement :

- adapter les modalités d'organisation des élections des salariés intérimaires de façon à tenir compte de leur isolement et de leur dispersion ;
- adapter l'exercice du mandat des élus du personnel au statut juridique des travailleurs temporaires ainsi qu'aux conditions d'activité propres aux entreprises de travail temporaire, de façon à leur permettre de remplir efficacement leurs fonctions ;
- créer les conditions d'une meilleure circulation de l'information, en particulier entre les salariés temporaires et leurs élus ;
- favoriser un meilleur accès des salariés temporaires au bénéfice des activités sociales et culturelles.

Délégués du personnel

Article 1er

En vigueur étendu

L'institution, le nombre et la mission des délégués du personnel à l'intérieur de chaque entreprise, regroupement d'établissements, ou agence ayant le caractère d'un établissement distinct, sont réglés par les dispositions légales et réglementaires en vigueur. Les délégués du personnel peuvent, conformément à la loi, se faire assister, lors de leurs interventions auprès de la direction de l'entreprise ou de l'établissement, par un représentant de leur organisation syndicale appartenant ou non à l'entreprise (1).

Les parties rappellent qu'en application de l'article L. 422-1 du code du travail, dans les entreprises utilisatrices de salariés liés par un contrat de travail temporaire, ceux-ci peuvent faire présenter par les délégués du personnel des entreprises utilisatrices leurs réclamations individuelles et collectives concernant l'application des dispositions des articles L. 124-4-2, L. 124-4-6 et L. 124-4-7 du code du travail.

(1) Alinéa étendu sous réserve de l'application de l'article L. 424-4 (3^e alinéa) du code du travail (arrêté du 22 février 1989, art. 1^{er}).

Comités d'entreprise

Article 2

En vigueur étendu

L'institution, le nombre des membres, le fonctionnement et le financement des activités sociales et culturelles des comités d'entreprise ou d'établissement sont réglés par la législation en vigueur.

Dans le cas visé à l'article L. 431-3 du code du travail et dans les conditions fixées par cet article, en cas de carence constatée du comité d'entreprise, les délégués du personnel exercent collectivement les attributions économiques du comité d'entreprise et bénéficient pour ce faire d'un crédit supplémentaire de 20 heures par mois. Ils gèrent conjointement avec le chef d'entreprise le budget de fonctionnement tel que défini à l'article L. 434-8 du code du travail, dans les conditions prévues à l'article L. 422-3 et sans préjudice des dispositions de l'article L. 422-5.

Le comité d'entreprise détermine dans un règlement intérieur les modalités de son fonctionnement et celles de ses rapports avec les salariés de l'entreprise, en particulier les salariés temporaires, pour l'exercice des missions qui lui sont confiées par la loi conformément aux dispositions des articles L. 431-6 et L. 434-11 du code du travail.

L'employeur facilitera la transmission des procès-verbaux de façon à les faire circuler du siège aux différentes agences entrant dans le champ d'application du comité d'entreprise ou d'établissement.

Il en sera de même pour les informations du comité concernant les activités sociales et culturelles, en particulier à l'intention des salariés temporaires, conformément aux dispositions prévues à l'article 5.3 du présent accord.

Elections

Article 3

En vigueur étendu

Les élections du comité d'entreprise ou des délégués du personnel se feront, selon les cas, au niveau de l'entreprise ou de l'établissement en fonction des dispositions définies dans le protocole d'accord préélectoral.

3.1. Information préalable sur les dates des élections

Conformément aux dispositions des articles L. 423-18 et L. 433-13 du code du travail, l'employeur doit informer les salariés de la mise en oeuvre d'un processus électoral et inviter les organisations syndicales représentatives dans l'entreprise ou l'établissement, au sens du code du travail, à négocier le protocole d'accord préélectoral.

Pour tenir compte de la dispersion des unités de travail et de la particularité du travail temporaire, cette information des salariés et des organisations syndicales s'effectuera par affichage sur les panneaux de la direction et dans chaque agence. L'affichage doit avoir lieu dans un délai qui ne peut être inférieur à 1 mois avant la date prévue pour la conclusion d'un protocole d'accord préélectoral, ou à défaut pour l'affichage de la note de service décrivant les modalités de scrutin.

Lorsque les modalités de scrutin auront été retenues en l'absence d'organisation syndicale représentée dans l'entreprise ou l'établissement, il y aura lieu, en cas de création d'une section syndicale, à ce qu'un accord soit négocié lors du renouvellement de l'institution, dans les conditions prévues à l'article 3.2.

Afin de permettre aux salariés temporaires de connaître la période des élections du comité d'entreprise et des délégués du personnel, chaque entreprise ou établissement détermine une période permanente de 2 mois au cours de laquelle elle entamera les procédures électorales selon la périodicité prévue par le code du travail pour chacune de ces institutions.

Cette information est affichée en permanence sur le panneau d'affichage de la direction placé en un lieu accessible de telle façon qu'il soit visible par tous les salariés.

Ce dispositif sera complété par l'indication de ces dates sur la note d'information prévue, en l'absence de section syndicale, par l'accord du 8 novembre 1984. Dans ces mêmes entreprises, cette disposition peut être remplacée par l'indication de ces dates sur l'un ou l'autre des documents obligatoires remis au salarié.

Toute modification de cette période devra faire l'objet d'un affichage préalable dans un délai fixé par voie d'accord avec les organisations syndicales représentatives dans l'entreprise ou l'établissement. En l'absence d'un tel accord, ce délai ne devra pas être inférieur à 3 mois par rapport aux prochaines élections.

3.2. Protocole d'accord préélectoral

Lors de la discussion du protocole préélectoral, prévu par les articles L. 423-13 et L. 433-9 du code du travail, la négociation portera notamment sur :

3.2.1. Cadre de l'élection.

Pour ce qui concerne tant le comité d'entreprise que les délégués du personnel, les agences comportant un effectif inférieur au seuil légalement requis devront être soit regroupées, soit rattachées à l'unité retenue comme établissement distinct géographiquement le plus proche.

Pour la définition de l'établissement, que ce soit en matière de comité d'entreprise ou de délégué du personnel, les parties au protocole se référeront aux critères définis par la jurisprudence concernant les deux institutions. En cas de désaccord, les parties suivront les voies respectives de règlement prévu par les textes en vigueur.

3.2.2. Nombre et la répartition des sièges et des collèges.

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

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

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

3.2.3. Confection des listes.

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

Toutefois, compte tenu de la nature de l'activité exercée par le personnel permanent et de la multiplicité des contacts que cette activité implique, il est convenu d'assurer le maximum de discrétion sur les éléments de sa vie privée et d'afficher les listes électorales qui le concernent en un lieu qui lui est exclusivement accessible (1).

3.2.4. Modalités de vote.

La détermination des modalités pratiques de déroulement des opérations électorales porteront plus particulièrement sur l'opportunité de l'organisation d'un

vote par correspondance pour les salariés temporaires, ainsi que sur le principe du déroulement du scrutin pendant et/ou hors du temps de travail.

3.2.5. Autres dispositions.

La négociation de l'accord préélectoral portera également sur les modalités de diffusion des professions de foi émanant des listes de candidats et les modalités d'information sur les résultats des élections.

3.3. Conditions d'électorat et d'éligibilité

Les conditions d'ancienneté de 3 mois et de 6 mois prévues aux articles L. 423-9 et L. 433-6 du code du travail sont considérées remplies si le salarié temporaire a travaillé 507 heures ou 1 014 heures au cours des 12 ou 18 mois précédant la date arrêtée pour la confection des listes.

La condition de présence à l'effectif à la date arrêtée pour la confection des listes prévues aux articles L. 423-10 et L. 433-7 du code du travail est remplie pour les salariés temporaires titulaires d'un mandat prenant leurs heures de délégation le jour dit, qu'ils soient ou non en mission, lesdites heures étant alors réputées prises conformément à leur objet. En cas d'épuisement de son crédit d'heures le mois considéré, le représentant du personnel concerné pourra bénéficier, à titre dérogatoire, de 1 heure de délégation à prendre à la date arrêtée pour la confection des listes.

Compte tenu de ce qui précède, le protocole d'accord préélectoral ou, à défaut, la note de service définissant les modalités des opérations électorales devra indiquer expressément la date arrêtée pour la confection des listes électorales.

3.4. Scrutin

Seules les organisations syndicales représentatives au plan de l'entreprise ou de l'établissement pourront déposer les candidatures dès la date de conclusion du protocole d'accord préélectoral en vue du premier tour du scrutin.

Les listes de candidatures doivent être établies pour chaque collègue 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 collègue.

3.5. Résultat du scrutin

Sans préjudice du 3.2.5, dans le mois qui suit l'élection des membres du comité d'entreprise ou des délégués du personnel, l'entreprise de travail temporaire affichera, pendant la durée du mandat de l'institution, dans les établissements concernés par l'élection, un document sur lequel figurera le nom des élus ainsi que l'adresse et le numéro de téléphone de l'endroit où se situe le local mis à leur disposition.

(1) Alinéa étendu sous réserve de l'application des articles L. 423-13 et L. 433-9 du code du travail (arrêté du 22 février 1989, art. 1^{er}).

Exercice du mandat

Article 4

En vigueur étendu

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

4.1. Heures de délégation

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

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

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

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

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

4.1.1. Crédit d'heures.

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

4.1.2. Information préalable.

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

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

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

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

4.1.4. Réunions et modalités de leur rémunération.

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

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

4.1.5. Frais de déplacement.

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

Les frais de déplacement supportés par les délégués du personnel, au-delà des remboursements forfaitaires inhérents à leur activité professionnelle pour le compte de l'entreprise de travail temporaire pour se rendre aux réunions visées au paragraphe 4.1.4, 2^e 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 auxdites activités sociales et culturelles et qu'il soit tenu compte du caractère temporaire de leur emploi.

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

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

5.3. Modalités d'information des intérimaires

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

5.4. Subvention au titre des activités sociales et culturelles

Dans les entreprises ayant un comité d'entreprise à la date de conclusion du présent accord et où aucun budget d'activités sociales et culturelles n'existe, une

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

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

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

Date d'application

Article 6

En vigueur étendu

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

Accord professionnel du 4 avril 1990 relatif au relevé d'heures

Signataires	
Organisations patronales	PROMATT ; UNETT.
Organisations de salariés	CFTC ; CGT-FO ; CFE-CGC ; CGT.

En vigueur non étendu

Les entreprises de travail temporaire qui pratiquent à ce jour la remise d'un relevé d'heures à destination du salarié temporaire, quelles que soient les modalités retenues, sont invitées à maintenir cette pratique.

Dans les entreprises où il n'y a pas de relevés d'heures à destination du salarié temporaire, le salarié qui croit à une erreur quant au nombre d'heures de travail mentionné sur son bulletin de paie, doit avoir, à sa demande, accès aux éléments justifiant le nombre d'heures qui lui a été payé.

Le salarié temporaire a droit, à sa demande, à une photocopie de l'original du document où figurent ces éléments ou à une copie certifiée par l'entreprise de travail temporaire.

Accord 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

Signataires	
Organisations patronales	PROMATT ; UNETT.
Organisations de salariés	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.

Accord du 9 janvier 1991 sur la désignation de la caisse de retraite complémentaire du travail temporaire

Signataires	
Organisations patronales	PROMATT ; UNETT.
Organisations de salariés	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.

Protocole d'accord du 19 avril 1991 sur les orientations de la négociation relative à la formation professionnelle

Signataires	
Organisations patronales	Promatt ; UNETT.
Organisations de salariés	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).

Accord du 26 février 1992 relatif au prélèvement conservatoire de la contribution due par les entreprises de travail temporaire en vertu de l'article 45 de l'accord national interprofessionnel du 24 mars 1990, en vigueur le 19 juin 1992

Signataires	
Organisations patronales	PROMATT ; UNETT.
Organisations de salariés	CFDT ; CFTC ; CGC ; CGT ; CGT-FO.

En vigueur étendu

Dans l'attente de la conclusion d'un accord de branche déterminant l'affectation et le contrôle de la contribution due par les entreprises de travail temporaire en vertu de l'article 45 de l'accord interprofessionnel du 24 mars 1990, étendu par arrêté du 14 octobre 1990, les parties signataires du présent accord conviennent de prélever la contribution au titre des exercices 1990 et 1991.

A cet effet, sans préjudice de l'affectation ultérieure des fonds, les parties signataires mandatent l'APB (Association de prévoyance Bayard) afin d'effectuer pour leur compte, auprès des entreprises de travail temporaire, un appel de contribution de 0,30 % de la masse salariale des contrats de travail temporaire conclus ou renouvelés depuis le 1^{er} novembre 1990, ainsi que pour toute action judiciaire nécessaire, le cas échéant, au recouvrement.

L'Association de prévoyance Bayard procédera au recouvrement des sommes dans le mois suivant l'entrée en application du présent accord. Les sommes non acquittées dans un délai de trente jours feront l'objet d'une majoration de 1,5 % par mois de retard, sans préjudice du remboursement par l'entreprise des frais de contentieux engagés.

Une convention de gestion sera conclue entre les signataires du présent accord et l'Association de prévoyance Bayard.

Les parties signataires du présent accord conviennent, en outre, que dans l'attente de l'accord de branche précité, les contributions perçues seront affectées à un compte nominatif provisoire pour chaque entreprise.

Dans le cas de défaillance de l'entreprise de travail temporaire, la contribution perçue sera affectée aux actions de communication visées ci-après.

Les produits financiers engendrés par le placement des sommes collectées seront mutualisés. Ils pourront être affectés, pour tout ou partie, à des actions de communication sur les garanties sociales dont bénéficient les salariés temporaires, ainsi qu'au financement d'enquêtes portant sur la situation des salariés temporaires. Les conditions de réalisation de ces actions seront déterminées dans l'accord de branche prévu au premier alinéa du présent accord, à l'exception de l'enquête CSA déjà réalisée, dont le remboursement sera effectué dans les conditions prévues par la convention de gestion avec l'APB.

Champ d'application

En vigueur étendu

Le présent accord est applicable aux entreprises ou établissements de travail temporaire établis en France métropolitaine et dans les départements d'outre-mer, ainsi qu'aux entreprises de travail temporaire exerçant leur activité en France par l'intermédiaire de bureaux.

Date d'application

En vigueur étendu

Le présent accord entrera en application le surlendemain du jour de la publication au *Journal officiel* de son arrêté d'extension.

Accord-cadre du 24 juin 1992 sur les préoccupations sociales des salariés temporaires

Signataires	
Organisations patronales	PROMATT ; UNETT.
Organisations de salariés	CFDT ; FNECS CFE-CGC ; CFTC ; CGT ; CGT-FO.

En vigueur étendu

Dans le cadre de l'accord interprofessionnel du 24 mars 1990, les organisations professionnelles d'employeurs et de salariés du travail temporaire sont convenues d'affecter 0,3 % de la masse des salaires des contrats de travail temporaire, pour répondre à des préoccupations sociales des salariés temporaires. Dans ce but, les partenaires sociaux ont souhaité objectiver ces préoccupations en faisant réaliser une étude sur les attentes des salariés temporaires. Le présent accord a pour objet de déterminer l'affectation et le contrôle de l'utilisation de ces fonds.

Sur la base des articles 45 et 46 de l'accord précité et des résultats de l'enquête, les organisations signataires conviennent d'affecter prioritairement les sommes collectées à la réalisation des objectifs suivants :

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

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

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

Titre Ier : Améliorer la prévoyance collective

En vigueur étendu

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

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

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

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

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

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

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

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

En vigueur étendu

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Il s'agit de faire bénéficier les enfants d'un salarié temporaire, décédé des suites d'un accident de trajet, de la rente éducation prévue par l'accord du 26 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 désresponsabiliser les emprunteurs.

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

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

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

En vigueur étendu

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

Cette réserve est destinée à :

1° Accompagner l'évolution du financement des dispositions du titre I^{er}, en particulier dans les ajustements, dans un sens ou dans l'autre, des premiers exercices de mise en oeuvre ;

2° Faire face à la montée en puissance des dispositions prévues aux titres II et III du présent accord ;

3° Financer des interventions individuelles à caractère social en faveur des intérimaires dans le cadre d'une ligne budgétaire et des orientations fixées annuellement par l'institution prévue au 3^e paragraphe du titre V du présent accord.

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

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

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

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

En vigueur étendu

Modifié par accord du 24-11-2000.

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 oeuvre du présent accord

La mise en oeuvre des diverses dispositions du présent accord comportera les démarches suivantes :

- négociation relative à la création du FAS-TT ;
- négociation complémentaire sur la protection sociale des salariés temporaires telle que visée au titre Ier C ;
- agrément par les signataires du présent accord de la convention avec un organisme financier pour faciliter l'accès au logement locatif ;
- agrément par les signataires du présent accord de la convention avec un établissement de crédit pour faciliter l'accès au crédit à la consommation.

5. Champ d'application

Le présent accord est applicable aux entreprises ou établissements de travail temporaire établis en France métropolitaine et dans les départements d'outre-mer, ainsi qu'aux entreprises de travail temporaire exerçant leur activité en France par l'intermédiaire de bureaux.

6. Date d'application

Afin de rendre applicables à l'ensemble des entreprises de travail temporaire les dispositions du titre IV du présent accord, celui-ci fera l'objet d'une demande d'extension.

(1) Elles sont exigibles à dater du premier jour de chaque trimestre civil.

(2) Annulé et remplacé par l'accord du 24 novembre 2000.

Annexe I : relative à l'accord-cadre du 24 juin 1992

Activités du fonds d'action sociale du travail temporaire (FAS-TT) au titre de la ligne budgétaire visée au V-3°

Annexe I

En vigueur étendu

Le fonds d'action sociale du travail temporaire (FAS-TT) détermine paritairement, chaque année, la ligne budgétaire destinée au financement des interventions à caractère social. Il détermine également l'objet de ces interventions et leurs critères d'attribution.

La gestion de ces interventions s'effectue soit directement par le FAS-TT en cas de demande d'intervention à titre individuel, soit indirectement par le comité d'entreprise, selon les principes définis ci-après :

a) Interventions individuelles directes.

Le bénéfice de ces interventions est réservé aux intérimaires qui relèvent d'une entreprise de travail temporaire non bénéficiaire d'une convention de gestion telle que déterminée au point b de la présente annexe, et qui remplissent les critères d'attribution déterminés par le FAS-TT.

Les modalités pratiques de ces interventions individuelles directes (établissement et instruction des dossiers, mode de décision, droit de recours...) seront déterminées par le FAS-TT. Elles pourront donner lieu à l'établissement d'une convention de gestion entre le FAS-TT et l'I'REPS qui dispose d'une expérience et de moyens appropriés en matière d'action sociale.

b) Interventions par l'intermédiaire des comités d'entreprise.

Afin de rendre plus proche des intérimaires l'action du fonds d'action sociale, celui-ci pourra conclure des conventions annuelles de gestion avec les comités d'entreprise déjà dotés d'un budget au titre des activités sociales et culturelles.

L'attribution d'une dotation complémentaire dans le cadre d'une convention de gestion est subordonnée à :

- la conclusion d'un accord d'entreprise négocié dans les conditions de l'article L. 132-19 du code du travail et signé au moins par une organisation syndicale signataire du présent accord, qui aura pour objet de déterminer les modalités pratiques d'instruction et d'attribution des interventions individuelles aux salariés de l'entreprise qui remplissent les critères d'attribution déterminés par le FAS-TT ;

- la présentation au FAS-TT d'un dossier élaboré par le comité d'entreprise comportant les éléments de motivation sur les besoins en dotation complémentaire ainsi que les informations présentant les activités destinées aux intérimaires dans le cadre du budget d'activité sociale ;

- la fourniture, au terme de l'année considérée, d'un compte rendu détaillé de l'utilisation de la dotation accordée par le FAS-TT.

Pour faire bénéficier équitablement l'ensemble des salariés temporaires du budget alloué sur la réserve de stabilisation et d'intervention, la dotation accordée au titre d'une année à un comité d'entreprise ne pourra ni excéder 15 % de la ligne budgétaire totale, ni être supérieure à la moitié du budget des activités sociales de l'entreprise. Compte tenu du double mécanisme de la demande, il est nécessaire de veiller à un principe général d'équité dans l'attribution d'une ligne budgétaire à un comité d'entreprise au regard de la population salariée qu'il couvre. Ces critères pourront être ajustés par le FAS-TT au vu des premiers bilans d'application.

Annexe II : relative à l'accord-cadre du 24 juin 1992

Composition et fonctionnement du FAS-TT

Annexe II

En vigueur étendu

Le FAS-TT est administré par un comité paritaire de gestion composé de :

- deux membres représentants de chacune des organisations syndicales de salariés signataires ;

- un nombre égal de représentants des organisations professionnelles d'employeurs signataires.

Les décisions du comité paritaire de gestion donneront lieu à un vote par collège. Elles seront adoptées si, dans chacun des 2 collèges respectivement, elles ont recueilli la majorité des voix des membres présents ou représentés. S'il y a un désaccord entre les 2 collèges, la décision est prise par vote individuel des administrateurs présents ou représentés sur la base de la majorité des 2/3.

Les statuts détermineront notamment la durée du mandat des administrateurs, l'organisation d'une présidence alternative entre les 2 collèges et toute modalité nécessaire au fonctionnement de cet organisme.

Le comité paritaire de gestion se réunira au moins 2 fois par an. Il pourra déléguer certaines tâches de préparation ou d'étude de certaines décisions à des organismes de son choix, ou mandater les organisations d'employeurs pour leur analyse technique.

Avenant du 10 septembre 1992 à l'accord-cadre du 24 juin 1992

Signataires	
Organisations patronales	PROMATT ; UNETT.
Organisations de salariés	CFDT ; CFE-CGC ; CFTC ; CGT ; CGT-FO.

Aide aux salariés intérimaires en difficulté

Préambule

En vigueur non étendu

Par l'accord du 9 janvier 1991 instituant l'I'REPS 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.

Aide aux salariés intérimaires en difficulté

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.

Aide aux salariés intérimaires en difficulté

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.

Aide aux salariés intérimaires en difficulté

Article 3

En vigueur non étendu

Dans la limite du montant ci-dessus, l'IREPS pourra accorder des secours sous forme de prêts, sans intérêts, aux salariés temporaires qui ont été titulaires d'un ou plusieurs contrats de mission avec la société R.M.O. d'une durée cumulée supérieure à deux semaines, entre le 1^{er} et le 31 juillet 1992, n'ayant pas encore perçu la rémunération correspondante, et inscrit comme demandeur d'emploi ou dont le contrat de mise à disposition n'avait pas été repris par une autre entreprise de travail temporaire ou directement par l'utilisateur.

Les salariés temporaires qui souhaitent bénéficier de ce concours exceptionnel devront apporter la preuve, d'une part, du défaut de paiement (copie des contrats et relevés d'heures, rejet bancaire, ou attestation de l'administrateur judiciaire, etc.), d'autre part, des difficultés personnelles qu'ils rencontrent du fait de ce non-paiement, qui pourront consister notamment en impayés de loyers, traites, crédits, assurances, etc., dûment justifiés.

Ces prêts, dont le montant ne peut excéder 1 500 F, seront remboursables trimestriellement, selon des modalités arrêtées par les partenaires sociaux après consultation de l'IREPS dans la limite de la part saisissable du salaire fixé par la loi du 9 juillet 1991.

Les demandes de prêt devront être présentées avant le 15 octobre 1992.

Aide aux salariés intérimaires en difficulté

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.

Aide aux salariés intérimaires en difficulté

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.

Aide aux salariés intérimaires en difficulté

Article 6

En vigueur non étendu

Les parties signataires conviennent enfin de rendre opérationnel, dans les délais les plus brefs, le Fonds d'action sociale du travail temporaire prévu à l'accord du 24 juin 1992.

Accord du 2 décembre 1992 relatif aux statuts du Fonds d'action sociale du travail temporaire

Signataires	
Organisations patronales	PROMATT ; UNETT.
Organisations de salariés	CFDT ; CFTC ; CGC ; CGT ; CGT-FO.

Titre Ier : Objet et siège social

Forme juridique

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.

TITRE Ier : OBJET ET SIEGE SOCIAL

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.

Objet

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.

Composition

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 Comité paritaire de gestion

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 des 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.

Attributions du comité paritaire de gestion

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.

Président et trésorier

Article 7

En vigueur non étendu

Le conseil paritaire de gestion élit pour 1 an parmi le ou les candidatures proposées par chacun des collègues 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.

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

Ressources

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.

Dépenses

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.

Comptabilité et placements

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 gérera 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

Modification des statuts

Article 12

En vigueur non étendu

Les présents statuts peuvent être modifiés par les signataires de l'accord du 24 juin 1992.

Liquidation

Article 13

En vigueur non étendu

En cas de dissolution de l'association, l'actif sera dévolu à une association ou à un organisme à vocation sociale.

Avenant du 17 mars 1993 à l'accord du 24 juin 1992

Signataires	
Organisations patronales	PROMATT ; UNETT.
Organisations de salariés	CFDT ; CFE-CGC ; CFTC ; CGT ; CGT-FO.

Préoccupations sociales des travailleurs temporaires

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.

Accord du 10 avril 1996 relatif aux équipements de protection individuelle

Signataires	
Organisations patronales	PROMATT ; UNETT.
Organisations de salariés	FS CFDT ; FECTAM-CFTC ; FNES CFE-CGC ; SNSETT-CGT ; CGT-FO.

En vigueur non étendu

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

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

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

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

Accord du 30 avril 1996 relatif à la formation des intérimaires au regard des risques professionnels

Signataires	
Organisations patronales	PROMATT ; UNETT.
Organisations de salariés	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.

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

Signataires	
Organisations patronales	PROMATT ; UNETT.
Organisations de salariés	CFDT ; FECTAM CFTC ; CFE-CGC ; CGT ; CGT-FO.

Définition du champ d'application

Article 1er

En vigueur étendu

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

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

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

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

Date d'entrée en application

Article 2

En vigueur étendu

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

Annexe

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

En vigueur étendu

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Signataires	
Organisations patronales	PROMATT ; UNETT.
Organisations de salariés	FS CFTD ; FECTAM CFTC ; CFE-CGC.

Préambule

En vigueur étendu

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

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

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

La négociation en entreprise relève :

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

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

Accords d'entreprise dans les entreprises pourvues de délégués syndicaux

Article 1er

En vigueur étendu

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

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

Accords d'entreprise en l'absence de délégués syndicaux

Article 2

En vigueur étendu

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

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

2.1. Procédure

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

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

2.2. Obligation du mandant et du mandaté

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

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

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

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

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

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

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

2.3. Protection du salarié mandaté

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

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

2.4. Temps passé en réunion

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

2.5. Information de la CPPN-TT

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

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

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

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.

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

Signataires	
Organisations patronales	PROMATT ; UNETT.
Organisations de salariés	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*.

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

Signataires	
Organisations patronales	UNETT.
Organisations de salariés	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 relatif aux modalités de paiement de l'indemnité de fin de mission (1)

Signataires	
Organisations patronales	PROMATT ; UNETT.
Organisations de salariés	CFDT ; CFTC ; CGT-FO ; CFE-CGC.

En vigueur non étendu

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

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

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

Ouverture du droit

Article 1er

En vigueur non étendu

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

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

- rupture à l'initiative du salarié, pour faute grave de celui-ci ou en cas de force majeure. Les cas de suspension du contrat, tels que maladie, maternité, accidents du travail dûments justifiés, ne sauraient être assimilés à une 'initiative' du salarié. La mission interrompue du fait de l'utilisateur n'exonère pas l'ETT du paiement de cette indemnité ;
- conclusion immédiate, à l'issue de la mission, d'un contrat à durée indéterminée avec l'utilisateur. Cette exclusion ne vaut que pour les contrats conclus à compter du 16 juillet 1990 ;
- conclusion d'un contrat de mission formation. Cette exclusion ne vaut que pour les contrats conclus à compter du 16 juillet 1990.

Taux de l'indemnité

Article 2

En vigueur non étendu

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

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

a) Contrat à terme précis (date à date)

(Schéma non reproduit, consulter brochure n° 3212)

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

(Schéma non reproduit, consulter brochure n° 3212)

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

Assiette et modalités de versement

Article 3

En vigueur non étendu

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

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

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

Indemnité de fin de mission et rémunération de référence

Article 4

En vigueur non étendu

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

Accord du 25 juin 1999 relatif à la formation professionnelle initiale et continue des conducteurs de véhicules dans le travail temporaire

Signataires	
Organisations patronales	SETT.
Organisations de salariés	FS CFDT ; FECTAM-CFTC ; FNECS CFE-CGC.

Préambule

En vigueur non étendu

Depuis 1995, les conducteurs salariés du transport routier public de marchandises sont soumis à des obligations de formation professionnelle, résultant d'un accord paritaire de branche du 20 janvier 1995 conclu dans le cadre de la convention collective nationale des transports routiers et des activités auxiliaires du transport. Ces dispositions ont été confirmées par le décret n° 97-608 du 31 mai 1997 relatif à la formation professionnelle initiale et continue des conducteurs salariés du transport routier public de marchandises.

La loi n° 98-69 du 6 février 1998 tendant à améliorer les conditions d'exercice de la profession de transporteur routier, par son article 1^{er}, généralise la formation obligatoire à tous les conducteurs salariés, pour compte propre et compte d'autrui, marchandises et voyageurs ainsi qu'aux travailleurs indépendants.

Les objectifs de cette généralisations sont les suivants :

- renforcer la sécurité tant sur la route qu'à l'arrêt ;
- favoriser l'insertion professionnelle et l'emploi ;
- améliorer les conditions de travail des salariés.

Les organisations signataires du présent accord souhaitent s'associer à cette démarche en ce qui concerne les intérimaires conducteurs de véhicules détachés dans des entreprises effectuant du transport pour compte propre. Les intérimaires pouvant être détachés dans des entreprises utilisatrices relevant de différents secteurs d'activité, il convient de définir des conditions d'équivalence entre les différentes formations obligatoires pour assurer leur mobilité interprofessionnelle.

Le présent accord vise à préciser les règles applicables aux intérimaires en fonction des dispositions des accords de branche négociés dans le cadre de la loi du 6 février 1998 afin de tenir compte de la spécificité attachée au ' métier ' que constitue l'intérim.

Article 1er

En vigueur non étendu

Conformément aux dispositions de l'article L. 124-4-6 du code du travail, pendant la durée des missions, l'intérimaire est soumis aux dispositions législatives, réglementaires et conventionnelles relatives à l'hygiène et à la sécurité applicables dans l'entreprise utilisatrice.

Les organisations signataires du présent accord veulent construire les passerelles nécessaires entre les différents textes applicables dans les entreprises utilisatrices dans lesquelles les entreprises de travail temporaire détachent des intérimaires en qualité de conducteurs de véhicules.

Il est indispensable, en effet, de s'assurer que la multiplicité des textes ne rendra pas impossible la mobilité interprofessionnelle des salariés.

Constatant que la formation professionnelle initiale et continue des conducteurs doit leur permettre de maîtriser les règles de sécurité routière et de sécurité à l'arrêt, ainsi que les réglementations relatives à la durée du travail et aux temps de conduite et de repos, les organisations signataires considèrent que, pour répondre aux exigences posées par la loi du 6 février 1998 en ce qui concerne le transport de marchandises pour compte propre, les formations de ce type comportent obligatoirement un tronc commun quel que soit le secteur d'activité.

En conséquence, en ce qui concerne les intérimaires, les organisations signataires considèrent que les formations initiales et continues de conducteurs de véhicules sont équivalentes dans les conditions posées par le présent accord.

La situation des intérimaires détachés dans une entreprise utilisatrice, relevant d'un accord collectif de branche tel que prévu à l'article 1^{er} de la loi du 6 février 1998, est réglée selon les dispositions prévues au présent accord.

Pour les entreprises utilisatrices relevant du champ d'application du décret en Conseil d'Etat prévu à l'article 1^{er} de la loi du 6 février 1998, les partenaires sociaux du travail temporaire examineront, lors de la première CPNE qui suivra la parution de ce décret au Journal officiel, les modalités d'application aux intérimaires.

Article 2

En vigueur non étendu

Compte tenu du principe d'équivalence posé à l'article 1^{er} du présent accord, les organisations signataires décident que :

Article 2.1

En vigueur non étendu

Modifié par avenant du 24-11-2000.

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 1er de l'ordonnance du 23 décembre 1958 modifiée concernant les conditions de travail dans les transports routiers publics et privés en vue d'assurer la sécurité de la circulation routière, une activité de ce type sous réserve de ne pas l'avoir interrompue pendant une durée supérieure à 2 ans. Les entreprises de travail temporaire disposent d'un délai de 2 ans pour délivrer cette attestation ;

- aux salariés mis à disposition dans une entreprise utilisatrice relevant d'un accord de branche étendu comportant des dispositions spécifiques pour les titulaires de contrats à durée déterminée non titulaires de la FIMO. Dans ce cas, les intérimaires non titulaires d'une FIMO sont soumis aux mêmes dispositions(1).

(1) Les annexes I et II de l'accord du 25 juin 1999 sont modifiées pour tenir compte du nouveau calendrier établi par l'avenant du 24 novembre 2000.

Article 2.2

En vigueur non étendu

La formation initiale minimale obligatoire des intérimaires se déroule de la manière suivante :

- en ce qui concerne le tronc commun tel que défini ci-dessus : toutes les formations mises en place dans les différentes branches d'activité sont équivalentes. Une attestation de formation professionnelle initiale délivrée à un salarié et reconnue par une branche est valable dans toutes les autres branches. L'intérimaire ne peut pas, en conséquence, être tenu de suivre à nouveau une formation professionnelle initiale ;

- en ce qui concerne les conditions particulières d'exercice de l'activité de chaque secteur : il convient de distinguer deux situations :

- la formation prévue par l'accord de branche relève de l'obligation prévue par l'article L. 231-3-1 du code du travail (formation pratique à la sécurité du poste de travail) ou constitue une simple adaptation à l'organisation de l'entreprise utilisatrice (véhicules, tournées...). Cette formation ne répond pas aux objectifs poursuivis par la loi du 6 février 1998, il s'agit en effet des conditions particulières d'exercice de l'activité dans l'entreprise et non dans la branche. Cette formation est de la responsabilité de l'entreprise utilisatrice et n'entre pas dans le cadre du livre IX du code du travail ;

- la formation prévue par l'accord de branche répond aux objectifs de la loi du 6 février 1998. Elle doit alors être réalisée dans un organisme de formation agréé par le ministère des transports ou par la branche. L'intérimaire peut être amené à suivre cette formation en complément d'une FIMO d'un autre secteur d'activité.

Article 3

En vigueur non étendu

Article 3.1

En vigueur non étendu

Sont concernés par le présent article les intérimaires ayant la qualité de conducteurs de véhicules de plus de 3,5 tonnes de PTAC et de plus de 14 mètres cubes.

Lorsqu'un calendrier d'entrée en application est prévu par un accord de branche, celui-ci s'applique aux intérimaires détachés dans une entreprise relevant dudit accord conformément à l'article L. 124-4-6 du code du travail.

Article 3.2

En vigueur non étendu

Cette formation étant essentiellement centrée sur la sécurité et la réglementation, son contenu ne peut varier significativement en fonction de la branche dans laquelle elle est organisée. En conséquence, toutes les attestations délivrées par un organisme de formation à la suite d'une action de formation de ce type sont considérées, pour les intérimaires en ce qui concerne le compte propre, comme équivalentes quel que soit le secteur d'activité.

La FCOS relevant du décret n° 97-608 est reconnue en équivalence pour les conducteurs intérimaires pour la durée de validité de cette FCOS.

Les intérimaires doivent justifier avoir suivi cette formation depuis moins de 5 ans.

Article 4

En vigueur non étendu

Les organisations signataires conviennent de se réunir dès la parution du décret d'application de la loi du 6 février 1998 afin d'analyser ses dispositions et la manière dont celles-ci s'appliquent aux intérimaires ainsi que son articulation avec le présent accord.

Article 5

En vigueur non étendu

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

Les calendriers définis par les accords de branche étendus s'appliquent aux intérimaires détachés dans les entreprises utilisatrices concernées par ces accords.

Annexe I

En vigueur non étendu

Pour les conducteurs de véhicules de transport de marchandises d'un PTAC supérieur à 7,5 tonnes.

Informations relatives à l'entreprise de travail temporaire :

- raison sociale ;
- toutes les informations légales obligatoires ;
- adresse.

Informations relatives au salarié :

- nom ;
- prénoms ;
- date de naissance ;
- adresse.

Informations relatives à l'activité du salarié :

La société ... représentée par M. ...

atteste, au vu des certificats de travail présentés par M., que celui-ci a travaillé au moins 200 heures en 1999 (1), en qualité de conducteur de véhicules de plus de 7,5 tonnes de PTAC, dans une entreprise assurant le transport de marchandises ou produits pour compte propre ou pour compte d'autrui.

Date de délivrance de l'attestation (2);

Cachet et signature de l'entreprise ;

Signature du titulaire de l'attestation ;

(1) L'avenant du 24 novembre 2000 modifie la présente annexe pour tenir compte du nouveau calendrier qu'il établit.

(2) La date limite de délivrance de ce type d'attestation est le 1^{er} juillet 2000.

Annexe II

En vigueur non étendu

Pour les conducteurs de véhicules de transport de marchandises d'un PTAC supérieur à 7,5 tonnes.

Informations relatives à l'entreprise de travail temporaire :

- raison sociale ;
- toutes les informations légales obligatoires ;
- adresse.

Informations relatives au salarié :

- nom ;
- prénoms ;
- date de naissance ;
- adresse.

Informations relatives à l'expérience du salarié :

La société ... représentée par M. ...

atteste, au vu des bulletins de paie, des certificats de travail ou de l'attestation de la qualité de travailleur indépendant, présentés par M., que celui-ci a exercé le métier de conducteur de plus de 7,5 tonnes de PTAC dans une entreprise assurant le transport de marchandises ou produits pour compte propre ou pour compte d'autrui ou en tant que travailleur indépendant pendant au moins 3 ans. M. ... a repris, postérieurement au 1^{er} janvier 2000 (1), une activité de ce type et ne l'a pas interrompue pendant une durée supérieure à 2 ans.

Date de délivrance de l'attestation (2).

Cachet et signature de l'entreprise.

Signature du titulaire de l'attestation.

(1) L'avenant du 24 novembre 2000 modifie la présente annexe pour tenir compte du nouveau calendrier qu'il établit.

(2) La date limite de délivrance de cette attestation est le 1^{er} janvier 2002.

Accord du 21 avril 1999 relatif au temps de travail

Signataires	
Organisations patronales	SETT.
Organisations de salariés	FS CFTD ; 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 oeuvre une réduction effective du temps de travail, adaptée à leur situation spécifique, et ayant des effets positifs sur l'emploi.

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

Article 1.1

En vigueur étendu

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

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

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

(1) Modalités de calcul : 365 jours, 104 samedis et dimanches, 25 congés payés, 7 jours fériés = 229 jours travaillés :

5 jours = 45,8 semaines x 35 heures = 1603 heures.

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

Article 1.2

En vigueur étendu

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

Article 1.3

En vigueur étendu

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

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

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

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

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

1.3.1. Durée moyenne du travail

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

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

1.3.2. Modalités de la réduction

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

(3) Article exclu de l'extension (arrêté du 4 août 1999, art. 1^{er}).

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

Article 1.4

En vigueur étendu

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

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

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

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

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

- cadres de niveau VI : ces salariés disposent d'une grande autonomie dans l'organisation de leur travail. Pour les salariés de ce niveau le passage aux 35 heures se traduit par l'attribution forfaitaire d'au moins 10 jours de réduction du temps de travail par année civile. Par accord d'entreprise ou dispositions particulières au contrat de travail, il est possible de substituer à tout ou partie de ces jours un ou des avantages au moins 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^{er}).

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

Article 1.5

En vigueur étendu

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Article 1.6

En vigueur étendu

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

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

Article 1.7

En vigueur étendu

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

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

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

Article 1.8

En vigueur étendu

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

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

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

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

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

Article 1.9

En vigueur étendu

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

1.9.1. Organisation du travail sur l'année

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

La période maximale de forte activité va du 1^{er} 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^e mois de grossesse.

1.9.2. Programmation indicative des variations d'horaire

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

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

1.9.3. Lissage des rémunérations

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

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

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

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

1.9.4. Recours au chômage partiel

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

1.9.5. Application aux contrats à durée déterminée

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

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

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

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

En vigueur étendu

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

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

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

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

Article 2.1

En vigueur étendu

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

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

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

Article 2.2

En vigueur étendu

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

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

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

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

Article 2.3

En vigueur étendu

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

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

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

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

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

Article 2.4

En vigueur étendu

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

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

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

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

Article 2.5

En vigueur étendu

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

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

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

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

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

Article 2.6

En vigueur étendu

2.6.1. Durée moyenne de travail

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

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

2.6.2. Modalités de la réduction

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Les jours de repos doivent être pris au plus tard au cours de l'année de leur acquisition sauf à ce qu'une partie de ces jours alimente un compte épargne-temps. Le report ne peut dépasser la moitié des jours de repos acquis par le salarié, celui-ci étant tenu d'utiliser son droit à congé dans les 4 ans suivant l'ouverture de ces droits.

2.6.5. Modalités de décompte du temps de travail

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

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

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

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

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

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

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

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

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

(2) Alinéa exclu de l'extension (arrêté du 4 août 1999, art. 1^{er}).

En vigueur étendu

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Article 2.8

En vigueur étendu

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

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

Article 2.9

En vigueur étendu

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

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

Chapitre III : Dispositions communes

Article 3.1

En vigueur étendu

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

Article 3.2

En vigueur étendu

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

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

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

Accord du 27 mars 2000 relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail (Personnels intérimaires)

Signataires	
Organisations patronales	SETT.
Organisations de salariés	FS CFDT ; CFTC ; CGT-FO ; FNECS CFE-CGC.

Préambule

En vigueur étendu

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

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

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

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

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

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

Le présent accord traite des points suivants :

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

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

Heures supplémentaires

Article 1er

En vigueur étendu

1.1. Principe

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

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

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

1.2. Affectation au compte épargne-temps (1)

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

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

Repos compensateur

Article 2

En vigueur étendu

Le présent article traite des dispositions applicables :

- au repos compensateur correspondant aux 4 premières heures supplémentaires et à la bonification acquise en application du I de l'article L. 212-5 ;
- au repos compensateur de remplacement acquis en application du premier alinéa du III de l'article L. 212-5 ;
- au repos compensateur obligatoire acquis en application du premier alinéa de l'article L. 212-5-I.

Ces différents repos compensateurs peuvent s'additionner pour ouvrir droit à la prise de repos.

2.1. Modalités de prise du repos compensateur

Dans le cas où l'entreprise de travail temporaire aurait opté pour la prise de repos de tout ou partie des heures, bonification ou majorations en cas d'heures supplémentaires, ainsi que dans le cadre du repos compensateur obligatoire, le droit à repos compensateur est ouvert dès que la durée de ce repos atteint 7 heures.

Ce repos peut être pris, aux choix du salarié, par journée ou demi-journée. Le repos compensateur est pris au cours de la mission y ayant ouvert droit.

2.2. Indemnité compensatrice de repos compensateur non pris

Toutefois, notamment lorsque la durée et/ou les conditions d'exécution de la mission au sein de l'entreprise utilisatrice ne permettraient pas l'acquisition de droits suffisants ou la prise du repos, l'intérimaire percevra, à la fin de la mission, une indemnité équivalente au temps de repos compensateur acquis non pris.

2.3. Règles relatives au repos compensateur applicables aux intérimaires

Les organisations signataires du présent accord décident d'adapter les dispositions de l'article L. 212-5-1 à la situation spécifique des intérimaires.

2.3.1. Modalités d'information par l'employeur des droits acquis par le salarié

Les intérimaires sont tenus informés du nombre d'heures de repos compensateur portées à leur crédit dans le cadre d'une mission selon l'une des modalités suivantes :

- un document annexé au bulletin de salaire (1) ;
- une mention figurant sur le bulletin de salaire ;
- un récapitulatif mensuel annexé au bulletin de salaire ou sous forme d'une mention dudit bulletin.

2.3.2. Délai maximum de prise du repos

Le repos compensateur doit être obligatoirement pris dans un délai maximum de 6 mois suivant l'ouverture du droit et, en tout état de cause, au cours de la mission y ayant ouvert droit.

2.3.3. Délai de présentation à l'employeur de la demande du bénéfice du repos compensateur

Sauf accord de gré à gré entre l'entreprise de travail temporaire, l'intérimaire et l'entreprise utilisatrice, la demande du bénéfice du repos compensateur doit être formulée, par écrit sur la base d'un formulaire tenu à sa disposition dans l'entreprise de travail temporaire, au moins 12 jours ouvrés à l'avance.

Dans ce cas, l'intérimaire présente sa demande à son employeur et informe simultanément le responsable dont il dépend dans l'entreprise utilisatrice. L'intérimaire doit préciser la date souhaitée par la prise du repos et la durée du repos. L'employeur lui communique sa réponse, par écrit, dans les 7 jours ouvrés suivant la réception de la demande, en motivant, le cas échéant, les raisons à l'origine du report du congé.

2.3.4. Conditions dans lesquelles l'attribution du repos compensateur peut être différée compte tenu des impératifs de l'entreprise utilisatrice

En cas de report de la date de prise de repos, l'employeur doit proposer à l'intérimaire une autre date à l'intérieur du délai de 6 mois prévu au 2.3.2 ci-dessus.

Après accord de l'employeur et du salarié sur une date, celle-ci peut être reportée compte tenu de la charge de travail au sein de l'entreprise utilisatrice sous réserve d'un délai de prévenance de 7 jours calendaires.

2.4. Affectation au compte épargne-temps

Les intérimaires ont la possibilité d'alimenter le compte épargne-temps prévu à l'article 6 du présent accord en y affectant, tout ou partie, de leur droit à repos compensateur (2).

(1) Point étendu sous réserve de l'application du 2^e tiret du 2^e alinéa de l'article D. 212-22 qui énonce les précisions que doit comporter le document récapitulatif annexé au bulletin de salaire (arrêté du 27 juillet 2000, art. 1^{er}).

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

Aménagement du temps de travail, régime unique de modulation

Article 3

En vigueur étendu

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

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

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

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

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

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

- lorsque la modulation du temps de travail s'applique, les heures supplémentaires sont décomptées à la fin de la période de référence ou, au plus tard, à la fin du contrat de mission. Par ailleurs, conformément aux dispositions de l'article L. 212-8, constituent des heures supplémentaires les heures effectuées au-delà de la durée maximale hebdomadaire fixée par l'accord applicable dans l'entreprise utilisatrice ;
- l'aménagement du temps de travail s'apprécie dans le cadre d'un seul et même contrat de mission, renouvellement inclus ;
- les intérimaires étant expressément exclus de la mensualisation par la loi du 19 janvier 1978, le lissage de la rémunération prévu par l'accord applicable dans l'entreprise utilisatrice ne peut se faire que si la durée du contrat de mission permet d'assurer, compte tenu des périodes hautes et des périodes basses d'activité prévues, une durée hebdomadaire moyenne au moins égale à la durée légale (35 heures) ou conventionnelle (dans le cas où elle serait inférieure à 35 heures) applicable dans l'entreprise utilisatrice. Si tel n'est pas le cas, l'intérimaire est rémunéré en fonction du nombre d'heures effectivement travaillées chaque semaine ;
- les intérimaires détachés dans une entreprise utilisatrice en période de basse activité suivent l'horaire collectif de l'entreprise utilisatrice, en conséquence, leur contrat de travail n'est pas un contrat de travail à temps partiel.

Jours de repos liés à la réduction du temps de travail

Article 4

En vigueur étendu

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

4.1. Principe

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

Toutefois, dans les entreprises ayant réduit le temps de travail en attribuant des jours de repos, les contrats des intérimaires peuvent être conclus sur la base d'un horaire de travail effectif hebdomadaire correspondant à la durée légale ou conventionnelle du travail. Dans ce cas il n'y a pas lieu d'attribuer de jours de repos. Lorsque le passage à 35 heures, dans l'entreprise utilisatrice, s'est traduit par le maintien de la rémunération, sous quelle que forme que ce soit, le salaire de référence défini conformément à l'article L. 124-3 du code du travail en tient compte.

4.2. Indemnité compensatrice de jours de repos non pris

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

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

4.3. Modalités d'information du salarié

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

4.4. Modalités de prise des jours de repos

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

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

4.5. Affectation au compte épargne-temps

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

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

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

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

Formation professionnelle

Article 5

En vigueur étendu

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

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

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

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

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

Compte épargne-temps

Article 6

En vigueur étendu

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

6.1. Objet du compte épargne-temps

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

6.2. Salariés bénéficiaires

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

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

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

6.3. Alimentation du compte épargne-temps

6.3.1. Eléments affectables

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

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

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

6.3.2. Modalités de conversion en temps des primes et indemnités

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

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

6.3.3. Abondement par l'employeur

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

6.3.4. Modalités d'alimentation

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

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

6.4. Utilisation du compte épargne-temps

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

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

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

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

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

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

6.4.2. Autres utilisations

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

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

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

6.4.3. Demande du salarié

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

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

6.4.4. Rémunération de l'intérimaire

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

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

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

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

6.5.1. Délai d'utilisation

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

6.5.2. Cas de déblocage du compte épargne-temps

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

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

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

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

6.5.3. Conditions de versement de l'indemnité compensatrice

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

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

6.6. Information du salarié sur son crédit en compte

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

6.7. Transfert du compte épargne-temps

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

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

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

(2) Point exclu de l'extension (arrêté du 27 juillet 2000, art. 1^{er}).

(3)

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

(4) Paragraphe étendu sous réserve de l'article L. 932-2 du code du travail qui prévoit que les formations ne peuvent être organisées que pour partie en dehors du temps de travail effectif (arrêté du 27 juillet 2000, art. 1^{er}).

(5) Paragraphe étendu sous réserve de l'application du 2^e alinéa de l'article L. 227-1 du code du travail qui prévoit dans certaines conditions (enfant âgé de moins de 16 ans, parents dépendants ou âgés de plus de 75 ans) la prolongation de ce délai (arrêté du 27 juillet 2000, art. 1^{er}).

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

Dispositions diverses

Article 7

En vigueur étendu

7.1. Période d'aménagement du terme du contrat

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

7.2. Commission de suivi

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

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

7.3. Entrée en application

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

Accord du 24 juillet 2002 sur le paiement du repos compensateur pour travail de nuit des intérimaires

Signataires	
Organisations patronales	SETT.
Organisations de salariés	FS CFTD ; 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 1^{er} alinéa de l'article L. 213-4 du code du travail (arrêté du 26 mars 2003, art. 1^{er}).

(2) Alinéa exclu de l'extension comme étant contraire aux dispositions combinées des 1^{er} et 2^e alinéas de l'article L. 124-4-6 du code du travail et du 1^{er} alinéa de l'article L. 213-4, qui prévoient l'octroi d'un repos compensateur au salarié intérimaire travailleur de nuit (arrêté du 26 mars 2003, art. 1^{er}).

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.

Accord national du 21 décembre 2000 relatif au dispositif des certificats de qualification paritaire de la métallurgie (CQPM)

Signataires	
Organisations patronales	UIMM ; SETT.
Organisations de salariés	Fédération générale des mines et de la métallurgie CFDT ; Fédération confédérée Force ouvrière de la métallurgie ; Fédération des cadres, de la maîtrise et des techniciens de la métallurgie CFE-CGC ; FNSM CFTC ; FS CFDT ; FNECS CFE-CGC ; CSFV CFTC ; FO.

En vigueur étendu

Vu le souhait de la commission paritaire professionnelle nationale du travail temporaire du 22 mars 2000 d'étudier la possibilité de délivrer aux intérimaires les certificats de qualification paritaire de la métallurgie (CQPM), et considérant les dispositions de l'article L. 132-16 du code du travail, lesquelles emportent adhésion du syndicat des entreprises du travail temporaire et des organisations syndicales soussignées du travail temporaire au seul effet des modalités d'application du dispositif des qualifications professionnelles de la métallurgie à l'exclusion de toutes autres dispositions des accords collectifs de la branche de la métallurgie,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1er

En vigueur étendu

Dans les conditions définies par l'article 1er, alinéas 10 à 16, de l'accord national du 12 juin 1987 modifié, sur les problèmes généraux de l'emploi dans la métallurgie dont les dispositions ont été étendues par un arrêté du 16 août 1987 (JO du 27 août 1987), ainsi que par la commission paritaire nationale de l'emploi de la métallurgie, les actions de formation organisées par les entreprises de travail temporaire au bénéfice des salariés intérimaires mis à la disposition d'entreprises relevant du champ d'application de l'accord national du 16 janvier 1979 modifié, sur le champ d'application des accords nationaux de la métallurgie, dont les dispositions ont été étendues par un arrêté du 1er août 1979 (JO du 26 août 1979), peuvent conduire à l'obtention d'un certificat de qualification délivré sous le contrôle de la commission paritaire nationale de l'emploi de la métallurgie.

Peuvent également conduire à l'obtention d'un certificat de qualification délivré sous le contrôle de la commission paritaire nationale de l'emploi de la métallurgie les actions de formation organisées par les entreprises de travail temporaire dans le cadre de leur plan de formation et des contrats d'insertion en alternance de type particulier qui ont été créés par la branche du travail temporaire.

Article 2

En vigueur étendu

Les conditions définies par l'article 1^{er}, alinéas 10 à 16, de l'accord national du 12 juin 1987 modifié, sur les problèmes généraux de l'emploi dans la métallurgie, et par la commission paritaire nationale de l'emploi de la métallurgie sont les suivantes :

Conditions de déroulement des épreuves

Les épreuves de qualification sont organisées par les chambres syndicales territoriales de la métallurgie adhérentes à l'UIMM conformément soit à la fiche d'identité de la qualification validée, soit au manuel d'utilisation de la qualification validée et homologuée.

La chambre syndicale territoriale de la métallurgie adhérente à l'UIMM, qui a en charge l'organisation des épreuves de qualification, met en place pour ce faire un dispositif. Par dispositif, il faut entendre les moyens et compétences correspondant aux objectifs professionnels visés par la qualification validée et/ou homologuée, mobilisés ou mobilisables par la chambre syndicale territoriale de la métallurgie adhérente à l'UIMM, qui a la charge d'organiser les épreuves de qualification.

Les lieux de déroulement des épreuves de qualification peuvent être soit l'entreprise ou les entreprises concernées par la qualification et/ou le ou les centres de formation au sein desquels se déroule la formation ou tout autre lieu adapté pour le passage des épreuves de qualification. Ces lieux sont choisis par la chambre syndicale territoriale de la métallurgie adhérente à l'UIMM, qui a en charge l'organisation des épreuves de qualification, sur sollicitation de l'entreprise ou des entreprises concernées par la qualification. Ces lieux sont validés par la commission paritaire territoriale de l'emploi de la métallurgie.

Composition du jury de délibération

La composition du jury de délibération s'effectue comme suit :

- les membres de la délégation patronale du jury de délibération sont choisis et désignés par la chambre syndicale territoriale de la métallurgie adhérente à l'UIMM qui a en charge l'organisation des épreuves de qualification ;
- celle-ci informe, lors d'une réunion, la commission paritaire territoriale de l'emploi de la métallurgie de la composition de la délégation patronale du jury de délibération et demande aux organisations syndicales de salariés de la métallurgie représentatives au plan national, au sens de l'article L. 133-2 du code du travail, de désigner des représentants qualifiés pour faire partie du jury de délibération ;
- un représentant de la métallurgie, désigné, par la chambre syndicale territoriale de la métallurgie adhérente à l'UIMM qui a en charge l'organisation des épreuves de qualification, parmi les membres de la délégation patronale, préside le jury de délibération.

Jury de délibération

Après dépouillement, les notes obtenues par les candidats sont reportées sur un document appelé ' état récapitulatif ' des notes qui permet la délibération du jury.

Après avoir vérifié que l'organisation des épreuves de qualification s'est déroulée conformément aux règles définies par la commission paritaire nationale de l'emploi de la métallurgie et, lorsque la qualification est validée et homologuée, dans le manuel d'utilisation de la qualification validée et homologuée, le jury de délibération déclare admis les candidats remplissant les conditions d'admissibilité telles qu'elles sont définies dans la fiche d'identité de la qualification validée. La décision du jury de délibération est souveraine en ce qui concerne l'admissibilité. A l'issue de la délibération, le président du jury :

- signe le procès-verbal ;
- informe le(s) candidat(s) de son (leur) admissibilité ;
- transmet le procès-verbal de délibération au groupe technique paritaire Qualifications de la commission paritaire nationale de l'emploi de la métallurgie sous couvert de la chambre syndicale territoriale de la métallurgie adhérente à l'UIMM qui a en charge l'organisation des épreuves de qualification. Le président du jury indique, le cas échéant, les observations du jury sur les épreuves de qualification.

Les candidats non admis peuvent demander au président du jury de délibération que les notes qui leur ont été attribuées soient vérifiées. En cas d'erreur(s) administrative(s) lors du report des notes dans l'état récapitulatif visé ci-dessus, celles-ci sont rectifiées par le président du jury de délibération.

Procédure d'attribution des certificats de qualification paritaire de la métallurgie (CQPM)

La chambre syndicale territoriale de la métallurgie adhérente à l'UIMM qui a organisé les épreuves de qualification envoie, à l'issue de la délibération du jury et dans un délai de 3 mois maximum à compter de la date à laquelle s'est réuni le jury de délibération, au groupe technique paritaire Qualifications de la commission paritaire nationale de l'emploi de la métallurgie les pièces suivantes :

- une lettre d'envoi dans laquelle il est attesté que l'organisation des épreuves de qualification a été conforme aux règles fixées par la commission paritaire

nationale de l'emploi et de la métallurgie et, lorsque la qualification est validée et homologuée, dans le manuel d'utilisation de la qualification validée et homologuée ;

- le procès-verbal du jury de délibération ;

- l'extrait de procès-verbal de la réunion de la commission paritaire nationale de l'emploi de la métallurgie relatif à la validation du lieu des épreuves et à la composition du jury de délibération ou, à défaut, les courriers adressés par le secrétariat de ladite commission aux représentants de la commission, afin de les inviter à participer au jury de délibération ;

- la feuille d'émargement des membres du jury.

La décision d'attribuer les CQPM est prise par le groupe technique paritaire Qualifications de la commission paritaire nationale de l'emploi de la métallurgie dès lors que :

- les épreuves de qualification ont été effectivement organisées ;

- la procédure définie par commission paritaire nationale de l'emploi de la métallurgie et dans le manuel d'utilisation de la qualification validée et homologuée a été respectée ;

- la demande de délivrance de CQPM est conforme au modèle type établi par le groupe technique paritaire Qualifications de la commission paritaire nationale de l'emploi et de la métallurgie.

Les CQPM sont établis par le secrétariat du groupe technique paritaire Qualifications de la commission paritaire nationale de l'emploi de la métallurgie suivant le modèle défini par ledit groupe.

Ils sont adressés par le secrétariat à la chambre syndicale territoriale de la métallurgie adhérente à l'UIMM qui a organisé les épreuves de qualification, laquelle les transmet à l'entreprise ou aux entreprises concernées. Cette transmission s'effectue soit par lettre recommandée avec accusé de réception, soit par remise en main propre contre décharge.

En cas de perte des originaux, des copies certifiées conformes peuvent être délivrées, sur demande de la chambre syndicale territoriale de la métallurgie adhérente à l'UIMM qui a organisé les épreuves de qualification, par le secrétariat du groupe technique paritaire Qualifications de la commission paritaire nationale de l'emploi de la métallurgie, après décision dudit groupe.

Millésime des CQPM

Les CQPM sont millésimés comme suit :

MC = métallurgie certificat

00 = année au cours de laquelle le certificat a été délivré

00 = département de la chambre syndicale territoriale à l'origine de la demande de délivrance de certificats de qualification

... = n° du certificat

Article 3

En vigueur étendu

Un bilan quantitatif portant sur les modalités d'application du présent accord est effectué par la commission paritaire nationale de l'emploi de la métallurgie. Ce bilan est transmis à la commission paritaire professionnelle nationale du travail temporaire chaque année.

Article 4

En vigueur étendu

Les dispositions du présent accord concernent les entreprises du travail temporaire au sens de l'article L. 124-1 du code du travail et les entreprises de travail temporaire d'insertion au sens de l'article L. 322-4-16-2 dudit code.

Article 5

En vigueur étendu

Le présent accord entre en application à compter de sa date de signature.

Les organisations signataires du présent accord s'emploieront à obtenir l'extension de ses dispositions conformément à la législation en la matière.

Article 6

En vigueur étendu

Le présent accord, établi en vertu des articles L. 132-1 et suivants du code du travail et notamment de son article L. 132-16, est fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour remise à chacune des organisations signataires et dépôt dans les conditions prévues par l'article L. 132-10 du code du travail.

Déclaration du 12 janvier 2001 des parties signataires de l'accord national du 21 décembre 2000 relatif au jury des certificats de qualification paritaire de la métallurgie (CQPM)

Signataires	
Organisations patronales	UIMM ; SETT.
Organisations de salariés	Fédération générale des mines et de la métallurgie CFDT ; Fédération confédérée Force ouvrière de la métallurgie ; Fédération des cadres, de la maîtrise et des techniques de la métallurgie CFE-CGC ; FNSM CFTC ; FS CFDT ; FNECS CFE-CGC ; CSFV CFTC ; FO.

En vigueur non étendu

L'union des industries métallurgiques et minières (UIMM) et les organisations syndicales de la métallurgie signataires de l'accord national du 21 décembre 2000 relatif au dispositif des qualifications professionnelles de la métallurgie s'engagent à permettre à un représentant du travail temporaire de siéger au jury de délibération dès lors qu'il s'agit d'un professionnel du métier donnant lieu à certification, étant néanmoins considéré qu'en cas d'absence de représentant du secteur du travail temporaire le jury de délibération peut valablement se tenir.

Les certificats de qualification paritaire de la métallurgie (CQPM), établis par le secrétariat du groupe technique paritaire Qualifications de la commission paritaire nationale de l'emploi de la métallurgie suivant le modèle défini par ledit groupe, sont adressés par ce dernier à la chambre syndicale territoriale de la métallurgie adhérente à l'UIMM qui a organisé les épreuves de qualification, laquelle les transmet aux entreprises de travail temporaire employant les salariés intérimaires, et non pas aux entreprises relevant du champ d'application de l'accord national du 16 janvier 1979 modifié, sur le champ d'application des accords nationaux de la métallurgie dont les dispositions ont été étendues par un arrêté du 1er août 1979 (JO du 26 août 1979), dans lesquelles les salariés intérimaires ont été mis à disposition par les entreprises de travail temporaire.

Signataires	
Organisations patronales	SETT.
Organisations de salariés	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 (FPE-TT) est un organisme paritaire ayant pour objet :

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

Financement du FPE-TT

Article 2

En vigueur étendu

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

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

Collecte de la contribution conventionnelle

Article 3

En vigueur étendu

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

Gestion de la contribution conventionnelle

Article 4

En vigueur étendu

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

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

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

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

Constitution du FPE-TT

Article 5

En vigueur étendu

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

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

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

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

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

Article 6

En vigueur étendu

Article supprimé.

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.

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

Signataires	
Organisations patronales	PRISME.
Organisations de salariés	CGT-FO ; CFTC ; FNECS CFE-CGC ; FS CFDT.

Modification du prélèvement pour frais d'études

Article 1er

En vigueur étendu

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

« Article 4. 1

La gestion par le FPE-TT

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

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

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

Article 2

En vigueur étendu

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

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

Signataires	
Organisations patronales	PRISM EMPLOI,
Organisations de salariés	FNECS CFE-CGC ; FS CFDT ; UNSA FCS ; USI CGT ; CFTC INTERIM,

Préambule

En vigueur étendu

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

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

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

Pour ce faire, la branche s'appuie sur l'ensemble de ses opérateurs paritaires dans le champ de l'emploi, de la formation et de l'action sociale - l'observatoire de l'Intérim et du Recrutement (OIR), la section paritaire professionnelle du travail temporaire au sein de l'OPCO AKTO, le fonds professionnel pour l'emploi dans le travail temporaire (FPE-TT) et le fonds d'action sociale du travail temporaire (FASTT) - afin d'assurer une connaissance fine des besoins en emploi et

en compétences sur les territoires et un accompagnement global des salariés permanents et intérimaires (en contrat de mission et en contrat à durée indéterminée) dans leur parcours professionnel.

Les ambitions de la branche du travail temporaire sont multiples :

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

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

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

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

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

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

Chapitre 1er Les publics visés

En vigueur étendu

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

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

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

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

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

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

Section 1 Dispositifs de formation mobilisables

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

En vigueur étendu

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

Les bénéficiaires du contrat

Article 1er

En vigueur étendu

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

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

- les publics accompagnés dans leur mise à l'emploi par les entreprises de travail temporaire d'insertion (ETI) ;
- les bénéficiaires de l'obligation d'emploi tels que visés à l'article L. 5212-13 du code du travail, dont les travailleurs handicapés ;
- les personnes reconnues définitivement inaptes par le médecin du travail à occuper un emploi correspondant à leur qualification antérieure ;
- les personnes rencontrant des difficultés de maîtrise des savoirs de base ;
- les bénéficiaires des minima sociaux notamment le revenu de solidarité active (RSA) ou l'allocation de solidarité spécifique (ASS) ;
- les demandeurs d'emploi de longue durée dont l'expérience et/ou les compétences et les qualifications ne permettent pas un accès immédiat à l'emploi ;
- les bénéficiaires d'une protection internationale et les demandeurs d'asile dans le cadre de la réglementation en vigueur ;
- les personnes sans expérience professionnelle dont le niveau de qualification ne dépasse pas le niveau 3 (CAP/BEP) ;
- les personnes sans activité professionnelle depuis au moins 1 an.

La durée du contrat

Article 2

En vigueur étendu

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

Cette durée comprend :

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

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

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

Le déroulement du contrat

Article 3

En vigueur étendu

A. Bilan de positionnement et d'évaluation

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

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

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

B. Actions de formation spécifiques

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

Modalités de mise en œuvre

Article 4

En vigueur étendu

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

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

Pour le salarié intérimaire en contrat à durée indéterminée, la rémunération versée durant la période de formation correspond au salaire de la mission en cours ou de la dernière mission sans pouvoir être inférieure à la rémunération mensuelle minimale garantie.

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

Sécurisation du parcours du salarié intérimaire

Article 5

En vigueur étendu

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

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

Prise en charge du CIPI par la section paritaire professionnelle du travail temporaire

Article 6

En vigueur étendu

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

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

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

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

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

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

Suivi du dispositif conventionnel

Article 7

En vigueur étendu

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

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

Ce bilan sera présenté à la CPNE de la branche.

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

En vigueur étendu

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

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

Les bénéficiaires du contrat

Article 8

En vigueur étendu

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

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

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

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

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

La durée du contrat et les engagements des parties

Article 9

En vigueur étendu

La durée du contrat comprend :

- une période de formation d'une durée comprise entre 140 heures et 525 heures qui peut être réalisée en continu ou en discontinu sur une période de 12 mois maximum ;

- une ou plusieurs missions de travail temporaire permettant de mettre en pratique les acquis de cette formation, d'une durée totale au moins égale à 1/3 de la durée de formation, que l'ETT/ETTI s'engage à proposer au salarié intérimaire, dans les 3 mois qui suivent la fin de la formation.

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

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

Les actions de formation durant le contrat

Article 10

En vigueur étendu

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

La formation doit être sanctionnée :

- par une certification enregistrée au répertoire national des certifications professionnelles, soit acquise en totalité soit acquise partiellement par blocs de compétences ;

- par une certification enregistrée au répertoire spécifique dont le socle commun de connaissances et de compétences professionnelles (certificat CléA), soit acquise en totalité soit acquise partiellement par blocs de compétences ;

- par une qualification reconnue dans une convention collective de branche.

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

Le déroulement du contrat

Article 11

En vigueur étendu

A. Bilan de positionnement et d'évaluation

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

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

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

B. Actions de formation spécifiques

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

Modalités de mise en œuvre

Article 12

En vigueur étendu

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

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

Pour le salarié intérimaire en contrat à durée indéterminée, la rémunération versée durant la période de formation correspond au salaire de la mission en cours ou de la dernière mission sans pouvoir être inférieure à la rémunération mensuelle minimale garantie.

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

Sécurisation du parcours du salarié intérimaire

Article 13

En vigueur étendu

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

- un contrat de développement professionnel intérimaire ;

- et/ou un contrat de professionnalisation ;

- et/ou un contrat d'apprentissage ;

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

Prise en charge du CDPI par la section paritaire professionnelle du travail temporaire

Article 14

En vigueur étendu

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

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

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

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

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

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

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

Suivi du dispositif

Article 15

En vigueur étendu

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

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

Ce bilan sera présenté à la CPNE de la branche.

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

Création d'un socle de « compétences clés » adapté aux salariés intérimaires

Article 16

En vigueur étendu

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

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

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

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

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

Favoriser l'obtention du certificat CléA auprès des salariés intérimaires peu ou pas qualifiés

Article 17

En vigueur étendu

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

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

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

Section 3 Actions spécifiques en faveur des demandeurs d'emploi

En vigueur étendu

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

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

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

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

Chapitre 1er Les publics concernés

En vigueur étendu

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

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

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

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

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

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

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

Généralités

Article 18

En vigueur étendu

L'alternance associée :

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

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

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

Section 1 Le contrat de professionnalisation

Sous-section 1 Le contrat de professionnalisation permanent

Objectifs

Article 19

En vigueur étendu

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

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

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

Contenu et durée du contrat de professionnalisation permanent

Article 20

En vigueur étendu

A. Contenu

Le contrat de professionnalisation permanent se compose :

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

Le contrat de professionnalisation permanent prend la forme d'un contrat à durée indéterminée (CDI) ou d'un contrat à durée déterminée (CDD).

B. Durée

Lorsqu'il est conclu pour une durée déterminée, le contrat de professionnalisation permanent peut être renouvelé, par la conclusion d'un nouveau contrat, dans les deux cas suivants, pouvant être utilisés une seule fois chacun pour le même bénéficiaire :

- préparation d'une qualification supérieure ou complémentaire après avoir obtenu la qualification préparée ;
- échec aux épreuves d'évaluation de la formation suivie, maternité, maladie, accident du travail, maladie professionnelle ou défaillance de l'organisme de formation, empêchant d'obtenir la qualification visée.

Modalités de mise en œuvre du contrat de professionnalisation permanent

Article 21

En vigueur étendu

L'ETT/ETTI conclut avec le salarié permanent un contrat de professionnalisation dans le cadre de la législation et réglementation en vigueur.

Le contrat de professionnalisation permanent peut comporter une période d'essai qui ne peut excéder (hors renouvellement) :

- pour un contrat de professionnalisation en CDI :
 - 2 mois pour les ouvriers et employés,
 - 3 mois pour les techniciens et agents de maîtrise,
 - 4 mois pour les cadres ;
- pour un contrat de professionnalisation en CDD :
 - 1 jour par semaine dans la limite de 2 semaines si la durée du contrat est au plus égale à 6 mois ;
 - 1 mois si la durée du contrat est de plus de 6 mois.

Avant ou au démarrage du contrat de professionnalisation permanent, un bilan peut, en tant que de besoin, être réalisé par un organisme externe.

Ces heures consacrées à la réalisation du bilan s'ajoutent à la durée des enseignements théoriques généraux, professionnels et technologiques prévus au contrat de professionnalisation permanent.

Contrat de professionnalisation permanent d'une durée de 6 à 12 mois

Article 22

En vigueur étendu

Lorsque le contrat de professionnalisation permanent est à durée déterminée, ce contrat est conclu pour une durée de 6 à 12 mois.

Ces dispositions régissent également le recrutement d'un salarié dans le cadre d'un contrat de professionnalisation permanent à durée indéterminée dont l'action de professionnalisation de 6 à 12 mois se situe obligatoirement au début du contrat.

A. Les publics concernés

Conformément à la législation en vigueur, un contrat de professionnalisation permanent peut être proposé lors de l'embauche :

- aux personnes âgées de 16 à 25 ans révolus qui souhaitent compléter leur formation initiale ;
- aux demandeurs d'emploi âgés de 26 ans et plus ;
- aux bénéficiaires de minima sociaux : revenu de solidarité active (RSA), allocation spécifique de solidarité (ASS) ou de l'allocation aux adultes handicapés (AAH) ;
- aux personnes ayant bénéficié d'un contrat conclu en application de l'article L. 5134-19-1 du code du travail (contrat unique d'insertion).

B. La durée des actions de formation

Les actions de formation prévues au contrat de professionnalisation permanent sont d'une durée comprise entre 15 % et 25 % de la durée totale du contrat, sans pouvoir être inférieures à 150 heures.

Toutefois, en application de la législation en vigueur, ces actions de formation peuvent être portées jusqu'à 50 % de la durée totale du contrat, lorsque l'action de formation est destinée :

- à l'obtention d'un diplôme ou d'un titre enregistré au répertoire national des certifications professionnelles ;
- aux demandeurs d'emploi :
 - ayant 20 ans d'activité professionnelle ;
 - ou bien âgés de plus de 45 ans, sans qualification reconnue ou dont la qualification ne leur permet plus d'accéder à un emploi ;
 - ou bien titulaires d'un titre ou d'un diplôme qui n'offre pas de débouchés sur le bassin d'emploi.

Contrat de professionnalisation permanent d'une durée de 12 à 24 mois

Article 23

En vigueur étendu

La durée du contrat de professionnalisation permanent en CDD peut être allongée jusqu'à 24 mois pour certains publics définis par la législation en vigueur ainsi que par les partenaires sociaux de la branche.

Ces dispositions régissent également le recrutement d'un salarié dans le cadre d'un contrat de professionnalisation permanent à durée indéterminée dont l'action de professionnalisation se situe obligatoirement au début du contrat, d'une durée supérieure de 12 mois dans la limite de 24 mois.

A. Les publics concernés

La durée du contrat de professionnalisation permanent peut être allongée jusqu'à 24 mois pour les publics suivants, visés par la législation en vigueur :

- les bénéficiaires des minima sociaux (RSA, ASS, AAH) ou ainsi que les anciens titulaires d'un contrat unique d'insertion ;
- les jeunes de 16 à 25 ans non titulaires du baccalauréat ou d'un diplôme technologique ou professionnel (CAP, BEP,...) ou qui veulent compléter leur formation initiale quel que soit le niveau ;
- les demandeurs d'emploi âgés de 26 ans et plus inscrits depuis plus de 1 an sur la liste des demandeurs d'emploi.

À ces publics, les partenaires sociaux de la branche conviennent d'y adjoindre les personnes suivantes :

- les demandeurs d'emploi qui ne sont titulaires ni du baccalauréat ni d'un diplôme technologique ou professionnel (CAP, BEP,...) ou qui sont titulaires d'un titre ou diplôme n'offrant pas de débouchés sur le bassin d'emploi ;
- les personnes de plus de 45 ans sans qualification reconnue ou dont la qualification ne leur permet plus d'accéder à un emploi ;
- les personnes ayant interrompu leur activité professionnelle pour s'occuper de leurs enfants ou de leur conjoint ou ascendants en situation de dépendance ;
- les bénéficiaires de l'obligation d'emploi, tels que prévus à l'article L. 5212-13 du code du travail dont notamment les travailleurs handicapés ;
- les personnes reconnues inaptes, par le médecin du travail, à occuper un emploi correspondant à leur qualification antérieure.

B. La durée des actions de formation

Les actions de formation prévues au contrat de professionnalisation permanent sont, d'une durée comprise entre 15 % et 25 % de la durée totale du contrat, sans pouvoir être inférieures à 150 heures.

Toutefois, conformément à la législation en vigueur, les actions de formation peuvent être portées jusqu'à 50 % de la durée totale du contrat :

- lorsque l'action de formation mène à une qualification professionnelle sanctionnée par un diplôme ou un titre à finalité professionnelle enregistré au répertoire national des certifications professionnelles. Le diplôme ou le titre doit alors être en lien direct avec l'emploi visé.

Rémunération du contrat de professionnalisation permanent

Article 24

En vigueur étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

La fonction tutorale

Article 25

En vigueur étendu

A. Désignation du tuteur

Un tuteur doit être désigné au sein de l'ETT/ETTI pour accompagner chaque salarié en contrat de professionnalisation permanent.

Le salarié permanent désigné pour être tuteur doit être volontaire et justifier d'une expérience professionnelle d'au moins 2 ans dans une qualification en rapport avec l'objectif de professionnalisation visé.

Le tuteur peut encadrer au maximum 3 salariés en contrat d'alternance ou 2 salariés en contrat d'alternance si l'employeur assure lui-même le tutorat.

B. Missions

Conformément à la réglementation en vigueur, le tuteur a pour missions de :

- accueillir, aider, informer et guider les bénéficiaires du contrat de professionnalisation permanent ;
- organiser avec les salariés intéressés l'activité de ces bénéficiaires dans l'ETT/ETTI et contribuer à l'acquisition des savoir-faire professionnels ;
- veiller au respect de l'emploi du temps du bénéficiaire ;
- assurer la liaison avec l'organisme ou le service chargé des actions d'évaluation, de formation et d'accompagnement des bénéficiaires à l'extérieur de l'ETT/ETTI ;
- participer à l'évaluation du suivi de la formation.

C. Valorisation de la fonction de tuteur

Les partenaires sociaux de la branche considèrent que le développement du tutorat est de nature à accroître la qualité et l'efficacité des actions conduites dans le cadre des dispositifs de formation professionnelle tels que le contrat de professionnalisation permanent.

Pour favoriser l'exercice de cette fonction tutorale, le salarié permanent doit avoir bénéficié au préalable d'une formation spécifique si nécessaire.

Les partenaires sociaux de la branche confient à la CPNE de la branche le soin d'élaborer un référentiel de formation pour l'exercice de la fonction de tuteur en s'appuyant sur l'ingénierie et l'expertise de l'OPCO acquise notamment via l'expérience d'autres branches professionnelles adhérentes à l'opérateur.

L'ETT/ETTI prend également les mesures d'organisation et d'aménagement de la charge de travail nécessaires à l'accomplissement de la mission du tuteur.

Les partenaires sociaux de la branche incitent les ETT/ETTI à valoriser la fonction tutorale exercée par les salariés permanents notamment en matière de reconnaissance et de valorisation des compétences dans le cadre de l'entretien professionnel visé aux articles 54 et suivants du présent accord.

Dans le cadre d'un accord collectif d'entreprise prévoyant des modalités d'abondement du compte personnel de formation des salariés, visé à l'article 76 du présent accord, un abondement spécifique au titre de l'exercice de la fonction tutorale pourra être envisagé par l'ETT/ETTI.

Prise en charge du contrat de professionnalisation permanent et de la fonction tutorale par la section paritaire professionnelle du travail temporaire

Article 26

Le financement du contrat de professionnalisation permanent est géré par la section paritaire professionnelle du travail temporaire au sein de l'OPCO.

Le forfait de prise en charge du contrat de professionnalisation permanent est fixé initialement à 9,15 € de l'heure et finance en tout ou partie :

- les actions de formation, d'accompagnement et d'évaluation mises en œuvre par un prestataire de formation externe ou un service de formation interne structuré et référencé par la section paritaire professionnelle du travail temporaire ;

- les coûts pédagogiques, les salaires et les frais annexes du salarié permanent pendant les périodes de formation.

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

En application de la réglementation en vigueur :

- les coûts liés à la formation des tuteurs engagés par les ETT/ETTI, sont pris en charge dans la limite de 15 € par heure de formation pour une durée maximale de 40 heures ;

- les coûts liés à l'exercice de la fonction de tuteur sont pris en charge dans la limite de 230 € par mois et par salarié pour une durée maximale de 6 mois.

Les dépenses de formation non couvertes par les forfaits peuvent être financées soit sur l'investissement formation des ETT/ETTI, soit, pour les ETT/ETTI de moins de 50 salariés, sur les fonds légaux mutualisés dédiés à ces ETT/ETTI dans les limites fixées par l'OPCO.

Dans les 6 mois suivant l'entrée en vigueur du présent accord, un bilan spécifique de l'impact des forfaits de prise en charge sera réalisé par la CPNE de la branche. Au vu du bilan, la CPNE de la branche pourra le cas échéant réviser les forfaits du contrat de professionnalisation permanent.

Suivi du contrat de professionnalisation permanent

Article 27

En vigueur étendu

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

La section paritaire professionnelle du travail temporaire pourra, en tant que de besoin, faire réaliser des enquêtes auprès des salariés permanents bénéficiaires.

Ce bilan sera présenté à la CPNE de la branche.

Sous-section 2 Le contrat de professionnalisation intérimaire

Objectifs

Article 28

En vigueur étendu

Le contrat de professionnalisation intérimaire permet à son bénéficiaire d'acquérir une des qualifications professionnelles :

- soit un diplôme ou titre à finalité professionnelle enregistré dans le répertoire national des certifications professionnelles prévu par la législation en vigueur ;

- soit une qualification professionnelle reconnue dans les accords ou conventions collectives de branche applicables dans la ou les entreprises utilisatrices où sont effectuées les périodes d'emploi ;

- soit une qualification professionnelle ouvrant droit à un certificat de qualification professionnelle de branche (CQP) ou interbranche (CQPI) validé par la CPNE de la branche, ou par la CPNE à laquelle appartient la ou les entreprises utilisatrices dans la ou lesquelles seront réalisées les périodes d'emploi.

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

Durée et contenu du contrat de professionnalisation intérimaire

Article 29

En vigueur étendu

A. Durée

Le contrat de professionnalisation intérimaire prend la forme d'un contrat à durée indéterminée (CDI) ou d'un contrat à durée déterminée (CDD).

Lorsqu'il est conclu pour une durée déterminée, le contrat de professionnalisation intérimaire peut être renouvelé, par la conclusion d'un nouveau contrat, dans les deux cas suivants, pouvant être utilisés une seule fois chacun pour le même bénéficiaire :

- préparation d'une qualification supérieure ou complémentaire après avoir obtenu la qualification préparée ;

- échec aux épreuves d'évaluation de la formation suivie, maternité, maladie, accident du travail, maladie professionnelle ou défaillance de l'organisme de formation, empêchant d'obtenir la qualification visée.

B. Contenu

Le contrat de professionnalisation intérimaire se compose :

- de périodes d'enseignements théoriques généraux, professionnels et technologiques mises en œuvre par un organisme de formation externe à l'ETT/ETTI ;

- de périodes d'acquisition d'un savoir-faire par l'exercice en entreprise utilisatrice d'une ou plusieurs activités professionnelles en relation avec la qualification recherchée.

Modalités de mise en œuvre du contrat de professionnalisation intérimaire

Article 30

En vigueur étendu

A. Bilan de positionnement

Avant ou au démarrage du contrat de professionnalisation intérimaire, un bilan peut, en tant que de besoin, être réalisé par un organisme externe.

Ces heures consacrées à la réalisation du bilan s'ajoutent à la durée des enseignements théoriques généraux, professionnels et technologiques prévus au contrat de professionnalisation intérimaire.

B. Conclusion du contrat de professionnalisation intérimaire

L'ETT/ETTI conclut avec le salarié intérimaire un contrat de professionnalisation intérimaire dans le cadre de la législation et réglementation en vigueur. Ce contrat couvre l'intégralité des périodes de formation et de missions.

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

Pendant les périodes de missions, le salarié intérimaire est titulaire d'un contrat de mission ou d'une lettre de mission pour celui en contrat à durée indéterminée, établi dans les conditions de l'article L. 1251-7 du code du travail.

L'ETT/ETTI s'engage à fournir une ou des missions au salarié intérimaire en relation avec l'objectif de professionnalisation visé au contrat.

Le salarié intérimaire s'engage à travailler pour le compte de l'ETT/ETTI dans une ou des entreprises utilisatrices, à suivre la formation prévue au contrat et à se présenter aux évaluations et aux épreuves de validation.

Ces engagements figurent dans le contrat de professionnalisation intérimaire.

Le contrat de professionnalisation intérimaire peut comporter une période d'essai qui ne peut excéder (hors renouvellement) :

- pour un contrat de professionnalisation en CDI :
 - 2 mois pour les ouvriers et employés,
 - 3 mois pour les techniciens et agents de maîtrise,
 - 4 mois pour les cadres ;
- pour un contrat de professionnalisation en CDD :
 - 1 jour par semaine dans la limite de 2 semaines si la durée du contrat est au plus égale à 6 mois ;
 - 1 mois si la durée du contrat est de plus de 6 mois.

Contrat de professionnalisation intérimaire d'une durée de 6 à 12 mois

Article 31

En vigueur étendu

A. Les publics concernés

Conformément à la législation en vigueur, un contrat de professionnalisation intérimaire peut être proposé lors de l'embauche :

- aux personnes âgées de 16 à 25 ans révolus qui souhaitent compléter leur formation initiale ;
- aux demandeurs d'emploi âgés de 26 ans et plus ;
- aux bénéficiaires de minima sociaux : revenu de solidarité active (RSA), allocation spécifique de solidarité (ASS) ou de l'allocation aux adultes handicapés (AAH) ;
- aux personnes ayant bénéficié d'un contrat conclu en application de l'article L. 5134-19-1 du code du travail (contrat unique d'insertion).

B. La durée des actions de formation

Les actions de formation prévues au contrat de professionnalisation intérimaire sont d'une durée comprise entre 15 % et 25 % de la durée totale du contrat sans pouvoir être inférieures à 150 heures.

Toutefois, en application de la législation en vigueur, ces actions de formation peuvent être portées jusqu'à 50 % de la durée totale du contrat, lorsque l'action de formation est destinée :

- à l'obtention d'un certificat de qualification professionnelle de branche (CQP), d'un diplôme ou d'un titre enregistré au répertoire national des certifications professionnelles ;
- aux demandeurs d'emploi :
 - ayant 20 ans d'activité professionnelle ;
 - ou bien âgés de plus de 45 ans sans qualification reconnue ou dont la qualification ne leur permet plus d'accéder à un emploi ;
 - ou bien titulaires d'un titre ou d'un diplôme qui n'offre pas de débouchés sur le bassin d'emploi.

Contrat de professionnalisation intérimaire d'une durée de 12 à 24 mois

Article 32

En vigueur étendu

La durée du contrat de professionnalisation intérimaire en CDD peut être allongée jusqu'à 24 mois pour certains publics définis par la législation en vigueur ainsi que par les partenaires sociaux de la branche.

Ces dispositions régissent également le recrutement d'un salarié dans le cadre d'un contrat de professionnalisation intérimaire à durée indéterminée dont l'action de professionnalisation se situe obligatoirement au début du contrat, d'une durée supérieure de 12 mois dans la limite de 24 mois.

A. Les publics concernés

La durée du contrat de professionnalisation intérimaire peut être allongée jusqu'à 24 mois pour les publics suivants visés par la législation en vigueur :

- les bénéficiaires des minima sociaux (RSA, ASS, AAH) ou ainsi que les anciens titulaires d'un contrat unique d'insertion ;
- les jeunes de 16 à 25 ans non titulaires du baccalauréat ou d'un diplôme technologique ou professionnel (CAP, BEP...) ou qui veulent compléter leur formation initiale quel que soit le niveau ;
- les demandeurs d'emploi âgés de 26 ans et plus inscrits depuis plus de 1 an sur la liste des demandeurs d'emploi.

À ces publics, les partenaires sociaux de la branche conviennent d'y adjoindre les personnes suivantes :

- les demandeurs d'emploi qui ne sont titulaires ni du baccalauréat ni d'un diplôme technologique ou professionnel (CAP, BEP...) ou qui sont titulaires d'un titre ou diplôme n'offrant pas de débouchés sur le bassin d'emploi ;
- les personnes de plus de 45 ans sans qualification reconnue ou dont la qualification ne leur permet plus d'accéder à un emploi ;
- les personnes ayant interrompu leur activité professionnelle pour s'occuper de leurs enfants ou de leur conjoint ou ascendants en situation de dépendance ;
- les bénéficiaires de l'obligation d'emploi, tels que prévus à l'article L. 5212-13 du code du travail dont notamment les travailleurs handicapés ;
- les personnes reconnues inaptes, par le médecin du travail, à occuper un emploi correspondant à leur qualification antérieure.

B. La durée des actions de formation

Les actions de formation prévues au contrat de professionnalisation intérimaire sont, d'une durée comprise entre 15 % et 25 % de la durée totale du contrat, sans pouvoir être inférieures à 150 heures.

Toutefois, conformément à la législation en vigueur, les actions de formation peuvent être portées jusqu'à 50 % de la durée totale du contrat :

- lorsque l'action de formation mène à une qualification professionnelle sanctionnée par un certificat de qualification professionnelle de branche (CQP), un diplôme ou un titre à finalité professionnelle enregistré au répertoire national des certifications professionnelles. Le diplôme ou le titre doit alors être en lien direct avec l'emploi visé.

Rémunération du contrat de professionnalisation intérimaire

Article 33

En vigueur étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

La fonction tutorale

Article 34

En vigueur étendu

A. Désignation d'un tuteur au sein de l'ETT/ ETTI

Pour chaque salarié titulaire d'un contrat de professionnalisation intérimaire, l'ETT/ l'ETTI désigne un tuteur parmi les salariés permanents. Chaque tuteur

peut suivre 10 salariés intérimaires au plus.

1. Missions

Le tuteur de l'ETT/ ETTI a notamment pour rôle de :

- aider, informer et guider le salarié intérimaire pendant toute la durée du contrat ;
- veiller au respect du planning des formations ;
- s'assurer que le salarié intérimaire se présente aux épreuves qui permettent la délivrance de la certification prévue au contrat ;
- assurer la liaison avec le ou les organismes de formation et le ou les tuteurs de l'entreprise utilisatrice ;
- veiller à la bonne adéquation entre les fonctions exercées et les objectifs de qualification recherchés.

2. Valorisation de la fonction tutorale

Les partenaires sociaux de la branche considèrent que le développement du tutorat est de nature à accroître la qualité et l'efficacité des actions conduites dans le cadre des dispositifs de formation professionnelle tels que le contrat de professionnalisation intérimaire.

Pour favoriser l'exercice de cette fonction tutorale, le salarié permanent doit avoir bénéficié au préalable d'une formation spécifique si nécessaire.

L'ETT/ ETTI prend également les mesures d'organisation et d'aménagement de la charge de travail nécessaires à l'accomplissement de la mission du tuteur.

Les partenaires sociaux de la branche confient à la CPNE de la branche le soin d'élaborer un référentiel de formation pour l'exercice de la fonction de tuteur en s'appuyant sur l'ingénierie et l'expertise de l'OPCO acquise notamment via l'expérience d'autres branches professionnelles adhérentes à l'opérateur.

Les partenaires sociaux de la branche incitent les ETT/ ETTI à valoriser la fonction tutorale exercée par les salariés permanents notamment en matière de reconnaissance et de valorisation des compétences dans le cadre de l'entretien professionnel visé aux articles 54 et suivants du présent accord.

Dans le cadre d'un accord collectif d'entreprise prévoyant des modalités d'abondement du compte personnel de formation des salariés, visé à l'article 76 du présent accord, un abondement spécifique au titre de l'exercice de la fonction tutorale pourra être envisagé.

B. Désignation d'un tuteur au sein de l'entreprise utilisatrice

L'entreprise utilisatrice doit désigner un tuteur chargé d'accompagner le salarié intérimaire en contrat de professionnalisation intérimaire. Elle peut également organiser, en lien avec l'organisme de formation et l'ETT/ ETTI, une formation pratique dispensée en alternance avec les périodes de formation externe et les périodes de missions prévues par le contrat.

Le tuteur de l'entreprise utilisatrice doit justifier d'une expérience d'au moins 2 ans en rapport avec la qualification préparée dans le cadre du contrat de professionnalisation et ne peut suivre que 3 salariés en contrat d'alternance au maximum (ou 2 salariés s'il s'agit du responsable de l'entreprise).

Le tuteur désigné au sein de l'entreprise utilisatrice peut soit être un salarié permanent de cette entreprise, soit un salarié intérimaire prioritairement âgé de plus de 50 ans en mission dans l'entreprise utilisatrice, en application de l'accord du 13 juin 2012 qui autorise la désignation d'un salarié intérimaire en qualité de tuteur dans l'entreprise utilisatrice dans le cadre d'un contrat de professionnalisation intérimaire.

1. Missions

Conformément à la réglementation en vigueur, le tuteur au sein de l'entreprise utilisatrice a pour missions de :

- aider et guider le salarié intérimaire pendant toute la durée du contrat ;
- organiser l'activité du salarié intérimaire dans l'entreprise ;
- contribuer à l'acquisition des savoir-faire professionnels ;
- veiller au respect de l'emploi du temps du salarié intérimaire.

Lorsque le tutorat est exercé par un salarié intérimaire en mission au sein de l'entreprise utilisatrice, le tuteur pourra également être amené à :

- faciliter les relations entre l'entreprise utilisatrice et le tuteur, et si besoin avec l'ETT/ ETTI ;
- assurer, si nécessaire, la liaison avec l'organisme ou le service chargé des actions d'évaluation, de formation et d'accompagnement des bénéficiaires à l'extérieur de l'entreprise utilisatrice.

2. Valorisation de la fonction de tuteur

Les partenaires sociaux de la branche considèrent que le développement du tutorat est de nature à accroître la qualité et l'efficacité des actions conduites dans le cadre des dispositifs de formation professionnelle tels que le contrat de professionnalisation intérimaire.

Lorsque le tutorat est exercé par un salarié intérimaire en mission au sein de l'entreprise utilisatrice, ce dernier devra bénéficier en application de l'accord du 13 juin 2012 :

- des dispositions applicables au tuteur prévues dans un accord de branche ou d'entreprise en vigueur au sein de l'entreprise utilisatrice ;
- d'une formation obligatoire d'une durée de 21 heures, renouvelable tous les 3 ans, qui portera notamment sur l'accueil du tuteur, des conseils en pédagogie, la gestion relationnelle et devra intégrer une mise en situation du tuteur ;
- d'un droit à 35 heures de formation professionnelle spécifique tous les 3 ans, afin d'améliorer sa qualification et de favoriser son parcours professionnel.

Prise en charge du contrat de professionnalisation intérimaire et de la fonction tutorale par la section paritaire professionnelle du travail temporaire

Article 35

En vigueur étendu

Le financement du contrat de professionnalisation intérimaire est géré par la section paritaire professionnelle du travail temporaire au sein de l'OPCO.

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

- les actions de formation, d'accompagnement et d'évaluation mises en œuvre par un prestataire de formation externe ou un service de formation interne structuré et référencé par la section paritaire professionnelle du travail temporaire ;
- les coûts pédagogiques, les salaires et les frais annexes du salarié intérimaire pendant les périodes de formation.

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

En application de la réglementation en vigueur :

- les coûts liés à formation des tuteurs engagés par les ETT/ETTI, sont pris en charge dans la limite de 15 € par heure de formation pour une durée maximale de 40 heures ;
- les coûts liés à l'exercice de la fonction de tuteur sont pris en charge dans la limite de 230 € par mois et par salarié pour une durée maximale de 6 mois.

Ces financements visent les tuteurs, salariés permanents au sein de l'ETT/ETTI ainsi que les salariés intérimaires en mission au sein de l'entreprise utilisatrice.

Les dépenses de formation non couvertes par les forfaits de prise de charge peuvent être financées soit sur les fonds conventionnels, soit sur l'investissement formation des ETT/ETTI, soit, pour les ETT/ETTI de moins de 50 salariés, sur les fonds légaux mutualisés dédiés à ces ETT/ETTI dans les limites fixées par l'OPCO.

Dans les 6 mois suivant l'entrée en vigueur du présent accord, un bilan spécifique de l'impact des forfaits de prise en charge sera réalisé par la CPNE de la branche. Au vu du bilan, la CPNE de la branche pourra, le cas échéant, réviser les forfaits du contrat de professionnalisation intérimaire.

Suivi du contrat de professionnalisation intérimaire

Article 36

En vigueur étendu

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

La section paritaire professionnelle du travail temporaire pourra, en tant que de besoin, faire réaliser des enquêtes auprès des salariés intérimaires bénéficiaires.

Ce bilan sera présenté à la CPNE de la branche.

Section 2 Le contrat d'apprentissage

Sous-section 1 Le contrat d'apprentissage permanent

Objectifs

Article 37

En vigueur étendu

L'objectif du contrat d'apprentissage permanent est de permettre à un jeune de suivre une formation générale, théorique et pratique, en vue d'acquérir une qualification professionnelle sanctionnée par un diplôme ou un titre enregistré au RNCP (répertoire national des certifications professionnelles).

Le contrat d'apprentissage permanent permet de préparer :

- un diplôme professionnel de l'enseignement secondaire tels que notamment le certificat d'aptitude professionnelle (CAP), le baccalauréat professionnel ;
- un diplôme de l'enseignement supérieur tels que notamment le brevet de technicien supérieur (BTS), le diplôme universitaire de technologie (DUT), la licence professionnelle, le diplôme d'ingénieur, le diplôme d'école supérieure de commerce ;
- un titre à finalité professionnelle enregistré au RNCP, dont l'ensemble des titres professionnels relevant du ministère chargé de l'emploi.

Publics visés

Article 38

En vigueur étendu

L'ETT/ETTI peut proposer un contrat d'apprentissage permanent à un jeune âgé d'au moins 16 ans et jusqu'à 29 ans révolus. (1)

Conformément à la législation en vigueur, la limite d'âge à 29 ans ne s'applique pas :

- aux personnes ayant la qualité de travailleur handicapé reconnue ;
- aux personnes ayant un projet de création ou de reprise d'entreprise ;
- aux apprentis qui concluent un nouveau contrat d'apprentissage conduisant à un niveau de diplôme supérieur à celui obtenu à l'issue du contrat ou de la période d'apprentissage précédents.

(1) Alinéa étendu sous réserve du respect des dispositions du 2e alinéa de l'article L. 6222-1 du code du travail.
(Arrêté du 16 février 2021 - art. 1)

Contenu et durée de mise en œuvre du contrat d'apprentissage permanent

Article 39

En vigueur étendu

A. Contenu

Le contrat d'apprentissage permanent alterne des périodes d'enseignements théoriques généraux, technologiques et professionnels mises en œuvre en centre de formation d'apprentis (CFA) et des périodes d'application pratique en ETT/ETTI en relation avec le titre ou diplôme préparé.

B. Durée

Le contrat d'apprentissage permanent peut être conclu :

- pour une durée limitée ;
- pour une durée indéterminée. Dans ce cas l'apprenti débute son contrat à durée indéterminée par une période d'apprentissage.

La durée du contrat d'apprentissage permanent, lorsqu'il est conclu pour une durée limitée, ou de la période d'apprentissage, lorsque le contrat d'apprentissage est conclu pour une durée indéterminée, varie entre 6 mois et 3 ans, sous réserve des cas de prolongation prévus par la législation en vigueur.

Cette durée est égale à la durée du cycle de formation préparant à la qualification qui fait l'objet du contrat.

Conformément à la réglementation en vigueur, la durée de la formation dispensée dans les CFA ne peut être inférieure à 400 heures par an en moyenne sur les années d'application du contrat.

Modalités de mise en œuvre du contrat d'apprentissage permanent

Article 40

En vigueur étendu

A. Conclusion du contrat d'apprentissage permanent

L'ETT/ETTI conclut avec l'apprenti un contrat d'apprentissage permanent dans le cadre de la législation et réglementation en vigueur.

B. Visite médicale

L'apprenti permanent doit passer la visite d'information et de prévention avant l'expiration d'un délai de 2 mois à compter de sa date d'embauche, selon des modalités fixées par la réglementation en vigueur.

C. Période d'essai

Le contrat d'apprentissage permanent peut être rompu, sans aucun motif particulier ni aucune indemnité, par l'apprenti ou par l'employeur jusqu'à l'échéance des 45 premiers jours consécutifs ou non de formation pratique en ETT/ETTI effectuée par l'apprenti. Le temps passé en centre de formation n'est pas pris en compte.

Mobilité à l'étranger

Article 41

En vigueur étendu

En application de la législation en vigueur, le contrat d'apprentissage permanent peut être exécuté en partie à l'étranger pour une durée qui ne peut excéder 1 an. La durée d'exécution du contrat en France doit être au minimum de 6 mois.

Pendant la période de mobilité dans un État membre de l'Union européenne autre que la France ou hors de l'Union européenne, l'entreprise d'accueil ou le centre de formation d'accueil est seul responsable des conditions d'exécution du contrat de travail de l'apprenti, telles qu'elles sont déterminées par les dispositions légales et conventionnelles en vigueur dans le pays d'accueil, notamment ce qui a trait :

- à la santé et à la sécurité au travail ;

- à la rémunération ;
- à la durée du travail ;
- au repos hebdomadaire et aux jours fériés.

Rémunération du contrat d'apprentissage permanent

Article 42

En vigueur étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

Encadrement de l'apprenti par un maître d'apprentissage

Article 43

En vigueur étendu

A. Désignation du maître d'apprentissage

Un maître d'apprentissage doit être désigné au sein de l'ETT/ ETTI pour accompagner l'apprenti permanent.

Le salarié permanent au sein de l'ETT/ ETTI désigné pour être maître d'apprentissage doit être volontaire et justifier d'une expérience professionnelle d'au moins 2 ans en rapport avec la qualification visée par le diplôme ou le titre préparé.

Le maître d'apprentissage peut encadrer au maximum deux apprentis permanents. (1)

1. Missions

Conformément à la réglementation en vigueur, le maître d'apprentissage a pour missions de :

- accueillir, aider, informer et guider les apprentis permanents ;
- organiser avec les salariés intéressés l'activité de ces apprentis dans l'ETT/ ETTI et contribuer à l'acquisition des savoir-faire professionnels ;
- veiller au respect de l'emploi du temps de l'apprenti ;
- assurer la liaison entre le CFA et l'ETT/ ETTI ;
- participer à l'évaluation du suivi de la formation.

2. Valorisation de la fonction de maître d'apprentissage

Les partenaires sociaux de la branche considèrent que le développement du tutorat est de nature à accroître la qualité et l'efficacité des actions conduites dans le cadre des dispositifs de formation professionnelle tels que le contrat d'apprentissage permanent.

Pour favoriser l'exercice de la fonction de maître d'apprentissage, le salarié permanent doit avoir bénéficié au préalable d'une formation spécifique si nécessaire.

L'ETT/ ETTI prend également les mesures d'organisation et d'aménagement de la charge de travail nécessaires à l'accomplissement de la mission du maître d'apprentissage.

Les partenaires sociaux de la branche incitent les ETT/ ETTI à valoriser la fonction de maître d'apprentissage exercée par les salariés permanents notamment en matière de reconnaissance et de valorisation des compétences dans le cadre de l'entretien professionnel visé aux articles 54 et suivants du présent accord.

(1) Alinéa étendu sous réserve du respect des dispositions du 2e alinéa de l'article R. 6223-6 du code du travail.
(Arrêté du 16 février 2021 - art. 1)

Prise en charge du contrat de d'apprentissage permanent et de la fonction de maître d'apprentissage par la section paritaire professionnelle du travail temporaire

Article 44

En vigueur étendu

Le financement du contrat d'apprentissage permanent est géré par la section paritaire professionnelle du travail temporaire au sein de l'OPCO sur la base des niveaux de prise en charge fixés par la CPNE de la branche en fonction du diplôme ou du titre à finalité professionnel préparé.

Le niveau de prise en charge du contrat d'apprentissage permanent finance :

- les coûts pédagogiques ;
- les frais annexes de l'apprenti permanent pendant les périodes de formation dans les limites fixées par la réglementation en vigueur.

De plus, en application de la réglementation en vigueur :

- les coûts liés à la formation des maîtres d'apprentissage par les ETT/ETTI, sont pris en charge dans la limite de 15 € par heure de formation pour une durée maximale de 40 heures ;
- les coûts liés à l'exercice de la fonction de maître d'apprentissage sont pris en charge dans la limite de 230 € par mois et par apprenti pour une durée maximale de 12 mois.

Les dépenses de formation dont les frais annexes afférentes aux périodes de formation, non couvertes par le niveau de prise en charge, peuvent être financées, soit sur l'investissement formation des ETT/ETTI, soit, pour les ETT/ETTI de moins de 50 salariés, sur les fonds légaux mutualisés dédiés à ces ETT/ETTI dans les limites fixées par l'OPCO.

Un suivi spécifique de ces financements sera assuré au moins une fois par an par la CPNE de la branche.

Suivi du contrat d'apprentissage permanent

Article 45

En vigueur étendu

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

La section paritaire professionnelle du travail temporaire pourra, en tant que de besoin, faire réaliser des enquêtes auprès des salariés permanents bénéficiaires.

Ce bilan sera présenté à la CPNE de la branche.

Sous-section 2 Le contrat d'apprentissage intérimaire

Objectifs

Article 46

En vigueur étendu

L'objectif du contrat d'apprentissage intérimaire est de permettre à un jeune de suivre une formation générale, théorique et pratique, en vue d'acquérir une

qualification professionnelle sanctionnée par un diplôme ou un titre enregistré au RNCP (Répertoire national des certifications professionnelles).

Le contrat d'apprentissage intérimaire permet de préparer :

- un diplôme professionnel de l'enseignement secondaire tels que notamment le certificat d'aptitude professionnelle (CAP), le baccalauréat professionnel ;
- un diplôme de l'enseignement supérieur tels que notamment le brevet de technicien supérieur (BTS), le diplôme universitaire de technologie (DUT), la licence professionnelle, le diplôme d'ingénieur, le diplôme d'école supérieure de commerce ;
- un titre à finalité professionnelle enregistré au RNCP, dont l'ensemble des titres professionnels relevant du ministère chargé de l'emploi.

Publics visés

Article 47

En vigueur étendu

L'ETT/ETTI peut proposer un contrat d'apprentissage intérimaire à un jeune âgé d'au moins 16 ans et jusqu'à 29 ans révolus.

Conformément à la législation en vigueur, la limite d'âge à 29 ans ne s'applique pas :

- aux personnes ayant la qualité de travailleur handicapé reconnue ;
- aux personnes ayant un projet de création ou de reprise d'entreprise ;
- aux apprentis qui concluent un nouveau contrat d'apprentissage conduisant à un niveau de diplôme supérieur à celui obtenu à l'issue du contrat ou de la période d'apprentissage précédent.

Contenu et durée de mise en œuvre du contrat d'apprentissage intérimaire

Article 48

En vigueur étendu

A. Contenu

Le contrat d'apprentissage intérimaire alterne des périodes d'enseignements théoriques généraux, technologiques et professionnels mise en œuvre en centre de formation d'apprentis (CFA) et des périodes d'application pratique en entreprise utilisatrice en relation avec le titre ou diplôme préparé.

B. Durée

Le contrat d'apprentissage intérimaire peut être conclu :

- pour une durée limitée ;
- pour une durée indéterminée. Dans ce cas l'apprenti intérimaire débute son contrat à durée indéterminée par une période d'apprentissage.

La durée du contrat d'apprentissage intérimaire, lorsqu'il est conclu pour une durée limitée, ou de la période d'apprentissage, lorsque le contrat d'apprentissage est conclu pour une durée indéterminée, varie entre 6 mois et 3 ans, sous réserve des cas de prolongation prévus par la législation en vigueur.

Cette durée est égale à la durée du cycle de formation préparant à la qualification qui fait l'objet du contrat.

Conformément à la réglementation en vigueur, la durée de la formation dispensée dans les CFA ne peut être inférieure à 400 heures par an en moyenne sur les années d'application du contrat.

Modalités de mise en œuvre du contrat d'apprentissage intérimaire

Article 49

En vigueur étendu

A. Conclusion du contrat d'apprentissage intérimaire

L'ETT/ETTI conclut avec l'apprenti intérimaire :

- un contrat d'apprentissage intérimaire dans le cadre de la législation et réglementation en vigueur ;
- un contrat de mission dont le motif de recours est « formation professionnelle en apprentissage » en application des articles L. 1251-7 et L. 6226-1 du code du travail. Ce contrat de mission apprentissage couvre les périodes de formation et les périodes de missions réalisées dans une ou plusieurs entreprises utilisatrices. La durée minimale de chaque mission ne peut être inférieure à 6 mois : le temps consacré aux enseignements dispensés en CFA étant pris en compte dans cette durée.

L'ETT/ETTI s'engage à fournir une ou des missions au salarié intérimaire en relation avec l'objectif de certification visé au contrat.

L'apprenti intérimaire s'engage à travailler pour le compte de l'ETT/ETTI dans une ou des entreprises utilisatrices, à suivre la formation prévue au contrat et à se présenter aux évaluations et aux épreuves de validation.

Le contrat d'apprentissage intérimaire peut comporter une période de suspension, correspondant à une période de fermeture de l'entreprise utilisatrice, sans que celle-ci ait pour conséquence que la durée effective du contrat soit inférieure à 6 mois. Dans ce cas, l'ETT/ETTI s'engage à rechercher une ou des missions qui couvrent la période, l'apprenti intérimaire concerné étant prioritaire sur les missions disponibles. Sur sa demande, elle peut verser à l'apprenti intérimaire l'indemnité compensatrice de congés payés correspondant aux droits acquis par l'apprenti.

B. Visite médicale

L'apprenti intérimaire doit passer la visite d'information et de prévention avant l'expiration d'un délai de 2 mois à compter de sa date d'embauche, selon des modalités fixées par la réglementation en vigueur.

C. Période d'essai

Le contrat d'apprentissage intérimaire peut être rompu, sans aucun motif particulier ni aucune indemnité, par l'apprenti ou l'employeur jusqu'à l'échéance des 45 premiers jours consécutifs ou non de formation pratique en entreprise utilisatrice effectuée par l'apprenti. Le temps passé en centre de formation n'est pas pris en compte.

D. Mobilité à l'étranger

L'article R. 6226-4 du code du travail interdit de dispenser une partie de la formation pratique de l'apprentissage intérimaire à l'étranger y compris dans une entreprise utilisatrice localisée dans un État membre de l'Union européenne.

Cette interdiction constitue un réel frein au développement du contrat d'apprentissage intérimaire dans la branche du travail temporaire en ne permettant pas, contrairement au droit commun, la réalisation d'une partie de la formation pratique hors de France.

Les partenaires sociaux se réuniront en vue d'étudier les moyens permettant la levée de cette interdiction.

Rémunération du contrat d'apprentissage intérimaire

Article 50

En vigueur étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

Double encadrement de l'apprenti intérimaire

Article 51

A. Désignation du maître d'apprentissage au sein de l'ETT/ETTI

Un maître d'apprentissage doit être désigné au sein de l'ETT/ETTI pour accompagner chaque apprenti en contrat d'apprentissage intérimaire.

Le salarié permanent désigné pour être maître d'apprentissage doit être volontaire et justifier d'une expérience professionnelle de 2 ans au sein d'une ETT/ETTI.

Le maître d'apprentissage au sein de l'ETT/ETTI peut suivre simultanément 5 apprentis au maximum.

1. Missions

Conformément à la réglementation en vigueur, le maître d'apprentissage au sein de l'ETT/ETTI a pour missions de :

- suivre l'apprenti intérimaire tout au long de sa formation ;
- veiller à sa progression en liaison avec le CFA et le maître d'apprentissage nommé au sein de l'entreprise utilisatrice.

2. Valorisation de la fonction de maître d'apprentissage au sein de l'ETT/ETTI

Les partenaires sociaux de la branche considèrent que le développement du tutorat est de nature à accroître la qualité et l'efficacité des actions conduites dans le cadre des dispositifs de formation professionnelle tels que le contrat d'apprentissage intérimaire.

Pour favoriser l'exercice de la fonction de maître d'apprentissage, le salarié permanent au sein de l'ETT/ETTI doit avoir bénéficié au préalable d'une formation spécifique si nécessaire.

L'ETT/ETTI prend également les mesures d'organisation et d'aménagement de la charge de travail nécessaires à l'accomplissement de la mission du maître d'apprentissage.

Les partenaires sociaux de la branche incitent les ETT/ETTI à valoriser la fonction de maître d'apprentissage exercée par les salariés permanents notamment en matière de reconnaissance et de valorisation des compétences dans le cadre de l'entretien professionnel visé aux articles 54 et suivants du présent accord.

B. Désignation du maître d'apprentissage au sein de l'entreprise utilisatrice

Un maître d'apprentissage doit être désigné au sein de l'entreprise utilisatrice pour accompagner l'apprenti intérimaire.

Le salarié permanent au sein de l'entreprise utilisatrice désigné pour être maître d'apprentissage doit être volontaire et justifier d'une expérience professionnelle d'au moins 2 ans en rapport avec la qualification visée par le diplôme ou le titre préparé.

Le maître d'apprentissage au sein de l'entreprise utilisatrice peut accueillir simultanément deux apprentis au maximum dont l'apprenti intérimaire.

1. Missions

Conformément à la législation en vigueur, le maître d'apprentissage a pour mission de :

- contribuer à l'acquisition par l'apprenti intérimaire dans l'entreprise utilisatrice des compétences correspondant à la qualification visée et au titre ou diplôme en liaison avec le CFA et le maître d'apprentissage désigné au sein de l'ETT/ETTI.

Prise en charge du contrat de d'apprentissage intérimaire et de la fonction de maître d'apprentissage par la section paritaire professionnelle du travail temporaire

Article 52

En vigueur étendu

Le financement du contrat d'apprentissage intérimaire est géré par la section paritaire professionnelle du travail temporaire au sein de l'OPCO sur la base des niveaux de prise en charge fixés par la CPNE de la branche en fonction du diplôme ou du titre à finalité professionnel préparé.

Le niveau de prise en charge du contrat d'apprentissage intérimaire finance :

- les coûts pédagogiques ;
- les frais annexes de l'apprenti intérimaire pendant les périodes de formation dès lors qu'ils ont fait l'objet d'une prise en charge par le CFA et dans les limites légales autorisées par la réglementation en vigueur.

De plus, en application de la réglementation en vigueur :

- les coûts liés à la formation des maîtres d'apprentissage par les ETT/ETTI, sont pris en charge dans la limite de 15 € par heure de formation pour une durée maximale de 40 heures ;
- les coûts liés à l'exercice de la fonction de maître d'apprentissage sont pris en charge dans la limite de 230 € par mois et par apprenti pour une durée maximale de 12 mois.

Les dépenses de formation afférentes aux périodes de formation, non couvertes par le niveau de prise en charge, peuvent être financées, soit sur l'investissement formation des ETT/ETTI, soit, pour les ETT/ETTI de moins de 50 salariés, sur les fonds légaux mutualisés dédiés à ces ETT/ETTI dans les limites fixées par l'OPCO.

S'agissant des frais annexes, afin de lever les freins périphériques à la réalisation du contrat d'apprentissage intérimaire et de libérer ainsi l'apprenti intérimaire et l'ETT/ETTI de tout surcoût lié à ces frais, les parties signataires du présent accord conviennent d'un financement dédié sur les fonds conventionnels selon des modalités arrêtées par le conseil d'administration du fonds professionnel pour l'emploi dans le travail temporaire (FPE-TT).

Un suivi spécifique de ces financements sera assuré au moins une fois par an par la CPNE de la branche.

Suivi du contrat d'apprentissage intérimaire

Article 53

En vigueur étendu

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

La section paritaire professionnelle du travail temporaire pourra, en tant que de besoin, faire réaliser des enquêtes auprès des salariés permanents bénéficiaires.

Ce bilan sera présenté à la CPNE de la branche.

Titre 3 Favoriser le maintien dans l'emploi par l'évolution et la valorisation des compétences des salariés de la branche

Chapitre 1er Les salariés concernés

En vigueur étendu

Face aux mutations socio-économiques liées aux évolutions technologiques et d'organisation du travail, les partenaires sociaux de la branche soulignent l'enjeu pour les ETT/ETTI d'identifier puis d'accompagner leurs salariés permanents et intérimaires dans l'évolution de leurs compétences devenues obsolètes et la sécurisation de leurs parcours professionnels.

L'accélération de ces évolutions entraîne un besoin d'actualisation et de développement réguliers des compétences techniques, réglementaires et comportementales des salariés de la branche qui doivent être intégrés dans les orientations stratégiques de l'ETT/ETTI et les objectifs du plan de développement des compétences.

Dans le cadre de la fixation de leurs orientations stratégiques, les ETT/ETTI pourront notamment s'appuyer sur les études de l'Observatoire de l'Intérim et du Recrutement (OIR), l'observatoire de la branche, portant sur les métiers en mutation et les compétences attendues.

Section 1 L'entretien professionnel

Sous-Section 1 L'entretien professionnel des salariés permanents

Finalités

Article 54

En vigueur étendu

L'objectif pour les entreprises et les salariés de s'inscrire dans une logique de parcours professionnel suppose :

- que les entreprises informent les salariés sur les évolutions prévisibles des activités, des emplois et des compétences ;
- que les salariés puissent être acteurs de leur évolution professionnelle.

Pour atteindre ces objectifs, à l'occasion de son embauche, le salarié permanent est informé qu'il bénéficie tous les 2 ans d'un entretien professionnel avec son employeur consacré à ses perspectives d'évolution professionnelle, notamment en termes de qualifications et d'emploi, dans les conditions légales en vigueur.

Cet entretien ne porte pas sur l'évaluation du travail du salarié permanent. Il n'est donc pas confondu avec les entretiens annuels d'appréciation, même s'il peut se tenir à leur suite.

Pour les ETT/ETTI de 300 salariés et plus, soumises à l'obligation de négocier tous les 3 ans un accord sur la gestion des emplois et des parcours professionnels en application de la réglementation en vigueur, l'entretien professionnel constitue l'un des outils RH permettant à l'employeur de faire le point sur la situation des salariés et des emplois qu'ils occupent.

Organisation

Article 55

En vigueur étendu

Cet entretien a lieu à l'initiative de l'employeur. Il peut éventuellement être réalisé par un prestataire RH externe.

Cet entretien professionnel, qui donne lieu à la rédaction d'un document dont une copie est transmise par tout moyen au salarié, est proposé systématiquement au salarié permanent qui reprend son activité à l'issue :

- d'un congé de maternité ;
- d'un congé parental d'éducation ;
- d'un congé de proche aidant ;
- d'un congé d'adoption ;
- d'un congé sabbatique ;
- d'une période de mobilité volontaire sécurisée, mentionnée à l'article L. 1222-12 du code du travail ;
- d'une période d'activité à temps partiel au sens de l'article L. 1225-47 du code du travail ;
- d'un arrêt longue-maladie prévu à l'article L. 324-1 du code de la sécurité sociale ;
- ou à l'issue d'un mandat syndical.

À l'initiative du salarié permanent, cet entretien peut avoir lieu à une date antérieure à la reprise de poste.

Contenu

Article 56

En vigueur étendu

L'entretien professionnel peut porter, sans que cela soit impératif ni exhaustif, sur les points suivants :

- l'évolution envisageable de l'emploi occupé par le salarié à 2 ans ou de sa qualification ;
- l'évolution envisageable du salarié à 2 ans ;
- les compétences développées depuis 2 ans ;
- les compétences à développer dans les 2 ans ;
- les parcours du salarié dans l'entreprise ;
- les formations suivies et leur impact sur la situation du salarié.

Au cours de cet entretien, le salarié permanent doit également recevoir des informations relatives :

- à la validation des acquis de l'expérience ;
- à l'activation par le salarié de son compte personnel de formation ;
- aux abondements de ce compte que l'employeur est susceptible de financer ;
- au conseil en évolution professionnelle.

Tous les 6 ans, l'entretien professionnel dresse un état des lieux récapitulatif du parcours professionnel du salarié permanent. Cette durée s'apprécie par référence à l'ancienneté du salarié permanent dans l'entreprise.

Cet état des lieux, qui donne lieu à la rédaction d'un document dont une copie est transmise par tout moyen au salarié permanent, permet de vérifier que le salarié permanent a bénéficié au cours des 6 dernières années des entretiens professionnels tous les 2 ans et d'apprécier s'il a :

- suivi au moins une action de formation ;
- acquis des éléments de certification par la formation ou par une validation des acquis de son expérience ;
- bénéficié d'une progression salariale ou d'une progression professionnelle.

Abondement correctif du Compte personnel de formation (CPF)

Article 57

En vigueur étendu

Dans les ETT/ETTI d'au moins 50 salariés, lorsque, au cours des 6 dernières années, le salarié permanent n'a pas bénéficié des entretiens prévus et d'au moins une action de formation autre que celle nécessaire à l'exercice de son activité, son compte personnel de formation est abondé d'un montant de 3 000 € en application des dispositions légales et réglementaires en vigueur.

L'employeur verse cette somme à la Caisse des dépôts et consignations qui en assure la gestion, en application des dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Sous-section 2 L'entretien professionnel des salariés intérimaires

L'entretien professionnel des salariés intérimaires en contrat à durée indéterminée

Article 58

En vigueur étendu

Les salariés intérimaires titulaires d'un contrat de travail à durée indéterminée bénéficient d'un entretien professionnel dans les conditions légales en vigueur.

L'entretien professionnel conventionnel des salariés intérimaires en contrat de mission

Article 59

En vigueur étendu

Pour les salariés intérimaires en contrat de mission, les partenaires sociaux de la branche entendent reconduire le dispositif conventionnel mis en place par l'accord formation du 26 septembre 2014.

A. Finalité de l'entretien professionnel conventionnel

L'entretien professionnel conventionnel a pour objet d'aborder les évolutions professionnelles envisageables en termes d'emploi et de qualification.

Il doit permettre au salarié intérimaire de faire le point sur :

- ses compétences actuelles ;
- ses souhaits d'évolution ;
- les moyens d'accès à la formation ;
- ses souhaits d'utilisation du compte personnel de formation ;
- les éventuels freins périphériques à l'emploi (notamment mobilité, logement, garde d'enfants).

B. Modalités de mise en œuvre de l'entretien professionnel conventionnel

Les ETT/ETTI doivent proposer un entretien professionnel aux salariés intérimaires justifiant dans la même entreprise d'une ancienneté de 1 600 heures sur 2 années dont au moins 800 heures la 2e année civile.

Il peut se dérouler au choix de l'ETT/ETTI pendant une mission ou à l'issue de cette dernière. Lorsqu'il est réalisé durant la mission et pendant le temps de travail, il donne lieu à un maintien de la rémunération.

Afin de favoriser l'accès à l'entretien professionnel en dehors de la mission ou en dehors du temps de travail pendant une mission, l'ETT/ETTI verse au salarié intérimaire une indemnisation forfaitaire globale égale à une heure et demie du salaire de base, calculé sur le salaire de la dernière mission. Ce montant soumis aux cotisations sociales fait partie de l'investissement formation de l'ETT/ETTI.

Sous-section 3 Suivi de l'entretien professionnel par l'observatoire de l'intérim et du recrutement (OIR)

En vigueur étendu

Les parties signataires du présent accord confient à l'observatoire de l'intérim et du recrutement (OIR) le soin de faire des propositions de suivi des entretiens professionnels des salariés permanents et des salariés intérimaires.

Ces indicateurs de suivi pourront être intégrés dans le rapport annuel de la branche.

Section 2 Le plan de développement des compétences

Sous-section 1 Principes

En vigueur étendu

Les partenaires sociaux de la branche considèrent le plan de développement des compétences comme un outil stratégique permettant la progression des salariés, favorisant leur fidélisation et le développement de leurs compétences, pour faire face aux évolutions technologiques, organisationnelles ou socio-économiques.

Élaboré par l'employeur, le plan de développement des compétences est la traduction opérationnelle de la politique de formation de l'entreprise et regroupe l'ensemble des actions de formation décidées par l'employeur et organisées au bénéfice des salariés.

Conformément à la législation en vigueur, et en l'absence d'accord d'entreprise, le comité social et économique (CSE) est consulté sur le plan de développement des compétences dans le cadre :

- de la consultation sur les orientations stratégiques de l'entreprise ;
- de la consultation sur la politique sociale de l'entreprise.

Dans ce cadre, lors de la consultation sur la politique sociale de l'entreprise, l'employeur met à la disposition du CSE notamment :

- les informations sur l'évolution de la formation, sur le nombre et les conditions d'accueil des stagiaires, sur l'apprentissage ;
- les informations sur le plan de développement des compétences du personnel de l'entreprise ;
- les informations sur la mise en œuvre des contrats de professionnalisation et du compte personnel de formation ;
- les informations sur la mise en œuvre des entretiens professionnels et de l'état des lieux récapitulatif.

Sous-section 2 Contenu

Notion d'action de formation

Article 60

En vigueur étendu

Selon la législation en vigueur, une action de formation se définit comme un parcours pédagogique permettant d'atteindre un objectif professionnel et le cas échéant une certification ou une qualification.

Cette action de formation peut être réalisée :

- en tout ou partie à distance ;
- en situation de travail.

A. Action de formation organisée en tout ou partie à distance

Lorsque l'action de formation est réalisée en tout ou partie à distance les conditions suivantes doivent être réunies :

- l'existence d'une assistance technique et pédagogique appropriée pour accompagner le bénéficiaire de la formation dans le déroulement de son parcours ;
- une information du bénéficiaire sur les activités pédagogiques à effectuer à distance et leur durée moyenne ;
- la mise en place d'évaluations qui jalonnent ou concluent l'action de formation.

B. Action de formation réalisée en situation de travail

Lorsqu'une action de formation est réalisée en situation de travail, les parties signataires du présent accord sont attachées à ce que l'ensemble des prescriptions légales encadrant la réalisation de la formation soit appliqué.

Ainsi la mise en œuvre d'une action de formation en situation de travail doit respecter les étapes suivantes :

- une analyse de l'activité de travail pour, le cas échéant, l'adapter à des fins pédagogiques ;
- la désignation préalable d'un formateur pouvant exercer une fonction tutorale ;
- la mise en place de phases réflexives, distinctes des mises en situation de travail et destinées à utiliser à des fins pédagogiques les enseignements tirés de

la situation de travail, qui permettent d'observer et d'analyser les écarts entre les attendus, les réalisations et les acquis de chaque mise en situation afin de consolider et d'explicitier les apprentissages ;

- des évaluations spécifiques des acquis de la formation qui jalonnent ou concluent l'action.

S'agissant des salariés intérimaires, les conditions de mise en œuvre de la formation en situation de travail doivent s'inscrire dans le cadre des principes définis aux articles 62 et suivants du présent accord.

Actions de formation mises en œuvre dans le cadre du plan de développement des compétences

Article 61

En vigueur étendu

Le plan de développement des compétences est structuré autour des formations suivantes :

- les actions de formation obligatoires qui conditionnent l'exercice d'une activité ou d'une fonction en application d'une convention internationale ou de dispositions légales et réglementaires :

-- ces actions de formation constituent nécessairement un temps de travail effectif et donnent lieu pendant leur réalisation au maintien de la rémunération par l'employeur ;

- les autres actions qui ne constituent pas des formations obligatoires au sens de la législation en vigueur. Pour ce type d'action, deux cas de figure sont à distinguer :

-- lorsque l'action est réalisée pendant le temps de travail, elle est assimilée à du temps de travail effectif et donne lieu au maintien de la rémunération par l'employeur ;

-- en revanche, si l'action de formation est réalisée en dehors du temps de travail, elle n'est pas assimilée à du temps de travail effectif et ne donne pas lieu au maintien de la rémunération.

L'employeur peut proposer à un salarié permanent de suivre une action de formation non obligatoire en dehors du temps de travail à condition d'avoir au préalable recueilli son accord écrit. Une fois l'accord donné, le salarié dispose de 8 jours pour se rétracter. De plus, la durée de l'action de formation réalisée en dehors du temps de travail est limitée par salarié à 30 heures par an ou à 2 % du forfait pour le salarié en forfait jours ou en heures sur l'année visés à l'article L. 3121-63 du code du travail.

Sous-section 3 Spécificités des salariés intérimaires

Principes

Article 62

En vigueur étendu

Tout employeur est responsable de l'adaptation au poste de travail des salariés qu'il emploie et des moyens permettant d'accompagner l'évolution de l'emploi et/ou le maintien dans l'emploi.

Pour les salariés intérimaires, l'adaptation au poste, à l'instar de ce que le code du travail prévoit expressément en matière de formation à la sécurité (l'article L. 4141-2 du code du travail), relève de l'entreprise utilisatrice qui est responsable des conditions d'exécution du travail. En matière de travail temporaire, l'ETT/ETI n'est donc responsable que de l'adaptation à l'emploi.

En revanche, relèvent de la responsabilité des ETT/ETI :

- les actions de formation liées à l'acquisition de compétences transverses, non spécifiques à un poste de travail permettant d'occuper les emplois correspondant à la qualification du salarié intérimaire ;

- les actions permettant au salarié intérimaire d'acquérir des compétences qui vont au-delà de sa qualification.

Le déroulement de l'action de formation

Article 63

En vigueur étendu

Le salarié intérimaire est susceptible de suivre une action de formation, au titre du plan de développement des compétences de l'ETT/ETI, pendant une mission ou en dehors d'une mission.

A. Action de formation réalisée pendant une mission

Lorsque l'action de formation est réalisée pendant une mission, elle se déroule dans le cadre d'un contrat de mission formation visé à l'article L. 1251-57 du code du travail, qui suspend la mission. Durant le contrat de mission formation, le salarié intérimaire perçoit une rémunération correspondant au salaire de la mission en cours.

B. Action de formation réalisée en dehors d'une mission

Lorsque l'action de formation s'insère entre des missions, le salarié intérimaire bénéficie d'un contrat de mission formation visé à l'article L. 1251-57 du code du travail et perçoit à ce titre une rémunération correspondant au salaire de la dernière mission ou au moins égale au salaire minimum de croissance (Smic) à défaut de mission dans les 12 derniers mois.

C. Salarié intérimaire titulaire d'un contrat de travail à durée indéterminée

Pour le salarié intérimaire titulaire d'un contrat de travail à durée indéterminée, l'action de formation suivie dans le cadre du plan de développement des compétences de l'ETT/ETI, se déroule dans le cadre d'une lettre de mission formation, qui suspend l'exécution du contrat de travail.

Durant l'action de formation, le salarié intérimaire en contrat à durée indéterminée perçoit une rémunération correspondant au salaire de la mission en cours ou de la dernière mission sans pouvoir être inférieure à la rémunération mensuelle minimale garantie.

D. Calcul de la rémunération versée pendant un contrat de mission formation ou d'une lettre de mission formation

Pour déterminer le salaire de la dernière mission ou de la mission en cours versée pendant la période de formation, il y a lieu de prendre en compte, le salaire brut horaire de base, les primes présentant un caractère de généralité, de constance et de fixité (par exemple la prime du 13^e mois) ainsi que, le cas échéant, les primes et indemnités liées à la durée du travail.

Ne sont pas pris en compte :

- les primes et indemnités liées aux conditions de travail (par exemple : travail de nuit, prime de froid, travail en équipe) ;

- l'indemnité de fin de mission ;

- l'indemnité compensatrice de congés payés ;

- les remboursements des frais professionnels.

L'indemnité compensatrice de congés payés est versée à la fin du contrat de mission formation dans les conditions prévues à l'article L. 1251-19 du code du travail. L'indemnité de fin de mission n'est pas due en application de l'article L. 1251-33 du code du travail.

Sous-section 4 Cadre d'intervention des actions de formation réalisées en entreprise utilisatrice

Principes

Article 64

En vigueur étendu

Dans le cadre de la mobilisation du plan de développement des compétences, l'entreprise utilisatrice peut être le lieu de formation et les salariés intérimaires peuvent être amenés à participer à des actions de formation en entreprise utilisatrice ouvertes aux salariés permanents de ces entreprises.

Cependant, les parties signataires du présent accord soulignent que l'action de formation réalisée au sein d'une entreprise utilisatrice ne peut donner lieu à un contrat de mission formation ou une lettre de mission formation pour les salariés intérimaires en contrat à durée indéterminée, que si elle répond strictement à la définition d'une action de formation au sens de la législation en vigueur, ainsi qu'aux prescriptions légales requises pour la réalisation de la formation en situation de travail.

Les actions réalisées en entreprise utilisatrice et relatives à la découverte de l'entreprise, la visite des postes, les règles de sécurité propres à l'entreprise utilisatrice, la montée en cadence, ne peuvent faire l'objet d'un contrat ou d'une lettre de mission formation et sont à la charge de l'entreprise utilisatrice dans le cadre d'un contrat de mission ou d'une lettre de mission.

Rôle et responsabilité de l'organisme de formation

Article 65

En vigueur étendu

L'organisme de formation a l'entière responsabilité de l'action de formation qui se déroule dans les locaux de l'entreprise utilisatrice. Il lui appartient, notamment, de s'assurer que les conditions d'hygiène et de sécurité sur les lieux de formation ne font pas courir de risques aux stagiaires. Dans tous les cas, les salariés intérimaires doivent disposer des équipements de protection collectifs et individuels adaptés et requis, remis par l'entreprise utilisatrice et/ ou par l'organisme de formation.

En cas d'accident du travail, pendant la formation, il appartient à l'organisme de formation, conformément aux articles R. 6342-3 du code du travail et R. 412-5 du code de la sécurité sociale, de faire les déclarations nécessaires auprès des services compétents. L'ETT/ ETTI doit être immédiatement informée de tout accident du travail quelle qu'en soit la gravité : il lui incombe de procéder aux démarches nécessaires auprès de l'organisme assurant la couverture prévoyance complémentaire des salariés intérimaires.

Sous-section 5 La prise en charge des actions de formation réalisées dans le cadre du plan de développement des compétences

ETT/ETTI de 50 salariés et plus

Article 66

En vigueur étendu

Les actions de formation mises en œuvre dans le cadre du plan de développement des compétences d'une ETT/ETTI de 50 salariés et plus peuvent être financées soit sur les fonds conventionnels, soit sur l'investissement formation des ETT/ETTI.

ETT/ETTI de moins de 50 salariés

Article 67

En vigueur étendu

Le financement des actions des formations mises en œuvre dans le cadre du plan de développement des compétences des ETT/ETTI de moins de 50 salariés est géré par la section paritaire professionnelle du travail temporaire au sein de l'OPCO en fonction des critères de prises en charge définies par le conseil d'administration de l'OPCO.

Ce financement couvre tout ou partie des dépenses suivantes :

- les coûts pédagogiques ;
- la rémunération du salarié dans la limite du coût horaire du Smic par heure de formation ;
- les frais de transport, de restauration et d'hébergement afférents à la formation suivie.

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

Chapitre 3 Les dispositifs concourant à la reconnaissance des compétences et à l'évolution dans l'emploi des salariés permanents et intérimaires

Section 1 La reconversion ou promotion par alternance (Pro-A)

Objet

Article 68

En vigueur étendu

Conformément à la législation en vigueur, la reconversion ou promotion par alternance dite « Pro-A », a pour objet de permettre à un salarié de changer de métier ou de profession, ou de bénéficier d'une promotion sociale ou professionnelle par des actions de formation ou par des actions permettant de faire valider les acquis de l'expérience.

La Pro-A associe des enseignements théoriques généraux, professionnels et technologiques dispensés dans un organisme de formation ou par l'ETT/ETTI lorsqu'elle dispose d'un service de formation interne, et l'acquisition d'un savoir-faire par l'exercice en ETT/ETTI d'une ou plusieurs activités professionnelles en relation avec les qualifications recherchées.

Salariés bénéficiaires et niveau de qualification requis

Article 69

En vigueur étendu

L'ETT/ETTI peut proposer une reconversion ou une promotion par alternance à un salarié permanent titulaire d'un contrat à durée indéterminée et un salarié intérimaire titulaire d'un contrat à durée indéterminée, dont le niveau de qualification n'excède pas un niveau déterminé réglementairement.

Lorsque la Pro-A est réalisée en vue d'une promotion sociale ou professionnelle, elle doit permettre au salarié d'atteindre un niveau de qualification supérieure ou identique à celui qu'il détient au moment de sa demande de promotion.

En revanche, lorsque la Pro-A est mise en œuvre dans le cadre d'une reconversion, aucune condition de niveau de qualification à l'issue de la période en alternance n'est exigée.

Certifications éligibles

Article 70

En vigueur étendu

La période de reconversion ou de promotion par alternance vise l'acquisition :

- du socle commun de connaissance et de compétences professionnelles (certificat CléA) et CléA numérique ;
- des certifications enregistrées au RNCP et répertoriées dans une liste dans le cadre d'un accord de branche étendu. Cette liste doit intégrer dans son contenu des éléments d'analyse permettant de justifier les choix des certifications professionnelles retenues au vu des constats ou anticipations de mutations de l'activité et du risque d'obsolescence des compétences des salariés visés.

Les actions de formation complémentaires à la validation des acquis de l'expérience visant l'acquisition des certifications déterminées dans l'accord de branche étendu sont également éligibles à la période de reconversion ou de promotion par alternance.

Les partenaires sociaux de la branche confient à la CPNE de la branche le soin d'élaborer, dans le respect des prescriptions légales en vigueur, cette liste de certifications éligibles pour les salariés permanents en contrat à durée indéterminée et les salariés intérimaires en contrat à durée indéterminée, en s'appuyant le cas échéant sur les travaux menés par l'observatoire de l'intérim et du recrutement (OIR), l'observatoire de la branche, et sur les analyses de la section paritaire professionnelle du travail temporaire.

Durée de la Pro-A

Article 71

En vigueur étendu

La durée minimale de la période de reconversion ou de promotion par alternance est comprise entre 6 et 12 mois.

Cette durée peut être prolongée jusqu'à 36 mois pour les publics prioritaires suivants :

- les jeunes âgés de 16 à 25 ans révolus qui n'ont pas validé un second cycle de l'enseignement secondaire et qui ne sont pas titulaires d'un diplôme de l'enseignement technologique ou professionnel ;
- les personnes inscrites depuis plus de 1 an sur les listes des demandeurs d'emploi ;
- les personnes bénéficiaires des minima sociaux ou ayant bénéficié d'un contrat unique d'insertion.

Les actions de formation prévues dans le cadre de la Pro-A sont d'une durée comprise entre 15 % et 25 % de la durée totale de la période, sans pouvoir être inférieures à 150 heures.

Modalités de mise en œuvre de la Pro-A

Article 72

En vigueur étendu

La mise en place d'une période de reconversion ou de promotion par alternance fait l'objet d'un avenant au contrat de travail du salarié précisant la durée et l'objet de l'action de formation. Cet avenant est déposé auprès de l'OPCO.

Les actions de formation réalisées dans le cadre d'une Pro-A peuvent se dérouler :

- soit pendant le temps de travail avec maintien de la rémunération du salarié. Pour le salarié intérimaire en contrat à durée indéterminée, la rémunération versée durant la période de formation correspond au salaire de la mission en cours ou de la dernière mission sans pouvoir être inférieure à la rémunération mensuelle minimale garantie ;
- soit en tout ou partie en dehors du temps de travail, à l'initiative du salarié ou de l'employeur, dans les conditions fixées par la réglementation en vigueur.

Le salarié permanent titulaire d'un contrat à durée indéterminée et le salarié intérimaire titulaire d'un contrat à durée indéterminée bénéficiaires d'une Pro-A doivent être accompagnés par un tuteur.

Pour favoriser l'exercice de la fonction tutorale, le tuteur doit avoir bénéficié d'un accompagnement et d'une formation spécifique si nécessaire.

La prise en charge de la Pro-A par la section paritaire professionnelle du travail temporaire

Article 73

En vigueur étendu

Le financement de la Pro-A est géré par la section paritaire professionnelle du travail temporaire sur les fonds provenant de l'enveloppe alternance au sein de l'OPCO.

Le forfait de prise en charge Pro-A est fixé à 17 € de l'heure et finance en tout ou partie :

- les actions de positionnement, d'évaluation et d'accompagnement mises en œuvre par un organisme de formation externe ;
- les coûts pédagogiques, les frais annexes du salarié pendant les périodes de formation ;
- les salaires dans les limites fixées par voie réglementaire.

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

Section 2 Le compte personnel de formation

Principes

Article 74

En vigueur étendu

Le compte personnel de formation est un droit attaché à la personne et destiné à lui conférer des moyens d'évoluer professionnellement et de sécuriser son parcours professionnel, notamment en progressant d'au moins un niveau de qualification au cours de sa vie professionnelle.

Il permet de suivre une action de formation certifiante conforme à ses aspirations professionnelles et considérée comme utile aux besoins prévus de l'économie. Comptabilisé en euros, le contenu du compte demeure acquis par la personne en cas de changement de situation professionnelle ou de perte d'emploi. Le compte ne peut être mobilisé qu'avec l'accord exprès de son titulaire et le refus ne constitue pas une faute.

Pour bénéficier de son compte personnel de formation, le salarié doit au préalable ouvrir un compte sur la plate-forme dédiée « www.moncompteactivite.gouv.fr » qui permet la gestion des droits inscrits sur le compte personnel de formation par la Caisse des dépôts et consignations.

À l'occasion de l'entretien professionnel visé aux articles 54 et suivants du présent accord, le salarié est informé des modalités d'activation de son compte personnel de formation sur la plate-forme dédiée. Lors de son inscription sur cette plate-forme, le salarié peut recenser ses expériences professionnelles, son parcours de formation et ses compétences et pourra y accéder à tout moment en consultant l'onglet « mon profil ».

Formations éligibles

Article 75

En vigueur étendu

Les formations éligibles au compte personnel de formation sont consultables sur moncompteactivite.gouv.fr, dans l'onglet « Liste de certifications éligibles ».

Selon les dispositions légales en vigueur, les formations éligibles sont :

- les actions de formations sanctionnées par :
 - les certifications professionnelles enregistrées au répertoire national (RNCP), comprenant notamment les CQP (certification de qualification professionnelle) ;
 - les attestations de validation de blocs de compétences ;
 - les certifications et habilitations enregistrées dans le répertoire spécifique comprenant notamment la certification relative au socle de connaissance et de compétences professionnelles ;
- les actions permettant de faire valider les acquis de l'expérience ;
- les bilans de compétences ;
- la préparation de l'épreuve théorique du code de la route et de l'épreuve pratique du permis de conduire des véhicules du groupe léger et du groupe lourd ;
- les actions de formation d'accompagnement et de conseil dispensées aux créateurs ou repreneurs d'entreprises ayant pour objet de réaliser leur projet de création ou de reprise d'entreprise et de pérenniser l'activité de celle-ci ;
- les actions de formation destinées à permettre aux bénévoles et aux volontaires en service civique d'acquérir les compétences nécessaires à l'exercice de leurs missions. Seuls les droits acquis au titre du compte d'engagement citoyen peuvent financer ces actions.

Abondement du compte personnel de formation

Article 76

En vigueur étendu

Les parties signataires du présent accord encouragent les ETT/ETTI à prévoir, par accord collectif d'entreprise, des modalités d'abondement du compte plus favorables, si le compte personnel de formation s'inscrit dans un parcours de formation coconstruit, lorsque le coût de cette formation est supérieur au

montant des droits inscrits sur le compte ou aux plafonds d'utilisation.

Un effort particulier pourra être fait pour les salariés considérés comme prioritaires par l'ETT/ETTI dans le cadre de sa gestion des emplois et des parcours professionnels.

Titre 4 Faciliter la reconversion professionnelle des salariés intérimaires victimes d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle par un accompagnement spécifique

Chapitre 1er Le contrat d'alternance de reconversion

Finalité

Article 77

En vigueur étendu

Dans le prolongement de l'accord du 3 mars 2017 relatif à la santé et à la sécurité au travail dans le travail temporaire, les partenaires sociaux de la branche conviennent de renforcer l'accompagnement des salariés intérimaires victimes d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle dans leur reconversion professionnelle, par la mise en place d'un dispositif spécifique : le contrat d'alternance de reconversion.

L'objectif du contrat d'alternance de reconversion est de permettre aux salariés intérimaires d'acquérir de nouvelles compétences compatibles avec leurs aptitudes et de sécuriser ainsi leur retour à l'emploi, par le biais d'actions de formation visant le développement des compétences, la qualification ou la certification.

En vue de renforcer l'information des salariés intérimaires victimes d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle sur l'ensemble des actions et services qui leur sont proposés par la branche, les parties signataires du présent accord confient à la CPNSST, l'organisation de la communication sur la mise en place de ce dispositif spécifique en coordination avec le fonds d'action sociale travail temporaire (FASTT).

Les bénéficiaires du contrat

Article 78

En vigueur étendu

L'ETT/ETTI peut proposer le contrat d'alternance de reconversion sans condition d'ancienneté :

- aux salariés intérimaires ayant été victimes d'un accident du travail, de trajet ou d'une maladie professionnelle survenu durant leur contrat de mission ou contrat à durée indéterminée, y compris les salariés intérimaires déclarés inaptes, et ayant bénéficié de l'accompagnement par le service SOS accident du travail du fonds d'action sociale du travail temporaire (FASTT).

Durée du contrat et les engagements des parties

Article 79

En vigueur étendu

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

- une période de formation qui peut être réalisée en continu ou en discontinu ;

- une ou plusieurs missions de travail temporaire permettant de mettre en pratique les acquis de cette formation, d'une durée totale au moins égale à 1/3 de la durée de formation, que l'ETT/ETTI s'engage à proposer au salarié intérimaire, dans les 3 mois qui suivent la fin de la formation.

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

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

Actions de formation durant le contrat

Article 80

En vigueur étendu

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

La formation doit être sanctionnée :

- par une certification enregistrée au répertoire national des certifications professionnelles, soit acquise en totalité, soit acquise partiellement par blocs de compétences ;

- par une certification enregistrée au répertoire spécifique dont le Socle commun de connaissances et de compétences professionnelles (Certificat CléA), soit acquise en totalité, soit acquise partiellement par blocs de compétences ;

- par une qualification reconnue dans une convention collective de branche.

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

Modalités de mise en œuvre

Article 81

En vigueur étendu

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

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

Pour le salarié intérimaire en contrat à durée indéterminée, la rémunération versée durant la période de formation correspond au salaire de la mission en cours ou de la dernière mission sans pouvoir être inférieure à la rémunération mensuelle minimale garantie.

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

La prise en charge du contrat d'alternance de reconversion par la section paritaire professionnelle du travail temporaire

Article 82

En vigueur étendu

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

Une ligne budgétaire correspondant à 10 % du montant de ces fonds sera affectée au financement de ce dispositif.

Le financement couvrira tout ou partie des coûts pédagogiques, des salaires et des frais annexes du salarié intérimaire pendant les périodes de formation.

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

La section paritaire professionnelle du travail temporaire suivra la mise en œuvre de ce dispositif, en lien notamment avec le service SOS accident du travail du FASTT pour les publics concernés et présentera annuellement à la CPNE de la branche un bilan quantitatif et qualitatif.

Au vu du bilan présenté, la CPNE de la branche pourra modifier le cas échéant les conditions de prise en charge du dispositif.

Chapitre 2 Le bilan de reconversion

Finalité

Article 83

En vigueur étendu

Afin de soutenir les salariés intérimaires en arrêt de travail suite à un accident du travail, de trajet ou une maladie professionnelle dans l'élaboration de leur projet professionnel et/ou de formation, un bilan de reconversion peut leur être prescrit par le fonds d'action sociale du travail temporaire (FASTT).

Ce bilan permet de prendre en considération les problématiques médico-sociales de chaque salarié intérimaire et d'impulser une réflexion sur les perspectives du retour à l'emploi dans le respect du rythme des soins et des problématiques de santé.

Financement

Article 84

En vigueur étendu

Le bilan de reconversion sera financé sur les fonds mutualisés issus de la contribution conventionnelle visée à l'article 95 du présent accord, selon des modalités de gestion fixées par le conseil d'administration du FPE-TT.

Le Fonds d'action sociale du travail temporaire (FASTT) produira annuellement un bilan sur la mise en œuvre du bilan de reconversion qui sera présenté au conseil d'administration du FPE-TT.

Titre 5 Accompagner la branche par une gouvernance efficiente

Chapitre 1er La commission paritaire nationale pour l'emploi (CPNE)

En vigueur étendu

La CPNE a une mission générale de promotion de la formation professionnelle et de l'apprentissage en cohérence avec l'évolution de l'emploi dans la branche.

Les partenaires sociaux de la branche entendent renforcer les missions de la CPNE de la branche afin que celle-ci puisse pleinement jouer son rôle d'impulsion, de coordination et de pilotage des dispositions prévues au sein du présent accord.

Section 1 Les missions de la CPNE de la branche

En matière d'emploi

Article 85

En vigueur étendu

La CPNE de la branche a un rôle d'information et d'étude sur l'évolution de l'emploi et dispose à ce titre des prérogatives suivantes :

- informer périodiquement la branche sur la situation du secteur de l'intérim et du recrutement ;
- examiner la situation de l'emploi et les perspectives d'évolution en termes qualitatifs et quantitatifs ainsi que les incidences sur la formation et les qualifications ;
- demander à l'observatoire de l'intérim et du recrutement (OIR) de procéder à toutes études permettant une meilleure connaissance des réalités de l'emploi et des qualifications professionnelles dans une démarche prospective en vue de formuler des préconisations qu'elle jugera utiles ;
- examiner et proposer la mise en place de mesures visant à favoriser la mobilité professionnelle et à renforcer la sécurisation des parcours professionnels ;
- faciliter l'accompagnement des ETT/ETTI dans le développement de la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, notamment en s'appuyant sur les analyses produites par l'OIR et l'OPCO au travers des études pilotées par la section paritaire professionnelle du travail temporaire. Les travaux liés à la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences feront l'objet d'un suivi par la CPPNI.

En matière de développement de la formation professionnelle et de l'apprentissage

Article 86

En vigueur étendu

La CPNE de la branche est investie des missions suivantes :

- examiner périodiquement l'évolution quantitative et qualitative des emplois et des qualifications en tenant compte des études réalisées par l'OIR et des analyses produites par l'OPCO et formuler des recommandations en réponse aux besoins de formation et de développement des compétences qui sont rendues publiques ;
- élaborer des recommandations sur l'accès à la formation des publics visés prioritairement par la branche en s'appuyant notamment sur des études spécifiques menées par l'OIR (notamment la mobilité à l'étranger) et les bilans des dispositifs spécifiques CIPi et CDPI réalisés annuellement par l'OPCO dans le cadre de la section paritaire professionnelle du travail temporaire ;
- proposer à France compétences les niveaux de prise en charge des contrats d'apprentissage des salariés de la branche et suivre leur mise en œuvre en lien avec la section paritaire professionnelle du travail temporaire au sein de l'OPCO ;
- fixer les forfaits de prise en charge des dispositifs de la professionnalisation (contrats de professionnalisation permanent et intérimaire, CIPi et CDPI) sur propositions de la section paritaire professionnelle du travail temporaire au sein de l'OPCO et piloter leur mise en œuvre en lien avec celle-ci ;
- proposer au conseil d'administration de l'OPCO des priorités de prise en charge des actions de développement des compétences dans les ETT/ETTI de moins de 50 salariés sur propositions de la section paritaire professionnelle du travail temporaire au sein de l'OPCO ;
- modifier le cas échéant les conditions de prise en charge du contrat d'alternance de reconversion au vu du bilan présenté annuellement par la section paritaire professionnelle du travail temporaire au sein de l'OPCO ;
- élaborer des actions en matière de lutte contre l'illettrisme et de maîtrise des savoirs de base et piloter leur mise en œuvre en lien avec la section paritaire professionnelle du travail temporaire au sein de l'OPCO ;
- rendre un avis consultatif préalable à la conclusion d'accords-cadres relatifs aux accords de développement des emplois et des compétences (ADEC) qui porteraient sur son champ.

En matière de certification professionnelle

Article 87

En vigueur étendu

La CPNE de la branche a pour mission de :

- piloter le développement de la reconnaissance et de la certification des savoirs de base. À ce titre, la CPNE de la branche sera chargée de mettre en place un socle de « compétences clés » certifiant, adapté aux publics très éloignés de l'emploi en s'appuyant sur l'ingénierie proposée par la section paritaire professionnelle du travail temporaire au sein de l'OPCO ;
- piloter les travaux d'accompagnement de l'offre de formation modularisée favorisant l'accès adapté et/ou progressif aux certifications professionnelles.

Section 2 Le fonctionnement de la CPNE de la branche

Composition

Article 88

La CPNE de la branche est répartie en deux collèges :

- un collège salariés composé de trois représentants par l'organisation syndicale de salariés représentative dans la branche ;
- un collège Employeurs composé d'un nombre identique de représentants désignés par l'organisation professionnelle représentative dans la branche.

La présidence de la CPNE de la branche est assurée à tour de rôle chaque année par un représentant d'une organisation syndicale de salariés membre de la CPNE de la branche et par un représentant de l'organisation professionnelle membre de la CPNE de la branche.

Organisation des réunions et secrétariat

Article 89

En vigueur étendu

La CPNE de la branche se réunit au moins quatre fois par an et autant que nécessaire pour remplir ses missions.

Le temps passé par les salariés mandatés par leur organisation syndicale de salariés et les frais engagés au titre de leurs réunions sont indemnisés par l'AGF-CPPNTT conformément aux dispositions de l'annexe à l'accord du 8 novembre 1984.

Le secrétariat de la CPNE de la branche est assuré par l'organisation professionnelle représentative dans la branche.

Chapitre 2 L'observatoire de l'intérim et du recrutement (OIR)

Missions

Article 90

En vigueur étendu

Afin d'accompagner les ETT/ ETTI et les salariés de la branche dans le développement des compétences et la sécurisation des parcours professionnels, en lien avec les orientations stratégiques et prioritaires fixées par la CPNE de la branche, les parties signataires du présent accord confient la mission d'observatoire prospectif des métiers et des qualifications à l'observatoire de l'intérim et du recrutement (OIR) créé par l'accord du 17 mai 2013 qui définit ses modalités de fonctionnement.

En tant qu'observatoire prospectif des métiers et des qualifications, l'OIR constitue un outil paritaire d'information, de connaissance et d'analyse permettant à la branche de conduire une politique d'emploi, de qualification et de formation professionnelle.

À ce titre l'OIR est investi des missions suivantes :

- dresser un portrait statistique et qualitatif de la branche ;
- sur la base de l'analyse des activités et des compétences existantes dans les ETT/ ETTI, mettre à disposition des ETT/ ETTI un descriptif de celles requises pour l'exercice des métiers représentés dans la branche et en émergence ;
- anticiper les évolutions qualitatives et quantitatives de l'emploi dans la branche ;
- identifier les métiers et compétences clés nécessaires au développement des ETT/ ETTI et les métiers à forte évolution potentielle, notamment en raison de mutations fortes liées aux transitions numérique et écologique ou de l'organisation du travail ;
- mener tous travaux d'analyse et d'étude nécessaires à la mise en œuvre d'une gestion prévisionnelle des emplois et des compétences en complémentarité des diagnostics territoriaux réalisés par l'OPCO et pilotés par la section paritaire professionnelle du travail temporaire au sein de l'OPCO.

Chapitre 3 La section paritaire professionnelle du travail temporaire (SPP)

Missions

Article 91

En vigueur étendu

Conformément aux orientations stratégiques et aux conditions financières fixées par la CPNE de la branche, la section paritaire professionnelle du travail temporaire est investie notamment des missions suivantes :

- piloter le suivi budgétaire de l'ensemble des financements légaux, en veillant à garantir une répartition équilibrée entre les salariés permanents et les salariés intérimaires notamment en matière d'apprentissage ;
- être garant de la bonne application des décisions de prise en charge de la CPNE de la branche ;
- piloter la mise en œuvre des dispositifs de formation de la branche en produisant notamment des bilans de suivi de parcours ;
- élaborer des plans d'action et les évaluer ;
- piloter les ingénieries conçues et déployées pour la branche du travail temporaire et identifier celles qui peuvent être mutualisées au profit des autres branches adhérentes de l'OPCO ;
- articuler son intervention avec les commissions paritaires transversales de l'OPCO ;
- piloter les activités régionales du secteur en lien avec les 13 commissions paritaires interprofessionnelles régionales de l'OPCO.

Chapitre 4 Le fonds professionnel pour l'emploi dans le travail temporaire (FPE-TT)

En vigueur étendu

Les parties signataires souhaitent par le présent accord faire évoluer les missions du FPE-TT, afin de renforcer son intervention dans la sécurisation des parcours professionnels des salariés intérimaires et conviennent, en conséquence, de réviser l'accord du 24 novembre 2004 relatif au nouveau fonds professionnel pour l'emploi dans le travail temporaire ainsi que son avenant du 22 janvier 2009.

Modification des dispositions de l'accord du 24 novembre 2004 et son avenant du 22 janvier 2009

Article 92

En vigueur étendu

Les dispositions de l'accord du 24 novembre 2004 et son avenant du 22 janvier 2009 sont révisées comme suit :

« Article 1er I

L'objet du FPE-TT

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

- de contribuer au maintien de l'employabilité des salariés intérimaires en contrat de mission et en contrat à durée indéterminée ;
- de contribuer à l'organisation des parcours et des évolutions professionnelles des salariés intérimaires en contrat de mission et en contrat à durée indéterminée ;
- de renforcer les moyens financiers des ETT/ETTI en faveur de tout type d'actions en lien avec :
 - le développement des compétences dans le cadre notamment des contrats d'alternance (contrats de professionnalisation et contrats d'apprentissage) et des contrats spécifiques (CPI et CDPI) ;
 - l'accès à l'emploi ;
 - le maintien dans l'emploi ;
- de gérer le financement conventionnel supplémentaire dédié aux salariés intérimaires en contrat à durée indéterminée ;

- de financer des études permettant aux partenaires sociaux de la branche de disposer d'informations relatives à l'emploi.

Article 2

Le financement du FPE-TT

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

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

Article 3

La collecte de la contribution conventionnelle

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

Article 4

La gestion de la contribution conventionnelle

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

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

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

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

Article 5

La constitution du FPE-TT

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

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

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

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

Article 6

Supprimé

Chapitre 2

Dispositions relatives au fonds de sécurisation des parcours des intérimaires (FSPI est supprimé) »

Titre 6 Moyens financiers au service des ambitions de la branche

Chapitre 1er Les contributions légales des ETT/ETTI

Section 1 La contribution légale à la formation professionnelle

ETT/ETTI de moins de 11 salariés

Article 93

En vigueur étendu

Pour les ETT et ETTI de moins de 11 salariés, la contribution légale à la formation professionnelle est fixée à 0,55 % de la masse salariale totale brute annuelle.

Elle est versée à France compétences et est dédiée au financement des enveloppes suivantes en fonction de quotes-parts fixées par voie réglementaire :

- l'alternance ;
- le développement des compétences des salariés des entreprises de moins de 50 salariés ;
- la formation des demandeurs d'emploi ;
- le compte personnel de formation ;
- le projet de transition professionnelle ;
- le conseil en évolution professionnelle pour les actifs occupés du secteur privé.

ETT/ETTI de 11 salariés et plus

Article 94

En vigueur étendu

Pour les ETT et ETTI de 11 salariés et plus, la contribution légale à la formation professionnelle est fixée à 1,3 % de la masse salariale totale brute annuelle.

En application de la législation en vigueur, cette contribution fait l'objet de la répartition spécifique suivante :

Une part de 1 % de la masse salariale totale brute annuelle est dédiée au financement des enveloppes suivantes en fonction de quotes-parts fixées par voie réglementaire :

- l'alternance ;
- le développement des compétences des salariés des entreprises de moins de 50 salariés ;
- la formation des demandeurs d'emploi ;
- le compte personnel de formation ;
- le projet de transition professionnelle ;
- le conseil en évolution professionnelle pour les actifs occupés du secteur privé.

Pour la part restante de 0,3 % de la masse salariale totale brute annuelle, ses modalités d'utilisation sont fixées par le présent accord.

Afin de soutenir l'accompagnement des publics prioritaires dans l'accès à un premier niveau de qualification, le développement de leurs compétences et la sécurisation de leurs parcours professionnels, les partenaires sociaux de la branche conviennent que cette enveloppe financière légale, correspondant à 0,3 % de la masse salariale totale brute annuelle, serve en priorité à financer :

- les dispositifs professionnalisants spécifiques à la branche : le contrat d'insertion professionnelle intérimaire (CIPI) et le contrat de développement

professionnel intérimaire (CDPI) ;

- le contrat d'alternance de reconversion.

En outre, cette enveloppe financière légale, correspondant à 0,3 % de la masse salariale totale brute annuelle, peut également être mobilisée en vue de financer des contrats de professionnalisation conclus avec des salariés prioritaires.

Cette enveloppe légale de 0,3 % est gérée par la section paritaire professionnelle du travail temporaire au sein de l'OPCO dans le cadre d'une section financière conventionnelle dédiée exclusivement à la branche du travail temporaire.

Section 2 La taxe d'apprentissage

En vigueur étendu

Toutes les ETT et ETTI, quel que soit leur effectif, sont redevables de la taxe d'apprentissage.

Conformément aux dispositions légales en vigueur :

- une part égale à 87 % du produit de la taxe d'apprentissage est destinée au financement de l'apprentissage et reversée à France compétences selon des modalités précisées par la réglementation en vigueur ;

- le solde, soit 13 % du produit de la taxe d'apprentissage due, est destiné à des dépenses libératoires effectuées par l'employeur selon des modalités précisées par la réglementation en vigueur.

Chapitre 2 Les financements conventionnels des ETT/ETI au bénéfice des salariés intérimaires

La contribution conventionnelle au bénéfice des salariés intérimaires en contrat de mission et en contrat à durée indéterminée

Article 95

En vigueur étendu

En complément des contributions légales, les partenaires sociaux de la branche instaurent une contribution conventionnelle supplémentaire, gérée en compte entreprise et destinée à accompagner les ETT/ETI dans leur politique de formation professionnelle.

Le montant de cette contribution annuelle est égal à 0,77 % de la masse salariale totale brute annuelle des salariés intérimaires en contrat de mission et en contrat à durée indéterminée.

Cette contribution est affectée au financement de tout type d'actions permettant le développement des compétences, le maintien dans l'emploi et la sécurisation des parcours professionnels des salariés intérimaires en contrat de mission et en contrat à durée indéterminée.

Elle est collectée par le fonds professionnel pour l'emploi dans le travail temporaire (FPE-TT) qui peut en déléguer la gestion et/ou la collecte à un ou des organismes tiers dans le cadre d'une convention de délégation de gestion.

Les fonds non utilisés par les ETT/ETI au bout de 2 ans sont mutualisés à partir de la 3^e année.

Les ETT/ETI devront justifier du montant de leur contribution conventionnelle par attestation d'un expert-comptable ou d'un commissaire aux comptes. Cette attestation devra être communiquée à l'OPCO ainsi qu'aux institutions représentatives du personnel de l'entreprise si elles existent.

Financement conventionnel supplémentaire dédié aux salariés intérimaires en contrat à durée indéterminée

Article 96

En vigueur étendu

Toutes les ETT/ETI de la branche, qui emploient au moins un salarié intérimaire en contrat à durée indéterminée, sont tenues de consacrer 10 % de la masse salariale des salariés intérimaires en contrat à durée indéterminée au financement de la rémunération mensuelle minimale garantie visée à l'article L. 1251-58-3 du code du travail et de tout type d'actions permettant le développement des compétences, le maintien dans l'emploi et la sécurisation des parcours professionnels des salariés intérimaires en contrat à durée indéterminée.

Ce financement conventionnel est géré en compte entreprise et n'est pas mutualisé.

Il est versé sous forme d'un solde annuel au FPE-TT qui sert à financer tout type d'actions permettant le développement des compétences, le maintien dans l'emploi et la sécurisation des parcours professionnels des salariés intérimaires en contrat à durée indéterminée.

Les ETT/ETI devront justifier du montant de leur financement conventionnel supplémentaire par attestation d'un expert-comptable ou d'un commissaire aux comptes. Cette attestation devra être communiquée à l'OPCO ainsi qu'aux institutions représentatives du personnel de l'entreprise si elles existent.

Chapitre 3 Investissement formation des ETT/ETI au bénéfice des salariés permanents et intérimaires

Investissement formation

Article 97

En vigueur étendu

En complément des financements légaux et conventionnels, les ETT/ETI sont tenues de consacrer 0,6 % de leur masse salariale totale brute annuelle au financement de tout type d'actions de formation visant à développer les compétences et à sécuriser les parcours professionnels des salariés permanents et des salariés intérimaires en contrat de mission et en contrat à durée indéterminée.

À la fin de l'année civile, lorsqu'il subsiste un reliquat, l'investissement formation non utilisé sera versé à au plus tard le 31 mars de l'année N + 1.

L'investissement formation peut soit être géré en entreprise soit versé volontairement à l'OPCO en contrepartie d'une offre de services spécifiques. La gestion en versement volontaire s'applique également au montant de l'investissement formation non utilisé.

Les ETT/ETI devront justifier du montant de leur investissement formation par attestation d'un expert-comptable ou d'un commissaire aux comptes. Cette attestation devra être communiquée à l'OPCO ainsi qu'aux institutions représentatives du personnel de l'entreprise si elles existent.

Titre 7 Dispositions finales

Champ d'application de l'accord

Article 98

En vigueur étendu

Le présent accord s'applique aux ETT/ETI situées sur le territoire métropolitain et dans les départements et régions d'outre-mer et collectivités d'outre-mer (DROM-COM).

Durée de l'accord

Article 99

En vigueur étendu

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Entrée en vigueur de l'accord

Article 100

En vigueur étendu

A. Date d'entrée en vigueur

Le présent accord entre en vigueur à sa date de signature.

Par exception, les modalités d'utilisation de la part de la contribution légale (1,3 %) correspondant à 0,3 %, définies à l'article 94 du présent accord,

s'appliqueront à compter de son extension, conformément à l'article L. 6331-5 du code du travail.

De plus, tenant compte des contraintes opérationnelles liées à l'entrée en vigueur des règles d'éligibilité aux dispositifs de formation spécifiques (CIPI, CDPI, contrat d'alternance de reconversion, bilan de reconversion), les parties signataires du présent accord conviennent d'établir, au sein de la section paritaire professionnelle du travail temporaire, un calendrier de déploiement technique de ces dispositifs, avec une mise en œuvre effective au plus tard le 1er mars 2020.

Pour les ETT/ETTI non adhérentes à l'organisation professionnelle d'employeur signataire du présent accord, l'ensemble des dispositions du présent accord sont applicables dès le lendemain de la publication de son arrêté d'extension. Jusqu'à cette date, les ETT/ETTI non adhérentes restent exclusivement soumises aux dispositions conventionnelles antérieures révisées par le présent accord, visées au paragraphe B, 1 du présent article.

Néanmoins, conformément à l'article L. 2261-3 du code du travail, ces ETT/ETTI peuvent adhérer individuellement au présent accord, dès avant son extension. Le cas échéant, l'ensemble des stipulations du présent accord leur seront alors exclusivement applicables à compter de cette adhésion (sous réserve des modalités d'utilisation de la part de la contribution légale (1,3 %) correspondant à 0,3 %, visées ci-dessus, qui ne s'appliquent pour toute ETT/ETTI, qu'à compter de l'extension du présent accord).

B. Conséquences liées à l'entrée en vigueur de l'accord

1. Dispositions révisées

En application de l'article L. 2261-8 du code du travail, le présent accord révisé et se substitue de plein droit, à compter de sa date d'entrée en vigueur, à l'ensemble des stipulations de :

- l'accord du 26 septembre 2014 relatif au développement de la formation tout au long de la vie professionnelle au sein de la branche du travail temporaire et ses avenants du 1er juillet 2016, du 21 juillet 2017 et du 16 février 2018 ;
- l'accord du 24 novembre 2004 relatif au nouveau fonds professionnel pour l'emploi dans le travail temporaire (FPE-TT) et son avenant du 22 janvier 2009.

2. Dispositions privées d'effet

Par avenant n° 2 du 25 janvier 2019 à l'accord du 24 novembre 2004 relatif au nouveau fonds professionnel pour l'emploi dans le travail temporaire (FPE-TT), les parties signataires du présent accord avaient tiré les conséquences de l'annulation de l'arrêté d'extension de l'accord du 10 juillet 2013, en reprenant les dispositions de cet accord relatives au FSPI.

Cet avenant à durée déterminée de 6 mois, conclu dans l'attente de la négociation du présent accord, entré en vigueur à la date de son extension, laquelle n'est pas intervenue à la date de conclusion du présent accord.

Dans la mesure où le présent accord supprime, en son article 92, le chapitre 2 de l'accord du 24 novembre 2004 prévu par l'avenant n° 2 du 25 janvier 2019, non entré en vigueur, les parties constatent que cet avenant n'a plus d'objet et est privé d'effet.

Aux fins de la sécurisation des parcours professionnels et de l'allongement des durées d'emploi des salariés intérimaires, les partenaires sociaux de la branche conviennent que les contributions, prévues par l'accord du 10 juillet 2013, qui ont été versés antérieurement à la décision du Conseil d'État du 28 novembre 2018, et non utilisées à cette date, peuvent l'être, en application du présent accord, dans les conditions suivantes :

a) Modalités de gestion de la contribution FSPI de 0,5 % issue de l'accord de branche du 10 juillet 2013 (art. 5)

Les sommes issues de la contribution FSPI au taux de 0,5 % et inscrites en compte à la date du 28 novembre 2018, sont mobilisables, à compter de la date d'entrée en vigueur du présent accord, en vue de financer, conformément au présent accord :

- tout type d'actions de formation permettant le développement des compétences, le maintien dans l'emploi et la sécurisation des parcours professionnels des salariés intérimaires en contrat de mission et en contrat à durée indéterminée.

À compter de la date d'entrée en vigueur du présent accord, les actions de formation engagées, commencées et/ou réalisées depuis le 28 novembre 2018, donnent lieu à un remboursement par le FPE-TT, dans les conditions prévues au présent accord, dès lors qu'elles répondent aux conditions d'éligibilité définies à l'article 95 du présent accord.

Les ETT/ETTI ont jusqu'au 31 décembre 2021 pour utiliser les sommes issues de la contribution FSPI au taux de 0,5 %, prévue par l'accord du 10 juillet 2013, inscrites à leur compte d'entreprise. À compter du 1er janvier 2022, les reliquats éventuels seront mutualisés selon des modalités d'utilisation fixées par le conseil d'administration du FPE-TT.

b) Modalités de gestion du solde du « 10 % CDII » issu de l'accord de branche du 10 juillet 2013 (art. 5)

Les sommes issues du solde du « 10 % CDII », prévu par l'accord du 10 juillet 2013, et inscrites en compte à la date du 28 novembre 2018, sont mobilisables pour financer tout type d'actions permettant le développement des compétences, le maintien dans l'emploi et la sécurisation des parcours professionnels des salariés intérimaires en contrat à durée indéterminée, en application de l'article 96 du présent accord.

3. Modalités de gestion des fonds mutualisés issus de l'ancienne contribution conventionnelle FPE-TT de 0,25 %

Les sommes issues des anciennes contributions FPE-TT versées avant la date d'entrée en vigueur du présent accord, non utilisées au bout de 2 ans par les ETT/ETTI, restent mutualisées à l'issue de cette période.

En conséquence :

- les sommes non utilisées au titre de la contribution FPE-TT versée en février 2017 restent mutualisées à partir du 1er janvier 2020 ;
- les sommes non utilisées au titre de la contribution FPE-TT versée en février 2018 restent mutualisées à partir du 1er janvier 2021 ;
- les sommes non utilisées au titre de la contribution FPE-TT versée en février 2019 restent mutualisées à partir du 1er janvier 2022.

Les modalités d'utilisation des fonds mutualisés sont définies par le conseil d'administration du FPE-TT.

C. Collecte de la contribution conventionnelle visée à l'article 95

La contribution conventionnelle de 0,77 % est calculée annuellement sur la masse salariale intérimaire totale brute (contrat de mission et contrat à durée indéterminée) de l'année civile en cours.

Pour la 1re année de collecte, en 2020, les ETT/ETTI s'acquittent de cette contribution par :

- un acompte effectué au plus tard le 15 septembre 2020, calculé sur la masse salariale intérimaire totale brute de janvier 2020 à juin 2020 ;
- un solde versé au plus tard le 28 février 2021, calculé sur la masse salariale intérimaire totale brute de juillet 2020 à décembre 2020.

La contribution de 0,77 % collectée en 2020 est mutualisée pour la première fois en 2023, selon des modalités arrêtées par le conseil d'administration du FPE-TT.

D. Versement du solde annuel du financement conventionnel supplémentaire (10 % CDII) visé à l'article 96

Pour la première année d'application, en 2020, du solde annuel tel que défini à l'article 96 du présent accord, celui-ci sera versé le cas échéant en 2021 selon un échéancier arrêté par le conseil d'administration du FPE-TT.

Suivi de l'accord

Article 101

En vigueur étendu

Les partenaires sociaux de la branche confient à la CPNE de la branche le soin de piloter les conditions de mise en œuvre du présent accord et d'en assurer un suivi ainsi qu'une communication annuelle selon des modalités qu'elle définira à compter de l'entrée en vigueur du présent accord.

Clause de rendez-vous

Article 102

En vigueur étendu

Au plus tard au premier trimestre 2021, les partenaires sociaux de la branche se réuniront en CPPNI pour examiner les règles visant à assurer une répartition adéquate de l'investissement formation visé à l'article 97 du présent accord, entre les salariés permanents et intérimaires.

Les partenaires sociaux de la branche s'engagent également à se réunir au premier trimestre 2020 en vue de maintenir la portabilité conventionnelle du droit au congé de formation économique sociale et syndicale au bénéfice des salariés intérimaires, telle que définie dans l'ancien avenant du 21 juillet 2017.

Dispositions relatives aux entreprises de moins de 50 salariés

Article 103

En vigueur étendu

Hormis les stipulations spécifiques aux ETT/ETTI de moins de 50 salariés, prévues dans le présent accord, les parties signataires du présent accord conviennent que le contenu du présent accord ne justifie pas, au regard de son objet, de prévoir les stipulations spécifiques en application de l'article L. 2232-10-1 du code du travail.

Force obligatoire de l'accord

Article 104

En vigueur étendu

Le présent accord s'inscrit dans le cadre des dispositions de l'article L. 2253-1 du code du travail fixant les matières dans lesquelles les stipulations de l'accord de branche prévalent sur la convention d'entreprise conclue antérieurement ou postérieurement à la date de son entrée en vigueur, sauf lorsque la convention d'entreprise assure des garanties au moins équivalentes. Cette équivalence des garanties s'apprécie par ensemble de garanties se rapportant à la même matière.

(1) Article étendu sous réserve que le caractère impératif de l'accord ne s'applique qu'à la mutualisation des fonds de la formation professionnelle conformément aux dispositions des articles L. 2253-1 et L. 2253-3 du code du travail.
(Arrêté du 16 février 2021 - art. 1)

Révision et dénonciation de l'accord

Article 105

En vigueur étendu

Le présent accord peut être révisé conformément aux dispositions des articles L. 2261-7 et suivants du code du travail.

Il peut être dénoncé dans les conditions prévues aux articles L. 2261-9 et suivants du code du travail.

Dépôt et extension de l'accord

Article 106

En vigueur étendu

Le présent accord fera l'objet des formalités de dépôt dans les conditions prévues aux articles L. 2231-6, L. 2261-1 et D. 2231-2 du code du travail ainsi que les formalités nécessaires à son extension.

Annexe : Fonds professionnel pour l'emploi dans le travail temporaire (FPE-TT) - Statuts

Titre Ier Objet et composition de l'association

Constitution

Article 1er

En vigueur étendu

Le fonds professionnel pour l'emploi dans le travail temporaire, créé en 1996 par les partenaires sociaux de la branche du travail temporaire, est constitué sous forme d'une association sans but lucratif, régie par la loi du 1er juillet 1901 et le décret du 16 août 1901, conformément aux dispositions de l'article 92 de l'accord en faveur du développement des compétences et des qualifications des salariés de la branche tout au long de leur vie professionnelle du 29 novembre 2019 (ci-après dénommé « accord de branche »).

Sont membres de l'association :

- les organisations syndicales de salariés représentatives et signataires de l'accord de branche ;
- l'organisation professionnelle d'employeurs représentative et signataire de l'accord de branche ;
- les organisations syndicales de salariés représentatives et les organisations professionnelles représentatives des branches qui adhèreraient ultérieurement à l'accord de branche.

La qualité de membre se perd par :

- la perte par l'organisation syndicale de sa représentativité au sein de la branche du travail temporaire. Cette perte s'apprécie le premier jour du mois qui suit la publication au Journal officiel de l'arrêté fixant la liste des organisations syndicales reconnues représentatives dans la branche du travail temporaire ;
- démission du membre notifiée par simple lettre adressée au (à la) président(e) de l'association ;
- dissolution du membre (personne morale), pour quelque cause que ce soit, ou déclaration en état de redressement ou de liquidation judiciaire.

Dénomination et siège

Article 2

En vigueur étendu

L'association est dénommée « Fonds professionnel pour l'emploi dans le travail temporaire » ci-après dénommée « Association ».

L'association a son siège social à Paris, 24, rue de Clichy, 75009 Paris. Il pourra être transféré en tout autre lieu sur décision du conseil d'administration.

Durée

Article 3

En vigueur étendu

L'association est constituée pour une durée illimitée.

Champ d'intervention géographique

Article 4

En vigueur étendu

Le champ d'intervention géographique de l'association couvre l'intégralité du territoire français et comprend également les départements et territoires ultramarins : Guadeloupe, Guyane, Mayotte, Martinique, La Réunion, Saint-Barthélemy, Saint-Martin, Saint-Pierre-et-Miquelon.

Objet de l'association

Article 5

En vigueur étendu

Conformément à l'article 92 de l'accord de branche, l'association a pour objet :

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

indéterminée ;

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

Missions

Article 6

En vigueur étendu

Les missions de l'association sont les suivantes :

- gérer la collecte ainsi que les financements ;
- assurer le pilotage technique et financier de l'association ;
 - piloter et gérer la comptabilité, les engagements financiers et les actes juridiques ;
 - mettre en œuvre les décisions du conseil d'administration ;
- mettre en œuvre le cadre de gouvernance fixé dans le respect de ses statuts ;
- assurer la gestion des ressources humaines de l'association ;
- coordonner la réalisation des études et leur financement, dans les conditions prévues par l'accord de branche ;
- assurer l'organisation, la gestion et le financement des formalités administratives liées à la vie d'une association loi 1901 ;
- développer les partenariats financiers et non financiers concourant à la mise en œuvre des orientations fixées par le conseil d'administration de l'association ;
- assurer la représentation de l'association auprès des institutions, partenaires, et médias ;
- mettre en œuvre, gérer et financer des actions de communication et de marketing.

Titre II Administration et fonctionnement de l'association

Assemblée générale

Article 7

En vigueur étendu

Composition

Article 7.1

En vigueur étendu

L'association est administrée par une assemblée générale, composée de l'ensemble des administrateurs titulaires et suppléants composant le conseil d'administration de l'association.

L'assemblée générale ordinaire se réunit au moins une fois par an sur convocation du (de la) président(e) et du (de la) trésorier(e) selon l'ordre du jour fixé par le conseil d'administration.

Elle délibère valablement lorsque la moitié de ses membres au moins est présente ou représentée, le quorum s'appréciant par collège. Si le quorum n'est pas atteint une nouvelle assemblée générale ordinaire sera convoquée sous 15 jours et délibérera sans quorum.

Les décisions de l'assemblée générale ordinaire sont prises à la majorité simple par collège des membres présents ou représentés, un membre présent ne pouvant disposer de plus de 2 pouvoirs.

Lorsqu'elle se réunit de manière extraordinaire, l'assemblée générale, sur convocation du (de la) président(e) et du (de la) trésorier(e) et selon l'ordre du jour fixé par le conseil d'administration, prend ses décisions à la majorité des deux tiers (2/3) par collège des membres présents ou représentés, un membre présent ne pouvant disposer de plus de deux pouvoirs.

Attributions

Article 7.2

En vigueur étendu

L'Assemblée générale dispose des prérogatives suivantes :

- elle procède aux modifications statutaires et à leur approbation à la majorité des deux tiers (2/3) des membres présents ou représentés ;
- elle entend le rapport d'activité, le rapport financier et celui du commissaire aux comptes ;
- elle approuve les comptes de l'exercice clos, vote le budget prévisionnel et donne quitus de leur gestion aux administrateurs ;
- elle approuve la dissolution de l'association et procède à la dévolution de ses biens, à la fusion ou transformation de l'association.

D'une façon générale, l'assemblée générale a compétence pour prendre toutes décisions de nature à mettre en cause l'existence de l'association ou à modifier son objet ou ses règles de fonctionnement.

Conseil d'administration

Article 8

En vigueur étendu

Composition

Article 8.1

En vigueur étendu

L'association est dirigée par un conseil d'administration paritaire composé d'administrateurs titulaires répartis à parts égales en deux collèges :

- le collège salariés composé de 2 administrateurs titulaires désignés par chacune des organisations syndicales de salariés membres de l'association ;
- le collège employeurs composé d'un nombre identique d'administrateurs titulaires désignés par l'organisation professionnelle d'employeurs membre de l'association.

L'ensemble des administrateurs titulaires sont désignés pour un mandat de 2 ans renouvelables.

Pour pallier l'empêchement d'un administrateur titulaire :

- chaque organisation syndicale de salariés membre de l'association désigne, dans les mêmes conditions que pour les titulaires, deux administrateurs suppléants ;
- l'organisation professionnelle d'employeurs membre de l'association désigne un nombre égal d'administrateurs suppléants.

Pour chacune des organisations syndicales de salariés membres de l'association, un des administrateurs suppléants désigné pourra participer aux réunions du conseil d'administration pour faciliter le suivi des dossiers en cours, sans voix délibérative.

En cas de vacance d'un poste d'administrateur, il est immédiatement pourvu à son remplacement par l'organisation syndicale de salariés ou l'organisation professionnelle d'employeurs l'ayant désigné pour la durée du mandat restant à courir.

Le conseil d'administration désigne parmi ses membres titulaires le (la) président(e) et le (la) trésorier(e) de l'association, pour un mandat de 2 ans renouvelables. Les mandats de président(e) et de trésorier(e) sont assurés alternativement par l'organisation professionnelle d'employeurs ou par une organisation syndicale de salariés.

Pouvoirs

Article 8.2

En vigueur étendu

Le conseil d'administration paritaire, instance décisionnaire de l'association, est investi des pouvoirs les plus étendus pour accomplir, autoriser, faire autoriser tous actes conformes à l'objet et aux missions de l'association définis par l'accord de branche ainsi que par les présents statuts.

Le conseil d'administration a notamment pour missions de :

- définir et arrêter les orientations stratégiques de l'association à partir des objectifs et des priorités définies par la CPNE de la branche, en permettre la mise en œuvre et en assurer le suivi ;
- définir les règles communes de gestion applicables aux fonds versés par les ETT/ETTI de la branche et de prise en charge des actions financées par l'association ;
- conclure ou autoriser toute convention visant à mobiliser des financements complémentaires et à nouer des partenariats ;
- plus généralement, prendre toutes décisions propres à assurer l'administration et le bon fonctionnement de l'association, notamment :
 - désigner le (la) président(e) et le (la) trésorier(e) de l'association ;
 - nommer le (la) commissaire aux comptes ;
 - nommer le (la) directeur(rice) de l'association sur proposition du (de la) président(e) et du (de la) trésorier(e) ;
 - arrêter le budget de l'association ;
 - examiner et valider les comptes de l'exercice clos ;
 - contrôler et faire contrôler les fonds collectés et leur utilisation ;
 - décider, s'il y a lieu, d'ester en justice ;
- consentir les délégations de pouvoirs et de signatures nécessaires à l'accomplissement de ses missions au (à la) président(e) et au (à la) trésorier(e).

Fonctionnement

Article 8.3

En vigueur étendu

Le conseil d'administration se réunit sur convocation du (de la) président(e) et du (de la) trésorier(e) au moins quatre fois par an et autant de fois qu'ils l'estiment nécessaire.

En outre, chacun des deux collègues salariés et employeurs peut demander, à la majorité de ses membres, l'organisation exceptionnelle d'un conseil d'administration.

L'ordre du jour est arrêté par le (la) président(e) et le (la) trésorier(e) selon des modalités prévues par le règlement intérieur prévu aux présents statuts.

Tout administrateur peut demander l'inscription de questions à l'ordre du jour du conseil d'administration à condition d'en faire la demande par tous moyens écrits 8 jours avant la réunion.

Tout administrateur peut se faire représenter aux réunions du conseil d'administration en donnant procuration par tous moyens écrits à un autre administrateur appartenant au même collège. Toutefois aucun administrateur ne pourra disposer, en cas de vote, de plus de 3 voix, la sienne comprise.

Le conseil d'administration ne peut valablement délibérer que si la moitié des membres de chaque collège au moins est présente ou représentée. Lorsque ce quorum n'est pas atteint, le conseil d'administration est convoqué à nouveau dans un délai maximum de 8 jours et peut délibérer sur le même ordre du jour, quel que soit le nombre de présents ou représentés.

Les votes ont lieu par collège et sont réalisés par les membres présents ou représentés au cours de chaque réunion du conseil à « main levée » ou à « bulletin secret » si un ou plusieurs administrateurs présents ou représentés le requièrent.

En cas de circonstances exceptionnelles, un vote par voie électronique peut être réalisé pour les décisions urgentes prises au sein du conseil d'administration dans les conditions précisées dans le règlement intérieur de l'association. La décision actée par voie électronique est reprise et intégrée dans le procès-verbal du conseil d'administration qui suit le vote.

Les décisions ne sont adoptées que si, respectivement dans chacun des deux collèges, elles ont recueilli la majorité des voix des membres présents ou représentés ; s'il y a un désaccord entre les deux collèges, le (la) président(e), après suspension de séance, reprend la proposition en question et la décision est prise à la majorité simple par vote individuel des administrateurs présents ou représentés.

Exercice du mandat d'administrateur

Article 8.4

En vigueur étendu

Les fonctions d'administrateurs ne sont pas rémunérées par l'association.

L'association prend en charge le remboursement sur justificatifs des frais de déplacement, de séjour et de restauration engagés par les administrateurs selon les modalités définies dans le règlement intérieur de l'association.

Président(e).?Trésorier(e).?Directeur(rice)

Article 9

En vigueur étendu

Attributions du (de la) président(e)

Article 9.1

En vigueur étendu

Le (la) président(e) assure la régularité du fonctionnement de l'association conformément aux statuts et aux pouvoirs qui lui ont été délégués par le conseil d'administration.

Il (elle) préside les réunions du conseil d'administration. Il (elle) représente l'association en justice et dans les actes de la vie civile, et signe tous les actes et délibérations.

Il (elle) fait ouvrir, au nom de l'association, tout compte en banque. Il (elle) peut déléguer une partie de ses pouvoirs à un ou plusieurs mandataires de son choix agréés par le conseil d'administration.

Il (elle) peut engager et mettre un terme aux fonctions du directeur général de l'association sur décision du conseil d'administration.

Attributions du (de la) trésorier(e)

Article 9.2

En vigueur étendu

Le (la) trésorier(e) est chargé(e) notamment :

- d'établir ou faire établir les comptes annuels de l'association et le rapport financier associé ;
- de préparer ou faire préparer le budget et d'en contrôler ou en faire contrôler son exécution ;
- de faire contrôler la régularité des différentes opérations financières engageant l'association.

Attributions du (de la) directeur(rice)

Article 9.3

En vigueur étendu

La direction de l'association est assurée par un(e) directeur(rice). Il (elle) est nommé(e) par le conseil d'administration avec pouvoirs donnés au (à la) président(e) d'engager le (la) directeur(ice) et, le cas échéant, de mettre un terme à ses fonctions, sur décision du conseil d'administration.

Le (la) directeur(ice) assure la gestion administrative et générale de l'association et met en œuvre les moyens nécessaires à l'accomplissement de l'ensemble de ses missions dans le respect des dispositions conventionnelles en vigueur et des présents statuts.

Il (elle) participe de droit aux réunions du conseil d'administration et en assure le secrétariat.

Il (elle) a la pleine responsabilité du personnel placé sous ses ordres. Il (elle) en assure le recrutement suivant les indicateurs budgétaires fixées par le conseil d'administration.

Titre III Gestion financière et comptable de l'association

Ressources

Article 10

En vigueur étendu

Conformément aux dispositions de l'article 92 de l'accord de branche, les ressources de l'association sont constituées par :

- une contribution conventionnelle versée par les ETT/ETTI, au taux fixé par les partenaires sociaux de la branche et assise sur la masse salariale des salariés intérimaires en contrat de mission et en contrat à durée indéterminée de l'année civile en cours ;
- et de façon générale, toutes autres ressources autorisées par les textes légaux, réglementaires et conventionnels en vigueur compatibles avec l'objet et les missions de l'association.

Collecte et gestion des ressources

Article 11

En vigueur étendu

Collecte

Article 11.1

En vigueur étendu

Conformément aux dispositions des articles 92 et 95 de l'accord de branche, l'association est habilitée à collecter auprès des ETT/ETTI, la contribution conventionnelle destinée à accompagner les ETT/ETTI dans leur politique de formation.

L'association peut en déléguer la gestion et/ou la collecte à un ou des organismes tiers dans le cadre d'une convention de délégation de gestion.

En cas de retard ou d'absence de versement de tout ou partie de la contribution conventionnelle, celle-ci sera majoré d'intérêt de retard et de frais de dossier ou de contentieux, selon les dispositions prévues par le règlement intérieur.

Gestion des ressources

Article 11.2

En vigueur étendu

Les ressources de l'association sont gérées et employées sous la responsabilité du conseil d'administration, conformément aux dispositions légales et conventionnelles en vigueur.

La contribution conventionnelle versée par les ETT/ETTI est inscrite au compte des entreprises, déduction faite :

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

Les ETT/ETTI peuvent obtenir le remboursement des actions entrant dans le cadre de l'objet de l'association, dans la limite des sommes inscrites à leur compte.

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

Plan comptable et publicité

Article 12

En vigueur étendu

Les fonds collectés par l'association font l'objet d'un suivi comptable distinct et sont gérés paritairement.

Chaque année, l'association établit les documents de fin d'exercice et les comptes annuels arrêtés au 31 décembre de l'année. Les documents financiers sont arrêtés par un expert-comptable et certifiés par un commissaire aux comptes nommé par le conseil d'administration. Ils font l'objet d'un examen et d'une délibération du conseil d'administration qui se prononce sur les comptes de l'exercice clos. Ils sont ensuite publiés sur le site de l'association conformément aux textes légaux en vigueur.

Titre IV Dispositions diverses

Règlement intérieur

Article 13

En vigueur étendu

Un règlement intérieur est établi par le conseil d'administration. Il complète et précise les modalités de fonctionnement non prévues par les statuts.

Modification des statuts

Article 14

En vigueur étendu

Les présents statuts peuvent être modifiés par les signataires de l'accord de branche ou ceux qui y adhéreraient ultérieurement, sur propositions du conseil d'administration de l'association.

Dissolution. ?Liquidation

Article 15

En vigueur étendu

La dissolution de l'association ne peut avoir lieu que par la dénonciation de l'accord de branche.

En cas de dissolution, un ou plusieurs liquidateurs sont nommés par l'association et l'actif, composé des biens et des droits détenus par l'association s'il y a lieu sont dévolus conformément à la législation et à la réglementation en vigueur.

Cette dissolution est approuvée par l'assemblée générale.

Dépôt des statuts

Article 16

En vigueur étendu

Les présents statuts feront l'objet d'un dépôt auprès de la préfecture du siège de l'association.

Fait à Paris, le 23 septembre 2020, en deux exemplaires originaux.

Signataires :

Le président

La trésorière

Avenant n° 1 du 9 octobre 2020 à l'accord du 29 novembre 2019 relatif au développement des compétences et des qualifications

Signataires	
Organisations patronales	Prism'emploi,
Organisations de salariés	FNECS CFE-CGC ; FS CFDT ; FCS UNSA ; CFTC intérim,

Préambule

En vigueur non étendu

Par accord du 29 novembre 2019, les partenaires sociaux ont décidé d'accompagner la branche dans la mise en œuvre de sa politique en faveur du développement des compétences et des qualifications des salariés du travail temporaire, par une gouvernance paritaire efficiente.

À ce titre, les partenaires sociaux de la branche ont souhaité renforcer les missions du fonds professionnel pour l'emploi dans le travail temporaire (FPE-TT) afin d'accroître son intervention dans la sécurisation des parcours professionnels des salariés intérimaires, le maintien de leur employabilité et le développement de leurs compétences et de leurs qualifications.

Dans la continuité de l'accord de branche, les membres du conseil d'administration du FPE-TT ont mené des travaux en vue de mettre à jour les statuts de l'association.

Dans ce contexte, les partenaires sociaux de la branche souhaitent par le présent avenant, annexer les nouveaux statuts à l'accord du 29 novembre 2019 précité.

En conséquence, les parties signataires conviennent ce qui suit :

Objet de l'accord

Article 1er

En vigueur non étendu

Le présent avenant a pour objet d'annexer à l'accord de branche du 29 novembre 2019 les nouveaux statuts du FPE-TT adoptés le 23 septembre 2020 par le conseil d'administration lesquels annulent et remplacent les statuts du 2 octobre 2014.

Par ailleurs, dans le cadre du présent accord, les partenaires sociaux de la branche entendent rappeler que l'autorisation d'absence des administrateurs salariés pour participer aux délibérations des différentes instances du FPE-TT, est de droit, sous réserve d'une information préalable et motivée de l'entreprise employant lesdites administrateurs 15 jours avant la tenue de la réunion, sauf circonstances exceptionnelles.

Suivi de l'accord

Article 2

En vigueur non étendu

Les partenaires sociaux confient à la CPNE de la branche le soin de piloter les conditions de mise en œuvre du présent accord et d'en assurer le suivi.

Dispositions relatives aux entreprises de moins de 50 salariés

Article 3

En vigueur non étendu

Les parties signataires conviennent que le contenu du présent accord ne justifie pas au regard de son objet de prévoir des stipulations spécifiques en application de l'article L. 2232-10-1 du code du travail.

Révision et dénonciation de l'accord

Article 4

En vigueur non étendu

Le présent accord peut être révisé conformément aux dispositions des articles L. 2261-7 et suivants du code du travail.

Il peut être dénoncé dans les conditions prévues aux articles L. 2261-9 et suivants du code du travail.

Dépôt et extension de l'accord

Article 5

En vigueur non étendu

Le présent accord fera l'objet des formalités de dépôt dans les conditions prévues aux articles L. 2231-6, L. 2261-1 et D. 2231-2 du code du travail ainsi que les formalités nécessaires à son extension.

Annexe

En vigueur non étendu

Annexe

Fonds professionnel pour l'emploi dans le travail temporaire (FPE-TT)

Titre Ier Objet et composition de l'association

Constitution

Article 1er

En vigueur non étendu

Le fonds professionnel pour l'emploi dans le travail temporaire, créé en 1996 par les partenaires sociaux de la branche du travail temporaire, est constitué sous forme d'une association sans but lucratif, régie par la loi du 1er juillet 1901 et le décret du 16 août 1901, conformément aux dispositions de l'article 92 de l'accord en faveur du développement des compétences et des qualifications des salariés de la branche tout au long de leur vie professionnelle du 29 novembre 2019 (ci-après dénommé « accord de branche »).

Sont membres de l'association :

- les organisations syndicales de salariés représentatives et signataires de l'accord de branche ;
- l'organisation professionnelle d'employeurs représentative et signataire de l'accord de branche ;
- les organisations syndicales de salariés représentatives et les organisations professionnelles représentatives des branches qui adhèreraient ultérieurement à l'accord de branche.

La qualité de membre se perd par :

- la perte par l'organisation syndicale de sa représentativité au sein de la branche du travail temporaire. Cette perte s'apprécie le premier jour du mois qui suit la publication au Journal officiel de l'arrêté fixant la liste des organisations syndicales reconnues représentatives dans la branche du travail temporaire ;
- démission du membre notifiée par simple lettre adressée au (à la) président(e) de l'association ;
- dissolution du membre (personne morale), pour quelque cause que ce soit, ou déclaration en état de redressement ou de liquidation judiciaire.

Dénomination et siège

Article 2

En vigueur non étendu

L'association est dénommée « Fonds professionnel pour l'emploi dans le travail temporaire » ci-après dénommée « Association ».

L'association a son siège social à Paris, 24, rue de Clichy, 75009 Paris. Il pourra être transféré en tout autre lieu sur décision du conseil d'administration.

Durée

Article 3

En vigueur non étendu

L'association est constituée pour une durée illimitée.

Champ d'intervention géographique

Article 4

En vigueur non étendu

Le champ d'intervention géographique de l'association couvre l'intégralité du territoire français et comprend également les départements et territoires ultramarins : Guadeloupe, Guyane, Mayotte, Martinique, La Réunion, Saint-Barthélemy, Saint-Martin, Saint-Pierre-et-Miquelon.

Objet de l'association

Article 5

En vigueur non étendu

Conformément à l'article 92 de l'accord de branche, l'association a pour objet :

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

Missions

Article 6

En vigueur non étendu

Les missions de l'association sont les suivantes :

- gérer la collecte ainsi que les financements ;
- assurer le pilotage technique et financier de l'association ;
- piloter et gérer la comptabilité, les engagements financiers et les actes juridiques ;
- mettre en œuvre les décisions du conseil d'administration ;
- mettre en œuvre le cadre de gouvernance fixé dans le respect de ses statuts ;
- assurer la gestion des ressources humaines de l'association ;
- coordonner la réalisation des études et leur financement, dans les conditions prévues par l'accord de branche ;
- assurer l'organisation, la gestion et le financement des formalités administratives liées à la vie d'une association loi 1901 ;
- développer les partenariats financiers et non financiers concourant à la mise en œuvre des orientations fixées par le conseil d'administration de l'association ;
- assurer la représentation de l'association auprès des institutions, partenaires, et médias ;
- mettre en œuvre, gérer et financer des actions de communication et de marketing.

Titre II Administration et fonctionnement de l'association

Assemblée générale

Article 7

En vigueur non étendu

Composition

Article 7.1

En vigueur non étendu

L'association est administrée par une assemblée générale, composée de l'ensemble des administrateurs titulaires et suppléants composant le conseil d'administration de l'association.

L'assemblée générale ordinaire se réunit au moins une fois par an sur convocation du (de la) président(e) et du (de la) trésorier(e) selon l'ordre du jour fixé par le conseil d'administration.

Elle délibère valablement lorsque la moitié de ses membres au moins est présente ou représentée, le quorum s'appréciant par collège. Si le quorum n'est pas atteint une nouvelle assemblée générale ordinaire sera convoquée sous 15 jours et délibérera sans quorum.

Les décisions de l'assemblée générale ordinaire sont prises à la majorité simple par collège des membres présents ou représentés, un membre présent ne pouvant disposer de plus de 2 pouvoirs.

Lorsqu'elle se réunit de manière extraordinaire, l'assemblée générale, sur convocation du (de la) président(e) et du (de la) trésorier(e) et selon l'ordre du jour fixé par le conseil d'administration, prend ses décisions à la majorité des deux tiers (2/3) par collège des membres présents ou représentés, un membre présent ne pouvant disposer de plus de deux pouvoirs.

Attributions

Article 7.2

En vigueur non étendu

L'Assemblée générale dispose des prérogatives suivantes :

- elle procède aux modifications statutaires et à leur approbation à la majorité des deux tiers (2/3) des membres présents ou représentés ;
- elle entend le rapport d'activité, le rapport financier et celui du commissaire aux comptes ;
- elle approuve les comptes de l'exercice clos, vote le budget prévisionnel et donne quitus de leur gestion aux administrateurs ;
- elle approuve la dissolution de l'association et procède à la dévolution de ses biens, à la fusion ou transformation de l'association.

D'une façon générale, l'assemblée générale a compétence pour prendre toutes décisions de nature à mettre en cause l'existence de l'association ou à modifier son objet ou ses règles de fonctionnement.

Conseil d'administration

Article 8

En vigueur non étendu

Composition

Article 8.1

En vigueur non étendu

L'association est dirigée par un conseil d'administration paritaire composé d'administrateurs titulaires répartis à parts égales en deux collèges :

- le collège salariés composé de 2 administrateurs titulaires désignés par chacune des organisations syndicales de salariés membres de l'association ;
- le collège employeurs composé d'un nombre identique d'administrateurs titulaires désignés par l'organisation professionnelle d'employeurs membre de l'association.

L'ensemble des administrateurs titulaires sont désignés pour un mandat de 2 ans renouvelables.

Pour pallier l'empêchement d'un administrateur titulaire :

- chaque organisation syndicale de salariés membre de l'association désigne, dans les mêmes conditions que pour les titulaires, deux administrateurs suppléants ;
- l'organisation professionnelle d'employeurs membre de l'association désigne un nombre égal d'administrateurs suppléants.

Pour chacune des organisations syndicales de salariés membres de l'association, un des administrateurs suppléants désigné pourra participer aux réunions du conseil d'administration pour faciliter le suivi des dossiers en cours, sans voix délibérative.

En cas de vacance d'un poste d'administrateur, il est immédiatement pourvu à son remplacement par l'organisation syndicale de salariés ou l'organisation professionnelle d'employeurs l'ayant désigné pour la durée du mandat restant à courir.

Le conseil d'administration désigne parmi ses membres titulaires le (la) président(e) et le (la) trésorier(e) de l'association, pour un mandat de 2 ans renouvelables. Les mandats de président(e) et de trésorier(e) sont assurés alternativement par l'organisation professionnelle d'employeurs ou par une organisation syndicale de salariés.

Pouvoirs

Article 8.2

En vigueur non étendu

Le conseil d'administration paritaire, instance décisionnaire de l'association, est investi des pouvoirs les plus étendus pour accomplir, autoriser, faire autoriser tous actes conformes à l'objet et aux missions de l'association définis par l'accord de branche ainsi que par les présents statuts.

Le conseil d'administration a notamment pour missions de :

- définir et arrêter les orientations stratégiques de l'association à partir des objectifs et des priorités définies par la CPNE de la branche, en permettre la mise en œuvre et en assurer le suivi ;
- définir les règles communes de gestion applicables aux fonds versés par les ETT/ETTI de la branche et de prise en charge des actions financées par l'association ;
- conclure ou autoriser toute convention visant à mobiliser des financements complémentaires et à nouer des partenariats ;
- plus généralement, prendre toutes décisions propres à assurer l'administration et le bon fonctionnement de l'association, notamment :
 - désigner le (la) président(e) et le (la) trésorier(e) de l'association ;
 - nommer le (la) commissaire aux comptes ;
 - nommer le (la) directeur(riche) de l'association sur proposition du (de la) président(e) et du (de la) trésorier(e) ;
 - arrêter le budget de l'association ;
 - examiner et valider les comptes de l'exercice clos ;
 - contrôler et faire contrôler les fonds collectés et leur utilisation ;
 - décider, s'il y a lieu, d'ester en justice ;
 - consentir les délégations de pouvoirs et de signatures nécessaires à l'accomplissement de ses missions au (à la) président(e) et au (à la) trésorier(e).

Fonctionnement

Article 8.3

En vigueur non étendu

Le conseil d'administration se réunit sur convocation du (de la) président(e) et du (de la) trésorier(e) au moins quatre fois par an et autant de fois qu'ils l'estiment nécessaire.

En outre, chacun des deux collègues salariés et employeurs peut demander, à la majorité de ses membres, l'organisation exceptionnelle d'un conseil d'administration.

L'ordre du jour est arrêté par le (la) président(e) et le (la) trésorier(e) selon des modalités prévues par le règlement intérieur prévu aux présents statuts.

Tout administrateur peut demander l'inscription de questions à l'ordre du jour du conseil d'administration à condition d'en faire la demande par tous moyens écrits 8 jours avant la réunion.

Tout administrateur peut se faire représenter aux réunions du conseil d'administration en donnant procuration par tous moyens écrits à un autre administrateur appartenant au même collège. Toutefois aucun administrateur ne pourra disposer, en cas de vote, de plus de 3 voix, la sienne comprise.

Le conseil d'administration ne peut valablement délibérer que si la moitié des membres de chaque collège au moins est présente ou représentée. Lorsque ce quorum n'est pas atteint, le conseil d'administration est convoqué à nouveau dans un délai maximum de 8 jours et peut délibérer sur le même ordre du jour, quel que soit le nombre de présents ou représentés.

Les votes ont lieu par collège et sont réalisés par les membres présents ou représentés au cours de chaque réunion du conseil à « main levée » ou à « bulletin secret » si un ou plusieurs administrateurs présents ou représentés le requièrent.

En cas de circonstances exceptionnelles, un vote par voie électronique peut être réalisé pour les décisions urgentes prises au sein du conseil d'administration dans les conditions précisées dans le règlement intérieur de l'association. La décision actée par voie électronique est reprise et intégrée dans le procès-verbal du conseil d'administration qui suit le vote.

Les décisions ne sont adoptées que si, respectivement dans chacun des deux collèges, elles ont recueilli la majorité des voix des membres présents ou représentés ; s'il y a un désaccord entre les deux collèges, le (la) président(e), après suspension de séance, reprend la proposition en question et la décision est prise à la majorité simple par vote individuel des administrateurs présents ou représentés.

Exercice du mandat d'administrateur

Article 8.4

En vigueur non étendu

Les fonctions d'administrateurs ne sont pas rémunérées par l'association.

L'association prend en charge le remboursement sur justificatifs des frais de déplacement, de séjour et de restauration engagés par les administrateurs selon les modalités définies dans le règlement intérieur de l'association.

Président(e).?Trésorier(e).?Directeur(rice)

Article 9

En vigueur non étendu

Attributions du (de la) président(e)

Article 9.1

En vigueur non étendu

Le (la) président(e) assure la régularité du fonctionnement de l'association conformément aux statuts et aux pouvoirs qui lui ont été délégués par le conseil d'administration.

Il (elle) préside les réunions du conseil d'administration. Il (elle) représente l'association en justice et dans les actes de la vie civile, et signe tous les actes et délibérations.

Il (elle) fait ouvrir, au nom de l'association, tout compte en banque. Il (elle) peut déléguer une partie de ses pouvoirs à un ou plusieurs mandataires de son choix agréés par le conseil d'administration.

Il (elle) peut engager et mettre un terme aux fonctions du directeur général de l'association sur décision du conseil d'administration.

Attributions du (de la) trésorier(e)

Article 9.2

En vigueur non étendu

Le (la) trésorier(e) est chargé(e) notamment :

- d'établir ou faire établir les comptes annuels de l'association et le rapport financier associé ;
- de préparer ou faire préparer le budget et d'en contrôler ou en faire contrôler son exécution ;
- de faire contrôler la régularité des différentes opérations financières engageant l'association.

Attributions du (de la) directeur(rice)

Article 9.3

En vigueur non étendu

La direction de l'association est assurée par un(e) directeur(rice). Il (elle) est nommé(e) par le conseil d'administration avec pouvoirs donnés au (à la) président(e) d'engager le (la) directeur(rice) et, le cas échéant, de mettre un terme à ses fonctions, sur décision du conseil d'administration.

Le (la) directeur(rice) assure la gestion administrative et générale de l'association et met en œuvre les moyens nécessaires à l'accomplissement de l'ensemble de ses missions dans le respect des dispositions conventionnelles en vigueur et des présents statuts.

Il (elle) participe de droit aux réunions du conseil d'administration et en assure le secrétariat.

Il (elle) a la pleine responsabilité du personnel placé sous ses ordres. Il (elle) en assure le recrutement suivant les indicateurs budgétaires fixées par le conseil d'administration.

Titre III Gestion financière et comptable de l'association

Ressources

Article 10

En vigueur non étendu

Conformément aux dispositions de l'article 92 de l'accord de branche, les ressources de l'association sont constituées par :

- une contribution conventionnelle versée par les ETT/ETTI, au taux fixé par les partenaires sociaux de la branche et assise sur la masse salariale des salariés intérimaires en contrat de mission et en contrat à durée indéterminée de l'année civile en cours ;
- et de façon générale, toutes autres ressources autorisées par les textes légaux, réglementaires et conventionnels en vigueur compatibles avec l'objet et les missions de l'association.

Collecte et gestion des ressources

Article 11

En vigueur non étendu

Collecte

Article 11.1

En vigueur non étendu

Conformément aux dispositions des articles 92 et 95 de l'accord de branche, l'association est habilitée à collecter auprès des ETT/ETTI, la contribution conventionnelle destinée à accompagner les ETT/ETTI dans leur politique de formation.

L'association peut en déléguer la gestion et/ou la collecte à un ou des organismes tiers dans le cadre d'une convention de délégation de gestion.

En cas de retard ou d'absence de versement de tout ou partie de la contribution conventionnelle, celle-ci sera majoré d'intérêt de retard et de frais de dossier ou de contentieux, selon les dispositions prévues par le règlement intérieur.

Gestion des ressources

Article 11.2

En vigueur non étendu

Les ressources de l'association sont gérées et employées sous la responsabilité du conseil d'administration, conformément aux dispositions légales et conventionnelles en vigueur.

La contribution conventionnelle versée par les ETT/ETTI est inscrite au compte des entreprises, déduction faite :

- des frais de gestion et de collecte dans la limite de 5 % de fonds collectés ;

- des frais de fonctionnement ;

- d'un prélèvement de 0,2 % destiné à financer des études et notamment celles sur l'emploi réalisées par l'OIR pour le compte du FPE-TT et/ou de la CPNE de la branche.

Les ETT/ETTI peuvent obtenir le remboursement des actions entrant dans le cadre de l'objet de l'association, dans la limite des sommes inscrites à leur compte.

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

Plan comptable et publicité

Article 12

En vigueur non étendu

Les fonds collectés par l'association font l'objet d'un suivi comptable distinct et sont gérés paritairement.

Chaque année, l'association établit les documents de fin d'exercice et les comptes annuels arrêtés au 31 décembre de l'année. Les documents financiers sont arrêtés par un expert-comptable et certifiés par un commissaire aux comptes nommé par le conseil d'administration. Ils font l'objet d'un examen et d'une délibération du conseil d'administration qui se prononce sur les comptes de l'exercice clos. Ils sont ensuite publiés sur le site de l'association conformément aux textes légaux en vigueur.

Titre IV Dispositions diverses

Règlement intérieur

Article 13

En vigueur non étendu

Un règlement intérieur est établi par le conseil d'administration. Il complète et précise les modalités de fonctionnement non prévues par les statuts.

Modification des statuts

Article 14

En vigueur non étendu

Les présents statuts peuvent être modifiés par les signataires de l'accord de branche ou ceux qui y adhèreraient ultérieurement, sur propositions du conseil d'administration de l'association.

Dissolution. ?Liquidation

Article 15

En vigueur non étendu

La dissolution de l'association ne peut avoir lieu que par la dénonciation de l'accord de branche.

En cas de dissolution, un ou plusieurs liquidateurs sont nommés par l'association et l'actif, composé des biens et des droits détenus par l'association s'il y a lieu sont dévolus conformément à la législation et à la réglementation en vigueur.

Cette dissolution est approuvée par l'assemblée générale.

Dépôt des statuts

Article 16

En vigueur non étendu

Les présents statuts feront l'objet d'un dépôt auprès de la préfecture du siège de l'association.

Fait à Paris, le 23 septembre 2020, en deux exemplaires originaux.

Signataires :

Le président

La trésorière

Accord du 7 septembre 2005 relatif aux modalités de mise en oeuvre des dispositions de l'article L. 124-2-1-1 du code du travail

Signataires	
Organisations patronales	SETT.
Organisations de salariés	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 la liant à l'entreprise de travail temporaire, la formation prévue et effectuer la mission mettant en oeuvre ladite formation.

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

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

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

- un contrat de mission-formation avec le salarié intérimaire dans les conditions définies à l'article L. 124-21 du code du travail conclu entre l'entreprise de travail temporaire et le salarié intérimaire et définissant les modalités d'organisation de la formation assurée et prise en charge par l'entreprise de travail temporaire. Pendant la formation, la rémunération du salarié intérimaire est au moins égale au SMIC ; l'indemnité de fin de mission (IFM) n'est pas due ;

- un contrat de mise à disposition permettant d'assurer un complément de formation professionnelle en faveur des publics définis à l'article 1er du présent accord conclu entre l'entreprise de travail temporaire et l'utilisateur, de date à date, dans les conditions fixées par l'article L. 124-3 du code du travail. La durée de ce contrat est au moins égale à 10 fois la durée du contrat de mission-formation ayant permis à l'entreprise de travail temporaire d'assurer sa partie du complément de formation professionnelle. En tout état de cause cette durée ne saurait être inférieure à 1 mois ;

- un contrat de mission conclu entre l'entreprise de travail temporaire et le salarié intérimaire établi dans les conditions définies par l'article L. 124-4 du code du travail. Sa durée est au moins égale à 10 fois la durée du contrat de mission-formation ayant permis à l'entreprise de travail temporaire d'assurer sa partie du complément de formation professionnelle. En tout état de cause cette durée ne saurait être inférieure à 1 mois. La définition des modalités de mise en oeuvre des dispositions du nouvel article L. 124-2-1-1, 2°, du code du travail dans le cadre du présent accord est réalisée conformément aux dispositions légales et conventionnelles relatives au travail temporaire.

Application aux contrats de professionnalisation

Article 3

En vigueur étendu

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

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

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

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

Publics concernés

Article 4

En vigueur étendu

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

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

Cadre juridique

Article 5

En vigueur étendu

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

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

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

Par voie de conséquence, compte tenu de la relation tripartite qui caractérise le travail temporaire, il doit être conclu, pour la mise en oeuvre du cas de recours prévu à l'article L. 124-2-1-1, 1°, du code du travail, dit ' personnes rencontrant des difficultés sociales et professionnelles particulières ', les 2 contrats suivants :

- un contrat de mise à disposition conclu entre l'entreprise de travail temporaire et l'utilisateur, de date à date, dans les conditions fixées par l'article L. 124-3 du code du travail. Sa durée est au moins égale à 10 fois la durée du plan d'accompagnement et de suivi dans l'emploi. En tout état de cause cette durée ne saurait être inférieure à 1 mois ;
- un contrat de mission avec le salarié intérimaire établi dans les conditions définies par l'article L. 124-4 du code du travail. Sa durée est au moins égale à 10 fois la durée du plan d'accompagnement et de suivi dans l'emploi. En tout état de cause cette durée ne saurait être inférieure à 1 mois. La définition des modalités de mise en oeuvre des dispositions du nouvel article L. 124-2-1-1, 1°, du code du travail dans le cadre du présent accord est réalisée conformément aux dispositions légales et conventionnelles relatives au travail temporaire.

Plan d'accompagnement et de suivi dans l'emploi

Article 6

En vigueur étendu

Le plan d'accompagnement et de suivi dans l'emploi doit comprendre l'organisation d'une ou plusieurs actions telles que : formation, actions d'évaluation de compétences, actions d'aide à la définition d'un projet professionnel, entretien professionnel, mesures spécifiques de suivi des missions réalisées par l'entreprise de travail temporaire...

Le plan d'accompagnement et de suivi précise quelles actions incombent à l'entreprise utilisatrice ou à l'entreprise de travail temporaire. Il est annexé à la convention signée, préalablement au démarrage des actions, entre l'entreprise utilisatrice, l'entreprise de travail temporaire et le salarié intérimaire.

Lorsque l'organisation d'une formation est prévue, celle-ci est assurée et prise en charge :

- par l'entreprise de travail temporaire si ses objectifs sont clairement définis en termes d'acquisition de connaissances et de savoir-faire transférables (si la formation a lieu dans l'entreprise utilisatrice, les conditions de déroulement de la formation sont celles fixées par l'accord national du 8 juin 2000 modifié relatif à la mise en place d'actions de formation professionnelle dans les entreprises utilisatrices dans le cadre du contrat de mission faisant l'objet du cas de recours visé par le présent titre) ;
- par l'entreprise utilisatrice, dans le cadre du contrat et de mise à disposition, si le volet ' formation ' comprend également de la formation d'adaptation au poste de travail et de la formation à la sécurité visée à l'article L. 231-3-1 du code du travail.

Application aux salariés titulaires d'un contrat d'insertion professionnelle intérimaire (CIPI)

Article 7

En vigueur étendu

S'agissant du contrat d'insertion professionnelle intérimaire visé à l'article 4, tiret 8, du présent accord, les durées de la formation et du contrat sont celles définies par l'accord national du 8 juillet 2004 relatif à la mise en place de contrats spécifiques dans le cadre de l'article L. 981-4 du code du travail.

Bilan et suivi du présent accord

Article 8

En vigueur étendu

Un bilan du présent accord sera réalisé annuellement au sein de la CPNE.

Un bilan, visant à proposer, le cas échéant, un réexamen, du présent accord en commission mixte, sera réalisé après 3 ans de mise en oeuvre opérationnelle.

Fonds professionnel pour l'emploi dans le travail temporaire

Article 9

En vigueur étendu

Compte tenu des investissements qu'implique la mise en oeuvre du présent accord, la contribution des entreprises de travail temporaire au fonds professionnel pour l'emploi dans le travail temporaire (FPE-TT) sera majorée de 50 % des montants initialement prévus dans l'accord du 24 novembre 2004, relatif au nouveau FPE-TT pour les cotisations collectées en 2006 et 2007 (soit 0,15 % de la masse salariale de l'année précédente).

Titre III : Dispositions finales

Champ d'application de l'accord

Article 10

En vigueur étendu

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

Durée de l'accord et modalités de révision et de dénonciation

Article 11

En vigueur étendu

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

Formalités de dépôt de l'accord

Article 12

En vigueur étendu

Le présent accord national, établi en vertu des articles L. 132-1 et suivants du code du travail, est fait en nombre suffisant d'exemplaires pour remise à chacune des organisations signataires et dépôt dans les conditions prévues par l'article L. 132-10 du code du travail.

Date d'entrée en application de l'accord

Article 13

En vigueur étendu

Le présent accord entre en application le premier jour du mois suivant la publication au *Journal officiel* de l'arrêté portant extension de ses dispositions.

Annexe I

En vigueur étendu

Entre :

- l'entreprise de travail temporaire... , représentée par... ci-après dénommée l'entreprise de travail temporaire, d'une part ;
- l'entreprise utilisatrice... , représentée par... ci-après dénommée l'entreprise utilisatrice, d'autre part ;
- M.(Mme)... ci-après dénommé(e) le(la) salarié(e) intérimaire, d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Le programme de formation comprend les actions suivantes :

Actions à la charge de l'entreprise de travail temporaire :

- ... ;
- ... ;
-

Actions assurées par l'entreprise utilisatrice :

- ... ;
- ... ;
-

Le programme de formation complet est annexé à la présente convention.

Il détaille l'ensemble des formations à la charge de l'entreprise de travail temporaire et celles assurées par l'entreprise utilisatrice.

Engagements des parties en ce qui concerne la mission de travail temporaire :

Engagement de l'entreprise de travail temporaire :

L'entreprise de travail temporaire s'engage à assurer dans le cadre d'un contrat de mission-formation conclu avec le(la) salarié(e) intérimaire, du... au...le complément de formation défini dans la partie du programme de formation qui lui incombe.

L'entreprise de travail temporaire s'engage également à déléguer le(la) salarié(e) intérimaire en mission auprès de l'entreprise utilisatrice du... au...

La durée de cette mission doit au moins être égale à 10 fois la durée du contrat de mission-formation et en tout état de cause d'une durée au moins égale à 1 mois.

Engagement de l'entreprise utilisatrice :

L'entreprise utilisatrice s'engage dans le cadre d'un contrat de mise à disposition conclu avec l'entreprise de travail temporaire, du... au... à prendre le salarié intérimaire en mission.

Dans le cadre de cette mission, elle assure le complément de formation, défini dans la partie du programme de formation qui lui incombe.

La durée de cette mise à disposition doit au moins être égale à 10 fois la durée du contrat de mission-formation et en tout état de cause d'une durée au moins égale à 1 mois.

Engagement du(de la) salarié(e) intérimaire :

Le(la) salarié(e) intérimaire s'engage à suivre dans le cadre du contrat de mission-formation et du contrat de mission la formation prévue et à effectuer la mission mettant en oeuvre cette formation.

Durée de la convention :

La convention prend fin au terme du dernier contrat de mission, à savoir le...

La présente convention doit être signée avant le démarrage des actions de formation et des contrats auxquels elle fait référence.

Fait à...

Le...

Signatures :

L'entreprise de travail temporaire :...

L'entreprise utilisatrice :...

Le(la) salarié(e) intérimaire :...

Annexe II

En vigueur étendu

Entre :

- l'entreprise de travail temporaire... , représentée par... ci-après dénommée l'entreprise de travail temporaire, d'une part ;
- l'entreprise utilisatrice... , représentée par... ci-après dénommée l'entreprise utilisatrice, d'autre part ;
- M.(Mme)... ci-après dénommé(e) le(la) salarié(e) intérimaire, d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Ce plan d'accompagnement comprend les actions suivantes :

Actions incombant à l'entreprise de travail temporaire :

- ... ;

- ... ;

-

Actions incombant à l'entreprise utilisatrice :

- ... ;

- ... ;

-

Le plan d'accompagnement et de suivi dans l'emploi, doit comprendre l'organisation d'une ou plusieurs actions telles que :

formation, actions d'évaluation de compétences, actions d'aide à la définition d'un projet professionnel, entretien professionnel, mesures spécifiques de suivi des missions réalisées par l'entreprise de travail temporaire.

Lorsque l'organisation d'une formation est prévue, celle-ci est assurée et prise en charge :

- par l'entreprise de travail temporaire si ses objectifs sont clairement définis en termes d'acquisition de connaissances et de savoir-faire transférables (si la formation a lieu dans l'entreprise utilisatrice, les conditions de déroulement de la formation sont celles fixées par l'accord national du 8 juin 2000 modifié relatif à la mise en place d'actions de formation professionnelle dans les entreprises utilisatrices dans le cadre du contrat de mission faisant l'objet du cas de recours visé par le présent titre) ;

- par l'entreprise utilisatrice, dans le cadre du contrat de mise à disposition, si le volet ' formation ' comprend également de la formation d'adaptation au poste de travail et de la formation à la sécurité visée à l'article L. 231-3-1 du code du travail.

Engagement des parties en ce qui concerne la mission de travail temporaire :

Engagement de l'entreprise de travail temporaire :

L'entreprise de travail temporaire s'engage à déléguer le(la) salarié(e) intérimaire en mission auprès de l'entreprise utilisatrice du... au...

L'entreprise de travail temporaire s'engage également à mettre les actions qui lui incombent, prévues dans le plan d'accompagnement et de suivi dans l'emploi.

La durée de cette mission doit au moins être égale à 10 fois la durée du contrat du plan d'accompagnement et de suivi dans l'emploi et en tout état de cause d'une durée au moins égale à 1 mois.

Engagement de l'entreprise utilisatrice :

L'entreprise utilisatrice s'engage dans le cadre d'un contrat de mise à disposition conclu avec l'entreprise de travail temporaire, du... au... à prendre le(la) salarié(e) intérimaire en mission.

Dans le cadre de cette mission, elle assure les actions qui lui incombent, prévues dans le plan d'accompagnement et de suivi dans l'emploi.

La durée de cette mise à disposition doit au moins être égale à 10 fois la durée du plan d'accompagnement et de suivi dans l'emploi et en tout état de cause d'une durée au moins égale à 1 mois.

Engagement du(de la) salarié(e) intérimaire :

Le(la) salarié(e) intérimaire s'engage à réaliser la mission.

Durée de la convention :

La convention prend fin au terme du dernier contrat de mission, à savoir le...

La présente convention doit être signée avant le démarrage des actions de formation et des contrats auxquels elle fait référence.

Fait à...

Le...

Signatures :

L'entreprise de travail temporaire :...

L'entreprise utilisatrice :...

Le(la) salarié(e) intérimaire ...

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

Signataires	
Organisations patronales	Syndicat des entreprises de travail temporaire.
Organisations de salariés	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 collègues : le collègue des employeurs et le collègue des salariés.

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

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

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

Article 6

En vigueur étendu

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

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

Sécurisation juridique du présent accord

Article 7

En vigueur étendu

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

Date d'entrée en application du présent accord

Article 8

En vigueur étendu

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

Durée et modalités de révision du présent accord

Article 9

En vigueur étendu

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

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

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

Avenant du 11 décembre 2006 à l'accord du 9 juin 1983, relatif aux modalités de versement des contributions des entreprises

Signataires	
Organisations patronales	PRISME.
Organisations de salariés	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.

Accord professionnel du 16 mars 2007 relatif à la non-discrimination, à l'égalité de traitement et à la diversité des salariés permanents

Signataires	
Organisations patronales	PRISME.
Organisations de salariés	FS CFDT ; FNECS CFE-CGC ; CGT-FO.

Préambule

En vigueur étendu

La lutte contre les discriminations et la promotion de l'égalité de traitement et de la diversité sont autant de sujets de société qui appellent l'implication de l'ensemble des acteurs privés et publics par leurs contributions à des actions qu'il est indispensable de mener.

La profession du travail temporaire de par sa spécificité est particulièrement sensibilisée aux problématiques d'accès au monde du travail et doit être exemplaire dans l'ensemble de ses processus de recrutement, et notamment ceux mis en oeuvre pour leurs salariés permanents.

Dans la lutte contre les discriminations directes ou indirectes, conscientes ou inconscientes, relevant des origines réelles ou supposées, les parties signataires considèrent que cet accord constitue une contribution réelle et efficace, ainsi qu'une volonté affichée de confirmer que la diversité est une réalité qu'il convient de prendre en compte et de valoriser au niveau de la branche du travail temporaire.

Les organisations signataires sont convaincues que l'attitude volontaire des entreprises qui oeuvrent beaucoup à l'intégration dans le monde du travail doit se renforcer et offrir à tous, à compétences et capacités égales, les mêmes possibilités dans l'accès à l'emploi et en matière de déroulement de carrière et de

parcours professionnel.

Qu'il s'agisse de recrutement, de rémunération, de formation professionnelle, d'affectation professionnelle, de déroulement de carrière ou de parcours professionnel, la diversité doit être acceptée dans toutes ses composantes de la vie au travail sans aucune discrimination.

Au-delà des principes éthiques constituant le fondement de la démarche de lutte contre l'ensemble des discriminations et des dispositifs législatifs existants, la promotion de la diversité et de l'égalité de traitement au sein des entreprises de travail temporaire relève avant tout de la prise de conscience et de l'implication de chacun.

Elle relève également de la volonté politique de tous les acteurs de faire évoluer les mentalités, de lutter contre les stéréotypes et les préjugés, et de mettre en oeuvre des actions concrètes par une démarche volontariste. Au-delà de cette volonté, les entreprises de travail temporaire ont aussi un intérêt économique et social à promouvoir la diversité et à continuer à concourir à l'intégration dans le monde du travail.

En effet, l'évolution démographique de la population active fait apparaître des tensions prévisibles sur le marché du travail : la population en âge de travailler va baisser très significativement et les entreprises doivent se préparer à accueillir, dès à présent, toutes les compétences nécessaires à leur activité. Les parties signataires du présent accord entendent en faire une opportunité supplémentaire pour la promotion de la diversité.

La signature du présent accord sera pour la branche un important facteur d'engagement économique et humain et une avancée sociale considérable pour les salariés des entreprises de travail temporaire, notamment leurs salariés permanents.

Les signataires du présent accord prévoient en outre d'étendre ce thème de négociation du présent accord aux salariés intérimaires pour lesquels la problématique se situe dans la relation tripartite entre les entreprises de travail temporaire, les salariés intérimaires et les entreprises clientes.

Ils ont arrêté l'ensemble des dispositions suivantes, qui constituent un engagement clair en faveur de la non-discrimination, la promotion de l'égalité de traitement et de la diversité des salariés permanents.

Chapitre Ier : Principes directeurs

Article 1er

En vigueur étendu

Le présent accord constitue l'engagement de développer l'accès à l'emploi de tous les profils de salariés permanents, quels que soient leur origine, leur sexe, leur âge, leur situation de famille ou de grossesse, leurs caractéristiques génétiques, leur appartenance ou non, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation ou une race, leurs opinions politiques, leurs activités syndicales ou mutualistes, leurs convictions religieuses, leur apparence physique, leur patronyme, leur état de santé ou leur handicap (art. L. 122-45 du code du travail).

Il vise notamment, dans le domaine de l'emploi, à garantir aux salariés la non-discrimination et l'égalité de traitement en matière de recrutement, d'affectation, de rémunération, de formation professionnelle et de déroulement de carrière sans distinction des éléments exposés au paragraphe précédent ni de leur lieu de résidence.

Il vise également la mise en oeuvre de mesures tendant à assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes salariés permanents des entreprises de travail temporaire ainsi qu'un accord visant à l'insertion professionnelle et au maintien dans l'emploi des salariés permanents travailleurs handicapés au sens de l'article L. 132-12 du code du travail.

Les dispositions du présent accord s'appliquent aux entreprises de travail temporaire (ETT) visées aux articles L. 124-1 et suivants du code du travail ainsi qu'aux entreprises de travail temporaire d'insertion (ETTI) visées à l'article L. 322-1-16 dudit code, dénommées ci-après les ETT.

Article 2

En vigueur étendu

La mise en place d'une politique dynamique d'égalité de traitement et des chances constitue un choix stratégique des ETT qui doit s'accompagner d'une mise en cohérence de leurs pratiques de management.

L'engagement personnel du chef d'entreprise et de l'équipe de direction est un préalable essentiel à la réussite d'une telle politique dans les ETT. C'est en effet par leur implication et leur détermination que cette politique peut se déployer efficacement à tous les niveaux de l'entreprise.

Ce déploiement passe par une démarche de communication régulière et soutenue des équipes de direction auprès des salariés.

La mise en oeuvre d'une politique de branche portant sur la lutte contre les discriminations, la promotion de l'égalité de traitement et de la diversité requiert que les représentations individuelles et collectives, les stéréotypes et les préjugés qu'ils induisent soient identifiés et supprimés.

Article 3

En vigueur étendu

La sensibilisation des équipes de direction, des lignes hiérarchiques, des salariés et de leurs représentants aux problématiques liées à la promotion de la diversité et à la lutte contre les discriminations est nécessaire à toute démarche de changement et doit permettre de prendre conscience des points sur lesquels chacun peut agir.

Cette sensibilisation doit permettre de lever les obstacles existants et de mobiliser l'ensemble des acteurs de l'entreprise, c'est pourquoi l'implication des instances représentatives du personnel, dans les entreprises qui en sont dotées, est un facteur de réussite.

Les organisations signataires conviennent que la formation initiale ou l'expérience professionnelle antérieure des salariés permanents recrutés par les ETT soit complétée, s'ils ne disposent pas déjà des connaissances nécessaires, par une information ou une formation intégrant les problématiques liées à la promotion de la diversité et à la lutte contre les discriminations.

Article 4

En vigueur étendu

Les chefs d'entreprise de travail temporaire devront, quelle que soit la taille de celle-ci, se saisir de cette problématique et mettre en oeuvre une politique interne cohérente visant à la promotion de la diversité et à la lutte contre les discriminations.

Les actions qu'ils mettront en oeuvre pourront reposer sur un ensemble de procédures et d'outils comme, par exemple, l'appui d'un salarié permanent plus particulièrement sensibilisé aux questions de promotion de la diversité et de lutte contre les discriminations ou encore d'un conseil extérieur compétent sur ces sujets.

Dans les entreprises de travail temporaire d'au moins 100 salariés permanents, le chef d'entreprise désigne, parmi les salariés permanents, un interlocuteur spécialement en charge des questions de promotion de la diversité et de lutte contre les discriminations.

Il participe à la définition et à la mise en oeuvre de la politique de l'entreprise en matière de promotion de la diversité et de lutte contre les discriminations, à l'élaboration de l'information et de la formation. En sa qualité d'expert, il assiste les services de l'entreprise sur les actions relevant de sa mission.

Si ce salarié ne dispose pas des connaissances utiles à l'exercice de cette mission, le chef d'entreprise lui fera suivre une formation lui permettant de les acquérir.

Chapitre II : Les conditions d'accès à l'emploi. - Le recrutement

En vigueur étendu

Dans le cadre de leur politique de recrutement, les entreprises de la branche veilleront à intégrer des profils variés en termes d'expérience professionnelle, de formation initiale, de culture, d'origine, de sexe, d'âge et de situation vis-à-vis du handicap.

Soucieuses de diversifier les candidatures, les organisations signataires du présent accord incitent les ETT à varier le plus possible leurs canaux et leurs moyens de recrutement.

Article 5

En vigueur étendu

Compte tenu des différents métiers existants dans les ETT, les embauches effectuées dans les entreprises de la branche sont réalisées sur la base de compétences diverses et d'une variété de formations initiales.

Sur ce point, les organisations signataires du présent accord rappellent l'importance de développer les formations en alternance au sein des ETT, et ce qu'il s'agisse d'apprentissage ou de professionnalisation, de postes situés aux sièges ou dans les réseaux.

C'est pourquoi, les organisations signataires incitent les entreprises de travail temporaire à diversifier le profil des candidats sur les postes de salariés permanents en termes d'âge, d'expérience professionnelle et de sexe. Cette action pourra s'accompagner d'une diversification des canaux de recrutement réalisée dans le cadre d'une politique de partenariats avec des acteurs associatifs représentant un ou des publics visés par le présent accord.

Par ailleurs, elles réaffirment leur volonté de favoriser le recrutement des personnes handicapées en adéquation avec leurs besoins en emploi, quel que soit le niveau de qualification requis.

Article 6

En vigueur étendu

Toutes les candidatures font l'objet d'une procédure établie donnant lieu à différentes étapes de tests et/ou d'entretiens de sélection.

Chaque ETT mettra en place, après information des représentants élus du personnel dans les entreprises qui en sont dotées, les procédures adaptées pour que les recrutements, qu'ils soient effectués en interne ou par l'intermédiaire du service public de l'emploi ou de cabinets spécialisés, soient réalisés dans le cadre de dispositifs de sélection exempts de toutes formes de discrimination et visant à une diversification des sources de recrutement.

Par ailleurs, lorsque cela est possible, les ETT veilleront à ce que la validation de la décision de recrutement implique au moins 2 personnes, par exemple 1 représentant du service opérationnel concerné, ainsi que le service fonctionnel en charge des recrutements.

Afin de garantir des recrutements basés sur les seules compétences, les aptitudes, l'expérience et d'assurer une égalité de traitement, les ETT généralisent les méthodes objectives de sélection et/ou de test, notamment :

Elles veillent à ce que les libellés de postes soient non discriminatoires : les terminologies employées dans le libellé des profils de poste et des annonces ne doivent comporter aucun critère illicite ou discriminatoire et rester neutres dans la description du poste à pourvoir ;

Elles appliquent des critères objectifs de recrutement : les capacités des candidats à occuper les postes à pourvoir sont appréciées objectivement sur l'expérience et les compétences professionnelles en termes de savoirs, savoir-être et savoir-faire ;

Elles traitent les informations collectées en toute objectivité : les données répertoriées lors des différentes étapes du recrutement ne doivent comporter aucun commentaire discriminatoire et ont pour seul objectif d'apprécier les compétences et les capacités du candidat ;

Elles donnent aux candidats un accès aux informations les concernant : les candidats peuvent demander l'accès aux informations les concernant, la rectification ou la suppression de tout ou partie des données personnelles dans le cadre des procédures mises en place dans l'entreprise concernée, sauf si la conservation de ces informations résulte d'une obligation légale.

Article 7

En vigueur étendu

Il est important que les personnes en charge de la sélection des candidatures et du recrutement des salariés permanents soient informées sur les sujets portant sur la prévention des discriminations, notamment par la mise à disposition d'outils d'information développés par la branche. Ces informations pouvant porter sur les dispositions législatives applicables aux entreprises en matière de lutte contre les discriminations et de l'intérêt économique à centrer les recrutements sur la notion de compétences.

Ces différentes mesures de sensibilisation visent à garantir l'objectivité des recruteurs et à lutter contre les préjugés ou les interprétations erronées lors des entretiens de présélection et de recrutement.

Les personnes en charge de la sélection et du recrutement des salariés permanents ont également un rôle d'information au sein de leur entreprise.

Chapitre III : Egalité de rémunération

Article 8

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 4^e 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 1re 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 1er 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.

Accord professionnel du 6 juillet 2007 relatif à la non-discrimination, à l'égalité de traitement et à la diversité dans le cadre des activités de mise à l'emploi des entreprises de travail temporaire

Signataires	
Organisations patronales	PRISME.
Organisations de salariés	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

Objet et champ d'application du présent accord

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.

Engagement des dirigeants et mobilisation des acteurs

Article 2

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.

Sensibilisation des équipes de direction et des salariés permanents

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.

Désignation d'un interlocuteur diversité et lutte contre les discriminations

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

Chapitre II : Les conditions d'accès à l'emploi. - Le 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.

Accueil et information des candidats à un emploi

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.

Accessibilité des agences aux personnes à mobilité réduite

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.

Prise en compte de la diversité des expériences professionnelles et des niveaux de formation initiale

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.

Développer la diversité des profils, des âges, des sexes

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.

Favoriser la diversité des canaux de recrutement

Article 9

En vigueur étendu

Soucieux de n'écarter aucune candidature les organisations signataires du présent accord incitent les ETT à élargir et diversifier le plus possible leurs canaux et leurs moyens de recrutement.

Les organisations signataires du présent accord rappellent que si la diversification des canaux de recrutement pourra être réalisée dans le cadre d'une politique de partenariats avec des acteurs associatifs représentant un ou des publics visés par le présent accord, elle passe également par un traitement égalitaire des candidatures provenant aussi bien d'une zone urbaine sensible (ZUS) que de celles issues d'autres zones géographiques.

Par ailleurs, elles réaffirment leur volonté de favoriser la délégation ou la sélection des personnes handicapées en adéquation avec les besoins en emploi des entreprises utilisatrices et des entreprises clientes, quel que soit le niveau de qualification requis.

Assurer l'objectivité des processus de recrutement et de mise à l'emploi

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.

Information des recruteurs

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.

Informations et actions en direction des entreprises clientes

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.

Droit d'alerte des délégués du personnel

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

La formation professionnelle comme facteur d'égalité de traitement

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.

Assurer l'égal accès à la formation professionnelle entre les femmes et les hommes

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.

La formation professionnelle des travailleurs handicapés salariés intérimaires

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.

La formation professionnelle des salariés intérimaires expérimentés

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.

Financements de l'AGEFIPH

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

Rapport sur la situation de l'emploi des travailleurs handicapés dans la branche

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.

Rapport sur l'égalité professionnelle dans la branche

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.

Présentation au comité d'entreprise des éléments permettant de faire le point sur la situation en matière de diversité

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

Comité paritaire de suivi

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.

Sécurisation juridique du présent accord

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.

Entrée en application

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.

Durée et modalité de révision de l'accord

Article 25

En vigueur étendu

Le présent accord peut être révisé ou dénoncé conformément aux dispositions légales et réglementaires.

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

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

Accord du 21 décembre 2018 relatif au caractère obligatoire des accords conclus avant l'entrée en vigueur de l'ordonnance n° 2017-1385 du 22 septembre 2017

Signataires	
Organisations patronales	PRISM'EMPLOI,
Organisations de salariés	FO ; FNECS CFE-CGC ; FS CFTD ; USI CGT,

Préambule

En vigueur non étendu

Dans le cadre du présent accord, les partenaires sociaux de la branche du travail temporaire entendent préciser les rapports entre conventions et accords de branche et conventions ou accords d'entreprise ou d'établissement, au regard des nouvelles règles d'articulation entre accords collectifs issues de l'ordonnance n° 2017-1385 du 22 septembre 2017.

La branche du travail temporaire affirme sa volonté de fixer l'ordre public conventionnel pour les salariés permanents et les salariés intérimaires des entreprises de travail temporaire.

Les partenaires sociaux de la branche du travail temporaire rappellent aux entreprises de travail temporaire qu'en l'absence d'accord d'entreprise sur les matières relevant des articles L. 2253-1, L. 2253-2 et L. 2253-3 du code du travail, les accords conclus dans la branche s'appliquent.

Pour les treize matières listées à l'article L. 2253-1 du code du travail, les partenaires sociaux de la branche du travail temporaire affirment la prévalence des conventions et accords de branche sur les conventions et accords d'entreprise, qu'ils soient conclus antérieurement ou postérieurement, sauf si la convention ou l'accord d'entreprise assure des garanties au moins équivalentes.

Dans les quatre domaines listés à l'article L. 2253-2 du code du travail, le législateur permet aux partenaires sociaux de maintenir, par avenant, la portée des clauses de prévalence des accords de branche conclus avant la publication de l'ordonnance n° 2017-1385 du 22 septembre 2017.

Le paragraphe I de l'article 16 de l'ordonnance n° 2017-1385 du 22 septembre 2017 dispose : « dans les matières mentionnées à l'article L. 2253-2 du code du travail dans sa rédaction issue de la présente ordonnance, les clauses des conventions et accords de branche, des accords professionnels et des accords interbranches conclues sur le fondement du deuxième alinéa de l'article L. 2253-3 du même code dans sa rédaction antérieure à la présente ordonnance faisant obstacle à des clauses dérogoratoires de conventions ou accords d'entreprise ou d'établissement continuent de produire effet si un avenant confirme, avant le 1er janvier 2019, la portée de ces clauses au regard de la convention ou de l'accord d'entreprise ou d'établissement. Les stipulations confirmant ces clauses s'appliquent aux accords étendus ».

En application de ces dispositions, les signataires du présent accord ont décidé de maintenir la prévalence de deux accords conclus dans la branche du travail temporaire favorisant l'insertion professionnelle et le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés :

- l'accord du 16 mars 2007 relatif à la non-discrimination, à l'égalité de traitement et à la diversité des salariés permanents ;
- l'accord du 6 juillet 2007 relatif à la non-discrimination, à l'égalité de traitement et à la diversité dans le cadre des activités de mise à l'emploi des ETT.

Le paragraphe II de l'article 16 de l'ordonnance n° 2017-1385 du 22 septembre 2017 dispose : « dans les matières mentionnées à l'article L. 2253-2 du même code, les clauses des conventions et accords de branche, des accords professionnels et des accords interbranches mentionnées par l'article 45 de la loi du 4 mai 2004 susvisée continuent de produire effet si un avenant confirme, avant le 1er janvier 2019, la portée de ces clauses au regard de la convention ou de l'accord d'entreprise ou d'établissement. Les stipulations confirmant ces clauses s'appliquent aux accords étendus ».

En application de ces dispositions, les signataires du présent accord entendent continuer à faire produire un effet impératif aux accords de branche valorisant le parcours syndical des délégués syndicaux des entreprises de travail temporaire.

Confirmation de la portée obligatoire de l'accord du 16 mars 2007 relatif à la non-discrimination, à l'égalité de traitement et à la diversité des salariés permanents

Article 1er

En vigueur non étendu

En application de l'article 16-I de l'ordonnance n° 2017-1385 du 22 septembre 2017, les signataires du présent accord confirment la portée obligatoire de l'article 22 de l'accord de branche du 16 mars 2017, au regard des conventions ou accords d'entreprise ou d'établissement.

En conséquence, les dispositions de cet article, interdisant aux entreprises de travail temporaire de déroger, par accord d'entreprise ou par accord d'établissement, de façon défavorable aux dispositions de l'accord du 16 mars 2007 relatives à l'insertion professionnelle et le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés, continuent de produire effet depuis la publication de l'ordonnance n° 2017-1385 du 22 septembre 2017.

Les signataires du présent accord rappellent qu'en tout état de cause, en l'absence d'accord d'entreprise, les accords conclus dans la branche du travail temporaire s'appliquent (art. L. 2253-1 à L. 2253-3 code du travail).

Confirmation de la portée obligatoire de l'accord du 6 juillet 2007 relatif à la non-discrimination, à l'égalité de traitement et à la diversité dans le cadre des activités de mise à l'emploi des ETT

Article 2

En vigueur non étendu

En application de l'article 16-I de l'ordonnance n° 2017-1385 du 22 septembre 2017, les signataires du présent accord confirment la portée obligatoire de l'article 23 de l'accord de branche du 6 juillet 2007, au regard des conventions ou accords d'entreprise ou d'établissement.

En conséquence, les dispositions de cet article, interdisant aux entreprises de travail temporaire de déroger, par accord d'entreprise ou par accord d'établissement, de façon défavorable aux dispositions de l'accord du 6 juillet 2007 relatives à l'insertion professionnelle et le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés, continuent de produire effet depuis la publication de l'ordonnance n° 2017-1385 du 22 septembre 2017.

Les signataires du présent accord rappellent qu'en tout état de cause, en l'absence d'accord d'entreprise, les accords conclus dans la branche du travail temporaire s'appliquent (art. L. 2253-1 à L. 2253-3 code du travail).

Article 3

En vigueur non étendu

Confirmation de la portée obligatoire de l'accord du 8 novembre 1984 sur le droit syndical dans le travail temporaire et de ses avenants.

En application de l'article 16-II de l'ordonnance n° 2017-1385 du 22 septembre 2017, les signataires du présent accord confirment la portée obligatoire des

accords suivants à l'égard des conventions ou accords d'entreprise ou d'établissement :

- l'accord de branche du 8 novembre 1984 sur le droit syndical dans le travail temporaire ;
- l'annexe du 8 novembre 1984 relative aux attributions et modalités de fonctionnement des commissions paritaires professionnelles ;
- l'avenant du 14 juin 1995 à l'accord du 8 novembre 1984 ;
- l'accord d'interprétation du 15 janvier 1997 relatif à l'accord du 8 novembre 1984 sur le droit syndical ;
- l'avis d'interprétation du 18 mars 1998 relatif aux délégués syndicaux salariés permanents d'une ETT.

En conséquence, les dispositions de ces accords de branche relatives à la valorisation du parcours syndical des délégués syndicaux continuent, depuis la publication de l'ordonnance n° 2017-1385 du 22 septembre 2017, de primer sur celles des accords d'entreprise ou d'établissement.

Les signataires du présent accord rappellent qu'en tout état de cause, en l'absence d'accord d'entreprise, les accords conclus dans la branche du travail temporaire s'appliquent (art. L. 2253-1 à L. 2253-3 code du travail).

Dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés

Article 4

En vigueur non étendu

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

Date d'effet et durée

Article 5

En vigueur non étendu

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

Révision et dénonciation

Article 6

En vigueur non étendu

Le présent accord peut être révisé conformément aux dispositions des articles L. 2261-7 et suivants du code du travail.

Il peut être dénoncé dans les conditions prévues aux articles L. 2261-9 et suivants du code du travail.

Dépôt et extension

Article 7

En vigueur non étendu

Le présent accord fera l'objet des formalités de dépôt dans les conditions prévues aux articles L. 2231-6, L. 2261-1 et D. 2231-2 du code du travail ainsi que les formalités nécessaires à son extension.

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

Signataires	
Organisations patronales	PRISME.
Organisations de salariés	CGT-FO ; FNECS CFE-CGC ; CSFV CFTC ; FS CFDT.

En vigueur non étendu

MESURES TEMPORAIRES

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

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

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

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

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

En vigueur étendu

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

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

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

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

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

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

En vigueur étendu

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

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

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

Article 1.1.1

En vigueur non étendu

Pour bénéficier d'une indemnisation complémentaire, dans la limite de 91 jours, les salariés doivent :

Survénance de l'arrêt de travail :

- Soit, être en mission dans une entreprise à la date de l'arrêt de travail ;
- Soit en périodes d'intermission lorsque l'intérimaire est en CDI ;

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

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

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

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

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

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

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

Article 1.1.2

En vigueur non étendu

Le délai de carence est de 4 jours. Par conséquent, l'indemnité complémentaire est due à compter du 5e jour calendaire d'incapacité de travail telle que mentionnée sur le certificat médical.

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

L'attention est attirée sur le fait que les salariés intérimaires qui relèvent du droit local Alsace-Moselle doivent bénéficier des articles L. 1226-23 et L. 1226-24 du code de travail qui prévoient le maintien de salaire en cas d'absence dès le premier jour d'absence.

Ce maintien de salaire ne fait l'objet d'aucune indemnisation par le régime de prévoyance.

Article 1.1.3

En vigueur non étendu

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

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

Si l'intérimaire est en CDI, l'indemnité complémentaire est payée directement par l'entreprise de travail temporaire et ce pendant toute la durée du contrat en CDI.

L'indemnité complémentaire est versée pendant une durée maximale de 91 jours calendaires.

Article 1.1.4

En vigueur non étendu

1.1.4.1. Pendant la durée prévue de la mission et pendant toute la durée de l'arrêt si l'intérimaire est en CDI, l'indemnité complémentaire versée par l'entreprise de travail temporaire est égale à :

- 50 % du salaire de base de la mission suspendue, pendant les 30 premiers jours calendaires d'indemnisation ;
- 25 % du même salaire, pendant les 61 jours calendaires d'indemnisation suivants.

Cette indemnité complémentaire entre dans l'assiette de calcul de l'indemnité de fin de mission à l'exception du salarié intérimaire en CDI qui ne bénéficie pas de l'indemnité de fin de mission.

S'il s'agit d'un intérimaire en CDI et que l'arrêt survient pendant une période d'intermission, l'indemnité complémentaire versée par l'entreprise de travail temporaire est égale à :

- 50 % du salaire de base de la dernière lettre de mission, pendant les 30 premiers jours calendaires de l'indemnisation ;
- 25 % du même salaire, pendant les 61 jours calendaires d'indemnisation suivants.

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

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

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

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

Article 1.1.5

En vigueur étendu

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

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

Chapitre II : Arrêts de travail supérieurs à 95 jours

En vigueur étendu

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

Article 1.2.1

En vigueur étendu

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

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

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

Article 1.2.2

En vigueur étendu

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

Article 1.2.3

En vigueur non étendu

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

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

Si l'intérimaire est en CDI, l'indemnité complémentaire est payée directement par l'entreprise de travail temporaire et ce pendant toute la durée du contrat en CDI.

Article 1.2.4

En vigueur étendu

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

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

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

Chapitre III : Invalidité

En vigueur étendu

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

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

Article 1.3.1

En vigueur étendu

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

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

Article 1.3.2

En vigueur étendu

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

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

Article 1.3.3

En vigueur étendu

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

Article 1.3.4

En vigueur étendu

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

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

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

Article 1.3.5

En vigueur étendu

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

Article 1.3.6

En vigueur étendu

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

Chapitre IV : Décès de la vie civile

En vigueur non étendu

Un capital décès est versé aux ayants droit du salarié dont le décès est intervenu pendant une période où le salarié était sous contrat de mission ou était en CDI.

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

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

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

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

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

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

Article 1.4.1

En vigueur étendu

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

Article 1.4.2

En vigueur étendu

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

Article 1.4.3

En vigueur étendu

Le montant du capital décès versé aux ayants droit d'un salarié est égal à 4 plafonds mensuels de la sécurité sociale.

Article 1.4.4

En vigueur étendu

Une rente éducation annuelle, déterminée comme suit, est versée trimestriellement par l'organisme assureur :

Chaque enfant à la charge du salarié, tel que défini à l'article 4.0.2, au moment du décès bénéficie d'une rente éducation dès lors que la victime justifiait de 1 800 heures de travail dans la profession dans les 24 mois précédant le décès.

La rente éducation est égale à :

- 7 % du salaire moyen annuel soumis à cotisations pour les enfants âgés jusqu'à 16 ans révolus ;
- 9 % du salaire moyen annuel soumis à cotisations pour les enfants de plus de 16 ans.

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

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

Article 1.4.5

En vigueur étendu

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

Article 1.4.6

En vigueur étendu

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

Article 1.4.7

En vigueur étendu

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

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

En vigueur étendu

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

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

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

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

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

Article 1.5.1

En vigueur étendu

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

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

- célibataire, veuf ou divorcé, sans enfant à charge : 7 plafonds mensuels de la sécurité sociale ;
- marié ou titulaire d'un pacte civil de solidarité (Pacs) sans enfant à charge : 8 plafonds mensuels de la sécurité sociale ;
- célibataire, marié ou titulaire d'un Pacs, veuf ou divorcé, avec enfant(s) à charge : 9 plafonds mensuels de la sécurité sociale.

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

Article 1.5.2

En vigueur étendu

Lors du décès d'un salarié à la suite d'un accident de trajet, le conjoint survivant, non divorcé ou lié par un Pacs, pourra opter entre le versement du capital décès, prévu à l'article 1.5.1 ci-dessus, et le versement d'une rente temporaire de conjoint si les conditions suivantes sont réunies :

- le salarié et son conjoint avaient des enfants à charge au moment du décès ;

- le conjoint est demandeur d'emploi.

Le montant mensuel de la rente est égal à 35 % du plafond mensuel de la sécurité sociale. La rente est versée pendant les 24 mois suivant le décès.

Lorsque le conjoint opte pour le versement de la rente temporaire de conjoint, la majoration du capital décès prévue pour enfants à charge est versée au bénéfice de ces derniers.

Article 1.5.3

En vigueur étendu

En cas de décès d'un salarié à la suite de la survenance d'un accident de trajet, reconnu comme tel par la sécurité sociale, chaque enfant à la charge du salarié au moment du décès, tel que défini à l'article 1.4.4, bénéficie d'une rente éducation dès lors que la victime justifiait de 1 800 heures de travail dans la profession dans les 24 mois précédant le décès. La rente éducation servie à ce titre se substitue à celle prévue à l'article 1.4.4. Par conséquent, les prestations dues au titre du chapitre IV ne sont pas dues.

Le montant de la rente éducation annuelle, versée trimestriellement par l'organisme assureur, est égal à :

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

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

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

Article 1.5.4

En vigueur étendu

Une allocation forfaitaire pour frais d'obsèques est versée à l'ayant droit ayant assumé le coût des obsèques du salarié décédé.

L'allocation forfaitaire est égale à une fois et demie le plafond mensuel de la sécurité sociale.

Article 1.5.5

En vigueur non étendu

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

- pendant une mission de travail temporaire ;
- pendant le CDI.

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

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

En cas de PTIA d'un salarié à la suite de la survenance d'un accident de trajet reconnu comme tel par la sécurité sociale, chaque enfant à charge du salarié tel que défini à l'article 4.0.2. du présent accord peut bénéficier par anticipation d'une rente éducation.

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

Article 1.5.6

En vigueur étendu

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

Chapitre VI : Hospitalisation d'un salarié

Article 1.6.1

En vigueur étendu

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

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

Article 1.6.2

En vigueur étendu

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

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

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

Titre II : Accident du travail. - Maladie professionnelle

En vigueur étendu

Les dispositions du présent titre s'appliquent :

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

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

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

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

Article 2.1.1

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

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

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

Article 2.1.2

En vigueur étendu

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

Article 2.1.3

En vigueur non étendu

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

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

Si l'intérimaire est en CDI, l'indemnité complémentaire est payée directement par l'entreprise de travail temporaire et ce pendant toute la durée du contrat en CDI.

Article 2.1.4

En vigueur non étendu

2.1.4.1. Pendant la durée prévue de la mission et pendant toute la durée de l'arrêt si l'intérimaire est en CDI, l'indemnité complémentaire versée par l'entreprise de travail temporaire est égale à :

- 50 % du salaire de base tranche A et 100 % du salaire de base tranche B pendant les 30 premiers jours calendaires d'indemnisation ;
- 25 % du salaire de base tranche A et 100 % du salaire de base tranche B pendant les 61 jours calendaires d'indemnisation suivants.

Cette indemnité complémentaire entre dans l'assiette de calcul de l'indemnité de fin de mission et entre dans l'assiette de calcul de l'indemnité compensatrice de congés payés. Dans ce dernier cas, dans les limites et conditions fixées à l'article L. 3141-5 du code du travail. Cet alinéa ne s'applique pas s'il s'agit d'un intérimaire en CDI.

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

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

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

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

Article 2.1.5

En vigueur étendu

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

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

Article 2.1.6

En vigueur non étendu

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

L'indemnisation s'applique :

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

Chapitre II : Arrêts de travail supérieurs à 88 jours

Article 2.2.1

En vigueur étendu

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

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

Article 2.2.2

En vigueur étendu

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

Article 2.2.3

En vigueur non étendu

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

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

Si l'intérimaire est en CDI, l'indemnité complémentaire est payée directement par l'entreprise de travail temporaire et ce pendant toute la durée du contrat en CDI.

Article 2.2.4

En vigueur étendu

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

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

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

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

Article 2.3.1

En vigueur étendu

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

Aucune autre condition n'est exigée.

Article 2.3.2

En vigueur étendu

Le montant de l'indemnité est égal à :

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

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

Cette indemnité est payée par l'organisme assureur.

Chapitre IV : Incapacité permanente supérieure à 50 %

En vigueur étendu

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

Aucune autre condition n'est exigée.

Article 2.4.1

En vigueur étendu

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

Article 2.4.2

En vigueur étendu

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

Article 2.4.3

En vigueur étendu

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

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

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

Article 2.4.4

En vigueur étendu

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

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

En vigueur étendu

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

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

- pendant une mission de travail temporaire ;

- pendant une durée de 2 ans à compter de la date d'accident du travail ou de la date de reconnaissance d'une maladie professionnelle lorsqu'il est établi que le décès est consécutif à un accident du travail intervenu pendant une mission ou à une maladie professionnelle contractée pendant une mission ;

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

Article 2.5.1

En vigueur étendu

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

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

Article 2.5.2

En vigueur étendu

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

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

Article 2.5.3

En vigueur étendu

En cas de décès, les ayants droit de la victime, tels que définis dans la convention d'assurance, bénéficient du capital décès prévu ci-après.

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

- célibataire, veuf, ou divorcé, sans enfant à charge : 8 plafonds mensuels de la sécurité sociale ;
- marié ou titulaire d'un Pacs, sans enfant à charge : 9 plafonds mensuels de la sécurité sociale ;
- célibataire, marié ou titulaire d'un Pacs, veuf, ou divorcé, avec enfant(s) à charge : 10 plafonds mensuels de la sécurité sociale.

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

Article 2.5.4

En vigueur étendu

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

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

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

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

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

Article 2.5.5

En vigueur étendu

En cas de décès d'un salarié à la suite d'un accident du travail, reconnu comme tel par la sécurité sociale, le conjoint survivant non divorcé ou lié par un Pacs pourra opter entre le versement du capital décès, prévu à l'article 2.5.3 ci-dessus, et le versement d'une rente temporaire de conjoint si les conditions suivantes sont réunies :

- le salarié et son conjoint avaient des enfants à charge au moment du décès ;
- le conjoint est demandeur d'emploi.

Le montant mensuel de la rente est égal à 35 % du plafond mensuel de la sécurité sociale. La rente est versée pendant les 24 mois suivants le décès.

Lorsque le conjoint opte pour le versement de la rente temporaire de conjoint, la majoration du capital décès prévue pour enfants à charge est versée au bénéfice de ces derniers.

Article 2.5.6

En vigueur étendu

Une allocation forfaitaire pour frais d'obsèques est versé à l'ayant droit ayant assumé le coût des obsèques du salarié décédé.

L'allocation forfaitaire est égale à une fois et demie le plafond mensuel de la sécurité sociale.

Article 2.5.7

En vigueur étendu

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

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

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

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

En cas de PTIA d'un salarié à la suite de la survenance d'un accident du travail ou à une maladie professionnelle reconnue comme telle par la sécurité sociale, chaque enfant à charge du salarié, tel que défini à l'article 4.0.2 du présent accord, peut bénéficier par anticipation d'une rente éducation.

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

Article 2.5.8

En vigueur étendu

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

Article 2.5.9

En vigueur étendu

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

Chapitre VI : Hospitalisation d'un salarié

Article 2.6.1

En vigueur étendu

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

- avoir un ou plusieurs enfants à charge, tels que définis à l'article 4.0.2, âgés de 16 ans au plus ;
- être hospitalisé pour une période supérieure à 1 jour ;

- remplir les conditions requises pour bénéficier d'une indemnisation au titre du présent régime.

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

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

En vigueur étendu

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

Article 3.0.1

En vigueur étendu

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

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

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

De plus, l'indemnisation n'est possible que si la salariée n'est pas déjà indemnisée au titre d'un autre employeur.

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

Article 3.0.2

En vigueur étendu

Durée :

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

Paiement :

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

Montant :

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

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

Titre IV : Dispositions communes

Article 4.0.1

En vigueur étendu

Point de départ :

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

Cadre d'application :

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

Evaluation :

Les heures à prendre en compte sont les heures de travail effectif pendant la période de référence. Sont assimilées aux heures de travail effectif dans le cadre des missions effectuées :

- les heures chômées payées à l'occasion des jours fériés, congés pour événements familiaux, congés de naissance et d'adoption, d'intempéries et de chômage partiel ;
- les heures chômées du fait de maladie ou d'accident, indemnisées ou non ;
- les heures restant à courir jusqu'au terme initialement prévu, en cas d'interruption de mission avant l'échéance du contrat du fait de l'entreprise utilisatrice, lorsque l'entreprise de travail temporaire n'a pas été en mesure de proposer une nouvelle mission au sens de l'article L. 1251-26 du code du travail ;
- les heures correspondant à des contrats de mission-formation dans les conditions réglementaires et conventionnelles relatives à la formation professionnelle continue ;
- les heures correspondant à des congés de formation syndicale, économique et sociale, de formation prud'homale, de formation de cadres et d'animateurs pour la jeunesse ;
- les heures d'absence au travail pour l'exercice de mandats de délégué syndical, délégué du personnel, représentant syndical et représentant du personnel au comité d'entreprise, membre du CHSCT, ainsi que pour les commissions paritaires et les commissions mixtes de la profession.

De plus, à titre dérogatoire, un « équivalent temps » de l'indemnisation compensatrice de congés payés au sens de l'article L. 1251-19 du code du travail, évalué à 10 % des heures rémunérées, sera pris en compte pour l'appréciation des heures de travail dans la profession.

Article 4.0.2

En vigueur étendu

Salaires de base de la mission :

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

Enfants à charge :

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

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

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

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

Article 4.0.3

En vigueur étendu

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

Article 4.0.4

En vigueur étendu

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

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

Article 4.0.5

En vigueur étendu

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

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

Article 4.0.6

En vigueur étendu

Les salariés ont la possibilité d'adhérer à un contrat collectif frais de santé dont les modalités de financement ne sont pas prévues par le présent accord et qui est proposé par le fonds d'action sociale du travail temporaire (FASTT) dans le cadre de son activité.

Article 4.0.7

En vigueur étendu

L'article 14 de l'accord national interprofessionnel (ANI) du 11 janvier 2008 et son avenant n° 3 signé le 18 mai 2009 prévoient le principe d'un maintien de la couverture santé et prévoyance au profit des salariés quittant l'entreprise dans laquelle ils étaient employés, dans les conditions ci-dessous :

"Pour garantir le maintien de l'accès à certains avantages liés au contrat de travail, en cas de rupture de celui-ci [non consécutive à une faute lourde] ouvrant droit à prise en charge par le régime d'assurance chômage, un mécanisme de portabilité est (...) mis en place pour éviter une rupture de tout ou partie de leur bénéfice entre le moment où il est mis fin au contrat de travail du salarié et celui où il reprend un autre emploi et acquiert de nouveaux droits.

A cet effet, il est convenu que les intéressés garderont le bénéfice des garanties des couvertures complémentaires santé et prévoyance appliquées dans leur ancienne entreprise pendant leur période de chômage et pour des durées égales à la durée de leur dernier contrat de travail, appréciée en mois entiers, dans la limite de 9 mois de couverture.

Le bénéfice du maintien de ces garanties est subordonné à la condition que les droits à couverture complémentaire aient été ouverts chez le dernier employeur.

Le financement du maintien de ces garanties est assuré conjointement par l'ancien employeur et l'ancien salarié dans les proportions et dans les conditions applicables aux salariés de l'entreprise ou par un système de mutualisation défini par accord collectif. (...)

Il résulte des modalités de financement des garanties ci-dessus que :

- le salarié a la possibilité de renoncer au maintien de ces garanties ;
- s'il entend y renoncer, cette renonciation, qui est définitive, concerne l'ensemble des garanties et doit être notifiée expressément par écrit à l'ancien employeur, dans les 10 jours suivant la date de cessation du contrat de travail ;
- le non-paiement par l'ancien salarié de sa quote-part de financement de ces garanties, à la date d'échéance des cotisations, libère l'ancien employeur de toute obligation et entraîne la perte des garanties pour la période restant à courir ;
- le dispositif de portabilité entre en application à la date de cessation du contrat de travail.

Les droits garantis par le régime de prévoyance au titre de l'incapacité temporaire ne peuvent conduire l'ancien salarié à percevoir des indemnités d'un montant supérieur à celui des allocations chômage qu'il aurait perçu au titre de la même période.

Pour bénéficier des dispositions relatives au maintien des garanties précitées, l'ancien salarié doit fournir à l'ancien employeur la justification de sa prise en charge par le régime d'assurance chômage.

L'ancien salarié doit informer son ancien employeur de la cessation du versement des allocations du régime d'assurance chômage lorsque celle-ci intervient au cours de la période de maintien des garanties des couvertures complémentaires santé et prévoyance prévues par l'article 14 ci-dessus.

La notice d'information, prévue par les textes en vigueur, fournie par l'organisme assureur, et remise au salarié par l'employeur, mentionnera les conditions d'application de la portabilité."

Le financement du maintien des garanties définies ci-dessus est assuré par un système de mutualisation des cotisations telles que définies au 5.0.3.

Les modalités de la gestion opérationnelle de la portabilité sont définies dans la convention d'assurance.

Pour l'appréciation des garanties prévues dans le présent contrat, les droits à couverture complémentaire sont appréciés à la date de cessation du contrat de travail.

Pour bénéficier des dispositions relatives au maintien des garanties prévoyance, l'ancien salarié devra justifier de ses droits auprès de l'organisme assureur, et notamment fournir :

- la justification de sa prise en charge par le régime d'assurance chômage ;
- les décomptes des allocations chômage ;
- les décomptes d'indemnités journalières de la sécurité sociale ;
- toute pièce nécessaire à l'étude du dossier et à sa prise en charge par l'assureur désigné (1) (justificatif d'ancienneté, justificatif de la durée de contrat chez le dernier employeur...).

En tout état de cause, les droits au maintien de garanties issus de la portabilité ne peuvent pas être supérieurs à ceux accordés aux salariés en mission.

La notice d'information fournie par l'organisme assureur mentionnera les conditions d'application de la portabilité des droits.

L'organisme assureur établira un suivi technique de la charge de la portabilité sur le régime.

(1) Le terme « désigné » figurant à l'article 2 est exclu de l'extension en tant qu'il contrevient à la liberté contractuelle et à la liberté d'entreprendre telles qu'interprétées par le Conseil constitutionnel dans la décision n° 2013-672 du 13 juin 2013.

(ARRÊTÉ du 11 mars 2015 - art. 1)

Titre V : Dispositions diverses. - Gestion du régime. Cotisations. - Information des salariés

Article 5.0.1

En vigueur étendu

Le présent accord est applicable aux entreprises ou établissements de travail temporaire établis en France métropolitaine et dans les départements d'outre-mer ainsi qu'aux entreprises de travail temporaire exerçant en France par l'intermédiaire de bureaux, antenne ou annexe de quelque nature que ce soit. Le présent accord s'applique aux entreprises de travail temporaire d'insertion dans les mêmes conditions.

Article 5.0.2

En vigueur étendu

Les parties signataires ont recherché les meilleures conditions de gestion du régime instauré au titre du présent accord et dont la caractéristique considérée comme essentielle par eux, réside dans l'établissement d'une solidarité professionnelle. Celle-ci se réalisera plus particulièrement au travers :

- d'une définition des garanties et du coût des cotisations permettant à tous les salariés entrant dans le champ d'application de l'accord, quelles que soient la taille et la situation économique de leur entreprise, de bénéficier d'une couverture équivalente ;
- d'une mutualisation des risques au niveau national et professionnel. Cette mutualisation est réalisée par l'adhésion de toutes les entreprises de la profession et l'affiliation de tous leurs salariés entrant dans le champ d'application du présent accord, auprès de l'organisme désigné ;
- d'une mutualisation technique financière établie par la constitution d'un compte de résultat global pour l'ensemble des salariés entrant dans le champ d'application du présent accord ;
- de la désignation d'un organisme unique pour un même risque telle que prévue par l'accord du 23 janvier 2002 relatif à la désignation des organismes assureurs du régime de prévoyance des intérimaires et ses avenants.

Compte tenu de ce qui précède, l'organisme désigné prend l'engagement de constituer, selon les modalités fiscales en vigueur, une provision destinée à faire face aux fluctuations de sinistralité afférentes aux opérations d'assurance prévues dans le cadre du présent accord de branche. Les modalités de mise en place, d'alimentation et d'utilisation de cette provision, conformes aux modalités techniques, financières et fiscales en vigueur, sont définies autant que de besoin dans l'annexe technique signée avec l'organisme assureur après validation du comité paritaire de suivi visé à l'article 5.0.6 du présent accord.

Le principe d'un organisme unique pour un même risque permet de gérer le régime de prévoyance des salariés non cadres dans les meilleures conditions :

- pour accepter tous les salariés sans examen médical ;
- pour obtenir le meilleur coût professionnel par le regroupement de l'ensemble des entreprises et la diminution relative des coûts de gestion ;
- pour réunir les statistiques sur le fonctionnement global du régime, nécessaires à la détermination future du coût réel de l'absentéisme dans le travail temporaire, des mesures économiquement acceptables et de celles qui ne le sont pas ;
- pour homogénéiser le fonctionnement tant des ETT pour les délais de remboursement que des salariés pour la facilité d'indemnisation ;
- pour faciliter le traitement des dossiers de chaque ETT : interlocuteur identique à chaque étape et pour chaque cas d'indemnisation ;
- pour créer un organisme d'indemnisation spécialisé dans la gestion sociale du travail temporaire, capable de répondre aux problèmes particuliers de notre profession par la compétence technique et l'expérience ainsi acquise ;
- pour des nécessités de contrôle : un organisme unique représente aujourd'hui le meilleur système pour centraliser les informations et assurer le contrôle nécessaire ;
- pour surveiller et contrôler l'évolution réelle des coûts des prestations définies par le présent accord.

Article 5.0.3

En vigueur étendu

Les taux de cotisation du présent régime sont :

5.0.3.1. Cotisations à la charge de l'employeur (1) :

- 0,355 % dans la limite du plafond de la sécurité sociale ;
- 0,31 % sur la partie du salaire supérieure au plafond de la sécurité sociale.

5.0.3.2. Cotisations à la charge du salarié :

- 0,085 % dans la limite du plafond de la sécurité sociale ;
- 0,04 % sur la partie du salaire supérieure au plafond de la sécurité sociale.

(1) Ces taux incluent la cotisation de 0,15 % prévue par l'accord du 24 novembre 2000.

Ces taux sont ramenés à 0,325 % et 0,28 % pour les entreprises de travail temporaire justifiant d'un taux moyen de cotisation d'accident du travail inférieur ou égal au taux collectif du risque 74.5 BA. Les entreprises de travail temporaire concernées doivent fournir avant le 15 mars à l'organisme assureur tous les justificatifs nécessaires au calcul du taux moyen d'accident du travail de l'entreprise de travail temporaire. Le taux de cotisation de l'année n est déterminé en fonction du taux moyen d'accident du travail justifié de l'année n-1.

Modalités de calcul du taux moyen d'AT d'une entreprise de travail temporaire : masse salariale annuelle des intérimaires de chaque agence multipliée par le taux d'AT de chaque agence = montant des cotisations de chaque agence.

Le total des cotisations de toutes les agences de l'entreprise de travail temporaire est divisé par le total des masses salariales intérimaires de toutes les agences, le résultat est multiplié par 100.

Justificatifs : notification du taux AT de toutes les agences, masse salariale des intérimaires de chaque agence certifiée conforme par le commissaire aux comptes de l'ETT, liste de toutes les agences certifiées conformes par le commissaire aux comptes de l'ETT.

Article 5.0.4

En vigueur étendu

Les parties signataires du présent accord décident de la création d'un fonds de solidarité professionnelle afin d'apporter une aide financière ayant un caractère de secours aux salariés victimes d'une maladie grave et redoutée, déclarée dans les conditions fixées dans le règlement intérieur annexé au présent accord, au cours des 15 jours suivant la fin de la mission.

La création de ce fonds fera l'objet d'un règlement intérieur précisant son fonctionnement, approuvé par les parties signataires du présent accord et annexé au présent accord.

Article 5.0.6

En vigueur étendu

Il est institué un comité paritaire de suivi composé par des représentants des organisations syndicales de salariés et du PRISME, signataires du présent accord. Chaque organisation syndicale de salariés désigne 2 membres, le PRISME désigne un nombre égal de représentants. Les frais de déplacement, dûment justifiés, des membres du comité sont pris en charge par l'organisme assureur. Le comité se réunit 1 fois par an.

Chaque année, l'organisme unique établit un rapport à l'intention du comité paritaire de suivi.

Ce rapport annuel porte sur tous les éléments d'ordre économique, financier et social nécessaires à l'appréciation de l'application du présent accord. Le

comité peut demander à l'organisme assureur de lui fournir toutes les informations et données chiffrées nécessaires à l'appréciation de l'équilibre du régime. L'organisme assureur établit également chaque année, à l'intention des entreprises de travail temporaire, une synthèse du rapport remis au comité paritaire de suivi.

Article 5.0.7

En vigueur étendu

Conformément aux dispositions de l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale, les parties signataires conviennent de réexaminer au plus tard tous les 5 ans les modalités d'organisation de la mutualisation des risques du régime de prévoyance des salariés.

Pour ce faire, l'organisme assureur adressera aux organisations signataires un bilan portant sur les 5 exercices clos précédant la première réunion de la commission mixte convoquée à ce titre et une estimation en ce qui concerne l'exercice en cours.

Article 5.0.8

En vigueur étendu

En application de l'article L. 912-3 du code de la sécurité sociale, en cas de changement d'organisme assureur la convention d'assurance prévoira :

- le maintien de l'exonération (1) de la garantie décès pour les bénéficiaires des rentes d'incapacité et d'invalidité ;
- la revalorisation des rentes en cours de service.

(1) Termes exclus de l'extension comme étant contraires aux dispositions de l'article L. 912-3 du code de la sécurité sociale (arrêté du 22 décembre 2009, art. 1^{er}).

Article 5.0.9

En vigueur étendu

L'adresse et le numéro de téléphone de l'organisme assureur doivent être affichés dans les agences de travail temporaire et mentionnés dans l'un ou l'autre des documents obligatoires remis au salarié (contrat de travail, bulletin de paie, certificat de travail).

Les entreprises de travail temporaire doivent mettre à la disposition des salariés, dans chaque agence, les documents d'information relatifs au régime de protection sociale des salariés établis par l'organisme assureur.

Les institutions représentatives du personnel au sein des entreprises de travail temporaire peuvent demander à leur entreprise communication du rapport de synthèse établi par l'organisme assureur.

Article 5.0.10

En vigueur étendu

Cet accord fera l'objet d'une demande d'extension auprès des ministres concernés, conformément à l'article L. 911-3 du code de la sécurité sociale.

Le présent accord entrera en application au plus tôt le 1er janvier 2010, à l'exception des dispositions particulières mentionnées à l'article 4.0.7 qui entrent en application le 1er juillet 2009, sous réserve de son extension.

Les dispositions des accords précédents continuent à s'appliquer pour tout sinistre dont le fait générateur est antérieur à la date d'entrée en vigueur du présent accord.

Article 5.0.11

En vigueur étendu

Durée

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Dénonciation

Il pourra être dénoncé dans les conditions prévues à l'article L. 2261-9 du code du travail.

La dénonciation devra être globale.

En cas de non-remplacement de l'accord, les salariés ou anciens salariés titulaires d'indemnités journalières ou de rentes d'invalidité ont droit au maintien de ces indemnités ou rente au niveau atteint à la date de cessation définitive d'effet de l'accord.

Révision

Il pourra être révisé par avenant conclu par les organisations signataires du présent accord.

Une demande de révision du présent accord peut être effectuée par l'une quelconque des parties signataires. La demande de révision devra être portée, par lettre recommandée avec avis de réception, à la connaissance des parties contractantes.

La partie demandant la révision de l'accord devra accompagner sa lettre de notification d'un nouveau projet d'accord sur les points sujets à révision. Les discussions devront commencer dans le mois suivant la lettre de notification.

Le présent accord restera en vigueur jusqu'à l'application du nouvel accord signé à la suite d'une demande de révision.

Les dispositions ci-dessus ne peuvent faire obstacle à l'ouverture de discussions pour la mise en harmonie de l'accord avec toute nouvelle prescription légale ou conventionnelle interprofessionnelle.

Annexe : Règlement intérieur du fonds de solidarité professionnelle

En vigueur étendu

Le présent règlement intérieur est institué en application des dispositions de l'article 5.0.4 de l'accord du 10 juillet 2009 relatif aux garanties prévoyance des intérimaires non cadres et de l'accord du 10 juillet 2009 relatif aux garanties prévoyance des intérimaires cadres.

1. Objet

Un fonds de solidarité professionnelle est créé au bénéfice des intérimaires cadres et non cadres en appui des régimes existants, afin de leur verser une aide financière temporaire ayant un caractère de secours en cas de maladie grave et redoutée, sans lien avec le travail, dont la reconnaissance intervient au cours d'une période de 15 jours suivant la fin de la mission.

2. Bénéficiaires

Le fonds de solidarité professionnelle est commun aux deux régimes des intérimaires cadres et non cadres.

3. Financement

Le fonds de solidarité professionnelle sera financé par les excédents en réserve des régimes, à raison d'une quote-part équivalente à l'indemnisation relative aux salariés cadres et celle relative aux intérimaires non cadres à déterminer par le comité paritaire de suivi visé à l'article 5.0.6 du présent accord. Pour mémoire, le budget pour la période expérimentale était de l'ordre de 525 K €. Les signataires pourront réviser le budget dédié à cette mesure dans le cadre du comité paritaire de suivi.

4. Conditions d'attribution

Les parties signataires conviennent que l'examen des demandes d'aide financière au titre du fonds de solidarité sera effectué par l'organisme assureur.

Pour bénéficier de cette aide, les intérimaires doivent justifier des conditions suivantes :

- justifier d'un certificat médical constatant le diagnostic de l'une des maladies redoutées, dont la liste figure à l'article ci-après, au cours d'une période de 15 jours suivant la fin de la mission ;

- justifier de 450 heures de travail dans la profession du travail temporaire au cours des 12 mois précédant l'arrêt de travail, dont 150 heures dans l'ETT ;

- ou bien de 1 400 heures de travail dans la profession du travail temporaire au cours des 24 mois précédant l'arrêt de travail ;

- bénéficier à ce titre d'indemnités journalières versées par la sécurité sociale ou par un organisme d'assurance sociale obligatoire d'un pays de l'Union européenne.

L'intéressé doit également communiquer tout élément de sa situation personnelle, économique et financière de nature à permettre de justifier que sa situation est particulièrement digne d'intérêt : livret de famille, avis d'imposition, descriptif des charges du foyer, et tout autre élément qu'il jugera utile.

L'organisme assureur statue après examen de ces documents, en fonction des différentes demandes qui lui sont adressées et du montant atteint par le fonds de solidarité professionnelle.

5. Liste des maladies redoutées prises en charge par le fonds de solidarité professionnelle :

- les cancers ;
- l'infarctus du myocarde ;
- l'accident vasculaire cérébral ;
- la chirurgie coronarienne (pontage coronarien multiple) ;
- les brûlures graves (3e degré couvrant au moins 20 % du corps) ;
- les greffes d'organes vitaux (cœur, foie, poumons, reins, pancréas et moelle osseuse) ;
- la maladie de Parkinson ;
- la sclérose en plaques ;
- les maladies neuro-dégénératives déclarées (maladie d'Alzheimer) ;
- les maladies orphelines.

6. Indemnisation

Le montant de l'aide financière versée dans les conditions prévues par le fonds de solidarité professionnelle est égal à celui des prestations prévues par les accords du 10 juillet 2009 relatifs aux régimes de prévoyance des intérimaires cadres et non cadres en cas de maladie ou accident sans lien avec le travail (arrêts de travail inférieurs ou égaux à 95 jours et arrêts de travail supérieurs à 95 jours).

L'aide financière a le caractère d'une allocation de secours temporaire. Elle est versée pendant la durée décidée par l'organisme assureur à qui est déléguée l'instruction des dossiers, dans la limite du fonds de solidarité professionnelle.

En conséquence, lorsqu'elle est versée de manière périodique :

- en cas d'insuffisance du fonds, l'organisme assureur pourra, après accord du comité paritaire de suivi, réduire, suspendre ou interrompre le montant des aides financières déjà attribuées, pour assister de nouveaux allocataires ;

- en cas d'épuisement du fonds, il ne sera plus ouvert de nouveau dossier d'attribution d'aide financière et il sera mis un terme au versement des aides déjà attribuées.

7. Fonctionnement du fonds de solidarité professionnelle

Un bilan d'activité technique et financier du fonds de solidarité sera établi chaque année à l'occasion du comité paritaire de suivi tel que défini aux articles 5.0.6 de l'accord du 10 juillet 2009 relatif au régime de prévoyance des salariés non cadres et de l'accord du 10 juillet relatif au régime de prévoyance des salariés cadres. Il présentera notamment les circonstances et le nombre des allocations attribuées et les modalités de leur versement.

Avenant du 26 septembre 2002 complétant l'accord du 23 janvier 2002 relatif à la désignation des organismes assureurs du régime prévoyance (intérimaires non cadres)

Signataires	
Organisations patronales	SETT.
Organisations de salariés	Fédération des services CFTD ; CSFV-CFTC ; FNECS CFE-CGC ; SNETT-CGT ; CGT-FO.

Avenant complétant l'accord du 23 janvier 2002 relatif à la désignation des organismes assureurs du régime prévoyance (intérimaires non cadres)

En vigueur étendu

Le présent avenant complète l'accord du 23 janvier 2002 relatif à la désignation des organismes assureurs du régime de prévoyance des intérimaires non cadres.

Avenant complétant l'accord du 23 janvier 2002 relatif à la désignation des organismes assureurs du régime prévoyance (intérimaires non cadres)

Article 1er

En vigueur étendu

L'article 1er est complété comme suit :

' Compte tenu des cotisations prévues à l'article 5.0.3 de l'accord du 23 janvier 2002 relatif au régime de prévoyance des intérimaires non cadres, les organisations signataires décident d'affecter :

- à la garantie décès : 0,06 % de la rémunération dans la limite du plafond de la sécurité sociale et 0,01 % sur la partie du salaire supérieure au plafond de la sécurité sociale ;

- à la garantie arrêt de travail : 0,34 % de la rémunération dans la limite du plafond de la sécurité sociale et 0,33 % sur la partie du salaire supérieure au plafond de la sécurité sociale (ou respectivement 0,31 % et 0,30 % pour les ETT bénéficiant du taux minoré prévu à l'article 5.0.3.1). '

Avenant complétant l'accord du 23 janvier 2002 relatif à la désignation des organismes assureurs du régime prévoyance (intérimaires non cadres)

Article 2

En vigueur étendu

L'article 2 est complété comme suit :

' Compte tenu des cotisations prévues à l'article 5.0.3 de l'accord du 23 janvier 2002 relatif au régime de prévoyance des intérimaires non cadres, les organisations signataires décident d'affecter :

- à la garantie rente éducation : 0,04 % de la rémunération dans la limite du plafond de la sécurité sociale et 0,01 % sur la partie du salaire supérieure au plafond de la sécurité sociale. '

Avenant complétant l'accord du 23 janvier 2002 relatif à la désignation des organismes assureurs du régime prévoyance (intérimaires non cadres)

Article 3

En vigueur étendu

Le présent avenant entrera en vigueur en même temps que l'accord qu'il complète, soit le premier jour du mois civil qui suivra la parution de l'ensemble des arrêtés d'extension des accords du 23 janvier 2002.

Fait à Paris, le 26 septembre 2002.

Accord du 13 janvier 2010 relatif au régime de prévoyance des intérimaires non cadres

Signataires	
Organisations patronales	PRISME.
Organisations de salariés	CGT-FO ; FS CFDT

En vigueur non étendu

Conformément aux dispositions de l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale, et de l'article 5. 0. 7 de l'accord du 23 janvier 2002 relatif au régime de prévoyance des intérimaires non cadres, et de l'accord du 26 septembre 2002 relatif à la désignation des organismes assureurs du régime, les organisations représentatives au niveau de la branche se sont réunies et ont décidé le 4 juillet 2008, sur la base du bilan du régime, portant sur les 5 derniers exercices clos et d'une estimation des résultats de l'exercice en cours, de reconduire la désignation des organismes assureurs visés par l'accord du 26 septembre 2002, afin de finaliser la négociation sur les conditions de mutualisation des risques.

C'est dans ces conditions que les négociations ont abouti à un accord relatif aux garanties prévoyance des intérimaires non cadres, signé le 10 juillet 2009, qui se substitue à l'accord de prévoyance du 23 janvier 2002, et que des améliorations de garanties ont été apportées au dispositif initial. Il est ci-après désigné « accord du 10 juillet 2009 ».

Les modalités d'organisation de la mutualisation de ces risques font l'objet du présent accord qui se substitue à l'accord du 26 septembre 2002 relatif à la désignation des organismes assureurs du régime de prévoyance des salariés intérimaires non cadres des entreprises de travail temporaire, modifié par avenant du 16 décembre 2002.

Organisme assureur des risques prévoyance à l'exception des garanties de rentes éducation

Article 1er

En vigueur non étendu

Dans le cadre des dispositions de l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale, les parties signataires du présent accord reconduisent la désignation de Réunica Prévoyance, institution de prévoyance régie par le livre IX du code de la sécurité sociale, en qualité d'organisme assureur du régime de prévoyance des intérimaires non cadres, tel que prévu par l'accord du 10 juillet 2009, à l'exception des garanties de rentes éducation.

Compte tenu des cotisations prévues à l'article 5. 0. 3 de l'accord du 10 juillet 2009 relatif au régime de prévoyance des intérimaires non cadres, les organisations signataires décident d'affecter :

- à la garantie décès : 0, 04 % de la rémunération dans la limite du plafond de la sécurité sociale et 0, 01 % sur la partie du salaire supérieure au plafond de la sécurité sociale ;

- à la garantie arrêt de travail (incapacité temporaire, maternité, incapacité permanente, invalidité) : 0, 36 % de la rémunération dans la limite du plafond de la sécurité sociale dont 0, 20 %, à la charge de l'employeur, consacrés à la garantie maintien de salaire, et 0, 33 % sur la partie du salaire supérieure au plafond de la sécurité sociale dont 0, 20 %, à la charge de l'employeur, consacrés à la garantie maintien de salaire (ou respectivement 0, 33 % et 0, 30 %, dont 0, 20 %, à la charge de l'employeur, consacrés à la garantie maintien de salaire, pour les entreprises de travail temporaire bénéficiant du taux minoré prévu à l'article 5. 0. 3. 1).

Organisme assureur des garanties de rentes éducation

Article 2

En vigueur non étendu

Dans le cadre des dispositions de l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale, les parties signataires du présent accord reconduisent la désignation de l'OCIRP, union d'institutions de prévoyance, régie par le livre IX du code de la sécurité sociale, en qualité d'organisme assureur des garanties de rentes éducation prévues par l'accord du 10 juillet 2009.

Compte tenu des cotisations prévues à l'article 5. 0. 3 de l'accord du 10 juillet 2009 relatif au régime de prévoyance des intérimaires non cadres, les organisations signataires décident d'affecter à la garantie rente éducation 0, 04 % de la rémunération dans la limite du plafond de la sécurité sociale et 0, 01 % sur la partie du salaire supérieure au plafond de la sécurité sociale.

Suivi - Réexamen des conditions de mutualisation

Article 3

En vigueur non étendu

Les organismes assureurs transmettent chaque année au comité paritaire de suivi prévu à l'article 5.0.6 de l'accord du 10 juillet 2009 le rapport détaillé sur les comptes annuels relatifs au présent régime, prévu par l'article 3 du décret du 30 août 1990.

Ce rapport fournit les éléments permettant d'analyser les résultats du régime, notamment la méthodologie et les bases techniques de chacune des catégories de provisions constituées par l'organisme assureur, en vue de faciliter le pilotage du régime. Ce rapport annuel porte sur tous les éléments d'ordre économique, financier et social nécessaires à l'appréciation de l'application de l'accord du 10 juillet 2009. Le comité peut demander à l'organisme assureur de lui fournir toutes les informations et données chiffrées nécessaires à l'appréciation de l'équilibre du régime.

Les organismes assureurs visés aux articles 1er et 2 du présent accord sont désignés jusqu'au 31 décembre 2014. Les parties conviennent de se réunir avant cette date, afin de réexaminer les conditions de mutualisation du régime de prévoyance des intérimaires non cadres, conformément à l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale.

Pour ce faire, les organismes assureurs adresseront à la commission mixte, visée à l'article 5.0.7 de l'accord du 10 juillet 2009, un bilan global du régime, portant sur les 5 derniers exercices clos précédant sa première réunion, et une estimation en ce qui concerne l'exercice en cours à cette date.

NOTE : Le présent article prend effet à compter du 1er janvier 2014.

Convention d'assurance

Article 4

En vigueur non étendu

Une convention d'assurance est établie avec chaque organisme assureur.

Caractère obligatoire de l'adhésion des entreprises

Article 5

En vigueur non étendu

L'adhésion auprès des organismes assureurs désignés ci-dessus est obligatoire pour toutes les entreprises entrant dans le champ d'application de l'accord du 10 juillet 2009, s'agissant de la couverture de prévoyance de leurs salariés intérimaires non cadres.

Date d'effet. - Durée

Article 6

En vigueur non étendu

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée et entre en vigueur à la même date que l'accord collectif du 10 juillet 2009 relatif aux garanties prévoyance des intérimaires non cadres.

A compter de cette date et conformément à l'article L. 2261-8 du code du travail, les dispositions du présent accord se substituent de plein droit à l'accord du 26 septembre 2002, modifié par avenant du 16 décembre 2002, relatif à la désignation des organismes assureurs du régime de prévoyance des intérimaires non cadres.

Il pourra être révisé conformément aux dispositions réglementaires et légales en vigueur.

Formalités de dépôt

Article 7

En vigueur non étendu

Le présent accord fera l'objet des formalités de dépôt et d'extension conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Avenant n° 1 du 27 juin 2014 relatif à la rente éducation

Signataires	
Organisations patronales	PRISM Emploi.
Organisations de salariés	FS CFDT ; FNECS CFE-CGC ; CGT-FO.

En vigueur non étendu

Il est tout d'abord rappelé que la convention du 13 janvier 2010 a été établie en conformité avec les accords relatifs au régime de prévoyance des intérimaires non cadres conclus par les partenaires sociaux du travail temporaire, à savoir :

- l'accord du 10 juillet 2009, entré en vigueur le 1er janvier 2010 et ensuite modifié par deux avenants datés des 23 juin 2011 et 14 janvier 2014 ;
- l'accord du 13 janvier 2010, également entré en vigueur le 1er janvier 2010.

La réglementation relative au traitement social de faveur ayant évolué et institué une période transitoire de mise en conformité jusqu'au 30 juin 2014, la direction de la sécurité sociale a été interrogée aux fins d'apprécier la conformité dudit régime aux nouvelles conditions posées par le décret du 9 janvier 2012.

Pour satisfaire à ces nouvelles conditions et aux préconisations de la direction de la sécurité sociale, les partenaires sociaux ont, après discussions, décidé de modifier temporairement l'accord du 10 juillet 2009.

Cette modification temporaire, qui prendra fin en tout état de cause le 31 décembre 2015, a pour unique objet de répondre à une nouvelle doctrine de l'administration en matière d'exclusion d'assiette de cotisations de sécurité sociale, le temps que les partenaires sociaux s'entendent sur des mesures pérennes permettant de préserver l'équilibre du régime et d'assurer sa conformité aux dispositions légales et réglementaires avant cette date.

Dans le contexte très particulier ci-dessus exposé, il a été convenu ce qui suit :

Révision de l'article 27

Article 1er

En vigueur non étendu

A l'article 27 de la convention, les dispositions instaurant des conditions d'heures pour bénéficier d'une rente éducation au titre de la garantie décès de la vie civile ou du décès consécutif à un accident de trajet selon lesquelles le salarié intérimaire doit justifier de :

- 1 800 heures au cours des 24 mois précédant le décès » (décès de la vie civile) ou ;
- 1 800 heures dans la profession au cours des 24 mois précédant le décès » (décès consécutif à un accident de trajet),

cessent de produire effet pendant toute la durée d'application du présent avenant.

Le reste de l'article est inchangé.

Révision de l'article 28

Article 2

En vigueur non étendu

A l'article 28 de la convention, les dispositions instaurant des conditions d'heures pour bénéficier d'une rente au titre de la perte totale et irréversible d'autonomie consécutive à un accident de trajet selon lesquelles le salarié intérimaire doit « justifier de 1 800 heures de travail dans la profession au cours des 24 mois précédant l'accident » cessent de produire effet pendant toute la durée d'application du présent avenant.

Le reste de l'article est inchangé.

Révision de l'article 30

Article 3

En vigueur non étendu

A l'avant-dernier paragraphe de l'article 30 de la convention, les termes « notamment d'ancienneté dans la profession ou dans l'entreprise » cessent de produire effet pendant toute la durée d'application du présent avenant.

Le reste de l'article est inchangé.

Date d'effet. - Durée

Article 4

En vigueur non étendu

Le présent avenant prend effet à compter du 1er juillet 2014 pour une durée déterminée de 18 mois, soit jusqu'au 31 décembre 2015.

En aucun cas cet avenant ne pourra, à l'échéance du terme, produire ses effets comme un accord à durée indéterminée, les parties décidant de faire expressément échec à la règle prévue par l'article L. 2222-4 du code du travail.

Conformément aux dispositions de l'article L. 2222-5 du code du travail, il pourra être révisé jusqu'à son terme.

Les dispositions de la convention du 13 janvier 2010 et de ses annexes continuent à s'appliquer pour tout sinistre dont le fait générateur est antérieur à la date d'entrée en vigueur du présent avenant.

Formalités de dépôt

Article 5

En vigueur non étendu

Le présent avenant fera l'objet des formalités de dépôt conformément aux dispositions légales réglementaires.

Avenant n° 1 du 27 juin 2014 relatif à la prévoyance des intérimaires non cadres

Signataires	
Organisations patronales	PRISM Emploi.
Organisations de salariés	FS CFDT ; FNECS CFE-CGC ; CGT-FO.

En vigueur non étendu

Il est tout d'abord rappelé que la convention du 13 janvier 2010 a été établie en conformité avec les accords relatifs au régime de prévoyance des intérimaires non cadres conclus par les partenaires sociaux du travail temporaire, à savoir :

- l'accord du 10 juillet 2009, entré en vigueur le 1er janvier 2010 et ensuite modifié par deux avenants datés des 23 juin 2011 et 14 janvier 2014 ;
- l'accord du 13 janvier 2010, également entré en vigueur le 1er janvier 2010.

La réglementation relative au traitement social de faveur ayant évolué et institué une période transitoire de mise en conformité jusqu'au 30 juin 2014, la direction de la sécurité sociale a été interrogée aux fins d'apprécier la conformité dudit régime aux nouvelles conditions posées par le décret du 9 janvier 2012.

Pour satisfaire à ces nouvelles conditions et aux préconisations de la direction de la sécurité sociale, les partenaires sociaux ont, après discussions, décidé de modifier temporairement l'accord du 10 juillet 2009.

Cette modification temporaire, qui prendra fin en tout état de cause le 31 décembre 2015, a pour unique objet de répondre à une nouvelle doctrine de l'administration en matière d'exclusion d'assiette de cotisations de sécurité sociale, le temps que les partenaires sociaux s'entendent sur des mesures pérennes permettant de préserver l'équilibre du régime et d'assurer sa conformité aux dispositions légales et réglementaires avant cette date.

Dans le contexte très particulier ci-dessus exposé, il a été convenu ce qui suit.

Révision de l'article 2.1.1

Article 1er

En vigueur non étendu

A l'article 2.1.1 de la convention, les dispositions instaurant des conditions d'heures pour bénéficier d'une indemnité complémentaire au titre de la garantie arrêt de travail, à compter du huitième jour d'arrêt de travail, selon lesquelles le salarié intérimaire doit :

« - justifier des conditions suivantes :

- soit avoir effectué 590 heures de travail dans la profession du travail temporaire, dont 150 heures dans l'entreprise de travail temporaire avec laquelle le contrat suspendu a été conclu, au cours des 12 mois précédant le premier jour de l'arrêt de travail mentionné au certificat médical ;
- soit avoir effectué 1 400 heures de travail dans la profession du travail temporaire au cours des 24 mois précédant le premier jour de l'arrêt de travail mentionné au certificat médical.

Pour bénéficier d'une indemnisation complémentaire relais au-delà du 95e jour d'arrêt de travail, le salarié doit justifier de 1 800 heures de travail dans la profession au cours des 24 mois précédant l'arrêt de travail.

Les salariés justifient des heures de travail effectuées dans la profession par la présentation des bulletins de paie ou d'une attestation de Pôle emploi », cessent de produire effet pendant toute la durée d'application du présent avenant.

Le reste de l'article est inchangé.

Révision de l'article 2.1.2

Article 2

En vigueur non étendu

A l'article 2.1.2 de la convention, les dispositions instaurant des conditions d'heures pour bénéficier d'une indemnité complémentaire au titre de la garantie arrêt de travail pour cause d'accident du travail ou de maladie professionnelle selon lesquelles :

Le salarié intérimaire doit :

« - justifier des conditions suivantes :

- soit 590 heures de travail dans la profession du travail temporaire au cours des 12 mois précédant le premier jour de l'arrêt porté sur le certificat médical ;
 - soit 1 400 heures de travail dans la profession du travail temporaire au cours des 24 mois précédant le premier jour de l'arrêt porté sur le certificat médical. »
- et,

« Les salariés justifient des heures de travail effectuées dans la profession par la présentation des bulletins de paie ou d'une attestation de Pôle emploi », cessent de produire effet pendant toute la durée d'application du présent avenant.

Le reste de l'article est inchangé.

Révision de l'article 24

Article 3

En vigueur non étendu

Afin de permettre le versement des prestations d'arrêt de travail temporaire à l'employeur pendant la période de mission, puis à l'intérimaire après la fin de mission, l'entreprise de travail temporaire doit remettre à Réunica Prévoyance tout document justifiant le droit aux prestations tel que, entre autres, « la (les) attestation(s) pour les Assedic faisant ressortir le nombre d'heures travaillées au cours des 24 mois précédant l'arrêt, ».

Le présent avenant prévoit la suspension de cette formalité administrative. Par conséquent, l'entreprise de travail temporaire dans laquelle intervient l'arrêt de travail indemnisé n'est plus responsable de la vérification des conditions relatives à l'ancienneté.

Révision de l'article 27

Article 4

En vigueur non étendu

A l'article 27 de la convention, les dispositions instaurant des conditions d'heures pour bénéficier d'une indemnité complémentaire au titre de la garantie maternité/adoption selon lesquelles :

Le salarié intérimaire doit justifier :

- « - soit de 590 heures de travail dans la profession au cours des 12 derniers mois précédant la date du congé ;
 - soit de 1 400 heures de travail dans la profession au cours des 24 mois précédant la date prévue pour le congé de maternité ou d'adoption. »
- et,
- « Les salariés justifient des heures de travail effectuées dans la profession par la présentation des bulletins de paie ou d'une attestation de Pôle emploi. », cessent de produire effet pendant toute la durée d'application du présent avenant.

De même, au dernier alinéa de l'article 27, la condition tenant à la satisfaction des « conditions d'heures de travail effectuées » cesse de produire effet

pendant toute la durée d'application du présent avenant.

Le reste de l'article est inchangé.

Révision de l'article 30

Article 5

En vigueur non étendu

A l'article 30 de la convention, les dispositions instaurant des conditions d'heures pour bénéficier d'une rente au titre de la garantie invalidité selon lesquelles :

« Pour bénéficier d'une indemnisation au titre de la garantie invalidité, les salariés doivent justifier de 1 800 heures de travail dans la profession au cours des 24 mois précédant leur classement en invalidité.

Les salariés justifient des heures de travail effectuées dans la profession par la présentation des bulletins de paie ou d'une attestation de Pôle emploi. »,

cessent de produire effet pendant toute la durée d'application du présent avenant.

Le reste de l'article est inchangé.

Date d'effet. - Durée

Article 6

En vigueur non étendu

Le présent avenant prend effet à compter du 1er juillet 2014 pour une durée déterminée de 18 mois, soit jusqu'au 31 décembre 2015.

En aucun cas cet avenant ne pourra, à l'échéance du terme, produire ses effets comme un accord à durée indéterminée, les parties décidant de faire expressément échec à la règle prévue par l'article L. 2222-4 du code du travail.

Conformément aux dispositions de l'article L. 2222-5 du code du travail, il pourra être révisé jusqu'à son terme.

Les dispositions de la convention du 13 janvier 2010 et de ses annexes continuent à s'appliquer pour tout sinistre dont le fait générateur est antérieur à la date d'entrée en vigueur du présent avenant.

Formalités de dépôt

Article 7

En vigueur non étendu

Le présent avenant fera l'objet des formalités de dépôt conformément aux dispositions légales réglementaires.

Avenant du 23 juin 2011 à l'accord du 10 juillet 2009 relatif au régime de prévoyance des intérimaires non cadres

Signataires	
Organisations patronales	PRISME.
Organisations de salariés	CGT-FO ; FNECS CFE-CGC ; CSFV CFTC ; FS CFDT.

En vigueur étendu

Il est tout d'abord rappelé que l'accord du 10 juillet 2009, relatif au régime de prévoyance des intérimaires non cadres, ci-après appelé « l'accord » est entré en vigueur le 1er janvier 2010. Cet accord prévoit la cessation des effets de certaines dispositions au 30 juin 2011. Les parties signataires sont convenues de les réexaminer avant le 1er juillet 2011. Au regard des premiers éléments connus et en l'absence d'un recul suffisant à ce stade pour analyser l'impact technique de ces dispositions et leur éventuelle pérennisation, il a été convenu ce qui suit.

Article 1er

En vigueur étendu

L'application de certaines dispositions mentionnées aux articles 1.1.1, alinéa b (relatif à la prise en compte de périodes d'intermission entre deux missions d'intérim) et 2.1.5, alinéa 3 (sur la durée maximale cumulée d'indemnisation en cas de maladie professionnelle ou d'accident du travail) de l'accord était prévue pour une durée expérimentale de 18 mois, soit jusqu'au 30 juin 2011.

Ces dispositions sont reconduites par le présent avenant pour une durée maximale de 18 mois, soit jusqu'au 31 décembre 2012.

Par conséquent, tout arrêt de travail pour cause de maladie professionnelle ou d'accident du travail, survenant après cette date ne pourra, sauf avenant à « l'accord », être pris en charge que pour la durée initialement prévue de 88 jours. Il en est de même pour la prise en compte des périodes d'intermission.

Article 2

En vigueur étendu

L'article 4.0.7 de l'accord instaure l'application, à effet rétroactif au 1er juillet 2009, des dispositions de l'article 14 de l'accord national interprofessionnel (ANI) du 11 janvier 2008 et de son avenant n° 3 signé le 18 mai 2009. L'ANI prévoit, sous certaines conditions, le principe d'un maintien de la couverture prévoyance (et santé) au profit des salariés quittant l'entreprise dans laquelle ils étaient employés.

Les signataires de l'accord du 10 juillet 2009 sont convenus que le financement du maintien de ces garanties, serait assuré par un système de mutualisation des cotisations pour une période expérimentale de 2 ans soit jusqu'au 30 juin 2011.

Ces dispositions sont prorogées par le présent avenant pour une nouvelle période de 18 mois, soit jusqu'au 31 décembre 2012.

Article 3

En vigueur étendu

L'article 5.0.4 de l'accord instaure la mise en place d'un fonds de solidarité professionnelle pour une période expérimentale de 18 mois, soit jusqu'au 30 juin 2011. Le règlement intérieur du fond est annexé à l'accord.

Le présent avenant prévoit la prorogation pour 18 mois de ce dispositif, soit jusqu'au 31 décembre 2012. Le budget alloué au fonds de solidarité professionnelle pourra faire l'objet d'une révision par les signataires dans le cadre du comité paritaire de suivi.

Article 4

En vigueur étendu

Le comité paritaire de suivi, visé à l'article 5.0.6 de l'accord du 10 juillet 2009, se réunira avant la fin de l'année 2011, afin de compléter le bilan des premiers mois de mise en œuvre. A l'issue de cette réunion, les parties signataires conviennent d'ores et déjà d'ouvrir une négociation de branche selon des modalités à définir.

En tout état de cause, les parties signataires de l'accord seront réunies d'ici le 31 décembre 2012, afin d'analyser l'impact technique et financier de ces dispositions et de statuer sur leur devenir. A défaut, elles cesseront de produire tout effet.

Article 5

En vigueur étendu

Annexe

En vigueur étendu

Annexe

Projet de règlement intérieur du fonds de solidarité professionnelle

Le présent règlement intérieur est institué en application des dispositions de l'article 5.0.4. de l'accord du 10 juillet 2009 relatif aux garanties prévoyance des intérimaires non cadres et de l'accord du 10 juillet 2009 relatif aux garanties prévoyance des intérimaires cadres.

Ces dispositions sont prévues à titre expérimental pour une période de 18 mois, à l'issue de laquelle un bilan sera présenté au comité paritaire de suivi.

1. Objet

Un fonds de solidarité professionnelle est créé au bénéfice des intérimaires cadres et non-cadres en appui des régimes existants, afin de les indemniser en cas de maladie grave et redoutée, sans lien avec le travail, dont la reconnaissance intervient au cours d'une période de 15 jours suivant la fin de la mission.

2. Bénéficiaires

Le fonds de solidarité professionnelle est commun aux 2 régimes des intérimaires cadres et non cadres.

3. Financement

Le fonds de solidarité professionnelle sera financé par les excédents en réserves des régimes à raison d'une quote-part équivalente à l'indemnisation relative aux salariés cadres et celle relative aux intérimaires non-cadres à déterminer par le comité paritaire de suivi visé à l'article 5.0.6. du présent accord. Le budget sera de l'ordre de 525 K € sur la période expérimentale. Les signataires pourront réviser le budget dédié à cette mesure dans le cadre du comité paritaire de suivi.

4. Conditions d'indemnisation

Les parties signataires conviennent que l'examen des demandes d'indemnisation au titre du fonds de solidarité sera effectué par l'organisme assureur.

Pour bénéficier d'une indemnisation complémentaire les intérimaires doivent justifier des conditions suivantes :

- justifier d'un certificat médical constatant le diagnostic de l'une des maladies redoutées, dont la liste figure à l'article ci-après, au cours d'une période de 15 jours suivant la fin de la mission ;
- justifier de 450 heures de travail dans la profession du travail temporaire au cours des 12 mois précédant l'arrêt de travail, dont 150 heures dans l'ETT ;
- ou bien de 1 400 heures de travail dans la profession du travail temporaire au cours des 24 mois précédant l'arrêt de travail ;
- être pris en charge par la sécurité sociale, ou par un organisme d'assurance sociale obligatoire d'un pays de l'union européenne.

5. Liste des maladies redoutées prises en charge par le fonds de solidarité professionnelle

Les cancers ;

L'infarctus du myocarde ;

L'accident vasculaire cérébral ;

La chirurgie coronarienne (pontage coronarien multiple) ;

Les brûlures graves (3e degré couvrant au moins 20 % du corps) ;

Les greffes d'organes vitaux (cœur, foie, poumons, reins, pancréas et moelle osseuse) ;

La maladie de Parkinson ;

La sclérose en plaques ;

Les maladies neuro-dégénératives déclarées (maladie d'Alzheimer) ;

Les maladies orphelines.

6. Indemnisation

L'indemnité complémentaire versée dans les conditions prévues par le fonds de solidarité professionnelle est identique à celle versée dans les conditions prévues par le régime en cas de maladie ou accident sans lien avec le travail (arrêts de travail inférieurs ou égaux à 95 jours, et arrêts de travail supérieurs à 95 jours), dans la limite du fonds de solidarité professionnelle.

7. Fonctionnement du fonds de solidarité professionnelle

Un bilan d'activité technique et financier du fonds de solidarité sera établi chaque année à l'occasion du comité paritaire de suivi tel que défini aux articles 5.0.6. de l'accord du 10 juillet 2009 relatif au régime de prévoyance des salariés non cadres et de l'accord du 10 juillet relatif au régime de prévoyance des salariés cadres.

A l'issue de la période expérimentale de 18 mois un bilan complet sera présenté au comité paritaire de suivi.

Avenant n° 2 du 14 janvier 2014 à l'accord du 10 juillet 2009 relatif au régime de prévoyance des intérimaires non cadres

Signataires	
Organisations patronales	PRISME.
Organisations de salariés	FNECS CFE-CGC ; CSFV CFTC ; FS CFDT.

En vigueur étendu

Il est tout d'abord rappelé que l'accord du 10 juillet 2009 relatif au régime de prévoyance des intérimaires non cadres, ci-après appelé « l'accord », est entré en vigueur le 1er janvier 2010. Cet accord prévoit la cessation des effets de certaines dispositions, dites expérimentales, au 30 juin 2011. Par avenant audit accord, signé par les partenaires sociaux le 23 juin 2011, ces dispositions ont été reconduites pour poursuivre à nouveau leur expérimentation pendant 18 mois. Suite à cette expérimentation et au vu de l'analyse de l'impact technique de ces dispositions, les parties signataires ont décidé de pérenniser l'ensemble de ces dispositions. En conséquence, il a été convenu ce qui suit.

Révision des articles 1.1.1 et 2.1.5

Article 1er

En vigueur étendu

L'application de certaines dispositions mentionnées aux articles 1.1.1, alinéa b (relatif à la prise en compte de périodes d'intermission entre deux missions d'intérim), et 2.1.5, alinéa 3 (sur la durée maximale cumulée d'indemnisation en cas de maladie professionnelle ou d'accident du travail), de l'accord était prévue pour une durée expérimentale de 18 mois, soit jusqu'au 30 juin 2011.

Ces dispositions ont été prorogées par avenant du 23 juin 2011 pour une nouvelle période de 18 mois, soit jusqu'au 31 décembre 2012.

Par le présent avenant, l'application de ces dispositions est pérennisée. En conséquence, les articles 1.1.1 et 2.1.5 sont rédigés comme suit :

« Article 1.1.1

Bénéficiaires

Pour bénéficier d'une indemnisation complémentaire, dans la limite de 88 jours, les salariés doivent :

Survenance de l'arrêt de travail

a) Soit être en mission dans une entreprise à la date de l'arrêt de travail ;

b) Soit, lorsque l'organisation des missions de travail temporaire aboutit à un enchaînement de contrats générant une période d'intermission pouvant être qualifiée de repos hebdomadaire, être dans une période d'intermission de 2 jours consécutifs, ou de 4 jours consécutifs pour les organisations relevant de l'article L. 3132-16 du code du travail. Pendant cette période, les partenaires sociaux considèrent que l'arrêt de travail est réputé être intervenu pendant le contrat de mission. »

Le reste de l'article est inchangé.

« Article 2.1.5

Cumul des périodes indemnisées

Pour le calcul de la durée d'indemnisation, il est tenu compte des indemnités complémentaires déjà perçues par l'intéressé au cours des 12 mois, de date à date, précédant l'arrêt de travail, de telle sorte que si plusieurs absences ont été indemnisées tant par l'entreprise de travail temporaire que par l'organisme assureur, au cours de ces 12 mois, le nombre total de jours indemnisés ne dépasse pas 150 jours.

Le décompte des 150 jours ne tient compte que des jours ayant donné lieu au versement d'une indemnité complémentaire par l'organisme assureur ou l'entreprise au titre d'un arrêt de travail pour maladie, accident de trajet, accident du travail ou maladie professionnelle. »

Révision de l'article 4.0.7

Article 2

En vigueur étendu

L'article 4.0.7 de l'accord instaure l'application, à effet rétroactif au 1er juillet 2009, des dispositions de l'article 14 de l'accord national interprofessionnel (ANI) du 11 janvier 2008 et de son avenant n° 3 signé le 18 mai 2009. L'ANI prévoit, sous certaines conditions, le principe d'un maintien de la couverture prévoyance (et santé) au profit des salariés quittant l'entreprise dans laquelle ils étaient employés.

Les signataires de l'accord du 10 juillet 2009 sont convenus que le financement du maintien de ces garanties serait assuré par un système de mutualisation des cotisations pour une période expérimentale de 2 ans, soit jusqu'au 30 juin 2011.

Ce système de financement a été prorogé par avenant du 23 juin 2011 pour une nouvelle période de 18 mois, soit jusqu'au 31 décembre 2012.

Par le présent avenant, ce système de financement de ces garanties par mutualisation des cotisations est pérennisé.

En conséquence, l'article 4.0.7 est rédigé comme suit :

« Article 4.0.7

Portabilité des droits

L'article 14 de l'accord national interprofessionnel (ANI) du 11 janvier 2008 et son avenant n° 3 signé le 18 mai 2009 prévoient le principe d'un maintien de la couverture santé et prévoyance au profit des salariés quittant l'entreprise dans laquelle ils étaient employés, dans les conditions ci-dessous :

"Pour garantir le maintien de l'accès à certains avantages liés au contrat de travail, en cas de rupture de celui-ci [non consécutive à une faute lourde] ouvrant droit à prise en charge par le régime d'assurance chômage, un mécanisme de portabilité est (...) mis en place pour éviter une rupture de tout ou partie de leur bénéfice entre le moment où il est mis fin au contrat de travail du salarié et celui où il reprend un autre emploi et acquiert de nouveaux droits.

A cet effet, il est convenu que les intéressés garderont le bénéfice des garanties des couvertures complémentaires santé et prévoyance appliquées dans leur ancienne entreprise pendant leur période de chômage et pour des durées égales à la durée de leur dernier contrat de travail, appréciée en mois entiers, dans la limite de 9 mois de couverture.

Le bénéfice du maintien de ces garanties est subordonné à la condition que les droits à couverture complémentaire aient été ouverts chez le dernier employeur.

Le financement du maintien de ces garanties est assuré conjointement par l'ancien employeur et l'ancien salarié dans les proportions et dans les conditions applicables aux salariés de l'entreprise ou par un système de mutualisation défini par accord collectif. (...)

Il résulte des modalités de financement des garanties ci-dessus que :

- le salarié a la possibilité de renoncer au maintien de ces garanties ;

- s'il entend y renoncer, cette renonciation, qui est définitive, concerne l'ensemble des garanties et doit être notifiée expressément par écrit à l'ancien employeur, dans les 10 jours suivant la date de cessation du contrat de travail ;

- le non-paiement par l'ancien salarié de sa quote-part de financement de ces garanties, à la date d'échéance des cotisations, libère l'ancien employeur de toute obligation et entraîne la perte des garanties pour la période restant à courir ;

- le dispositif de portabilité entre en application à la date de cessation du contrat de travail.

Les droits garantis par le régime de prévoyance au titre de l'incapacité temporaire ne peuvent conduire l'ancien salarié à percevoir des indemnités d'un montant supérieur à celui des allocations chômage qu'il aurait perçu au titre de la même période.

Pour bénéficier des dispositions relatives au maintien des garanties précitées, l'ancien salarié doit fournir à l'ancien employeur la justification de sa prise en charge par le régime d'assurance chômage.

L'ancien salarié doit informer son ancien employeur de la cessation du versement des allocations du régime d'assurance chômage lorsque celle-ci intervient au cours de la période de maintien des garanties complémentaires santé et prévoyance prévues par l'article 14 ci-dessus.

La notice d'information, prévue par les textes en vigueur, fournie par l'organisme assureur, et remise au salarié par l'employeur, mentionnera les conditions d'application de la portabilité."

Le financement du maintien des garanties définies ci-dessus est assuré par un système de mutualisation des cotisations telles que définies au 5.0.3.

Les modalités de la gestion opérationnelle de la portabilité sont définies dans la convention d'assurance.

Pour l'appréciation des garanties prévues dans le présent contrat, les droits à couverture complémentaire sont appréciés à la date de cessation du contrat de travail.

Pour bénéficier des dispositions relatives au maintien des garanties prévoyance, l'ancien salarié devra justifier de ses droits auprès de l'organisme assureur, et notamment fournir :

- la justification de sa prise en charge par le régime d'assurance chômage ;

- les décomptes des allocations chômage ;

- les décomptes d'indemnités journalières de la sécurité sociale ;

- toute pièce nécessaire à l'étude du dossier et à sa prise en charge par l'assureur désigné (justificatif d'ancienneté, justificatif de la durée de contrat chez le dernier employeur...).

En tout état de cause, les droits au maintien de garanties issus de la portabilité ne peuvent pas être supérieurs à ceux accordés aux salariés en mission.

La notice d'information fournie par l'organisme assureur mentionnera les conditions d'application de la portabilité des droits.

L'organisme assureur établira un suivi technique de la charge de la portabilité sur le régime. »

Révision de l'article 5.0.4

Article 3

En vigueur étendu

L'article 5.0.4 de l'accord instaure la mise en place d'un fonds de solidarité professionnelle pour une période expérimentale de 18 mois, soit jusqu'au 30 juin 2011. Le règlement intérieur du fonds est annexé à l'accord.

Le dispositif a été prorogé de 18 mois par avenant du 23 juin 2011, soit jusqu'au 31 décembre 2012.

Par le présent avenant, le dispositif du fonds de solidarité professionnelle est pérennisé.

Le budget alloué au fonds de solidarité professionnelle pourra faire l'objet d'une révision par les signataires dans le cadre du comité paritaire de suivi.

En conséquence, l'article 5.0.4 est rédigé comme suit :

« Article 5.0.4

Mise en place d'un fonds de solidarité professionnelle

Les parties signataires du présent accord décident de la création d'un fonds de solidarité professionnelle afin d'apporter une aide financière ayant un caractère de secours aux salariés victimes d'une maladie grave et redoutée, déclarée dans les conditions fixées dans le règlement intérieur annexé au présent accord, au cours des 15 jours suivant la fin de la mission.

La création de ce fonds fera l'objet d'un règlement intérieur précisant son fonctionnement, approuvé par les parties signataires du présent accord et annexé au présent accord. »

Abrogation de l'article 5.0.5

Article 4

En vigueur étendu

L'article 5.0.5 est abrogé.

Révision de l'annexe « Règlement intérieur du fonds de solidarité professionnelle »

Article 5

En vigueur étendu

L'annexe à l'accord prévoyance du 10 juillet 2009 est rédigée comme suit :

« Annexe

Règlement intérieur du fonds de solidarité professionnelle

Le présent règlement intérieur est institué en application des dispositions de l'article 5.0.4 de l'accord du 10 juillet 2009 relatif aux garanties prévoyance des intérimaires non cadres et de l'accord du 10 juillet 2009 relatif aux garanties prévoyance des intérimaires cadres.

1. Objet

Un fonds de solidarité professionnelle est créé au bénéfice des intérimaires cadres et non cadres en appui des régimes existants, afin de leur verser une aide financière temporaire ayant un caractère de secours en cas de maladie grave et redoutée, sans lien avec le travail, dont la reconnaissance intervient au cours d'une période de 15 jours suivant la fin de la mission.

2. Bénéficiaires

Le fonds de solidarité professionnelle est commun aux deux régimes des intérimaires cadres et non cadres.

3. Financement

Le fonds de solidarité professionnelle sera financé par les excédents en réserve des régimes, à raison d'une quote-part équivalente à l'indemnisation relative aux salariés cadres et celle relative aux intérimaires non cadres à déterminer par le comité paritaire de suivi visé à l'article 5.0.6 du présent accord. Pour mémoire, le budget pour la période expérimentale était de l'ordre de 525 K €. Les signataires pourront réviser le budget dédié à cette mesure dans le cadre du comité paritaire de suivi.

4. Conditions d'attribution

Les parties signataires conviennent que l'examen des demandes d'aide financière au titre du fonds de solidarité sera effectué par l'organisme assureur.

Pour bénéficier de cette aide, les intérimaires doivent justifier des conditions suivantes :

- justifier d'un certificat médical constatant le diagnostic de l'une des maladies redoutées, dont la liste figure à l'article ci-après, au cours d'une période de 15 jours suivant la fin de la mission ;
- justifier de 450 heures de travail dans la profession du travail temporaire au cours des 12 mois précédant l'arrêt de travail, dont 150 heures dans l'ETT ;
- ou bien de 1 400 heures de travail dans la profession du travail temporaire au cours des 24 mois précédant l'arrêt de travail ;
- bénéficier à ce titre d'indemnités journalières versées par la sécurité sociale ou par un organisme d'assurance sociale obligatoire d'un pays de l'Union européenne.

L'intéressé doit également communiquer tout élément de sa situation personnelle, économique et financière de nature à permettre de justifier que sa situation est particulièrement digne d'intérêt : livret de famille, avis d'imposition, descriptif des charges du foyer, et tout autre élément qu'il jugera utile.

L'organisme assureur statue après examen de ces documents, en fonction des différentes demandes qui lui sont adressées et du montant atteint par le fonds de solidarité professionnelle.

5. Liste des maladies redoutées prises en charge par le fonds de solidarité professionnelle :

- les cancers ;
- l'infarctus du myocarde ;
- l'accident vasculaire cérébral ;
- la chirurgie coronarienne (pontage coronarien multiple) ;
- les brûlures graves (3e degré couvrant au moins 20 % du corps) ;
- les greffes d'organes vitaux (cœur, foie, poumons, reins, pancréas et moelle osseuse) ;
- la maladie de Parkinson ;
- la sclérose en plaques ;
- les maladies neuro-dégénératives déclarées (maladie d'Alzheimer) ;
- les maladies orphelines.

6. Indemnisation

Le montant de l'aide financière versée dans les conditions prévues par le fonds de solidarité professionnelle est égal à celui des prestations prévues par les accords du 10 juillet 2009 relatifs aux régimes de prévoyance des intérimaires cadres et non cadres en cas de maladie ou accident sans lien avec le travail (arrêts de travail inférieurs ou égaux à 95 jours et arrêts de travail supérieurs à 95 jours).

L'aide financière a le caractère d'une allocation de secours temporaire. Elle est versée pendant la durée décidée par l'organisme assureur à qui est déléguée l'instruction des dossiers, dans la limite du fonds de solidarité professionnelle.

En conséquence, lorsqu'elle est versée de manière périodique :

- en cas d'insuffisance du fonds, l'organisme assureur pourra, après accord du comité paritaire de suivi, réduire, suspendre ou interrompre le montant des aides financières déjà attribuées, pour assister de nouveaux allocataires ;
- en cas d'épuisement du fonds, il ne sera plus ouvert de nouveau dossier d'attribution d'aide financière et il sera mis un terme au versement des aides déjà attribuées.

7. Fonctionnement du fonds de solidarité professionnelle

Un bilan d'activité technique et financier du fonds de solidarité sera établi chaque année à l'occasion du comité paritaire de suivi tel que défini aux articles 5.0.6 de l'accord du 10 juillet 2009 relatif au régime de prévoyance des salariés non cadres et de l'accord du 10 juillet relatif au régime de prévoyance des salariés cadres. Il présentera notamment les circonstances et le nombre des allocations attribuées et les modalités de leur versement. »

Article 6

En vigueur étendu

Les dispositions du présent avenant prennent effet au 1er janvier 2013. L'avenant fera l'objet des formalités de dépôt prévues au code du travail.

Avenant n° 3 du 27 juin 2014 à l'accord du 10 juillet 2009 relatif au régime de prévoyance des intérimaires non cadres

Signataires	
Organisations patronales	Prism'emploi.
Organisations de salariés	FS CFDT ; FNECS CFE-CGC ; FEC CGT-FO.

En vigueur étendu

Il est tout d'abord rappelé que l'accord du 10 juillet 2009, relatif au régime de prévoyance des intérimaires non cadres, ci-après appelé « l'accord », est entré en vigueur le 1er janvier 2010 et a ensuite été modifié par deux avenants datés du 23 juin 2011 et du 14 janvier 2014.

La réglementation relative au traitement social de faveur ayant évolué et institué une période transitoire de mise en conformité jusqu'au 30 juin 2014, la direction de la sécurité sociale a été interrogée aux fins d'apprécier la conformité du régime aux nouvelles conditions posées par le décret du 9 janvier 2012.

Pour satisfaire à ces nouvelles conditions et aux préconisations de la direction de la sécurité sociale, les partenaires sociaux ont, après discussions, décidé de modifier temporairement l'accord.

Cette modification temporaire, qui prendra fin en tout état de cause le 31 décembre 2015, a pour unique objet de répondre à une nouvelle doctrine de l'administration en matière d'exclusion d'assiette de cotisations de sécurité sociale, le temps que les partenaires sociaux s'entendent sur des mesures pérennes permettant de préserver l'équilibre du régime et d'assurer sa conformité aux dispositions légales et réglementaires avant cette date.

Dans le contexte très particulier ci-dessus exposé, il a été convenu ce qui suit :

Révision de l'article 1.1.1

Article 1er

En vigueur étendu

A l'article 1.1.1 de l'accord, les dispositions instaurant des conditions d'heures pour bénéficier d'une indemnité complémentaire lors de la survenance d'arrêts de travail inférieurs ou égaux à 95 jours, et selon lesquelles le salarié intérimaire doit :

« Justifier des conditions suivantes :

- soit avoir effectué 590 heures de travail dans la profession du travail temporaire, dont 150 heures dans l'entreprise de travail temporaire avec laquelle le contrat suspendu a été conclu, au cours des 12 mois précédant le premier jour de l'arrêt de travail mentionné au certificat médical ;
- soit avoir effectué 1 400 heures de travail dans la profession du travail temporaire au cours des 24 mois précédant l'arrêt de travail.

Les salariés justifient des heures de travail effectuées dans la profession par la présentation des bulletins de paie. »,

cessent de produire effet pendant toute la durée d'application du présent avenant.

Le reste de l'article est inchangé.

Révision de l'article 1.2.1

Article 2

En vigueur étendu

A l'article 1.2.1 de l'accord, les dispositions instaurant la mise en place de conditions d'heures pour bénéficier d'une indemnité complémentaire lors de la survenance d'arrêts de travail supérieurs à 95 jours, et selon lesquelles le salarié intérimaire doit :

« justifier de 1 800 heures de travail dans la profession au cours des 24 mois précédant l'arrêt de travail » ; et,

« Les salariés justifient des heures de travail effectuées dans la profession par la présentation des bulletins de paie. »,

cessent de produire effet pendant toute la durée d'application du présent avenant.

Le reste de l'article est inchangé.

Abrogation de l'article 1.3.1

Article 3

En vigueur étendu

L'article 1.3.1 de l'accord du 10 juillet 2009, relatif à la condition d'ancienneté pour bénéficier de la garantie invalidité, cesse de produire effet pendant toute la durée d'application du présent avenant.

Révision de l'article 1.4.4

Article 4

En vigueur étendu

Au 2e paragraphe de l'article 1.4.4, les termes : « dès lors que la victime justifiait de 1 800 heures de travail dans la profession dans les 24 mois précédant le décès » cessent de produire effet pendant toute la durée d'application du présent avenant.

Le reste de l'article est inchangé.

Révision du préambule du titre 1er, chapitre V

Article 5

En vigueur étendu

Dans le 4e paragraphe du préambule du titre Ier, chapitre V, les termes : « En outre, une rente éducation au profit des ayants droit de la victime est versée à condition que le salarié justifie de 1 800 heures de travail dans la profession au cours des 24 mois précédant l'arrêt de travail. » cessent de produire effet pendant toute la durée d'application du présent avenant.

Le reste du préambule est inchangé.

Révision de l'article 1.5.3

Article 6

En vigueur étendu

Au 1er paragraphe de l'article 1.5.3, les termes : « dès lors que la victime justifiait de 1 800 heures de travail dans la profession dans les 24 mois précédant le décès » cessent de produire effet pendant toute la durée d'application du présent avenant.

Le reste de l'article est inchangé.

Révision de l'article 1.5.5

Article 7

En vigueur étendu

Au 4e paragraphe de l'article 1.5.5, les termes : « dès lors que le salarié justifiait de 1 800 heures de travail dans la profession dans les 24 mois précédant la reconnaissance de la PTIA » cessent de produire effet pendant toute la durée d'application du présent avenant.

Le reste de l'article est inchangé.

Révision de l'article 2.1.1

Article 8

En vigueur étendu

Au 3e alinéa de l'article 2.1.1, les termes :

« Justifier des conditions suivantes :

- soit 590 heures de travail dans la profession du travail temporaire au cours des 12 mois précédant le premier jour de l'arrêt de travail porté sur le certificat médical ;

- soit 1 400 heures de travail dans la profession du travail temporaire au cours des 24 mois précédant le 1er jour de l'arrêt porté sur le certificat médical ;

- lorsque l'accident de travail entraîne un arrêt de travail continu de plus de 19 jours calendaires, aucune condition minimale d'heures de travail dans la profession n'est exigée.

Les salariés justifient des heures de travail effectuées dans la profession par la présentation des bulletins de paie. »,

cessent de produire effet pendant toute la durée d'application du présent avenant.

Le reste de l'article est inchangé.

Révision de l'article 3.0.1

Article 9

En vigueur étendu

Au 1er paragraphe, 3e alinéa de l'article 3.0.1, les termes :

« des conditions suivantes :

- soit 590 heures de travail, au cours des mois précédant la date du congé, dans la profession du travail temporaire ;

- soit 1 400 heures de travail dans la profession du travail temporaire au cours des 24 mois précédant la date prévue pour le congé de maternité ou d'adoption.

Les salariés justifient des heures de travail effectuées dans la profession par la présentation des bulletins de paie. »,

cessent de produire effet pendant toute la durée d'application du présent avenant.

Au 3e paragraphe de l'article 3.0.1, les termes : « d'ouverture des droits concernant les conditions d'heures et » cessent de produire effet pendant toute la durée d'application du présent avenant.

Le reste de l'article est inchangé.

Révision de l'annexe « Règlement intérieur du fonds de solidarité professionnelle »

Article 10

En vigueur étendu

L'article 4 de l'annexe instaure la mise en place de conditions d'heures pour bénéficier du fonds de solidarité professionnelle en cas de maladie grave et redoutée, sans lien avec le travail, dont la reconnaissance intervient au cours d'une période de 15 jours suivant la fin de la mission, selon les modalités suivantes :

« justifier de 450 heures de travail dans la profession du travail temporaire au cours des 12 mois précédant l'arrêt de travail, dont 150 heures dans l'ETT, ou bien de 1 400 heures de travail dans la profession du travail temporaire au cours des 24 mois précédant l'arrêt de travail, ».

Par le présent avenant, ces conditions d'heures cessent de produire effet pendant toute la durée d'application du présent avenant.

Le reste de l'article est inchangé.

Date d'effet. - Durée

Article 11

En vigueur étendu

Le présent avenant prend effet à compter du 1er juillet 2014, pour une durée déterminée de 18 mois, soit jusqu'au 31 décembre 2015.

En aucun cas, cet avenant ne pourra, à l'échéance du terme, produire ses effets comme un accord à durée indéterminée, les parties décidant de faire expressément échec à la règle prévue par l'article L. 2222-4 du code du travail.

Conformément aux dispositions de l'article L. 2222-5 du code du travail, il pourra être révisé jusqu'à son terme.

Les dispositions de l'accord du 10 juillet 2009 et de ses avenants n° 1 et n° 2 continuent à s'appliquer pour tout sinistre dont le fait générateur est antérieur à la date d'entrée en vigueur du présent avenant.

Formalités

Article 12

En vigueur étendu

Le présent avenant fera l'objet des formalités de dépôt et d'extension conformément aux dispositions légales et réglementaires.

non cadres

Signataires	
Organisations patronales	PRISM Emploi.
Organisations de salariés	FS CFDT ; CSFV CFTC ; FNECS CFE-CGC ; CGT-FO.

En vigueur non étendu

Par accord du 13 janvier 2010, relatif à la désignation des organismes assureurs du régime de prévoyance des intérimaires non cadres, les partenaires sociaux de la branche ont désigné Réunica et l'OCIRP, comme organismes uniques auxquels les entreprises de travail temporaire ont l'obligation d'adhérer. Ces deux organismes sont désignés jusqu'au 31 décembre 2014.

Suite à la décision du Conseil constitutionnel du 13 juin 2013, il n'est plus possible de proroger la désignation, seule une recommandation après appel d'offres est maintenant ouverte. Les partenaires sociaux de la branche conviennent, par conséquent, de procéder à un appel d'offres dans l'objectif de recommander un ou plusieurs organismes.

Toutefois, à la date de signature du présent avenant, le décret définissant les conditions d'organisation de l'appel d'offres prévu à l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale n'est pas publié. En conséquence, l'appel d'offres ne pourra être mis en place qu'à la publication dudit décret.

Compte tenu de ce qui précède, les partenaires sociaux de la branche conviennent ce qui suit.

Gestion de la période transitoire dans l'attente de la parution du décret fixant les conditions d'organisation de l'appel d'offres

Article 1er

En vigueur non étendu

Afin qu'il n'y ait pas de rupture dans la gestion technique du régime et sa mutualisation, les partenaires sociaux de la branche invitent les entreprises de travail temporaire à continuer de s'assurer auprès des organismes susvisés, dans l'attente du résultat de l'appel d'offres qui sera mis en œuvre après la parution du décret précité et de sa mise en place opérationnelle.

Appel d'offres

Article 2

En vigueur non étendu

Les partenaires sociaux de la branche sont d'ores et déjà convenus de se réunir au plus tard dans le mois qui suit la publication du décret précité, pour définir les conditions d'organisation de l'appel d'offres prévues à l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale.

Formalités de dépôt

Article 3

En vigueur non étendu

Le présent avenant fera l'objet des formalités de dépôt conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Avenant n° 4 du 31 janvier 2015 à l'accord du 10 juillet 2009 relatif à la prévoyance des intérimaires non cadres

Signataires	
Organisations patronales	Le PRISM Emploi,
Organisations de salariés	La FNECS CFE-CGC ; La FS CFDT,

En vigueur étendu

Il est tout d'abord rappelé que l'accord du 10 juillet 2009 relatif au régime de prévoyance des intérimaires non cadres, ci-après appelé « l'accord », est entré en vigueur le 1er janvier 2010 et a ensuite été modifié par trois avenants datés des 23 juin 2011, 14 janvier 2014 et 27 juin 2014.

L'avenant n° 3 daté du 27 juin 2014 au régime de prévoyance des intérimaires non cadres avait pour objectif de mettre en conformité le régime de prévoyance des intérimaires non cadres avec les nouvelles règles posées par la direction de la sécurité sociale.

Cette modification temporaire avait pour unique objet de répondre à une nouvelle doctrine de l'administration en matière d'exclusion d'assiette de cotisations de sécurité sociale. Cet avenant temporaire a été conclu afin de laisser aux partenaires sociaux le temps de s'entendre sur des mesures pérennes permettant de préserver l'équilibre du régime et d'assurer sa conformité aux dispositions légales et réglementaires avant cette date.

Au vu des montants constatés dans les réserves du régime des intérimaires non cadres et dans la perspective de diminuer ces montants, les partenaires sociaux ont décidé de prendre les mesures temporaires suivantes.

Délai de carence

Article 1er

En vigueur étendu

Révision de l'article 1.1.2 « Délai de carence »

Article 1.1

En vigueur étendu

A l'article 1.1.2 de l'accord, la disposition instaurant un délai de carence de 7 jours pour bénéficier d'une indemnité complémentaire au titre d'un arrêt de travail est modifiée.

En conséquence, le délai de carence est ramené à 4 jours pendant toute la durée d'application du présent avenant. L'indemnité complémentaire est due à compter du cinquième jour calendaire d'incapacité de travail telle que mentionnée sur le certificat médical.

Le reste de l'article est inchangé.

Révision des intitulés des chapitres Ier et II du titre II

Article 1.2

En vigueur étendu

Aux chapitres Ier et II du titre II, les intitulés instaurant une durée d'indemnisation de 88 jours sont remplacés par une durée de 91 jours.

Révision des articles 1.1.1, 1.1.3, 1.1.4.2, 1.1.5, 2.1.1, 2.1.4.2 et 2.2.1

Article 1.3

En vigueur étendu

Aux articles 1.1.1, 1.1.3, 1.1.4.2, 1.1.5, 2.1.1, 2.1.4.2 et 2.2.1, les dispositions instaurant une durée d'indemnisation de 88 jours sont modifiées.

La durée d'indemnisation est portée de 88 jours à 91 jours.

Révision des articles 1.1.4.1 et 2.1.4.1

Article 1.4

En vigueur étendu

Aux articles 1.1.4.1 et 2.1.4.1, les dispositions instaurant une durée d'indemnisation de 58 jours sont modifiées.

La durée d'indemnisation est portée de 58 jours à 61 jours.

Extension de couverture pendant les congés payés

Article 2

En vigueur étendu

Révision de l'article 1.1.1 « Bénéficiaires »

Article 2.1

En vigueur étendu

Les dispositions de l'article 1.1.1 restent inchangées et sont complétées des deux alinéas suivants :

« L'arrêt est réputé être intervenu pendant la durée du contrat de mission lorsqu'il survient au cours d'une période de jours ouvrés immédiatement postérieurs à la date de fin de mission appréciée en fonction du nombre d'heures ayant donné lieu au calcul de l'indemnité compensatrice de congés payés au titre de chaque mission. L'extension de couverture se calcule à raison de 1 jour ouvré pour 70 heures de travail dans la limite de 25 jours ouvrés.

Lorsque l'organisation des missions de travail temporaire aboutit à un enchaînement de contrats générant des périodes d'intermission pouvant être qualifiées de repos hebdomadaire, l'extension de couverture se calcule en prenant en compte les contrats successifs.

La condition des 70 heures par jour d'extension de couverture s'applique en fonction du nombre d'heures effectif (hors 'équivalent temps' tel que prévu au dernier alinéa de l'article 4.0.1 de l'accord). »

Révision du préambule du titre Ier, chapitre IV

Article 2.2

En vigueur étendu

Les dispositions du préambule restent inchangées et sont complétées des trois alinéas suivants :

« Le décès est réputé être intervenu pendant la durée du contrat de mission lorsqu'il survient au cours d'une période de jours ouvrés immédiatement postérieurs à la date de fin de mission appréciée en fonction du nombre d'heures ayant donné lieu au calcul de l'indemnité compensatrice de congés payés au titre de chaque mission. L'extension de couverture se calcule à raison de 1 jour ouvré pour 70 heures de travail dans la limite de 25 jours ouvrés.

Lorsque l'organisation des missions de travail temporaire aboutit à un enchaînement de contrats générant des périodes d'intermission pouvant être qualifiées de repos hebdomadaire, l'extension de couverture se calcule en prenant en compte les contrats successifs.

La condition des 70 heures par jour d'extension de couverture s'applique en fonction du nombre d'heures effectif (hors 'équivalent temps' tel que prévu au dernier alinéa de l'article 4.0.1 de l'accord). »

Rechute

Article 3

En vigueur étendu

Révision de l'article 2.1.6 « Rechute »

Article 3.1

En vigueur étendu

L'article 2.1.6 de l'accord est réécrit comme suit :

« En cas de rechute d'un accident du travail (ou d'une maladie professionnelle) survenu au cours d'une mission, le salarié bénéficie d'une indemnisation complémentaire à celle versée par la sécurité sociale selon les modalités prévues au présent chapitre. »

Création d'un article 1.1.6 « Rechute d'un accident de trajet »

Article 3.2

En vigueur étendu

« Article 1.1.6

Rechute d'un accident de trajet

En cas de rechute d'un accident de trajet survenu au cours d'une mission, le salarié bénéficie d'une indemnisation complémentaire à celle versée par la sécurité sociale selon les modalités prévues au présent chapitre. »

Portabilité des droits

Article 4

En vigueur étendu

Révision de l'article 4.0.7 « Portabilité des droits »

Article 4.1

En vigueur étendu

En application de l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale, l'article 4.0.7 est réécrit comme suit :

« Les salariés bénéficient du maintien à titre gratuit de la couverture instaurée par le présent régime en cas de cessation du contrat de travail, non consécutif à une faute lourde, ouvrant droit à la prise en charge par le régime d'assurance chômage, selon les conditions suivantes :

- le maintien des garanties est applicable à compter de la date de cessation du contrat de travail et pendant une durée égale à la période d'indemnisation du chômage, dans la limite de la durée du dernier contrat de travail ou, le cas échéant, des derniers contrats de travail lorsqu'ils sont consécutifs chez le même employeur. Cette durée est appréciée en mois, le cas échéant, arrondi au nombre supérieur sans pouvoir excéder 12 mois ;

- le bénéfice du maintien des garanties est subordonné à la condition que les droits à couverture complémentaire aient été ouverts chez le dernier employeur ;

- le maintien des garanties ne peut conduire l'ancien salarié à percevoir des indemnités d'un montant supérieur à celui des allocations chômage qu'il aurait perçues au titre de la même période.

L'ancien salarié justifie auprès de son organisme assureur à l'ouverture et au cours de la période de maintien des garanties des conditions prévues au présent article.

L'organisme assureur établira un suivi technique de la charge de la portabilité sur le régime. »

Fonds de solidarité professionnelle

Article 5

En vigueur étendu

Révision de l'article 5.0.4 « Mise en place d'un fonds de solidarité professionnelle Durée de reconnaissance de la maladie grave et redoutée »

Article 5.1

En vigueur étendu

A l'article 5.0.4 de l'accord, il est indiqué que les parties signataires du présent accord décident de la création d'un fonds de solidarité professionnelle afin de prendre en charge les salariés victimes d'une maladie grave et redoutée déclarée au cours des 15 jours suivant la fin de la mission.

Par le présent avenant, le délai de 15 jours est porté à 30 jours.

Révision de l'article 5.0.4 « Mise en place d'un fonds de solidarité professionnelle Elargissement de l'objet du fonds de solidarité professionnelle »

Article 5.2

En vigueur étendu

L'article 5.0.4 de l'accord est complété des alinéas suivants :

« L'objet du fonds est élargi à titre temporaire et expérimental à :

- la mise en œuvre d'actions de prévention santé qui concernent les problématiques de santé et de risques professionnels avec des programmes adaptés aux intérimaires ;

- la mise en œuvre d'actions sociales ayant pour objet la prévention de la désinsertion sociale ou professionnelle des personnes exerçant ou ayant exercé une activité professionnelle en tant que salarié intérimaire. »

Révision de l'annexe « Règlement intérieur du fonds de solidarité professionnelle Durée de reconnaissance de la maladie grave et redoutée »

Article 5.3

En vigueur étendu

A l'article 1er « Objet », il est indiqué qu'un fonds de solidarité professionnelle est créé au bénéfice des intérimaires non cadres et cadres en appui des régimes existants, afin de les indemniser en cas de maladie grave et redoutée, sans lien avec le travail, dont la reconnaissance intervient au cours d'une période de 15 jours suivant la fin de la mission.

Par le présent avenant, le délai de 15 jours est porté à 30 jours.

Révision de l'annexe « Règlement intérieur du fonds de solidarité professionnelle Elargissement de l'objet du fonds de solidarité professionnelle »

Article 5.4

En vigueur étendu

L'article 1er « Objet » est complété des alinéas suivants :

« L'objet du fonds est élargi à titre temporaire et expérimental à :

- la mise en œuvre d'actions de prévention santé qui concernent les problématiques de santé et de risques professionnels avec des programmes adaptés aux intérimaires. Ces actions seront déterminées et pilotées par la CPNSST ;

- la mise en œuvre d'actions sociales ayant pour objet la prévention de la désinsertion sociale ou professionnelle des personnes exerçant ou ayant exercé une activité professionnelle en tant que salarié intérimaire. Ces actions seront déterminées et pilotées par le FASTT. Les partenaires sociaux de la branche, au sein du comité paritaire de gestion du FASTT, définiront les modalités d'intervention au titre de ce financement complémentaire. »

Révision de l'article 3 « Financement » de l'annexe « Règlement intérieur du fonds de solidarité professionnelle »

Article 5.5

En vigueur étendu

A l'article 3 « Financement », il est prévu que les signataires de l'annexe « Règlement intérieur du fonds de solidarité professionnelle » peuvent réviser le budget dédié au fonds de solidarité professionnelle dans le cadre du comité paritaire de suivi.

« Par le présent avenant, les parties signataires conviennent d'attribuer une dotation supplémentaire au fonds de solidarité professionnelle de 550 000 €.

Le budget complémentaire exceptionnel dédié aux nouvelles mesures s'élèvera à :

- 1 000 000 € pour les actions de prévention santé ;

- 2 000 000 € pour les actions sociales.

Ces dotations seront financées par les réserves de stabilité ou les réserves générales constituées dans le cadre de la gestion des régimes de prévoyance des salariés intérimaires cadres et non cadres, à hauteur d'une quote-part entre les réserves respectives des deux régimes à déterminer par les organisations signataires du présent avenant.

Les dotations font l'objet d'un suivi extra-comptable qui sera présenté lors du comité paritaire de suivi des régimes de prévoyance des intérimaires.

En cas d'épuisement des dotations, les signataires du présent accord se réuniront et détermineront, après examen des comptes de résultats des régimes de prévoyance des salariés intérimaires cadres et non cadres et sur proposition du comité paritaire de suivi des régimes, le montant des nouvelles dotations nécessaires à l'alimentation du budget des actions sociales et de prévention santé. »

Le reste de l'article est inchangé.

Révision de l'article 4 « Conditions d'attribution » de l'annexe « Règlement intérieur du fonds de solidarité professionnelle »

Article 5.6

En vigueur étendu

L'article 4 de l'annexe est renommé : « Conditions d'attribution des aides financières au titre des maladies redoutées ».

Cet article stipule que pour bénéficier du fonds de solidarité professionnelle la reconnaissance doit intervenir au cours d'une période de 15 jours suivant la fin de la mission.

Par le présent avenant, le délai de 15 jours est porté à 30 jours.

Le reste de l'article est inchangé.

Taux d'appel

Article 6

En vigueur étendu

Dispositions relatives à l'article 5.0.3 « Cotisations »

Article 6.1

En vigueur étendu

L'article 5.0.3 est complété comme suit :

« Un taux d'appel de 50 % sera appliqué sur les cotisations afférentes aux périodes d'emploi à compter du 1er février et jusqu'au 31 décembre 2015.

Rappel des taux contractuels

(En pourcentage.)

Salaire	Employeur	Salarié
< Tranche A	0,355	0,085
> Tranche A	0,31	0,04

Taux appelés

(En pourcentage.)

Salaire	Employeur	Salarié
< Tranche A	0,178	0,042
> Tranche A	0,155	0,02

Le taux d'appel de 50 % s'applique également aux taux réduits visés par le renvoi 1 de l'article 5.0.3.1 intitulé 'Cotisations à la charge de l'employeur'.

Le taux d'appel réduit, pendant la durée de son application, et à due concurrence, la cotisation effectivement due par les employeurs et les salariés. »

Date d'effet. - Durée

Article 7

En vigueur étendu

Le présent avenant est conclu pour une durée déterminée.

A l'exception des articles 4 et 5, ses dispositions prennent effet le 1er février 2015 pour une durée de 11 mois, soit jusqu'au 31 décembre 2015. A compter de cette date, les dispositions cesseront de produire effet et ne pourront en aucun cas être reconduites tacitement.

En conséquence :

- les dispositions de l'accord du 10 juillet 2009 et de ses avenants no 1 et no 2 continuent à s'appliquer pour tout sinistre dont le fait générateur est antérieur au 1er février 2015 ;

- tout sinistre intervenant à compter du 1er janvier 2016 sera régi par les dispositions de l'accord telles qu'elles existaient avant le 1er février 2015.

Toutefois, les dispositions contenues dans les articles 4 et 5 sont instaurées pour une durée indéterminée.

Conformément à l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale, les dispositions particulières mentionnées à l'article 4 « Portabilité des droits » entreront en vigueur le 1er juin 2015. Elles s'appliqueront aux ruptures de contrat de travail notifiées à compter de cette date ou au terme convenu des contrats de travail intervenant à compter de cette date.

Formalités de dépôt

Article 8

En vigueur étendu

Le présent avenant fera l'objet des formalités de dépôt et d'extension conformément aux dispositions légales et réglementaires.

Avenant n° 5 du 5 février 2016 à l'accord du 10 juillet 2009 relatif aux garanties prévoyance des intérimaires non cadres et à l'annexe « Règlement intérieur du fonds de solidarité professionnelle »

Signataires	
Organisations patronales	Le PRISM' Emploi,
Organisations de salariés	La CGT-FO ; La FNECS CFE-CGC ; La CSFV CFTC ; La FS CFTD,

En vigueur non étendu

Il est tout d'abord rappelé que l'accord du 10 juillet 2009, relatif au régime de prévoyance des intérimaires non cadres, ci-après appelé « l'accord », est entré en vigueur le 1er janvier 2010 et a ensuite été modifié par quatre avenants datés des 23 juin 2011, 14 janvier 2014, 27 juin 2014 et 31 janvier 2015.

Au vu des montants constatés dans les réserves du régime des intérimaires non cadres au 31 décembre 2014 et dans la perspective de diminuer ces montants, les partenaires sociaux ont décidé de reconduire jusqu'au 31 décembre 2016 les mesures temporaires prises en juin 2014 et en janvier 2015, à savoir :

Délai de carence

Article 1er

En vigueur non étendu

Révision de l'article 1.1.2 « Délai de carence »

Article 1.1

En vigueur non étendu

A l'article 1.1.2 de l'accord, la disposition instaurant un délai de carence de 7 jours pour bénéficier d'une indemnité complémentaire au titre d'un arrêt de travail est modifiée.

En conséquence, le délai de carence est ramené à 4 jours pendant toute la durée d'application du présent avenant. L'indemnité complémentaire est due à compter du cinquième jour calendaire d'incapacité de travail telle que mentionnée sur le certificat médical.

Le reste de l'article est inchangé.

Révision des intitulés des chapitres Ier et 2 du titre II

Article 1.2

En vigueur non étendu

Aux chapitres Ier et II du titre II, les intitulés instaurant une durée d'indemnisation de 88 jours sont remplacés par une durée d'indemnisation de 91 jours.

Révision des articles 1.1.1, 1.1.3, 1.1.4.2, 1.1.5, 2.1.1, 2.1.4.2, 2.2.1.

Article 1.3

En vigueur non étendu

Aux articles 1.1.1, 1.1.3, 1.1.4.2, 1.1.5, 2.1.1, 2.1.4.2, 2.2.1, les dispositions instaurant une durée d'indemnisation de 88 jours sont modifiées.

La durée d'indemnisation est portée de 88 jours à 91 jours.

Révision des articles 1.1.4.1, 2.1.4.1

Article 1.4

En vigueur non étendu

Aux articles 1.1.4.1 et 2.1.4.1, les dispositions instaurant une durée d'indemnisation de 58 jours sont modifiées.

La durée d'indemnisation est portée de 58 jours à 61 jours.

Extension de couverture pendant les congés payés

Article 2

En vigueur non étendu

Révision de l'article 1.1.1 « Bénéficiaires »

Article 2.1

En vigueur non étendu

Les dispositions de l'article 1.1.1 restent inchangées et sont complétées des trois alinéas suivants :

L'arrêt est réputé être intervenu pendant la durée du contrat de mission lorsqu'il survient au cours d'une période de jours ouvrés immédiatement postérieurs à la date de fin de mission appréciée en fonction du nombre d'heures ayant donné lieu au calcul de l'indemnité compensatrice de congés payés au titre de chaque mission. L'extension de couverture se calcule à raison d'un jour ouvré pour 70 heures de travail dans la limite de 25 jours ouvrés.

Lorsque l'organisation des missions de travail temporaire aboutit à un enchaînement de contrats générant des périodes d'intermission pouvant être qualifiées de repos hebdomadaire, l'extension de couverture se calcule en prenant en compte les contrats successifs.

La condition des 70 heures par jour d'extension de couverture s'applique en fonction du nombre d'heures effectif (hors « équivalent temps » tel que prévu au dernier alinéa de l'article 4.0.1 de l'accord).

Révision du préambule du titre I er, chapitre IV

Article 2.2

En vigueur non étendu

Les dispositions du préambule restent inchangées et sont complétées des trois alinéas suivants :

Le décès est réputé être intervenu pendant la durée du contrat de mission lorsqu'il survient au cours d'une période de jours ouvrés immédiatement postérieurs à la date de fin de mission appréciée en fonction du nombre d'heures ayant donné lieu au calcul de l'indemnité compensatrice de congés payés au titre de chaque mission. L'extension de couverture se calcule à raison d'un jour ouvré pour 70 heures de travail dans la limite de 25 jours ouvrés.

Lorsque l'organisation des missions de travail temporaire aboutit à un enchaînement de contrats générant des périodes d'intermission pouvant être qualifiées de repos hebdomadaire, l'extension de couverture se calcule en prenant en compte les contrats successifs.

La condition des 70 heures par jour d'extension de couverture s'applique en fonction du nombre d'heures effectif (hors « équivalent temps » tel que prévu au dernier alinéa de l'article 4.0.1 de l'accord).

Révision de l'article 3 de l'annexe « Règlement intérieur du fonds de solidarité professionnelle Financement »

Article 3

En vigueur non étendu

A l'article 3 « Financement », il est prévu que les signataires de l'annexe « Règlement intérieur du fonds de solidarité professionnelle » peuvent réviser le budget dédié au fonds de solidarité professionnelle dans le cadre du comité paritaire de suivi.

Par le présent avenant, les parties signataires conviennent d'attribuer une dotation supplémentaire au fonds de solidarité professionnelle de 550 000 € afin d'indemniser les intérimaires cadres et non cadres en cas de maladie grave et redoutée.

Un budget complémentaire exceptionnel est alloué à hauteur de :

- 1 000 000 € pour les actions de prévention santé ;
- 2 000 000 € pour les actions sociales.

Ces dotations seront financées par les réserves de stabilité ou les réserves générales constituées dans le cadre de la gestion des régimes de prévoyance des salariés intérimaires cadres et non cadres, à hauteur d'une quote-part entre les réserves respectives des deux régimes à déterminer par les organisations signataires du présent avenant.

Le reste de l'article est inchangé.

Suspension des conditions d'heures

Article 4

En vigueur non étendu

Révision de l'article 1.1.1

Article 4.1

En vigueur non étendu

A l'article 1.1.1 de l'accord, les dispositions instaurant des conditions d'heures pour bénéficier d'une indemnité complémentaire lors de la survenance d'arrêts de travail inférieurs ou égaux à 95 jours et selon lesquelles le salarié intérimaire doit :

« Justifier des conditions suivantes :

- soit avoir effectué 590 heures de travail dans la profession du travail temporaire, dont 150 heures dans l'entreprise de travail temporaire avec laquelle le contrat suspendu a été conclu, au cours des 12 mois précédant le premier jour de l'arrêt de travail mentionné au certificat médical ;
- soit avoir effectué 1 400 heures de travail dans la profession du travail temporaire au cours des 24 mois précédant l'arrêt de travail.

Les salariés justifient des heures de travail effectuées dans la profession par la présentation des bulletins de paie. »

cessent de produire effet pendant toute la durée d'application du présent avenant.

Le reste de l'article est inchangé.

Révision de l'article 1.2.1

Article 4.2

En vigueur non étendu

A l'article 1.2.1 de l'accord, les dispositions instaurant la mise en place de conditions d'heures pour bénéficier d'une indemnité complémentaire lors de la survenance d'arrêts de travail supérieurs à 95 jours et selon lesquelles le salarié intérimaire doit :

- « justifier de 1 800 heures dans la profession au cours des 24 mois précédant l'arrêt de travail » et
- « Les salariés justifient des heures de travail effectuées dans la profession par la présentation des bulletins de paie. »

cessent de produire effet pendant toute la durée d'application du présent avenant.

Le reste de l'article est inchangé.

Abrogation de l'article 1.3.1

Article 4.3

En vigueur non étendu

L'article 1.3.1 de l'accord du 10 juillet 2009, relatif à la condition d'ancienneté pour bénéficier de la garantie invalidité, cesse de produire effet pendant toute la durée d'application du présent avenant.

Révision de l'article 1.4.4

Article 4.4

En vigueur non étendu

Au 2e paragraphe de l'article 1.4.4, les termes « dès lors que la victime justifiait de 1 800 heures de travail dans la profession dans les 24 mois précédant le décès » cessent de produire effet pendant toute la durée d'application du présent avenant.

Le reste de l'article est inchangé.

Révision du préambule du titre 1er, chapitre V

Article 4.5

En vigueur non étendu

Dans le 4e paragraphe du préambule du titre 1er, chapitre V, les termes : « En outre, une rente éducation au profit des ayants droit de la victime est versée à condition que le salarié justifie de 1 800 heures de travail dans la profession au cours des 24 mois précédant l'arrêt de travail. » cessent de produire effet pendant toute la durée d'application du présent avenant.

Le reste du préambule est inchangé.

Révision de l'article 1.5.3

Article 4.6

En vigueur non étendu

Au 1er paragraphe de l'article 1.5.2, les termes « dès lors que la victime justifiait de 1 800 heures de travail dans la profession dans les 24 mois précédant le décès » cessent de produire effet pendant toute la durée d'application du présent avenant.

Le reste de l'article est inchangé.

Révision de l'article 1.5.5

Article 4.7

En vigueur non étendu

Au 4e paragraphe de l'article 1.5.5, les termes « dès lors que le salarié justifiait de 1 800 heures de travail dans la profession dans les 24 mois précédant la reconnaissance de la PTIA » cessent de produire effet pendant toute la durée d'application du présent avenant.

Le reste de l'article est inchangé.

Révision de l'article 2.1.1

Article 4.8

En vigueur non étendu

Au 3e alinéa de l'article 2.1.1, les termes :

« Justifier des conditions suivantes :

- soit 590 heures de travail dans la profession du travail temporaire au cours des 12 mois précédant le premier jour de l'arrêt de travail porté sur le certificat médical ;
- soit 1 400 heures de travail dans la profession du travail temporaire au cours des 24 mois précédant le premier jour de l'arrêt porté sur le certificat médical ;
- lorsque l'accident de travail entraîne un arrêt de travail continu de plus de 19 jours calendaires, aucune condition minimale d'heures de travail dans la profession n'est exigée.

Les salariés justifient des heures de travail effectuées dans la profession par la présentation des bulletins de paie »

cessent de produire effet pendant toute la durée d'application du présent avenant.

Le reste de l'article est inchangé.

Révision de l'article 3.0.1

Article 4.9

En vigueur non étendu

Au 1er paragraphe, 3e alinéa de l'article 3.0.1, les termes :

« des conditions suivantes :

- soit 590 heures de travail, au cours des 12 mois précédant la date du congé, dans la profession du travail temporaire ;
- soit 1 400 heures de travail dans la profession du travail temporaire au cours des 24 mois précédant la date prévue pour le congé de maternité ou d'adoption.

Les salariés justifient des heures de travail effectuées dans la profession par la présentation des bulletins de paie. »

cessent de produire effet pendant toute la durée d'application du présent avenant.

Au dernier paragraphe de l'article 3.0.1, les termes « les conditions d'heures » cessent de produire effet pendant la durée d'application du présent avenant.

Le reste de l'article est inchangé.

Révision de l'article 4 de l'annexe « Règlement intérieur du fonds de solidarité professionnelle Conditions d'attribution »

Article 4.10

En vigueur non étendu

L'article 4 de l'annexe est renommé : « Conditions d'attribution des aides financières au titre des maladies redoutées ».

Cet article 4 de l'annexe instaure la mise en place de conditions d'heures pour bénéficier du fonds de solidarité professionnelle en cas de maladie grave et redoutée, sans lien avec le travail, dont la reconnaissance intervient au cours d'une période de 15 jours suivant la fin de la mission, selon les modalités suivantes :

« Justifier de 450 heures de travail dans la profession du travail temporaire au cours des 12 mois précédant l'arrêt de travail, dont 150 heures dans l'ETT, ou bien de 1 400 heures de travail dans la profession du travail temporaire au cours des 24 mois précédant l'arrêt de travail. »

Pendant la durée d'application du présent avenant, les conditions d'heures cessent de produire effet.

Dispositions relatives à l'article 5.0.3 « Cotisations »

Article 5

En vigueur non étendu

L'article 5.0.3 est complété comme suit :

« Un taux d'appel de 50 % sera appliqué sur les cotisations afférentes aux périodes d'emploi à compter du 1er janvier 2016 et jusqu'au 31 décembre 2016 ».

Rappel des taux contractuels

(En pourcentage.)

Salaire	Employeur	Salarié
< Tranche A	0,355	0,085
> Tranche A	0,31	0,04

Taux appelés

(En pourcentage.)

Salaire	Employeur	Salarié
< Tranche A	0,178 %	0,042 %
> Tranche A	0,155 %	0,02 %

Le taux d'appel de 50 % s'applique également aux taux réduits visés par le renvoi 1 de l'article 5.0.3.1 intitulé « Cotisations à la charge de l'employeur ».

Le taux d'appel réduit, pendant la durée de son application, et à due concurrence, la cotisation effectivement due par les employeurs et les salariés.

Date d'effet. - Durée

Article 6

En vigueur non étendu

Le présent avenant est conclu pour une durée déterminée.

Ses dispositions prennent effet le 1er janvier 2016 pour une durée de 12mois, soit jusqu'au 31 décembre 2016. A compter de cette date, les dispositions cesseront de produire effet et ne pourront en aucun cas être reconduites tacitement.

En conséquence :

- les dispositions de l'accord du 10 juillet 2009 et de ses avenants 1 et 2 continuent à s'appliquer ;
- pour tout sinistre dont le fait générateur est antérieur au 1er juillet 2014 pour ce qui concerne les conditions d'heures ;
- pour tout sinistre dont le fait générateur est antérieur au 1er février 2015 pour ce qui concerne le délai de carence et l'extension de couverture pendant les congés payés ;
- tout sinistre intervenant à compter du 1er janvier 2017 sera régi par les dispositions de l'accord telles qu'elles existaient ;
- avant le 1er juillet 2014 pour ce qui concerne les conditions d'heures ;
- avant le 1er février 2015 pour ce qui concerne le délai de carence et l'extension de couverture pendant les congés payés.

Formalités de dépôt

Article 7

En vigueur non étendu

Le présent avenant fera l'objet des formalités de dépôt et d'extension conformément aux dispositions légales et réglementaires.

Avenant n° 1 du 15 avril 2016 à l'accord du 10 juillet 2009 relatif au régime de prévoyance des intérimaires non cadres (OCIRP)

Signataires	
Organisations patronales	PRISM'emploi
Organisations de salariés	CGT-FO FNECS CFE-CGC CSFV CFTC FS CFDT

En vigueur non étendu

Il est tout d'abord rappelé que la convention d'assurance entre l'OCIRP et les partenaires sociaux du travail temporaire relative au régime de prévoyance des intérimaires non cadres a été établie en conformité avec les accords relatifs au régime de prévoyance des intérimaires non cadres conclus par les partenaires sociaux à savoir :

- l'accord du 10 juillet 2009 entré en vigueur le 1er janvier 2010 et ensuite modifié par quatre avenants datés des 23 juin 2011, 14 janvier 2014, 27 juin 2014 et 31 janvier 2015 ;
- l'accord du 13 janvier 2010 également entré en vigueur le 1er janvier 2010 et ensuite modifié par avenant du 14 février 2013 et du 21 novembre 2014.

Au vu des montants constatés dans les réserves du régime des intérimaires non cadres au 31 décembre 2014 et dans la perspective de diminuer ces montants, les partenaires sociaux ont, par l'avenant n° 5 à l'accord du 10 juillet 2009, reconduit jusqu'au 31 décembre 2016 les mesures temporaires prises en juin 2014 et en janvier 2015 à savoir :

- la suspension des conditions d'heures ;
- l'abaissement du délai de carence ;
- l'extension de couverture pendant les congés payés.

Ils ont également reconduit le financement du fonds de solidarité professionnelle et l'application du taux d'appel de 50 % sur les cotisations.

En conséquence il a été convenu ce qui suit :

Révision de l'article 7 « Ouverture et cessation des garanties »

Article 1er

En vigueur non étendu

Le quatrième paragraphe de l'article 7, rédigé comme suit :

« Les nouvelles dispositions s'appliquent systématiquement en cas de décès postérieur à la date de prise d'effet de l'avenant n° 4 du 31 janvier 2015 à l'accord du 10 juillet 2009 et survenant à l'issue d'une période ininterrompue d'arrêt de travail indemnisé par Réunica Prévoyance lorsque le premier jour d'arrêt de travail est constaté sous l'empire des précédents accords et, en toute hypothèse, avant le 1er janvier 2016, dans les conditions définies dans les articles relatifs à chacune des garanties. »

est modifié comme suit :

« Les nouvelles dispositions s'appliquent systématiquement en cas de décès postérieur à la date de prise d'effet des avenants n° 4 du 31 janvier 2015 et n° 5 du 5 février 2016 à l'accord du 10 juillet 2009 et survenant à l'issue d'une période ininterrompue d'arrêt de travail indemnisé par AG2R Réunion Prévoyance lorsque le premier jour d'arrêt de travail est constaté sous l'empire des précédents accords et, en toute hypothèse, avant le 1er janvier 2017, dans les conditions définies dans les articles relatifs à chacune des garanties. »

Révision de l'article 10 « Cotisations »

Article 2

En vigueur non étendu

Le quatrième paragraphe de l'article 10 rédigé comme suit :

« Par exception, en application de l'article 6.1 de l'avenant n° 4 à l'accord du 10 juillet 2009, un taux d'appel de 50 % sera pratiqué sur les cotisations dues du 1er février 2015 au 31 décembre 2015. En conséquence, les cotisations dues au titre de cette période seront les suivantes : »

est modifié comme suit :

« Par exception, en application de l'article 6.1 de l'avenant n° 4 et de l'article 5 de l'avenant n° 5 à l'accord du 10 juillet 2009, un taux d'appel de 50 % sera pratiqué sur les cotisations dues du 1er février 2015 au 31 décembre 2016. En conséquence, les cotisations dues au titre de cette période seront les suivantes : »

Le reste de l'article est inchangé.

Révision de l'article 27 « Modalités d'attribution des rentes éducation »

Article 3

En vigueur non étendu

L'article 27 est modifié comme suit :

	Ancienneté de l'intérimaire	Montant de la rente
Décès de la vie civile	Pour tout décès survenant avant le 1er juillet 2014 et à compter du 1er janvier 2017 et conformément aux avenants n° 3 et n° 5 à l'accord du 10 juillet 2009, l'intérimaire doit justifier de 1 800 heures au cours des 24 mois précédant le décès	Pour les enfants âgés jusqu'à 16 ans révolus : 7 % du salaire moyen soumis à cotisations. Pour les enfants de plus de 16 ans : 9 % du salaire moyen soumis à cotisations.
Décès consécutif à un accident de trajet	Pour tout décès survenant avant le 1er juillet 2014 et à compter du 1er janvier 2017 et conformément aux avenants n° 3 et n° 5 à l'accord du 10 juillet 2009, l'intérimaire doit justifier de 1 800 heures au cours des 24 mois précédant le décès	Pour les enfants âgés de 16 ans au plus : 8 % du salaire moyen soumis à cotisations. pour les enfants de plus de 16 ans jusqu'à 19 ans révolus : 12 % du salaire moyen soumis à cotisations. Pour les enfants à compter de leur 20e anniversaire : 15 % du salaire moyen soumis à cotisations.
Décès consécutif à un accident du travail ou à une maladie professionnelle	Aucune condition d'ancienneté n'est exigée	Pour les enfants âgés de 16 ans au plus : 8 % du salaire moyen soumis à cotisations. Pour les enfants de plus de 16 jusqu'à 19 ans révolus : 12 % du salaire moyen soumis à cotisations. Pour les enfants à compter de leur 20e anniversaire : 15 % du salaire moyen soumis à cotisations.

Révision de l'article 28 « Ouverture des droits (perte totale et irréversible d'autonomie - PTIA) »

Article 4

En vigueur non étendu

Le cinquième paragraphe de l'article 28 est modifié comme suit :

	Condition de versement	Montant de la rente
PTIA consécutive à un accident de trajet	Pendant la mission Pendant une durée de 1 an à compter de l'accident de trajet intervenu pendant la mission En cas de PTIA avant le 1er juillet 2014 et à compter du 1er janvier 2017 et conformément aux avenants n° 3 et n° 5 à l'accord du 10 juillet 2009, l'intérimaire doit justifier de 1 800 heures dans la profession au cours des 24 mois précédant l'accident si la reconnaissance intervient au-delà de 1 an, la PTIA doit être consécutive à un accident du trajet après une période ininterrompue d'arrêt de travail indemnisé par AG2R Réunion Prévoyance	Pour les enfants âgés jusqu'à 16 ans révolus : 8 % du salaire moyen soumis à cotisations. Pour les enfants de plus de 16 ans jusqu'à 19 ans révolus : 12 % du salaire moyen soumis à cotisations. Pour les enfants à compter de leur 20e anniversaire : 15 % du salaire moyen soumis à cotisations.
PTIA consécutive à un accident du travail ou à une maladie professionnelle	Pendant la mission Pendant une durée de 2 ans à compter de l'accident du travail ou de la maladie professionnelle intervenu pendant la mission Si la reconnaissance intervient au-delà de 2 ans, la PTIA doit être consécutive à un accident du travail pendant une mission ou à une maladie professionnelle contractée pendant la mission après une période ininterrompue d'arrêt de travail indemnisé par AG2R Réunion Prévoyance.	Pour les enfants âgés jusqu'à 16 ans révolus : 8 % du salaire moyen soumis à cotisations. Pour les enfants de plus de 16 ans jusqu'à 19 ans révolus : 12 % du salaire moyen soumis à cotisations. pour les enfants à compter de leur 20e anniversaire : 15 % du salaire moyen soumis à cotisations.

Le reste de l'article est inchangé.

Date d'effet. - Durée

Article 5

En vigueur non étendu

Le présent avenant prend effet à compter du 1er janvier 2016, pour une durée déterminée de 12 mois, soit jusqu'au 31 décembre 2016.

Les dispositions de la convention du 2 octobre 2015 et de ses annexes continuent à s'appliquer pour tout sinistre dont le fait générateur est antérieur à la date d'entrée en vigueur du présent avenant.

Formalités de dépôt

Article 6

En vigueur non étendu

Le présent avenant fera l'objet des formalités de dépôt conformément aux dispositions légales et réglementaires.

Avenant n° 1 du 15 avril 2016 à l'accord du 10 juillet 2009 relatif au régime de prévoyance des intérimaires non cadres (Réunica)

Signataires	
Organisations patronales	PRISM'emploi
Organisations de salariés	CGT-FO FNECS CFE-CGC CSFV CFTC FS CFDT

En vigueur non étendu

Il est tout d'abord rappelé que la convention d'assurance entre Réunica Prévoyance (devenue AG2R Réunica Prévoyance) et les partenaires sociaux du travail temporaire relative au régime de prévoyance des intérimaires non cadres a été établie en conformité avec les accords relatifs au régime de prévoyance des intérimaires non cadres conclus par les partenaires sociaux à savoir :

- l'accord du 10 juillet 2009 entré en vigueur le 1er janvier 2010 et ensuite modifié par quatre avenants datés des 23 juin 2011, 14 janvier 2014, 27 juin 2014 et 31 janvier 2015 ;

- l'accord du 13 janvier 2010 également entré en vigueur le 1er janvier 2010 et ensuite modifié par avenant du 14 février 2013 et du 21 novembre 2014.

Au vu des montants constatés dans les réserves du régime des intérimaires non cadres au 31 décembre 2014 et dans la perspective de diminuer ces montants, les partenaires sociaux ont, par l'avenant n° 5 à l'accord du 10 juillet 2009, reconduit jusqu'au 31 décembre 2016 les mesures temporaires prises en juin 2014 et en janvier 2015 à savoir :

- la suspension des conditions d'heures ;

- l'abaissement du délai de carence ;

- l'extension de couverture pendant les congés payés.

Ils ont également reconduit le financement du fonds de solidarité professionnelle et l'application du taux d'appel de 50 % sur les cotisations.

En conséquence il a été convenu ce qui suit :

Révision de l'article 7 « Ouverture et cessation des garanties »

Article 1er

En vigueur non étendu

Le quatrième paragraphe de l'article 7, rédigé comme suit :

« Les nouvelles dispositions s'appliquent systématiquement en cas de décès postérieur à la date de prise d'effet de l'avenant n° 4 du 31 janvier 2015 à l'accord du 10 juillet 2009 et survenant à l'issue d'une période ininterrompue d'arrêt de travail indemnisé par Réunica Prévoyance lorsque le premier jour d'arrêt de travail est constaté sous l'empire des précédents accords et, en toute hypothèse, avant le 1er janvier 2016, dans les conditions définies dans les articles relatifs à chacune des garanties. »

est modifié comme suit :

« Les nouvelles dispositions s'appliquent systématiquement en cas de décès postérieur à la date de prise d'effet des avenants n° 4 du 31 janvier 2015 et n° 5 du 5 février 2016 à l'accord du 10 juillet 2009 et survenant à l'issue d'une période ininterrompue d'arrêt de travail indemnisé par AG2R Réunica Prévoyance lorsque le premier jour d'arrêt de travail est constaté sous l'empire des précédents accords et, en toute hypothèse, avant le 1er janvier 2017, dans les conditions définies dans les articles relatifs à chacune des garanties. »

Révision de l'article 10 « Cotisations »

Article 2

En vigueur non étendu

Le quatrième paragraphe de l'article 10, rédigé comme suit :

« Par exception, en application de l'article 6.1 de l'avenant n° 4 à l'accord du 10 juillet 2009, un taux d'appel de 50 % sera pratiqué sur les cotisations dues du 1er février au 31 décembre 2015. En conséquence, les cotisations dues au titre de cette période seront les suivantes : »

est modifié comme suit :

« Par exception, en application de l'article 6.1 de l'avenant n° 4 et de l'article 5 de l'avenant n° 5 à l'accord du 10 juillet 2009, un taux d'appel de 50 % sera pratiqué sur les cotisations dues du 1er février 2015 au 31 décembre 2016. En conséquence, les cotisations dues au titre de cette période seront les suivantes : »

Le reste de l'article est inchangé.

Révision de l'article 21.1.1 « Maladie ou accident non liés au travail, et accident de trajet »

Article 3

En vigueur non étendu

L'article 21.1.1 est modifié comme suit :

« Pour bénéficier d'une indemnisation complémentaire au titre de la garantie arrêt de travail, à compter du cinquième jour d'arrêt de travail, pour les sinistres intervenus entre le 1er février 2015 et le 31 décembre 2016, et du huitième jour d'arrêt de travail pour les sinistres intervenus à compter du 1er janvier 2017, les salariés doivent :

- au jour de l'arrêt de travail ou de l'accident de trajet :

a) Soit être en mission dans une entreprise à la date de l'arrêt de travail ;

b) Soit, lorsque l'organisation des missions de travail temporaire aboutit à un enchaînement de contrats générant une période d'intermission pouvant être qualifiée de repos hebdomadaire, être dans une période d'intermission de 2 jours consécutifs, ou de 4 jours consécutifs pour les organisations relevant de l'article L. 3132-16 du code du travail. Pendant cette période, les partenaires sociaux considèrent que l'arrêt de travail est réputé être intervenu pendant le contrat de mission ;

c) Soit, en application de l'avenant n° 4 du 31 janvier 2015 et de l'avenant n° 5 du 5 février 2016, pour les arrêts de travail intervenant entre le 1er février 2015 et le 31 décembre 2016, et survenant au cours d'une période de jours ouvrés immédiatement postérieurs à la date de fin de mission appréciée en fonction du nombre d'heures ayant donné lieu au calcul de l'indemnité compensatrice de congés payés au titre de chaque mission. L'extension de couverture se calcule à raison d'un jour ouvré pour 70 heures de travail dans la limite de 25 jours ouvrés.

Lorsque l'organisation des missions de travail temporaire aboutit à un enchaînement de contrats générant des périodes d'intermission pouvant être qualifiées de repos hebdomadaire, l'extension de couverture se calcule en prenant en compte les contrats successifs.

Dans ces cas, l'arrêt est réputé être intervenu pendant la durée du contrat de mission.

La condition des 70 heures par jour d'extension de couverture s'applique en fonction du nombre d'heures effectif (hors « équivalent temps » tel que prévu au dernier alinéa de l'article 4.0.1 de l'accord).

- justifier, sauf impossibilité absolue, d'une incapacité totale de travail dans les 48 heures, et adresser à l'employeur un certificat médical constatant l'incapacité, celle-ci pouvant faire l'objet d'une contre-visite organisée par l'entreprise ou l'organisme assureur, le résultat de cette contre-visite pouvant entraîner la suspension de l'indemnisation complémentaire ;

- être pris en charge par la sécurité sociale, ou par un organisme d'assurance sociale obligatoire d'un pays de l'Union européenne. Par la suite, le terme « sécurité sociale » englobe la sécurité sociale et tout organisme d'assurance sociale obligatoire d'un pays de l'Union européenne ;

Pour tout arrêt survenant avant le 1er juillet 2014 et à compter du 1er janvier 2017 et conformément aux avenants n° 3 et n° 5 à l'accord, les salariés doivent également justifier des conditions suivantes :

- soit avoir effectué 590 heures de travail dans la profession du travail temporaire, dont 150 heures dans l'entreprise de travail temporaire avec laquelle le contrat suspendu a été conclu, au cours des 12 mois précédant le premier jour de l'arrêt de travail mentionné au certificat médical.

- soit avoir effectué 1 400 heures de travail dans la profession du travail temporaire au cours des 24 mois précédant le premier jour de l'arrêt de travail mentionné au certificat médical.

- pour bénéficier d'une indemnisation complémentaire relais, au-delà du 95° jour d'arrêt de travail, le salarié doit justifier de 1 800 heures de travail dans la profession au cours des 24 mois précédant l'arrêt de travail.

Les salariés justifient des heures de travail effectuées dans la profession par la présentation des bulletins de paie ou d'une attestation de Pôle emploi.

Cas particuliers

En cas d'arrêt de travail pour maladie, sans délai de carence de la sécurité sociale, survenant après une période d'indemnisation au titre du présent régime suite à un accident du travail/ maladie professionnelle sans reprise d'activité professionnelle, AG2R Réunica Prévoyance verse des prestations au titre de cet arrêt de travail pour maladie si le bénéficiaire remplit les conditions requises pour l'indemnisation au titre de la maladie prévue au chapitre 1er du titre 1er de l'accord du 10 juillet 2009, avec application du délai de carence de :

- 4 jours pour les arrêts de travail survenant entre le 1er février 2015 et le 31 décembre 2016 ;

- 7 jours pour les arrêts de travail survenus avant le 1er février 2015 et à compter du 1er janvier 2017.

En cas de rechute d'un accident de trajet survenu au cours d'une mission reconnue entre le 1er février 2015 et le 31 décembre 2015, l'arrêt de travail est indemnisé, selon les conditions requises pour l'indemnisation au titre de la maladie ou accident non liés au travail, prévue à l'article 21.1.1 de la présente convention.

Il en sera de même pour les rechutes d'un accident du trajet reconnues à compter du 1er janvier 2016 et donnant lieu à un arrêt de travail survenant pendant une mission. »

Révision de l'article 21.1.2 « Accident du travail ou maladie professionnelle »

Article 4

En vigueur non étendu

L'article 21.1.2 est modifié comme suit :

« Pour bénéficier d'une indemnisation, au titre de la garantie arrêt de travail pour cause d'accident du travail ou de maladie professionnelle, les salariés doivent :

- justifier, sauf impossibilité absolue, d'une incapacité totale de travail dans les 48 heures, et adresser à l'employeur un certificat médical constatant l'incapacité, celle-ci pouvant faire l'objet d'une contre-visite organisée par l'entreprise ou l'organisme assureur, le résultat de cette contre-visite pouvant entraîner la suspension de l'indemnisation complémentaire. Pour les arrêts de travail intervenant après la fin de la mission tels que prévus ci-dessus, le certificat médical est adressé directement à l'organisme assureur ;

- être pris en charge au titre de la législation de l'accident du travail ou de la maladie professionnelle par la sécurité sociale ou par un organisme d'assurance sociale obligatoire d'un pays membre de l'Union européenne.

En outre, pour tout arrêt de travail survenant avant le 1er juillet 2014 et à compter du 1er janvier 2017 et conformément aux avenants n° 3 et n° 5 à l'accord, les salariés devront également justifier des conditions suivantes :

- soit 590 heures de travail dans la profession du travail temporaire au cours des 12 mois précédant le premier jour de l'arrêt porté sur le certificat médical ;

- soit 1 400 heures de travail dans la profession du travail temporaire au cours des 24 mois précédant le premier jour de l'arrêt porté sur le certificat médical ;

- lorsque l'accident du travail entraîne un arrêt de travail continu de plus de 19 jours calendaires, aucune condition minimale d'heures de travail dans la profession n'est exigée.

Les salariés justifient des heures de travail effectuées dans la profession par la présentation des bulletins de paie ou d'une attestation de Pôle emploi.

La journée de travail au cours de laquelle l'accident de travail s'est produit est intégralement payée par l'employeur. Par journée de travail, on doit entendre la journée au cours de laquelle débute la période de travail, quelle que soit l'heure de l'accident.

Cas particuliers

Les rechutes d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle, survenus au cours d'une mission, sont prises en charge au titre de la garantie « accident du travail ou maladie professionnelle » relevant de l'article 21.1.2, même si elles sont reconnues plus de 18 mois après l'accident initial.

L'accident de trajet ne peut être assimilé en aucune façon à un accident de travail au titre de l'accord du 10 juillet 2009. »

Révision de l'article 21.2 « Cumul des jours indemnisés »

Article 5

En vigueur non étendu

L'article 21.2 est modifié comme suit :

« Toutes les conditions d'indemnisation qui résultent de la durée de l'arrêt de travail quelle qu'en soit la cause, s'apprécient en fonction du cumul des jours indemnisés sur les 12 mois précédant l'arrêt de travail :

- tout nouvel arrêt de travail pour accident du travail/ maladie professionnelle d'une durée initiale inférieure ou égale à 88 jours (ou 91 jours si l'arrêt de travail débute entre le 1er février 2015 et le 31 décembre 2016), même s'il se situe dans le cadre d'une rechute, ne peut donner lieu à indemnisation d'un participant, que si la durée totale d'indemnisation de l'intérimaire au titre des régimes de prévoyance cadre et non cadre n'a pas dépassé 150 jours au cours des 12 mois précédents. Cette disposition ne fait pas obstacle à une indemnisation en cas d'arrêt supérieur à 88 jours.

- tout nouvel arrêt de travail pour maladie non professionnelle, accident non professionnel ou accident du trajet d'une durée initiale inférieure ou égale à 95 jours, même s'il se situe dans le cadre d'une rechute, ne peut donner lieu à indemnisation d'un participant, que si la durée totale d'indemnisation de l'intérimaire au titre des régimes de prévoyance cadre et non cadre n'a pas dépassé 88 jours au cours des 12 mois précédents. Cette disposition ne fait pas obstacle à une indemnisation en cas d'arrêt supérieur à 95 jours.

Pour les arrêts de travail débutant entre le 1er février 2015 et le 31 décembre 2016 et en application de l'avenant du 31 janvier 2015 (avenant n° 4 à l'accord du 10 juillet 2009 relatif au régime de prévoyance des intérimaires non cadres), et de l'avenant du 5 février 2016 (avenant n° 5 à l'accord du 10 juillet 2009 relatif au régime de prévoyance des intérimaires non cadres) la durée totale de l'indemnisation de l'intérimaire au titre des régimes de prévoyance, quelle qu'en soit la cause, est portée de 88 à 91 jours.

AG2R Réunica Prévoyance assure, pour chaque salarié intérimaire la gestion du décompte du cumul des jours indemnisés au titre de ses arrêts de travail

pour maladie, accident non professionnel, accident de trajet et accident du travail ou maladie professionnelle, sur une période de 12 mois glissants. Les entreprises peuvent accéder à cette information dans les conditions définies par AG2R Réunica Prévoyance. »

Révision de l'article 22 « Calcul des indemnités complémentaires »

Article 6

En vigueur non étendu

Le point 3 de l'article 22 intitulé « Tableau récapitulatif des prestations versées par Réunica Prévoyance » est modifié comme suit :

« 3. Tableau récapitulatif des prestations versées par AG2R Réunica Prévoyance

	Pendant la mission	Après la mission
Maladie/accident de trajet ≤ 95 jours (à compter du 8e jour d'arrêt de travail ou 5e jour d'arrêt de travail pour les sinistres survenant entre le 1er février 2015 et le 31 décembre 2016)	50 % du salaire de base brut pendant les 30 premiers jours calendaires d'indemnisation (+ IFM et ICCP). 25 % du salaire de base brut pendant les 58 jours calendaires suivants (+ IFM et ICCP). Cette durée est portée à 61 jours pour les arrêts de travail débutant entre le 1er février 2015 et le 31 décembre 2016. Limitation : 100 % du salaire net (IJSS comprises)	50 % du salaire de base net à partir de la fin de mission et pendant les 30 premiers jours calendaires d'indemnisation. - (+ IFM et ICCP). 25 % du salaire de base net pendant les 58 jours calendaires suivants. (+ IFM et ICCP). Cette durée est portée à 61 jours pour les arrêts de travail débutant entre le 1er février 2015 et le 31 décembre 2016. Limitation : 100 % du salaire net (IJSS comprises)
Maladie/accident de trajet > 95 jours	25 % du salaire de base brut de la dernière mission (+ IFM et ICCP). Limitation : 100 % du salaire net (IJSS comprises)	25 % du salaire de base net de la dernière mission. (+ IFM et ICCP). Limitation : 100 % du salaire net (IJSS comprises)
Accident du travail/maladie professionnelle ≤ 88 jours ou ≤ a 91 jours pour les sinistres survenant entre le 1er février 2015 et le 31 décembre 2016 (à compter du lendemain du jour de l'accident)	50 % du salaire de base brut tranche A et 100 % du salaire de base brut tranche B pendant les 30 premiers jours calendaires d'indemnisation (+ IFM et ICCP). 25 % du salaire de base brut tranche A et 100 % du salaire de base brut tranche B pendant les 58 jours suivants (+ IFM et ICCP) Cette durée est portée à 61 jours pour les arrêts de travail débutant entre le 1er février 2015 et le 31 décembre 2016 Limitation : 100 % du salaire net (IJSS comprises)	50 % du salaire de base net à partir de la fin de mission et pendant les 30 premiers jours calendaires d'indemnisation. (+ IFM et ICCP). 25 % du salaire de base net pendant les 58 jours suivants (+ IFM et ICCP). Cette durée est portée à 61 jours pour les arrêts de travail débutant entre le 1er février 2015 et le 31 décembre 2016 Limitation : 100 % du salaire net (IJSS comprises)
Accident du travail/maladie professionnelle > 88 jours ou > a 91 jours pour les sinistres survenant entre le 1er février 2015 et le 31 décembre 2016	25 % du salaire de base brut de la dernière mission (+ IFM et ICCP). Limitation : 100 % du salaire net (IJSS comprises)	25 % du salaire de base net de la dernière mission (+ IFM et ICCP). Limitation : 100 % du salaire net (IJSS comprises)

Révision de l'article 23 « Cessation du service des indemnités complémentaires »

Article 7

En vigueur non étendu

L'article 23 est modifié comme suit :

« Les indemnités complémentaires cessent d'être versées selon les modalités prévues dans l'accord du 10 juillet 2009 et notamment :

- à l'issue de la période maximale d'indemnisation prévue par l'accord du 10 juillet 2009, soit 88 jours. Cette durée est portée à 91 jours pour les sinistres survenant entre le 1er février 2015 et le 31 décembre 2016 en cas d'arrêt de travail pour maladie et accident de trajet ≤ 95 jours ; ou en cas d'arrêt de travail pour accident du travail ou maladie professionnelle ≤ 88 jours (portés à ≤ 91 jours pour les sinistres survenant entre le 1er février 2015 et le 31 décembre 2016) ;

- au jour où l'assuré cesse, pour quelque raison que ce soit, de percevoir les indemnités journalières de la sécurité sociale,

- au-delà du 1 095e jour d'indemnisation pour les arrêts de travail supérieurs à 95 jours, et sous réserve, lorsqu'elles s'appliquent, de remplir les conditions d'ancienneté prévues par ledit accord pour bénéficier d'une indemnisation,

- en cas d'arrêt de travail pour maladie faisant suite à un arrêt de travail pour accident du travail, le cumul des jours indemnisés est de 1 095 jours maximum,

- au jour où le médecin désigné par AG2R Réunica Prévoyance constate l'absence de justification au service des indemnités complémentaires.

Par ailleurs, il est précisé que la reprise d'une activité professionnelle met fin au droit à indemnisation complémentaire, même en cas de mi-temps thérapeutique. Il est convenu que ces cas seront soumis par AG2R Réunica Prévoyance à la commission paritaire professionnelle nationale du travail temporaire (CPPN-TT). »

Révision de l'article 24 « Formalités administratives »

Article 8

En vigueur non étendu

Le deuxième paragraphe de l'article 24, rédigé comme suit.

« Pour tout arrêt de travail survenant avant le 1er juillet 2014 et à compter du 1er janvier 2016, devra également être joint, la ou les « attestation(s) employeur » destinée(s) à Pôle emploi faisant ressortir le nombre d'heures travaillées au cours des 24 mois précédant l'arrêt. »

est remplacé par :

« Pour tout arrêt de travail survenant avant le 1er juillet 2014 et à compter du 1er janvier 2017, devra également être joint, la ou les « attestation(s) employeur » destinée(s) à Pôle emploi faisant ressortir le nombre d'heures travaillées au cours des 24 mois précédant l'arrêt. »

Le reste de l'article est inchangé.

Révision de l'article 27 « Modalités de prise en charge (indemnités complémentaires pour maternité/adoption) »

Article 9

En vigueur non étendu

Le deuxième paragraphe de l'article 27, rédigé comme suit :

« En cas d'arrêt de travail pour maternité ou adoption, si le congé débute avant le 1er juillet 2014 ou à compter du 1er janvier 2016 et conformément à l'avenant n° 3 à l'accord, les salariés devront également justifier de conditions d'heures : »

est remplacé par :

« En cas d'arrêt de travail pour maternité ou adoption, si le congé débute avant le 1er juillet 2014 ou à compter du 1er janvier 2017 et conformément aux avenants n° 3 et n° 5 à l'accord, les salariés devront également justifier de conditions d'heures : »

Le reste de l'article est inchangé.

Révision de l'article 30 « Ouverture des droits (rentes d'invalidité) »

Article 10

En vigueur non étendu

Le quatrième paragraphe de l'article 30, rédigé comme suit :

« En outre, pour tout classement dans la 2e ou 3e catégorie d'invalides suite à un arrêt de travail survenant avant le 1er juillet 2014 et à compter du 1er janvier 2016 et conformément à l'avenant n° 3 à l'accord, les salariés devront également, pour bénéficier d'une indemnisation, au titre de la garantie invalidité, justifier de 1 800 heures de travail dans la profession au cours des 24 mois précédant l'arrêt de travail initial. »

est modifié comme suit :

« En outre, pour tout classement dans la 2e ou 3e catégorie d'invalides suite à un arrêt de travail survenant avant le 1er juillet 2014 et à compter du 1er janvier 2017 et conformément aux avenants n° 3 et n° 5 à l'accord, les salariés devront également, pour bénéficier d'une indemnisation, au titre de la garantie invalidité, justifier de 1 800 heures de travail dans la profession au cours des 24 mois précédant l'arrêt de travail initial. »

Le reste de l'article est inchangé.

Révision de l'article 39 « Ouverture des droits (prestations en cas de décès) »

Article 11

En vigueur non étendu

Le troisième paragraphe de l'article 39, rédigé comme suit :

« En application de l'avenant n° 4 du 31 janvier 2015 et pour les décès intervenant entre le 1er février 2015 et le 31 décembre 2015 et survenant au cours d'une période de jours ouvrés immédiatement postérieurs à la date de fin de mission appréciée en fonction du nombre d'heures ayant donné lieu au calcul de l'indemnité compensatrice de congés payés au titre de chaque mission. L'extension de couverture se calcule à raison d'un jour ouvré pour 70 heures de travail dans la limite de 25 jours ouvrés.

Lorsque l'organisation des missions de travail temporaire aboutit à un enchaînement de contrats générant des périodes d'intermission pouvant être qualifiées de repos hebdomadaire, l'extension de couverture se calcule en prenant en compte les contrats successifs.

Dans ces cas, l'arrêt est réputé être intervenu pendant la durée du contrat de mission.

La condition des 70 heures par jour d'extension de couverture s'applique en fonction du nombre d'heures effectif (hors «équivalent temps» tel que prévu au dernier alinéa de l'article 4.0.1 de l'accord). »

est modifié comme suit :

« En application de l'avenant n° 4 du 31 janvier 2015 et de l'avenant n° 5 du 5 février 2016 et pour les décès intervenant entre le 1er février 2015 et le 31 décembre 2016 et survenant au cours d'une période de jours ouvrés immédiatement postérieurs à la date de fin de mission appréciée en fonction du nombre d'heures ayant donné lieu au calcul de l'indemnité compensatrice de congés payés au titre de chaque mission, l'extension de couverture se calcule à raison d'un jour ouvré pour 70 heures de travail dans la limite de 25 jours ouvrés.

Lorsque l'organisation des missions de travail temporaire aboutit à un enchaînement de contrats générant des périodes d'intermission pouvant être qualifiées de repos hebdomadaire, l'extension de couverture se calcule en prenant en compte les contrats successifs.

Dans ces cas, l'arrêt est réputé être intervenu pendant la durée du contrat de mission.

La condition des 70 heures par jour d'extension de couverture s'applique en fonction du nombre d'heures effectif (hors «équivalent temps» tel que prévu au dernier alinéa de l'article 4.0.1 de l'accord). »

Le reste de l'article est inchangé.

Révision de l'article 49 « Ouverture des droits et prestations en espèces »

Article 12

En vigueur non étendu

Le deuxième paragraphe de l'article 49, rédigé comme suit :

« Les conditions d'heures prévues à l'article 21.1.1 de la présente convention ne s'appliquent pas pour les interventions chirurgicales survenant entre le 1er février 2015 et le 31 décembre 2015. »

est modifié comme suit :

« Les conditions d'heures prévues à l'article 21.1.1 de la présente convention ne s'appliquent pas pour les interventions chirurgicales survenant entre le 1er février 2015 et le 31 décembre 2016. »

Le reste de l'article est inchangé.

Date d'effet. - Durée

Article 13

En vigueur non étendu

Le présent avenant prend effet à compter du 1er janvier 2016, pour une durée déterminée de 12 mois, soit jusqu'au 31 décembre 2016.

Les dispositions de la convention du 2 octobre 2015 et de ses annexes continuent à s'appliquer pour tout sinistre dont le fait générateur est antérieur à la date d'entrée en vigueur du présent avenant.

Formalités de dépôt

Article 14

En vigueur non étendu

Le présent avenant fera l'objet des formalités de dépôt conformément aux dispositions légales et réglementaires.

Avenant n° 6 du 16 septembre 2016 à l'accord du 10 juillet 2009 relatif au régime de prévoyance des intérimaires non cadres et à l'annexe « Règlement intérieur du fonds de solidarité professionnelle »

Signataires	
Organisations patronales	PRISM'emploi

Signataires

Organisations de salariés

CGT-FO
FNECS CFE-CGC
CFTC CSFV
FS CFDT

En vigueur étendu

Il est tout d'abord rappelé que l'accord du 10 juillet 2009, relatif au régime de prévoyance des intérimaires non cadres, ci-après appelé « l'accord », est entré en vigueur le 1er janvier 2010 et a ensuite été modifié par cinq avenants datés des 23 juin 2011, 14 janvier 2014, 27 juin 2014, 31 janvier 2015 et 5 février 2016.

Au vu des comptes du régime de prévoyance des intérimaires non cadres les partenaires sociaux décident de réviser l'accord du 10 juillet 2009 et prendre les mesures suivantes jusqu'au 31 décembre 2018.

Délai de carence

Article 1er

En vigueur étendu

Révision de l'article 1.1.2 « Délai de carence »

Article 1.1

En vigueur étendu

A l'article 1.1.2 de l'accord, la disposition instaurant un délai de carence de sept jours pour bénéficier d'une indemnité complémentaire au titre d'un arrêt de travail, est modifiée.

En conséquence, le délai de carence est ramené à 4 jours pendant toute la durée d'application du présent avenant. L'indemnité complémentaire est due à compter du 5e jour calendaire d'incapacité de travail telle que mentionnée sur le certificat médical.

Le reste de l'article est inchangé.

Révision des intitulés des chapitres 1 et 2 du titre II

Article 1.2

En vigueur étendu

Aux chapitres 1 et 2 du titre II, les intitulés instaurant une durée d'indemnisation de 88 jours sont remplacés par une durée d'indemnisation de 91 jours.

Révision des articles 1.1.1, 1.1.3, 1.1.4.2, 1.1.5, 2.1.1, 2.1.4.2, 2.2.1

Article 1.3

En vigueur étendu

Aux articles 1.1.1, 1.1.3, 1.1.4.2, 1.1.5, 2.1.1, 2.1.4.2, 2.2.1, les dispositions instaurant une durée d'indemnisation de 88 jours sont modifiées.

La durée d'indemnisation est portée de 88 jours à 91 jours.

Révision des articles 1.1.4.1, 2.1.4.1

Article 1.4

En vigueur étendu

Aux articles 1.1.4.1 et 2.1.4.1 les dispositions instaurant une durée d'indemnisation de 58 jours sont modifiées.

La durée d'indemnisation est portée de 58 jours à 61 jours.

Extension de couverture pendant les congés payés

Article 2

En vigueur étendu

Révision de l'article 1.1.1 « Bénéficiaires »

Article 2.1

En vigueur étendu

Les dispositions de l'article 1.1.1 restent inchangées et sont complétées des trois alinéas suivants :

« L'arrêt est réputé être intervenu pendant la durée du contrat de mission lorsqu'il survient au cours d'une période de jours ouvrés immédiatement postérieurs à la date de fin de mission appréciée en fonction du nombre d'heures ayant donné lieu au calcul de l'indemnité compensatrice de congés payés au titre de chaque mission sous réserve d'avoir acquis au moins une journée de congés payés. L'extension de couverture se calcule à raison d'un jour ouvré pour 70 heures de travail dans la limite de 25 jours ouvrés.

Lorsque l'organisation des missions de travail temporaire aboutit à un enchaînement de contrats générant des périodes d'intermission pouvant être qualifiées de repos hebdomadaire, l'extension de couverture se calcule en prenant en compte les contrats successifs.

La condition des 70 heures par jour d'extension de couverture s'applique en fonction du nombre d'heures effectif (hors 'équivalent temps' tel que prévu au dernier alinéa de l'article 4.0.1 de l'accord). »

Révision du préambule du titre 1 chapitre 4

Article 2.2

En vigueur étendu

Les dispositions du préambule restent inchangées et sont complétées des trois alinéas suivants :

Le décès est réputé être intervenu pendant la durée du contrat de mission lorsqu'il survient au cours d'une période de jours ouvrés immédiatement postérieurs à la date de fin de mission appréciée en fonction du nombre d'heures ayant donné lieu au calcul de l'indemnité compensatrice de congés payés au titre de chaque mission sous réserve d'avoir acquis au moins une journée de congés payés. L'extension de couverture se calcule à raison d'un jour ouvré pour 70 heures de travail dans la limite de 25 jours ouvrés.

Lorsque l'organisation des missions de travail temporaire aboutit à un enchaînement de contrats générant des périodes d'intermission pouvant être qualifiées de repos hebdomadaire, l'extension de couverture se calcule en prenant en compte les contrats successifs.

La condition des 70 heures par jour d'extension de couverture s'applique en fonction du nombre d'heures effectif (hors « équivalent temps » tel que prévu au dernier alinéa de l'article 4.0.1 de l'accord).

Révision de l'article 3 de l'annexe « Règlement intérieur du fonds de solidarité professionnelle - Financement »

Article 3

En vigueur étendu

A l'article 3 « Financement », il est prévu que les signataires de l'annexe « Règlement intérieur du fonds de solidarité professionnelle » peuvent réviser le budget dédié au fonds de solidarité professionnelle dans le cadre du comité paritaire de suivi.

Par le présent avenant, les parties signataires conviennent d'attribuer une dotation annuelle supplémentaire au fonds de solidarité professionnelle de 550 000

€ afin d'indemniser les intérimaires cadres et non cadres en cas de maladie grave et redoutée.

Un budget annuel complémentaire exceptionnel est alloué à hauteur de 3 000 000 € pour les actions de prévention santé et les risques professionnels. Ces actions seront mises en œuvre par le FASTT dans le cadre des orientations fixées par la CPNSST.

Ces dotations seront financées par les réserves de stabilité ou les réserves générales constituées dans le cadre de la gestion des régimes de prévoyance des salariés intérimaires cadres et non cadres.

Le reste de l'article est inchangé.

Suppression des conditions d'heures

Article 4

En vigueur étendu

Révision de l'article 1.1.1

Article 4.1

En vigueur étendu

A l'article 1.1.1 de l'accord, les dispositions instaurant des conditions d'heures pour bénéficier d'une indemnité complémentaire lors de la survenance d'arrêts de travail inférieurs ou égaux à 95 jours, et selon lesquelles le salarié intérimaire doit :

« Justifier des conditions suivantes :

- soit avoir effectué 590 heures de travail dans la profession du travail temporaire, dont 150 heures dans l'entreprise de travail temporaire avec laquelle le contrat suspendu a été conclu, au cours des 12 mois précédant le premier jour de l'arrêt de travail mentionné au certificat médical ;

- soit avoir effectué 1 400 heures de travail dans la profession du travail temporaire au cours des 24 mois précédant l'arrêt de travail.

Les salariés justifient des heures de travail effectuées dans la profession par la présentation des bulletins de paie. »

cessent de produire effet pendant toute la durée d'application du présent avenant.

Le reste de l'article est inchangé.

Révision de l'article 1.2.1

Article 4.2

En vigueur étendu

A l'article 1.2.1 de l'accord, les dispositions instaurant la mise en place de conditions d'heures pour bénéficier d'une indemnité complémentaire lors de la survenance d'arrêts de travail supérieurs à 95 jours, et selon lesquelles, le salarié intérimaire doit :

« Justifier de 1800 heures dans la profession au cours des 24 mois précédant l'arrêt de travail » et

« Les salariés justifient des heures de travail effectuées dans la profession par la présentation des bulletins de paie. »

cessent de produire effet pendant toute la durée d'application du présent avenant.

Le reste de l'article est inchangé.

Abrogation de l'article 1.3.1

Article 4.3

En vigueur étendu

L'article 1.3.1 de l'accord du 10 juillet 2009, relatif à la condition d'ancienneté pour bénéficier de la garantie invalidité, cesse de produire effet pendant toute la durée d'application du présent avenant.

Révision de l'article 1.4.4

Article 4.4

En vigueur étendu

Au 2e paragraphe de l'article 1.4.4, les termes « dès lors que la victime justifiait de 1 800 heures de travail dans la profession dans les 24 mois précédant le décès » cessent de produire effet pendant toute la durée d'application du présent avenant.

Le reste de l'article est inchangé.

Révision du préambule du titre 1, chapitre 5

Article 4.5

En vigueur étendu

Dans le 4e paragraphe du préambule du titre 1, chapitre 5, les termes : « En outre, une rente éducation au profit des ayants droit de la victime est versée à condition que le salarié justifie de 1800 heures de travail dans la profession au cours des 24 mois précédant l'arrêt de travail. » cessent de produire effet pendant toute la durée d'application du présent avenant.

Le reste du préambule est inchangé.

Révision de l'article 1.5.3

Article 4.6

En vigueur étendu

Au 1er paragraphe de l'article 1.5.2, les termes « dès lors que la victime justifiait de 1800 heures de travail dans la profession dans les 24 mois précédant le décès » cessent de produire effet pendant toute la durée d'application du présent avenant.

Le reste de l'article est inchangé.

Révision de l'article 1.5.5

Article 4.7

En vigueur étendu

Au 4e paragraphe de l'article 1.5.5, les termes « dès lors que le salarié justifie de 1800 heures de travail dans la profession dans les 24 mois précédant la reconnaissance de la PTIA » cessent de produire effet pendant toute la durée d'application du présent avenant.

Le reste de l'article est inchangé.

Révision de l'article 2.1.1

Article 4.8

En vigueur étendu

Au 3e alinéa de l'article 2.1.1, les termes :

« Justifier des conditions suivantes :

- soit 590 heures de travail dans la profession du travail temporaire, au cours des 12 mois précédant le premier jour de l'arrêt de travail porté sur le certificat médical ;

- soit 1 400 heures de travail dans la profession du travail temporaire au cours des 24 mois précédant le premier jour de l'arrêt porté sur le certificat médical ;
- lorsque l'accident de travail entraîne un arrêt de travail continu de plus de 19 jours calendaires, aucune condition minimale d'heures de travail dans la profession n'est exigée.

Les salariés justifient des heures de travail effectuées dans la profession par la présentation des bulletins de paie. »

cessent de produire effet pendant toute la durée d'application du présent avenant.

Le reste de l'article est inchangé.

Révision de l'article 3.0.1

Article 4.9

En vigueur étendu

Au 1er paragraphe, 3e alinéa, de l'article 3.0.1, les termes :

« des conditions suivantes :

- soit 590 heures de travail, au cours des 12 mois précédant la date du congé, dans la profession du travail temporaire ;

- soit 1 400 heures de travail dans la profession de travail temporaire au cours des 24 mois précédant la date prévue pour le congé de maternité ou d'adoption.

Les salariés justifient des heures de travail effectuées dans la profession par la présentation des bulletins de paie. »

cessent de produire effet pendant toute la durée d'application du présent avenant.

Au dernier paragraphe de l'article 3.0.1, les termes « les conditions d'heures » cessent de produire effet pendant la durée d'application du présent avenant.

Le reste de l'article est inchangé.

Révision de l'article 4 de l'annexe « Règlement intérieur du fonds de solidarité professionnelle - Conditions d'attribution »

Article 4.10

En vigueur étendu

L'article 4 de l'annexe est renommé : « Conditions d'attribution des aides financières au titre des maladies redoutées ».

Cet article 4 de l'annexe instaure la mise en place de conditions d'heures pour bénéficier du fonds de solidarité professionnelle en cas de maladie grave et redoutée, sans lien avec le travail, dont la reconnaissance intervient au cours d'une période de 15 jours suivant la fin de la mission, selon les modalités suivantes :

« Justifier de 450 heures de travail dans la profession du travail temporaire au cours des 12 mois précédant l'arrêt de travail, dont 150 heures dans l'ETT,

ou bien de 1400 heures de travail dans la profession du travail temporaire au cours des 24 mois précédant l'arrêt de travail. »

Pendant la durée d'application du présent avenant, les conditions d'heures cessent de produire effet.

Dispositions relatives à l'article 5.0.3 « Cotisations »

Article 5

En vigueur étendu

L'article 5.0.3 est modifié comme suit :

« Les taux qui suivent seront appliqués sur les cotisations afférentes aux périodes d'emploi à compter du 1er janvier 2017 et jusqu'au 31 décembre 2018 :

Salaires	Employeur	Salarié
Inférieur ou égal à tranche A		
dont	0,522 %	0,348 %
Décès	0,024 %	0,016 %
Rentes éducation	0,024 %	0,016 %
Arrêt de travail	0,474 %	0,316 %
Supérieur à tranche A		
dont	0,42 %	0,28 %
Décès	0,006 %	0,004 %
Rentes éducation	0,006 %	0,004 %
Arrêt de travail	0,408 %	0,272 %

Pour les entreprises bénéficiant du taux réduit prévu à l'article 5.0.3.1 de l'accord, les taux sont les suivants :

Salaires	Employeur	Salarié
Inférieur ou égal à tranche A		
dont	0,468 %	0,312 %
Décès	0,024 %	0,016 %
Rentes éducation	0,024 %	0,016 %
Arrêt de travail	0,42 %	0,28 %
Supérieur à tranche A		
dont	0,378 %	0,252 %
Décès	0,006 %	0,004 %
Rentes éducation	0,006 %	0,004 %
Arrêt de travail	0,366 %	0,244 %

Date d'effet. - Durée

Article 6

En vigueur étendu

Le présent avenant est conclu pour une durée déterminée.

Ses dispositions prennent effet le 1er janvier 2017 pour une durée de 24 mois, soit jusqu'au 31 décembre 2018. A compter de cette date, les dispositions cesseront de produire effet et ne pourront en aucun cas être reconduites tacitement.

En conséquence :

Formalités de dépôt

Article 7

Le présent avenant fera l'objet des formalités de dépôt et d'extension conformément aux dispositions légales et réglementaires.

Accord du 19 mai 2017 relatif aux régimes de prévoyance des salariés intérimaires cadres et non cadres

Signataires	
Organisations patronales	Prism'emploi
Organisations de salariés	CGT-FO FNECS CFE-CGC CSFV CFTC FS CFDT USI CGT

Préambule

En vigueur non étendu

En application de la décision paritaire préparatoire du 26 juillet 2016 fixant le cadre de la refondation des régimes de prévoyance, les négociateurs de la branche définissent le cadre de la négociation relative aux régimes de prévoyance des salariés intérimaires cadres et non cadres au sein de la branche du travail temporaire.

Dès lors, les négociateurs de la branche conviennent des dispositions du présent accord de méthode pour terminer les travaux nécessaires à la mise en place du régime de prévoyance au 1er janvier 2019.

Processus et objectifs

Article 1er

En vigueur non étendu

Cet accord de méthode a vocation à permettre aux négociateurs des organisations représentatives de salariés et aux négociateurs de l'organisation patronale de la branche de fixer le cadre de :

- la révision des accords du 10 juillet 2009 ;
- le calendrier des négociations ;
- les moyens nécessaires pour y parvenir ;
- la procédure de mise en concurrence visant à choisir un ou plusieurs organismes assureurs ;
- le pilotage et le suivi du régime.

Méthodologie des travaux

Article 2

En vigueur non étendu

Pour permettre à la commission paritaire de négocier les futurs accords, les parties signataires conviennent, sur la base des dispositions légales et réglementaires en vigueur de fixer les conditions des futures négociations autour des éléments suivants :

Première phase : mise en place d'un groupe de travail.

Pour préparer les négociations, un groupe de travail technique sera mis en place par la CPPNTT. Les représentants des organisations syndicales membres du groupe de travail pourront se réunir, en tant que de besoin, afin de préparer les réunions du groupe de travail. Ils s'engagent à la discrétion nécessaire à la bonne tenue des travaux. Il pourra faire appel au concours de conseils extérieurs, en particulier des actuaires et d'un conseil juridique. Les signataires mandatent la CPPNTT aux fins de procéder au choix de deux actuaires. Les frais (trajet, temps de réunion, hébergement, restauration) afférents aux réunions du groupe de travail, aux réunions préparatoires, et aux honoraires des actuaires et du conseil juridique seront pris en charge par la CPPNTT selon les modalités applicables à cette instance.

Deuxième phase : négociation ayant pour finalité de réviser les accords de prévoyance (régime cadre et non cadre) du 10 juillet 2009.

Les négociateurs de la branche conviennent que la renégociation porte sur l'intégralité des accords du 10 juillet 2009, ce qui inclut les annexes et les avenants. Les partenaires sociaux pourront faire appel au concours de conseils extérieurs, actuaires et conseils juridiques, dont les honoraires seront pris en charge par la CPPNTT selon les modalités applicables à cette instance.

Troisième phase : élaboration des cahiers des charges et procédures d'appel d'offres et de mise en concurrence

Le délai minimum prévu par les textes pour la consultation formelle du marché des assureurs (procédure de mise en concurrence) est de 52 jours soit environ 2 mois. Le délai nécessaire au (x) dépouillement (s), à l'analyse, aux auditions en short liste et aux négociations finales est estimé à 2 mois.

Sur ces bases, les négociateurs de la branche s'engagent à ce que les procédures de mise en concurrence des assureurs et l'appel d'offres en vue de sélectionner un gestionnaire soient lancés au plus tard le 1er mars 2018.

La séance formelle d'ouverture des enveloppes aurait lieu entre le 20 et le 31 avril.

La contractualisation aurait lieu en juillet avec le ou les opérateur (s) choisis par la branche en vue d'une mise en œuvre opérationnelle au 1er janvier 2019.

Calendrier prévisionnel

Article 3

En vigueur non étendu

Première phase : les négociateurs de la branche considèrent que la première phase (mise en place d'un groupe de travail) démarrera dans le courant du 1er semestre 2017 après la parution des comptes des régimes de prévoyance et dès la signature de cet accord de méthode.

Seconde phase : la renégociation des accords du 10 juillet 2009 démarrera dès que le groupe de travail aura achevé ses travaux et se terminera au plus tard le 8 décembre 2017.

Troisième phase : la procédure de mise en concurrence en vue de choisir un ou plusieurs organismes assureurs aura lieu au plus tard à la fin du premier semestre 2018.

Composition, missions et modalités de fonctionnement des groupes de travail

Article 4

En vigueur non étendu

Le groupe de travail paritaire visé par l'article 2 est constitué de deux représentants, par organisation syndicale de salariés représentative dans la branche, et d'un nombre équivalent de représentants de Prism'emploi. Chaque organisation syndicale pourra organiser une réunion préparatoire avant la réunion du groupe de travail. L'AGF-CPPNTT prendra en charge les frais de ces réunions préparatoires dans la limite de 3 h 30 par réunion. Le temps consacré aux réunions du groupe de travail ainsi qu'aux réunions préparatoires, sera considéré comme du temps de travail et rémunéré comme tel.

Le groupe de travail technique a pour mission :

- d'analyser la couverture actuelle et de faire des propositions de couverture aux négociateurs ;

- de procéder à la rédaction des projets de cahier des charges des procédures d'appel d'offres et de mise en concurrence ;
- de proposer aux négociateurs de la branche des modalités de pilotage et de suivi du régime modifié.

Afin d'assurer un pilotage paritaire indépendant des intervenants opérationnels, les négociateurs de la branche confient au FASTT la coordination et l'animation des groupes de travail. Les réunions préparatoires auront lieu dans les locaux du FASTT, dans la limite des capacités d'accueil.

Le groupe de travail rend compte de ses travaux aux négociateurs de la branche.

Durée de l'accord

Article 5

En vigueur non étendu

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée. Il prendra fin au 31 décembre 2018.

Dépôt

Article 6

En vigueur non étendu

Le présent accord fera l'objet des formalités de dépôt et extension dans les conditions prévues à l'article L. 2231-6 du code du travail.

Avenant n° 7 du 19 mai 2017 à l'accord du 10 juillet 2009 relatif au régime de prévoyance des intérimaires non cadres et à l'annexe « Règlement intérieur du fonds de solidarité professionnelle »

Signataires	
Organisations patronales	Prism'emploi
Organisations de salariés	CGT-FO FNECS CFE-CGC CSFV CFTC FS CFDT

En vigueur étendu

Il est tout d'abord rappelé que l'accord du 10 juillet 2013 portant sur la sécurisation des parcours professionnels des salariés intérimaires a mis en place un CDI pour les intérimaires. L'objet du présent avenant est de préciser les modalités de mise en œuvre du régime de prévoyance des intérimaires pour les intérimaires en CDI. En conséquence il a été convenu ce qui suit :

Les modifications sont mentionnées en italique.

Révision de l'article 1.1.1 « Bénéficiaires »

Article 1er

En vigueur étendu

Les dispositions de l'article 1.1.1 sont modifiées comme suit :

Pour bénéficier d'une indemnisation complémentaire, dans la limite de 91 jours, les salariés doivent :

Survenance de l'arrêt de travail :

- Soit, être en mission dans une entreprise à la date de l'arrêt de travail ;
- Soit en périodes d'intermission lorsque l'intérimaire est en CDI ;
- Soit, lorsque l'organisation des missions de travail temporaire aboutit à un enchaînement de contrats générant une période d'intermission pouvant être qualifiée de repos hebdomadaire, être dans une période d'intermission de 2 jours consécutifs, ou de 4 jours consécutifs pour les organisations relevant de l'article L. 3132-16 du code du travail. Pendant cette période, les partenaires sociaux considèrent, à titre d'expérimentation, que l'arrêt de travail est réputé être intervenu pendant le contrat de mission.

Justifier, sauf impossibilité absolue, d'une incapacité totale de travail dans les 48 heures, et adresser à l'employeur un certificat médical constatant l'incapacité, celle-ci pouvant faire l'objet d'une contre-visite organisée par l'entreprise ou l'organisme assureur, le résultat de cette contre-visite pouvant entraîner la suspension de l'indemnisation complémentaire.

Être pris en charge par la sécurité sociale, ou par un organisme d'assurance sociale obligatoire d'un pays de l'union européenne.

Par la suite, le terme « sécurité sociale » englobe la sécurité sociale et tout organisme d'assurance sociale obligatoire d'un pays de l'union européenne.

L'arrêt est réputé être intervenu pendant la durée du contrat de mission lorsqu'il survient au cours d'une période de jours ouvrés immédiatement postérieurs à la date de fin de mission appréciée en fonction du nombre d'heures ayant donné lieu au calcul de l'indemnité compensatrice de congés payés au titre de chaque mission. L'extension de couverture se calcule à raison de 1 jour ouvré pour 70 heures de travail dans la limite de 25 jours ouvrés.

Lorsque l'organisation des missions de travail temporaire aboutit à un enchaînement de contrats générant des périodes d'intermission pouvant être qualifiées de repos hebdomadaire, l'extension de couverture se calcule en prenant en compte les contrats successifs.

La condition des 70 heures par jour d'extension de couverture s'applique en fonction du nombre d'heures effectif (hors « équivalent temps » tel que prévu au dernier alinéa de l'article 4.0.1 de l'accord).

Révision de l'article 1.1.2 « Délai de carence »

Article 2

En vigueur étendu

Les dispositions de l'article 1.1.2 sont modifiées comme suit :

Le délai de carence est de 4 jours. Par conséquent, l'indemnité complémentaire est due à compter du 5e jour calendaire d'incapacité de travail telle que mentionnée sur le certificat médical.

Lorsque le salarié bénéficie de l'indemnisation complémentaire prévue au chapitre II du présent titre, il bénéficie d'une indemnisation complémentaire correspondant à une réduction du délai de carence à 3 jours calendaires. Cette indemnisation est versée au salarié.

L'attention est attirée sur le fait que les salariés intérimaires qui relèvent du droit local Alsace-Moselle doivent bénéficier des articles L. 1226-23 et L. 1226-24 du code de travail qui prévoient le maintien de salaire en cas d'absence dès le premier jour d'absence.

Ce maintien de salaire ne fait l'objet d'aucune indemnisation par le régime de prévoyance.

Révision de l'article 1.1.3 « Paiement de l'indemnité complémentaire »

Article 3

En vigueur étendu

Les dispositions de l'article 1.1.3 sont modifiées comme suit :

L'indemnité complémentaire est payée directement par l'entreprise de travail temporaire jusqu'au terme prévu de la mission.

Si l'arrêt de travail se poursuit de manière continue, au-delà de 19 jours calendaires, l'indemnité complémentaire est payée directement par l'organisme assureur lorsque l'absence pour maladie se poursuit au-delà du terme prévu de la mission.

Si l'intérimaire est en CDI, l'indemnité complémentaire est payée directement par l'entreprise de travail temporaire et ce pendant toute la durée du contrat en CDI.

L'indemnité complémentaire est versée pendant une durée maximale de 91 jours calendaires.

Révision de l'article 1.1.4.1 « Montant de l'indemnité complémentaire »

Article 4

En vigueur étendu

Les dispositions de l'article 1.1.4.1 sont modifiées comme suit :

Pendant la durée prévue de la mission et pendant toute la durée de l'arrêt si l'intérimaire est en CDI, l'indemnité complémentaire versée par l'entreprise de travail temporaire est égale à :

- 50 % du salaire de base de la mission suspendue, pendant les 30 premiers jours calendaires d'indemnisation ;
- 25 % du même salaire, pendant les 61 jours calendaires d'indemnisation suivants.

Cette indemnité complémentaire entre dans l'assiette de calcul de l'indemnité de fin de mission à l'exception du salarié intérimaire en CDI qui ne bénéficie pas de l'indemnité de fin de mission.

S'il s'agit d'un intérimaire en CDI et que l'arrêt survient pendant une période d'intermission, l'indemnité complémentaire versée par l'entreprise de travail temporaire est égale à :

- 50 % du salaire de base de la dernière lettre de mission, pendant les 30 premiers jours calendaires de l'indemnisation ;
- 25 % du même salaire, pendant les 61 jours calendaires d'indemnisation suivants.

La totalité des indemnités perçues par le salarié (indemnités journalières de la sécurité sociale et indemnités complémentaires) ne peut excéder 100 % du salaire net de la mission suspendue ou de la dernière lettre de mission pour le salarié intérimaire en CDI.

Révision de l'article 1.2.3 « Paiement de l'indemnité complémentaire »

Article 5

En vigueur étendu

Les dispositions de l'article 1.2.3 sont modifiées comme suit :

L'indemnité complémentaire est payée directement par l'entreprise de travail temporaire jusqu'au terme prévu de la mission.

L'indemnité complémentaire est payée directement par l'organisme assureur lorsque l'absence pour maladie se poursuit au-delà du terme prévu de la mission.

Si l'intérimaire est en CDI, l'indemnité complémentaire est payée directement par l'entreprise de travail temporaire et ce pendant toute la durée du contrat en CDI.

Révision du préambule du titre Ier, chapitre IV

Article 6

En vigueur étendu

Les dispositions du préambule sont modifiées comme suit :

Un capital décès est versé aux ayants droit du salarié dont le décès est intervenu pendant une période où le salarié était sous contrat de mission ou était en CDI.

En outre, le décès est réputé être intervenu pendant la durée du contrat de mission lorsqu'il survient au cours d'une période de jours calendaires, immédiatement postérieurs à la date de fin de mission, appréciée en fonction du nombre d'heures de travail effectuées, dans la profession, au cours des 12 derniers mois, à raison de 1 jour calendaire pour 90 heures de travail dans la limite de 10 jours calendaires au plus.

Lorsque le décès intervient après une période ininterrompue d'arrêt de travail pendant laquelle le salarié avait droit à une indemnisation complémentaire au titre des garanties arrêt de travail du présent accord, le capital décès est versé aux ayants droit du salarié.

Par ailleurs, il est institué une rente éducation, au profit des ayants droit du salarié décédé, selon les modalités définies à l'article 1.4.4. ci-dessous.

Le décès est réputé être intervenu pendant la durée du contrat de mission lorsqu'il survient au cours d'une période de jours ouvrés immédiatement postérieurs à la date de fin de mission appréciée en fonction du nombre d'heures ayant donné lieu au calcul de l'indemnité compensatrice de congés payés au titre de chaque mission. L'extension de couverture se calcule à raison de 1 jour ouvré pour 70 heures de travail dans la limite de 25 jours ouvrés.

Lorsque l'organisation des missions de travail temporaire aboutit à un enchaînement de contrats générant des périodes d'intermission pouvant être qualifiées de repos hebdomadaire, l'extension de couverture se calcule en prenant en compte les contrats successifs.

La condition des 70 heures par jour d'extension de couverture s'applique en fonction du nombre d'heures effectif (hors « équivalent temps » tel que prévu au dernier alinéa de l'article 4.0.1 de l'accord).

Révision de l'article 1.5.5 « Perte totale et irréversible d'autonomie (PTIA) »

Article 7

En vigueur étendu

Les dispositions de l'article 1.5.5 sont modifiées comme suit :

En cas de perte totale et irréversible d'autonomie reconnue par la sécurité sociale comme étant consécutive à un accident de trajet survenant :

- pendant une mission de travail temporaire ;
- pendant le CDI.

Il est versé par anticipation, sur demande du salarié, le capital décès prévu à l'article 1.5.1. du présent accord.

Au-delà de la période de 1 an, telle que définie ci-dessus, le capital décès est versé par anticipation à condition que la PTIA reconnue par la sécurité sociale comme étant consécutive à un accident de trajet, intervienne après une période ininterrompue d'arrêt de travail pendant laquelle le salarié avait droit à une indemnisation complémentaire au titre du présent titre.

En cas de PTIA d'un salarié à la suite de la survenance d'un accident de trajet reconnu comme tel par la sécurité sociale, chaque enfant à charge du salarié tel que défini à l'article 4.0.2. du présent accord peut bénéficier par anticipation d'une rente éducation.

Le paiement des prestations au titre de la PTIA met fin à la garantie correspondante en cas de décès.

Révision de l'article 2.1.3 « Paiement de l'indemnité complémentaire »

Article 8

En vigueur étendu

Les dispositions de l'article 2.1.3 sont modifiées comme suit :

L'indemnité complémentaire due à compter du premier jour qui suit l'arrêt de travail est payée directement par l'entreprise de travail temporaire jusqu'au terme prévu de la mission.

L'indemnité complémentaire est payée directement par l'organisme assureur lorsque l'absence se poursuit au-delà du terme prévu de la mission et pour les arrêts de travail intervenant après la fin de la mission tels que prévus ci-dessus.

Si l'intérimaire est en CDI, l'indemnité complémentaire est payée directement par l'entreprise de travail temporaire et ce pendant toute la durée du contrat en CDI.

Révision de l'article 2.1.4 « Montant de l'indemnité complémentaire »

Article 9

En vigueur étendu

Les dispositions de l'article 2.1.4.1 sont modifiées comme suit :

Pendant la durée prévue de la mission et pendant toute la durée de l'arrêt si l'intérimaire est en CDI, l'indemnité complémentaire versée par l'entreprise de travail temporaire est égale à :

- 50 % du salaire de base tranche A et 100 % du salaire de base tranche B pendant les 30 premiers jours calendaires d'indemnisation ;
- 25 % du salaire de base tranche A et 100 % du salaire de base tranche B pendant les 61 jours calendaires d'indemnisation suivants.

Cette indemnité complémentaire entre dans l'assiette de calcul de l'indemnité de fin de mission et entre dans l'assiette de calcul de l'indemnité compensatrice de congés payés. Dans ce dernier cas, dans les limites et conditions fixées à l'article L. 3141-5 du code du travail. Cet alinéa ne s'applique pas s'il s'agit d'un intérimaire en CDI.

La totalité des indemnités perçues par le salarié (indemnités journalières de la sécurité sociale et indemnités complémentaires) ne peut excéder 100 % du salaire net de la mission suspendue.

Révision de l'article 2.1.6 « Rechute »

Article 10

En vigueur étendu

Les dispositions de l'article 2.1.6 sont modifiées comme suit :

Lorsqu'une rechute d'un accident du travail, survenu au cours d'une mission, intervient dans un délai de 18 mois à compter de la date de survenance de l'accident, le salarié bénéficie d'une indemnisation complémentaire à celle versée par la sécurité sociale selon les modalités prévues au présent chapitre.

L'indemnisation s'applique :

- si la rechute intervient pendant une mission de travail temporaire ;
- si la rechute intervient pendant un contrat en CDI ;
- si la rechute intervient en dehors d'une mission de travail temporaire, à condition que le salarié se trouve inscrit comme demandeur d'emploi. L'indemnisation s'effectue alors par l'organisme assureur sur demande du salarié.

Révision de l'article 2.2.3 « Paiement de l'indemnité complémentaire »

Article 11

En vigueur étendu

Les dispositions de l'article 2.2.3 sont modifiées comme suit :

L'indemnité complémentaire est payée directement par l'entreprise de travail temporaire jusqu'au terme prévu de la mission.

L'indemnité complémentaire est payée directement par l'organisme assureur lorsque l'absence se poursuit au-delà du terme prévu de la mission.

Si l'intérimaire est en CDI, l'indemnité complémentaire est payée directement par l'entreprise de travail temporaire et ce pendant toute la durée du contrat en CDI.

Date d'effet. - Durée

Article 12

En vigueur étendu

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée. Ses dispositions prennent effet le 1er janvier 2017.

Le présent avenant fera l'objet des formalités de dépôt et d'extension conformément aux dispositions légales et réglementaires.

Avenant du 26 janvier 2018 à l'accord de méthode du 19 mai 2017 visant à l'élaboration d'un accord relatif aux régimes de prévoyance des salariés intérimaires cadres et non cadres

Signataires	
Organisations patronales	PRISM'emploi,
Organisations de salariés	CGT-FO ; UNSA ; FNECS CFE-CGC ; CSFV CFTC ; FS CFDT,

Préambule

En vigueur non étendu

Il est tout d'abord rappelé que les partenaires sociaux de la branche ont conclu le 19 mai 2017 un accord de méthode relatif aux régimes de prévoyance des salariés intérimaires non cadres et cadres de la branche du travail temporaire.

Les négociateurs de la branche conviennent de prolonger et adapter les dispositions de cet accord de méthode, pour terminer les travaux nécessaires à la mise en place du régime de prévoyance, par le présent avenant.

Révision de l'article 2 : méthodologie des travaux

Article 1er

En vigueur non étendu

L'article 2 est modifié comme suit :

« Troisième phase : élaboration des cahiers des charges et procédures d'appel d'offres et de mise en concurrence

Le délai minimum prévu par les textes pour la consultation formelle du marché des assureurs (procédure de mise en concurrence) est de 52 jours soit environ 2 mois. Le délai nécessaire au (x) dépouillement (s), à l'analyse, aux auditions en short liste et aux négociations finales est estimé à 2 mois.

Sur ces bases, les négociateurs de la branche s'engagent à ce que les procédures de mise en concurrence des assureurs et l'appel d'offres en vue de sélectionner un gestionnaire soient lancés au plus tard le 1er mars 2018.

La séance formelle d'ouverture des enveloppes aurait lieu entre le 20 et le 31 avril.

La contractualisation aurait lieu en juillet avec le ou les opérateur (s) choisis par la branche en vue d'une mise en œuvre opérationnelle au 1er janvier 2019. »

Révision de l'article 4 : composition, missions et modalités de fonctionnement des groupes de travail

Article 2

En vigueur non étendu

L'article 4 est modifié comme suit :

Le groupe de travail paritaire visé par l'article 2 est constitué de deux représentants, par organisation syndicale de salariés représentative dans la branche, et d'un nombre équivalent de représentants de Prism'emploi. Chaque organisation syndicale pourra organiser une réunion préparatoire avant la réunion du groupe de travail. L'AGF-CPPNTT prendra en charge les frais de ces réunions préparatoires dans la limite de 3 h 30 par réunion. Le temps consacré aux réunions du groupe de travail ainsi qu'aux réunions préparatoires, sera considéré comme du temps de travail et rémunéré comme tel.

Le groupe de travail technique a pour mission :

- d'analyser la couverture actuelle et de faire des propositions de couverture aux négociateurs ;
- de procéder à la rédaction des projets de cahier des charges des procédures d'appel d'offres et de mise en concurrence ;
- de proposer aux négociateurs de la branche des modalités de pilotage et de suivi du régime modifié.

Afin d'assurer un pilotage paritaire indépendant des intervenants opérationnels, les négociateurs de la branche confient au FASTT la coordination et l'animation des groupes de travail. Les réunions préparatoires auront lieu dans les locaux du FASTT, dans la limite des capacités d'accueil.

Le groupe de travail rend compte de ses travaux aux négociateurs de la branche.

Durée de l'avenant

Article 3

En vigueur non étendu

Le présent avenant est conclu pour une durée déterminée. Il prendra fin au 31 décembre 2018.

Dépôt

Article 4

En vigueur non étendu

Le présent avenant fera l'objet des formalités de dépôt et extension dans les conditions prévues à l'article L. 2231-6 du code du travail.

Accord du 16 novembre 2018 relatif aux garanties prévoyance des salariés intérimaires non cadres et cadres

Signataires	
Organisations patronales	PRISM'EMPLOI,
Organisations de salariés	FO FNECS CFE-CGC ; CSFV CFTC ; FS CFDT ; UNSA FCS,

Préambule

En vigueur non étendu

Considérant la nécessité de pérenniser et moderniser le modèle de protection sociale des salariés intérimaires, les partenaires sociaux ont décidé de refonder les régimes de prévoyance obligatoires des salariés intérimaires non-cadres et cadres.

Aussi, le présent accord s'inscrit dans le prolongement des accords antérieurs relatifs aux régimes de prévoyance, afin de prendre en compte la spécificité de l'intérim et il participe de la construction du statut social de l'intérimaire. Il a pour objectif de faire de la prévoyance un droit attaché à la personne, reposant sur une mutualisation des risques au sein de la branche et non de l'entreprise.

Dans ce contexte, les parties signataires ont décidé :

- de confier la mise en œuvre des procédures d'appels d'offres et de mise en concurrence, ainsi que le pilotage du régime, au FASTT ;
- de séparer l'activité de gestion de l'activité d'assurance ;
- de mettre en œuvre une portabilité conventionnelle au bénéfice des salariés intérimaires ayant une ancienneté de 414 heures de travail dans la branche ;
- de clarifier, en vue de les rendre plus compréhensibles, les garanties collectives de prévoyance dont bénéficient les salariés intérimaires non-cadres et cadres.

L'objet du présent accord consiste, dans le cadre d'une solidarité entre toutes les entreprises de la branche, à définir un régime de prévoyance (garanties décès, invalidité, incapacité et maternité), complémentaire aux prestations de la sécurité sociale, au profit des salariés non-cadres et cadres des entreprises de travail temporaire.

Les parties signataires ont recherché les meilleures conditions de couverture assurantielle du régime instauré par le présent accord et dont la caractéristique considérée comme essentielle par eux, réside dans l'établissement d'une solidarité professionnelle. Celle-ci se réalisera plus particulièrement au travers :

- d'une définition des garanties et des cotisations permettant à tous les salariés entrant dans le champ d'application de l'accord, quelles que soient la taille et la situation économique de leur entreprise, de bénéficier d'une couverture équivalente ;
- d'une mutualisation des risques au niveau national et professionnel. Cette mutualisation est réalisée par l'adhésion des entreprises de la profession et l'affiliation de tous leurs salariés entrant dans le champ d'application du présent accord, auprès des coassureurs recommandés ;
- d'une mutualisation technique financière établie par la constitution d'un compte de résultat global pour l'ensemble des salariés entrant dans le champ d'application du présent accord.

La désignation d'un gestionnaire vise à :

- assurer une gestion efficace et uniforme, homogénéiser le traitement des dossiers des salariés avec des délais courts et une proximité de relation ;
- faciliter le traitement des dossiers de chaque entreprise de travail temporaire : interlocuteur identique à chaque étape et pour chaque cas d'indemnisation ;
- réunir les statistiques sur le fonctionnement global du régime, nécessaires à la détermination future du coût réel de l'absentéisme dans le travail temporaire, et à l'équilibre des comptes ;
- surveiller et contrôler l'évolution réelle des coûts des prestations définies par le présent accord.

À compter du 1er janvier 2019 le présent accord remplace les dispositions des accords du 10 juillet 2009 relatifs aux régimes de prévoyance des salariés intérimaires non-cadres et cadres.

Les partenaires sociaux décident de donner au régime de prévoyance le nom « Intérimaires prévoyance ».

Objet et champ d'application

Article 1er

En vigueur non étendu

Le présent accord a pour objet de définir le régime de prévoyance des salariés intérimaires des entreprises de travail temporaire et des entreprises de travail temporaire d'insertion établies en France métropolitaine et dans les DOM.

Bénéficiaires du régime

Article 2

En vigueur non étendu

La notion de salarié s'entend pour tous les titulaires d'un contrat de travail temporaire qu'ils soient cadres (relevant des articles 4 et 4 bis de la convention collective nationale du 14 mars 1947) ou non cadres (ne relevant pas des articles 4 et 4 bis de la convention collective nationale du 14 mars 1947) y compris les salariés intérimaires en contrat de travail indéterminé intérimaire (CDII) entrant dans le champ d'application tel que défini à l'article 1er.

Sont bénéficiaires du présent accord :

- les salariés intérimaires de l'entreprise de travail temporaire ou de l'entreprise de travail temporaire d'insertion ;
- les salariés intérimaires bénéficiaires de la portabilité visée à l'article 8.

Caractère obligatoire du régime

Article 3

En vigueur non étendu

Le régime collectif institué par le présent accord est obligatoire pour tous les salariés intérimaires visés à l'article 2 des entreprises de travail temporaire et des entreprises de travail temporaire d'insertion.

Garanties

Article 4

En vigueur non étendu

Nature et montant des garanties

Article 4.1

En vigueur non étendu

Les salariés intérimaires non-cadres et cadres bénéficient des garanties qui sont définies en annexe du présent accord sans conditions d'ancienneté, à l'exception de la garantie incapacité de travail, vie privée (y compris maternité), visée à l'article 4.2.

Pour bénéficier de ces garanties, les salariés doivent être pris en charge par la sécurité sociale ou par un organisme d'assurance sociale obligatoire d'un pays de l'Union européenne.

Condition d'ancienneté de 414 heures pour la garantie incapacité de travail, vie privée, hors accident de trajet

Article 4.2

En vigueur non étendu

Le bénéfice de la garantie incapacité de travail, vie privée (y compris maternité), hors accident de trajet est soumis à une condition d'ancienneté appréciée au niveau de la branche : le salarié intérimaire doit avoir effectué plus de 414 heures de travail dans une ou des entreprises de travail temporaire ou entreprises de travail temporaire d'insertion au cours des 12 derniers mois consécutifs. Tout salarié bénéficie donc de cette garantie à compter du premier jour du mois civil qui suit le franchissement de cette ancienneté de 414 heures dès lors qu'il se trouve en contrat de travail.

Les heures à prendre en compte sont les heures de travail effectif effectuées pendant la période de référence. Sont assimilées aux heures de travail effectif dans le cadre des missions effectuées :

- les heures chômées payées à l'occasion des jours fériés, congés pour événements familiaux, congés de naissance ou d'adoption, d'intempéries et de chômage partiel ;
- les heures chômées du fait de maladie ou d'accident indemnisées ou non par le régime de sécurité sociale ;
- les heures restant à courir jusqu'au terme initialement prévu de la mission, en cas d'interruption de celle-ci avant l'échéance du contrat, du fait de l'entreprise utilisatrice, lorsque l'entreprise de travail temporaire n'a pas été en mesure de proposer une nouvelle mission au sens de l'article L. 1251-26 du code du travail ;
- les heures correspondant à des contrats de mission-formation dans les conditions légales, réglementaires et conventionnelles relatives à la formation professionnelle continue ;
- les heures correspondant à des congés de formation syndicale, économique et sociale, de formation prud'homale, de formation de cadres et d'animateurs pour la jeunesse ;
- les heures rémunérées pour l'exercice des mandats de délégué syndical, délégué du personnel, représentant syndical et représentant du personnel au comité social et économique, ainsi que pour les commissions paritaires et les commissions mixtes de la profession.

Date du fait générateur pour la garantie incapacité de travail, vie privée, hors accident de trajet soumise à la condition de 414 heures

Article 4.3

En vigueur non étendu

La prise en charge des sinistres visés à l'article 4.2 est conditionnée à ce que la date du fait générateur soit égale ou postérieure au premier jour du mois qui suit la 414^e heure de travail et sous réserve que le salarié intérimaire soit titulaire d'un contrat de travail temporaire ou d'un contrat de travail à durée indéterminée intérimaire (CDII).

Dispositions spécifiques pour la garantie incapacité de travail en cas d'accident de travail ou maladie professionnelle

Article 4.4

En vigueur non étendu

En cas d'arrêt de travail pour accident de travail ou maladie professionnelle d'une durée d'au moins 25 jours dont 15 jours hors mission, le salarié intérimaire reçoit une avance de 300 € en attendant le versement de son indemnité journalière complémentaire. Les conditions de délivrance de l'avance pourront être réexaminées par les partenaires sociaux dans le cadre du pilotage du régime par le fonds d'action sociale du travail temporaire (FASTT).

Dans le cadre de la politique de la branche, de prévention du risque de désinsertion sociale et professionnelle, les entreprises ou leurs assureurs ont l'obligation de transmettre au FASTT selon un rythme au minimum mensuel, un fichier recensant les salariés intérimaires en arrêt de travail d'au moins 30 jours suite à un accident de travail et comportant au minima les informations nécessaires en vue de l'accompagnement de ces salariés. Cette obligation a pour objet de permettre aux services du FASTT, d'accompagner ces salariés intérimaires pendant leur arrêt de travail en vue de favoriser leur retour à l'emploi. Cette obligation est conforme à la réglementation en vigueur et notamment au règlement général sur la protection des données n° 2016/679 du 27 avril 2016.

Dispositions communes aux garanties incapacité de travail (vie privée et vie professionnelle)

Article 4.5

En vigueur non étendu

Définition salaire de base

Par salaire de base de la mission, il y a lieu d'entendre le salaire brut qu'aurait perçu le salarié, s'il avait effectivement travaillé, calculé au jour de l'arrêt de travail, en fonction de la durée du travail prévue au contrat de mission. Le salaire brut comprend le salaire brut horaire de base, le cas échéant l'indemnité de fin de mission (IFM) et l'indemnité compensatrice de congés payés (ICCP), les primes présentant un caractère de généralité, de constance et de fixité (par

exemple 13e mois) ainsi que les primes et indemnités liées aux conditions de travail (par exemple : prime de froid) et à la durée du travail, à l'exception des remboursements de frais.

Pour le salarié en CDI, il s'agit du salaire de la dernière mission.

Limitation de l'indemnisation

La totalité des indemnités perçues par le salarié (indemnités journalières de la sécurité sociale et indemnités complémentaires) ne peut excéder 100 % du salaire net de la mission suspendue (indemnisation avant la fin de la mission) ou de la dernière mission (indemnisation après la fin de la mission).

Pour la détermination du taux de calcul de l'indemnité complémentaire et de la durée d'indemnisation, il est tenu compte des indemnités complémentaires déjà perçues par l'intéressé au cours des 12 derniers mois, de date à date, précédant l'arrêt de travail, de telle sorte que si plusieurs arrêts ont été indemnisés tant par l'entreprise de travail temporaire que par l'organisme assureur au cours de ces 12 mois, le nombre total de jours indemnisés ne dépasse pas le nombre maximum de jours suivant :

- 92 jours pour la garantie incapacité de travail, vie privée et accident de trajet ;
- 150 jours pour la garantie incapacité de travail en cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle.

En cas de cumul de jours indemnisés supérieur aux seuils mentionnés ci-dessus, aucune indemnisation n'est versée.

En cas de cumul de jours indemnisés inférieur aux seuils mentionnés, l'indemnisation du nouvel arrêt de travail est versée dans la limite des seuils mentionnés ci-dessus.

Le décompte des 92 jours ou 150 jours ne tient compte que des jours ayant donné lieu au versement d'une indemnité complémentaire par l'organisme assureur, l'entreprise de travail temporaire ou l'entreprise de travail temporaire d'insertion au titre d'un arrêt de travail pour maladie, accident de trajet ou accident de travail ou maladie professionnelle.

Déclaration des arrêts de travail

Pour garantir une indemnisation rapide des arrêts de travail, les entreprises sont tenues de déclarer au gestionnaire ou, le cas échéant, à leur assureur, les arrêts de travail dès qu'ils en ont connaissance et au plus tard dans les 3 mois qui suivent le sinistre. Le non-respect du délai n'entraîne pas un refus de prise en charge.

Dispositions relatives à la garantie incapacité de travail vie privée

Article 4.6

En vigueur non étendu

L'indemnité complémentaire est payée directement par l'entreprise de travail temporaire jusqu'au terme prévu de la mission.

Au-delà du terme prévu de la mission, si l'arrêt de travail se poursuit de manière continue, et si l'arrêt de travail est d'une durée totale supérieure à 10 jours calendaires, l'indemnité complémentaire est payée directement au salarié intérimaire.

Dispositions relatives à la garantie décès

Article 4.7

En vigueur non étendu

En cas d'incapacité temporaire de travail non prise en charge par le régime (condition d'ancienneté visée à l'article 4.2 non remplie), la garantie décès s'applique dès lors que le salarié intérimaire bénéficie des indemnités journalières de la sécurité sociale.

Définition salaire de base

Le salaire de référence pour la garantie décès est le salaire moyen soumis à cotisation. Ce salaire correspond à 320 fois le salaire journalier brut apprécié sur la dernière mission, comprenant, le cas échéant, l'indemnité de fin de mission et l'indemnité compensatrice de congés payés.

Lorsque la garantie décès est exprimée en fonction du plafond mensuel de la sécurité sociale (PMSS), le PMSS à prendre compte est celui en vigueur au moment du sinistre.

Pour le salarié en CDI, il s'agit du salaire de la dernière mission.

Limitation de l'indemnisation

Lorsque la garantie décès ouvre droit à une rente éducation, le cumul des rentes éducation versées aux enfants à charge ne peut excéder 100 % du salaire moyen annuel de l'intérimaire décédé tel que défini ci-dessus.

Définition des bénéficiaires

Un capital décès est versé aux ayants droit du salarié :

- en priorité au conjoint survivant non divorcé, non séparé judiciairement ;
- à défaut au partenaire lié par un Pacs du salarié ;
- à défaut et à parts égales entre eux, aux enfants du salarié, vivants ou représentés ;
- à défaut et à parts égales entre eux, aux père et mère vivants du salarié ;
- à défaut, et par parts égales, aux héritiers du salarié.

L'enfant du salarié et de son conjoint ou de son partenaire avec qui il est lié par un Pacs, à naître moins de 300 jours après le décès du salarié est réputé né pour l'attribution du capital.

Le concubin, n'étant pas visé par la désignation type de bénéficiaires ci-dessus, doit être désigné expressément si tel est le souhait du salarié.

Dans le cas d'un salarié qui revendique un mariage polygame acquis valablement sous l'empire d'une loi étrangère ou toute autre situation de même nature, alors un seul capital est versé et réparti, à défaut de désignation expresse, par parts égales entre les différents bénéficiaires.

Cependant, le salarié a la possibilité de faire une désignation différente qui devra être transmise à l'assureur en utilisant le formulaire établi à cet effet par l'assureur.

La désignation du bénéficiaire peut également être effectuée notamment par voie d'acte sous seing privé ou par acte authentique (notaire...).

Définition des enfants à charge

Une rente éducation annuelle est versée aux enfants à charge du salarié.

La notion d'enfant à charge du salarié s'entend au sens de la réglementation sociale. Sont considérés comme enfants à charge :

- les enfants de moins de 18 ans, qu'ils soient légitimes, naturels ou adoptifs, dont l'assuré pourvoit aux besoins et assume la charge effective et permanente de l'entretien ou pour lesquels il verse une pension alimentaire constatée judiciairement ou déduite fiscalement ;
- l'enfant légitime ou naturel, à naître au moment du décès et né viable ;
- les enfants de 25 ans au plus qui poursuivent leurs études ou sont en contrat d'apprentissage ;
- les enfants, qui, par suite d'infirmité ou de maladie incurable, sont dans l'impossibilité permanente de se livrer à la moindre activité professionnelle et ce quel que soit leur âge.

La majoration du capital pour enfants à charge est versée par parts égales à ceux-ci, qu'il y ait eu désignation de bénéficiaire expresse ou non.

L'enfant du conjoint ou partenaire de Pacs de l'assuré, à naître plus de 180 jours et moins de 300 jours après le décès de celui-ci, est pris en compte pour le calcul et l'attribution de la majoration du capital pour enfants à charge.

Dispositions relatives à la garantie invalidité et incapacité permanente

Article 4.8

En vigueur non étendu

En cas d'incapacité temporaire de travail non prise en charge par le régime (condition d'ancienneté visée à l'article 4.2 non remplie), la garantie invalidité et incapacité permanente s'applique dès lors que le salarié intérimaire bénéficie des indemnités journalières de la sécurité sociale.

Définition salaire de base

Le salaire de base applicable aux garanties invalidité ou incapacité permanente est le salaire de base défini à l'article 4.5 du présent accord.

Lorsque la garantie incapacité permanente est exprimée en fonction du plafond mensuel de la sécurité sociale (PMSS), le PMSS à prendre compte est celui en vigueur au moment du versement de la prestation.

Limitation de l'indemnisation

La totalité des rentes invalidité perçues par l'intérimaire (rente de la sécurité sociale et rente complémentaire) ne peut excéder 100 % du salaire net de la dernière mission.

En cas d'incapacité permanente l'ensemble des ressources versées à l'intérimaire ne peut excéder 75 % du salaire de base de la dernière mission revalorisé.

Dispositions relatives à la garantie maternité

Article 4.9

En vigueur non étendu

Le bénéficiaire de la garantie maternité est soumis à la condition d'ancienneté définie à l'article 4.2.

L'indemnité journalière est calculée sur la base d'une fraction du salaire de base défini à l'article 4.5 du présent accord.

Le cumul des indemnités journalières perçues (sécurité sociale et complémentaires) ne peut excéder 100 % du salaire journalier net de base.

Le bénéfice des dispositions liées à la maternité est étendu à tout intérimaire dont la conjointe décède au cours de l'accouchement, sous réserve de remplir les conditions d'ouverture des droits concernant le versement de l'indemnité journalière de repos de la sécurité sociale, et également à condition de ne pas être déjà couvert pour ce risque.

Maintien des garanties en cas d'activité partielle

Article 4.10

En vigueur non étendu

À compter du 12 mars et jusqu'au 31 décembre 2020, les salariés intérimaires placés en position d'activité partielle bénéficient du maintien des garanties définies en annexe du présent accord, pendant les périodes où ils ne sont pas en activité, sans versement des cotisations au titre des heures non travaillées.

Le salaire de base de la mission défini à l'article 4.5, servant de base au calcul des prestations, est intégralement reconstitué au titre des périodes d'activité partielle.

À compter du 1er janvier 2021, le maintien des garanties au bénéfice des salariés intérimaires placés en activité partielle donnera lieu au paiement, par les entreprises comme par les salariés intérimaires, des cotisations prévues aux articles 10.1 et 10.2.

L'indemnité légale brute d'activité partielle servira de base au calcul de ces cotisations pour les périodes pendant lesquelles elle a été effectivement perçue.

L'assiette servant de base au calcul des prestations est déterminée selon le mode de calcul défini en annexe du présent accord en substituant à la notion de 'salaire de base' l'indemnité légale brute d'activité partielle versée au salarié intérimaire.

Gestionnaire

Article 5

En vigueur non étendu

La gestion du régime défini par le présent accord est déléguée à un gestionnaire désigné au terme d'une procédure d'appel d'offres.

Le gestionnaire désigné par les signataires du présent accord, est : PRIMA, membre du groupe AG2R La Mondiale, dont le siège social est situé au 37, boulevard Brune, 75014 Paris.

La gestion est déléguée à PRIMA à compter du 1er janvier 2019, pour une durée de 5 années selon des modalités définies dans un contrat-cadre conclu entre la branche et le gestionnaire.

L'organisme gestionnaire est le délégataire de gestion des assureurs corecommandés dans la branche et des organismes assureurs qui ne seraient pas recommandés qui appliqueraient strictement les dispositions du présent accord.

L'organisme gestionnaire est en charge de la gestion du régime non-cadres et cadres. Il lui appartient d'organiser la continuité de gestion des dossiers. Il devra déployer tous les moyens permettant d'assurer la gestion des adhésions des entreprises, la gestion des affiliations, le versement des prestations et l'encaissement des cotisations versées par les entreprises.

Le gestionnaire est tenu d'appliquer les dispositions du présent accord. Cela implique notamment une coopération réciproque tant avec les partenaires sociaux qu'avec les autres acteurs de la branche : le FASTT, l'opérateur en charge du décompte de l'ancienneté, les coassureurs, les organismes paritaires...

Les partenaires sociaux sont attachés à l'effectivité des droits des salariés intérimaires et à la facilitation de l'accès aux prestations prévues au présent accord. Pour ce faire, il est précisé que tout arrêt de travail d'un salarié intérimaire, remplissant les conditions prévues au présent accord, doit faire l'objet, sous la responsabilité de l'entreprise, d'une inscription sur les flux « PREST'IJ » de la CNAM, permettant le déclenchement automatique du paiement de l'indemnité journalière complémentaire sans délai dès la liquidation du droit du régime de base de la sécurité sociale.

Tout salarié intérimaire a la possibilité de déclarer directement son arrêt de travail auprès du gestionnaire ou le cas échéant de l'assureur, pendant les périodes de portabilité sans avoir à effectuer une démarche auprès de son dernier employeur. Cette déclaration s'effectue principalement de façon dématérialisée.

Coassureurs recommandés

Article 6

En vigueur non étendu

À l'issue d'une procédure de mise en concurrence, la commission paritaire de procéder à la corecommandation de deux organismes d'assurance, pour une durée maximale de 5 années à compter du 1er janvier 2019 :

Pour tous les risques, hors rente éducation :

- APICIL prévoyance, institution de prévoyance régie par le code de la sécurité sociale (siège social : 38, rue François-Peissel, 69300 Caluire-et-Cuire) ;

- KLESIA prévoyance, institution de prévoyance régie par le code de la sécurité sociale (siège social : 4, rue Georges-Picquart, 75017 Paris).

Pour les rentes éducatives : l'OCIRP, union d'institutions de prévoyance (siège social : 17, rue de Marignan, 75008 Paris), représentée par APICIL Prévoyance et KLESIA Prévoyance.

Ces organismes co-assurent les garanties obligatoires visées au présent accord et ses annexes.

Afin de garantir aux salariés une couverture optimale et d'assurer la meilleure efficacité possible du régime de branche, les partenaires sociaux s'engagent à procéder à une nouvelle procédure de mise en concurrence de l'assurance du régime au minimum tous les 5 ans.

Les partenaires sociaux conviennent de se réunir au plus tard au cours du premier trimestre de l'année qui précède cette échéance quinquennale.

Les coassureurs établissent et présentent un compte de résultat provisoire arrêté au 31 décembre de chaque année au plus tard le 30 avril N + 1 à l'intention des partenaires sociaux de la branche. Ce rapport contient les éléments d'ordre économique, financier et social nécessaires à l'appréciation de l'application de l'accord.

Aussi un rapport définitif du compte est adressé et présenté au plus tard le 30 juin N + 1.

Les coassureurs fournissent toutes les informations et données chiffrées nécessaires à l'appréciation de l'équilibre du régime sur demande des partenaires sociaux ou du FASTT, pilote du régime.

Organisme apériteur

Article 7

En vigueur non étendu

Les partenaires sociaux confient l'apérition du dispositif d'assurance recommandé à Apicil Prévoyance pour la durée de la recommandation mentionnée à l'article 6.

Mutualisation de la portabilité de la couverture en cas de rupture du contrat de travail ouvrant droit à l'assurance chômage

Article 8

En vigueur non étendu

Portabilité conventionnelle d'une durée de 1 mois

Article 8.1

En vigueur non étendu

Considérant que le mécanisme de la portabilité légale (telle que définie par l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale) nécessite d'être adapté aux spécificités du travail temporaire, les parties signataires ont décidé d'instituer une portabilité conventionnelle forfaitaire au bénéfice des salariés intérimaires remplissant la condition d'ancienneté mentionnée à l'article 4.2.

Toutefois, les salariés ne bénéficiant pas de la portabilité conventionnelle forfaitaire de 1 mois bénéficient d'un dispositif de garanties de certaines maladies graves et redoutées visées en annexe 3.

La portabilité conventionnelle forfaitaire permettra aux salariés intérimaires remplissant la condition d'ancienneté mentionnée à l'article 4.2 et qui sont inscrits comme demandeurs d'emploi, de bénéficier, dans les mêmes conditions que les salariés intérimaires en activité, d'un maintien à titre gratuit des garanties dont ils bénéficiaient au sein de l'entreprise, quelle que soit la durée du ou des derniers contrats de travail successifs, pour une durée de 1 mois à compter de la date de cessation du contrat de travail.

Par dérogation à l'alinéa précédent, la condition d'inscription comme demandeur d'emploi, justifiant l'ouverture des droits à la portabilité conventionnelle, ne s'applique pas dans les cas limitativement énumérés ci-dessous :

- pendant les 4 jours calendaires immédiatement postérieurs à la date de cessation du contrat de travail ;
- lorsque le salarié intérimaire se trouve dans l'impossibilité de s'inscrire à Pôle emploi, pendant une période forfaitaire de 1 mois à compter de la date de cessation du contrat de travail, pour une cause indépendante de sa volonté telle qu'une hospitalisation. La preuve de l'événement, rendant impossible l'inscription du salarié intérimaire comme demandeur d'emploi, doit être rapportée par tout moyen aux organismes d'assurance.

Le dispositif de portabilité conventionnelle s'applique également aux salariés intérimaires en cumul emploi retraite.

À l'issue de la durée de 1 mois, s'il remplit les conditions fixées à l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale, le salarié intérimaire bénéficie de la portabilité légale dans la limite totale de 12 mois (incluant la durée de la portabilité conventionnelle).

Ce maintien des garanties est financé par un mécanisme de mutualisation intégré aux cotisations finançant le régime collectif obligatoire des salariés en activité.

Cessation de la portabilité

Article 8.2

En vigueur non étendu

Le maintien de la couverture en application des mécanismes de portabilité conventionnelle et légale cesse :

- lorsque le salarié intérimaire bénéficiaire du dispositif de portabilité reprend une activité professionnelle ;
- pour la portabilité conventionnelle forfaitaire de 1 mois : dès qu'il n'est plus en mesure de justifier de son statut de demandeur d'emploi inscrit au régime obligatoire d'assurance chômage ;
- pour la portabilité légale : dès qu'il n'est plus indemnisé par le régime obligatoire d'assurance chômage ;
- au plus tard, au terme de la période de maintien des garanties prévues par l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale ;
- pour la portabilité légale, à la date de la liquidation de la pension vieillesse de la sécurité sociale ;
- en cas de décès.

Fonds de solidarité et de mutualisation. - Engagements au titre du haut degré de solidarité

Article 9

En vigueur non étendu

Conformément aux dispositions de l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale, les partenaires sociaux instaurent des garanties de prévoyance présentant un degré élevé de solidarité qui comprennent à ce titre des prestations à caractère non directement contributif.

Le haut degré de solidarité comprend notamment :

- le financement d'actions de prévention des risques professionnels ; ces mesures sont déterminées et pilotées par la CPNSST (commission paritaire nationale santé et sécurité au travail) et leur mise en œuvre est assurée par le FASTT ;
- le financement d'actions d'accompagnement pour le reclassement et le retour vers l'emploi des salariés en situation d'arrêts de travail pour un accident de travail. Ces mesures seront déterminées et pilotées par le FASTT dans le cadre de ses missions d'accompagnement social ;
- la mise en œuvre d'une politique d'action sociale et de prévention des risques de désinsertion sociale et professionnelle. Ces mesures sont déterminées et pilotées par le FASTT ;
- la prise en charge du dispositif de garanties de certaines maladies graves et redoutées visées à l'annexe 3 ;
- après avis de la commission prévoyance, à titre exceptionnel, la prise en charge de situations personnelles non envisagées par les garanties prévues par le présent accord.

Pour financer ces prestations de solidarité il est créé un fonds de solidarité mutualisé dédié que devront financer toutes les entreprises de travail temporaire et les entreprises de travail temporaire d'insertion, qu'elles aient ou non choisi d'adhérer au contrat d'assurance recommandé par le présent accord.

La gestion et le pilotage du fonds sont confiés au FASTT. La mise en œuvre du haut degré de solidarité est définie par le comité paritaire de gestion du FASTT.

La part de la cotisation totale acquittée pour le régime obligatoire, affectée au financement de ce fonds de solidarité, est fixée à 2 % des cotisations totales versées par les entreprises.

Toute entreprise qui choisirait de ne pas affilier ses salariés intérimaires auprès des organismes assureurs corecommandés devra verser au gestionnaire visé à l'article 5, au titre du haut degré de solidarité, une somme correspondant à 2 % du montant de l'ensemble des cotisations totales versées pour l'ensemble

de ses salariés intérimaires au titre du régime institué dans cette entreprise. L'entreprise devra justifier son versement par tout élément permettant d'établir les sommes versées à l'assureur.

Cotisations

Article 10

En vigueur non étendu

Afin de financer les garanties fixées par le présent accord, les entreprises de travail temporaire et les entreprises de travail temporaire d'insertion et les salariés intérimaires sont tenus de verser les cotisations indiquées ci-après.

Cette cotisation est répartie :

- pour les salariés intérimaires non-cadres, 60 % à la charge de l'entreprise et 40 % à la charge du salarié intérimaire ;
- pour les salariés cadres, 100 % à la charge de l'entreprise.

Les cotisations sont calculées sur la base du salaire brut de chaque assuré. Par salaire brut, on entend le salaire tel que déclaré pour le calcul des cotisations de sécurité sociale.

Salariés non cadres

Article 10.1

En vigueur non étendu

Les taux qui suivent seront appliqués sur les cotisations afférentes aux périodes d'emploi à compter du 1er janvier 2019 :

(Tableau non reproduit, consultable en ligne sur le site www.journal-officiel.gouv.fr, rubrique BO Convention collective.)

http://www.journal-officiel.gouv.fr/publications/bocc/pdf/2019/0006/boc_20190006_0000_0031.pdf

Bénéficient d'un taux réduit les entreprises de travail temporaire justifiant d'un taux moyen de cotisation d'accident du travail inférieur ou égal au taux collectif du risque 74.5 BE. Les entreprises de travail temporaire et les entreprises de travail temporaire d'insertion concernées doivent fournir avant le 15 mars à leurs assureurs tous les justificatifs nécessaires au calcul de leur taux moyen d'accident du travail de l'entreprise de travail temporaire ou les entreprises de travail temporaire d'insertion. Le taux de cotisation de l'année N est déterminé en fonction du taux moyen d'accident du travail justifié de l'année N - 1.

Modalités de calcul du taux moyen d'AT d'une entreprise de travail temporaire :

- masse salariale annuelle des intérimaires de chaque agence multipliée par le taux d'AT de chaque agence = montant des cotisations de chaque agence ;
- le total des cotisations de toutes les agences de l'entreprise de travail temporaire et les entreprises de travail temporaire d'insertion est divisé par le total des masses salariales intérimaires de toutes les agences, le résultat est multiplié par 100 ;
- justificatifs : notification du taux AT de toutes les agences, masse salariale des intérimaires de chaque agence certifiée conforme par le commissaire aux comptes de l'entreprise de travail temporaire ou les entreprises de travail temporaire d'insertion, liste de toutes les agences certifiées conformes par le commissaire aux comptes des entreprises de travail temporaire d'insertion ou les entreprises de travail temporaire d'insertion.

Les taux réduits (selon taux d'accident du travail) sont les suivants :

(Tableau non reproduit, consultable en ligne sur le site www.journal-officiel.gouv.fr, rubrique BO Convention collective.)

http://www.journal-officiel.gouv.fr/publications/bocc/pdf/2019/0006/boc_20190006_0000_0031.pdf

Salariés cadres

Article 10.2

En vigueur non étendu

Les taux qui suivent seront appliqués sur les cotisations afférentes aux périodes d'emploi à compter du 1er janvier 2019 quelle que soit l'ancienneté de l'intérimaire cadre :

(Tableau non reproduit, consultable en ligne sur le site www.journal-officiel.gouv.fr, rubrique BO Convention collective.)

http://www.journal-officiel.gouv.fr/publications/bocc/pdf/2019/0006/boc_20190006_0000_0031.pdf

Les conditions de révision des cotisations

Article 10.3

En vigueur non étendu

Les organismes assureurs corecommandés s'engagent sur un maintien des taux pendant 3 ans à compter du 1er janvier 2019 (à législation sociale et fiscale constante). Au-delà, l'étude de la révision des taux dépendra des résultats S/P. La révision fera l'objet de négociation entre les partenaires sociaux et les organismes recommandés.

Réserves et provisions d'égalisation

Article 11

En vigueur non étendu

L'ensemble des contrats d'assurance souscrits par les entreprises au titre du présent accord auprès des coassureurs recommandés constituent un périmètre de mutualisation des résultats.

Cette mutualisation est établie par la constitution d'un compte de résultat global pour l'ensemble des contrats d'assurance entrant dans le champ d'application du présent accord.

Les dispositions d'établissement du compte de résultat, les règles de dotation, de reprise et - en cas de changement d'organisme assureur - de transfert des réserves du compte, sont définies dans le protocole technique et financier attaché à la convention d'assurance liant les coassureurs recommandés, l'OCIRP et les partenaires sociaux.

Information des salariés

Article 12

En vigueur non étendu

Une notice d'information est mise à disposition par les organismes assureurs aux entreprises, à charge pour elles de la remettre à chaque salarié intérimaire afin de lui faire connaître les caractéristiques du régime.

Les coassureurs recommandés visés à l'article 6 mettent les notices d'information à disposition sur le site www.interimairesprevoyance.fr.

Gouvernance du régime

Article 13

En vigueur non étendu

Pilotage du FASTT

Article 13.1

En vigueur non étendu

En complément de la mission assurée par le fonds d'action sociale du travail temporaire (FASTT), et afin d'assurer un pilotage paritaire indépendant du

gestionnaire et des coassureurs recommandés, les partenaires sociaux confient au FASTT, le pilotage du régime institué par le présent accord.

Ils donnent ainsi mandat au FASTT d'agir en leur nom, en tant que maître d'ouvrage, auprès des intervenants afin :

- de garantir la bonne exécution de l'accord et la bonne exécution des contrats établis avec les intervenants ;
- de procéder à toute action contentieuse relative au financement du fonds de solidarité visé à l'article 9 ;
- d'apporter aux partenaires sociaux les moyens d'un pilotage effectif des paramètres du dispositif en visant notamment son équilibre financier sur le long terme ;
- de veiller à un pilotage optimum de la provision d'égalisation et de la réserve générale mises en place par les coassureurs recommandés, plus particulièrement en faisant en temps utile toute proposition d'évolution du régime aux partenaires sociaux composant la commission paritaire de la branche, permettant de limiter, le cas échéant, une croissance excessive de ces réserves ;
- de veiller à la qualité du service rendu aux salariés intérimaires et aux entreprises sur la base des éléments d'analyse et de suivi de la qualité de services transmis par le gestionnaire et les coassureurs ;
- d'assurer plus particulièrement la cohérence des modalités de mobilisation du fonds de solidarité prévu à l'article 9 avec l'ensemble des actions sociales de la branche, ainsi que l'effectivité de sa mobilisation ;
- de contribuer à la bonne information des salariés intérimaires sur le dispositif ;
- et, plus généralement, de faire, sur ces différents points, toute proposition utile à la commission paritaire de la branche.

Le pilotage est assuré par le comité paritaire de gestion du FASTT. Une commission paritaire spécifique est instituée (commission prévoyance). Elle est composée des membres du bureau du FASTT et d'un membre supplémentaire (« expert ») désigné par chacune des organisations membres du FASTT.

Suivi du régime

Article 13.2

En vigueur non étendu

Les partenaires sociaux décident que la commission prévoyance du FASTT se réunira au moins deux fois par an dans le cadre de la mission définie à l'article 13-1. La fréquence des réunions pourra évoluer selon les besoins du régime. En 2019, la commission prévoyance du FASTT se réunira quatre fois.

La commission sera informée, par le gestionnaire et les coassureurs recommandés, du suivi de la qualité de service et du pilotage des réclamations et litiges formulés par les salariés intérimaires et les entreprises dans le respect de la réglementation applicable au traitement de données à caractère personnel, en particulier, le règlement (UE) 2016/679 du Parlement européen et du Conseil du 27 avril 2016.

Le gestionnaire et les organismes coassureurs recommandés s'engagent à fournir toutes les informations, éléments d'ordre économique, financier et social nécessaires au suivi du régime.

Les partenaires sociaux se réuniront pour examiner les comptes de l'année 2019 afin d'étudier les possibilités d'évolution, notamment, du taux de contribution au fonds de solidarité, de la durée de la portabilité conventionnelle, du taux de cotisation et de la répartition de ce taux.

Abrogation des précédents accords de prévoyance

Article 14

En vigueur non étendu

L'accord relatif aux garanties prévoyance des intérimaires non-cadres du 10 juillet 2009 et l'accord relatif aux garanties prévoyance des intérimaires cadres du 10 juillet 2009 ainsi que tous les avenants et annexes techniques relatifs à ces deux accords cessent de produire effet à compter du 31 décembre 2018.

Le présent accord se substitue aux accords susvisés et à leurs avenants à compter du 1er janvier 2019.

Toutefois, les dispositions des accords antérieurs continuent de s'appliquer pour tout sinistre dont le fait générateur est antérieur à la date d'entrée en vigueur du présent accord.

Dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés

Article 15

En vigueur non étendu

En application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les signataires conviennent que le contenu du présent accord ne justifie pas de prévoir les stipulations spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés, visées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail.

Force obligatoire de l'accord

Article 16

En vigueur non étendu

Le présent accord répond aux dispositions visées à l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale. Cet accord s'inscrit dans le cadre des dispositions de l'article L. 2253-1 du code du travail fixant les matières dans lesquelles les stipulations de l'accord de branche prévalent sur une convention d'entreprise conclue antérieurement ou postérieurement à la date de son entrée en vigueur, sauf lorsque la convention d'entreprise assure des garanties au moins équivalentes. Cette équivalence des garanties s'apprécie par ensemble de garanties se rapportant à la même matière.

L'accord sur les moyens relatifs à la mise en œuvre des dispositifs de protection sociale, d'accompagnement social et de prévention des risques de désinsertion sociale, de santé et de santé au travail, et de suivi et d'accompagnement des parcours professionnels des salariés intérimaires, est l'accessoire au présent accord qui permet la mise en œuvre effective du régime de prévoyance cadres et non cadres. Par conséquent, les entreprises ne peuvent pas déroger aux dispositions de cet accord.

Date d'effet et durée

Article 17

En vigueur non étendu

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée et entre en vigueur au 1er janvier 2019.

Révision et dénonciation

Article 18

En vigueur non étendu

Le présent accord peut être révisé conformément aux dispositions des articles L. 2261-7 et suivants du code du travail.

Il peut être dénoncé dans les conditions prévues aux articles L. 2261-9 et suivants du code du travail

Dépôt et extension

Article 19

En vigueur non étendu

Le présent accord fera l'objet des formalités de dépôt dans les conditions prévues à l'article L. 2231-6, L. 2261-1 et D. 2231-2 du code du travail ainsi que les formalités nécessaires à son extension.

Annexes

En vigueur non étendu

Annexe 1

Tableau de garanties de prévoyance des salariés intérimaires non cadres

(Tableaux non reproduits, consultables en ligne sur le site www.journal-officiel.gouv.fr, rubrique BO Convention collective.)

http://www.journal-officiel.gouv.fr/publications/boccc/pdf/2019/0006/boc_20190006_0000_0031.pdf

En vigueur non étendu

Annexe 2

Tableau des garanties de prévoyance des salariés intérimaires cadres

(Tableaux non reproduits, consultables en ligne sur le site www.journal-officiel.gouv.fr, rubrique BO Convention collective.)

http://www.journal-officiel.gouv.fr/publications/boccc/pdf/2019/0006/boc_20190006_0000_0031.pdf

En vigueur non étendu

Annexe 3

Prise en charge des maladies graves et redoutées pour les salariés intérimaires ne remplissant pas la condition d'ancienneté de 414 heures

Article 1A

Bénéficiaires

Les salariés intérimaires non cadres et cadres ne remplissant pas la condition d'ancienneté de 414 heures et ne bénéficiant pas de la portabilité conventionnelle de 1 mois bénéficient du dispositif des maladies graves et redoutées, dont la reconnaissance intervient au cours du mois qui suit la fin de la mission.

Article 2A

Liste des maladies redoutées prises en charge par le fonds de solidarité

Les maladies redoutées prises en charge par le fonds de solidarité :

- les cancers ;
- l'infarctus du myocarde ;
- l'accident vasculaire cérébral ;
- la chirurgie coronarienne (pontage coronarien multiple) ;
- les brûlures graves (3e degré couvrant au moins 20 % du corps) ;
- les greffes d'organes vitaux (cœur, foie, poumons, reins, pancréas et moelle osseuse) ;
- la maladie de Parkinson ;
- la sclérose en plaques ;
- les maladies neuro-dégénératives déclarées (maladie d'Alzheimer) ;
- les maladies orphelines.

Article 3A

Indemnisation

L'indemnité complémentaire versée aux salariés visés à l'article 1er de la présente annexe, dans les conditions prévues par le fonds de solidarité professionnelle est identique à celle versée dans les conditions prévues par le régime en cas de maladie ou accident sans lien avec le travail (arrêts de travail inférieurs ou égaux à 95 jours, et arrêts de travail supérieurs à 95 jours), dans la limite du fonds de solidarité professionnelle institué par l'article 9 du présent accord.

Article 4A

Suivi financier et technique du dispositif

Un bilan technique et financier du dispositif sera établi chaque année et communiqué à la commission prévoyance du FASTT.

Avenant n° 1 du 9 octobre 2020 à l'accord du 16 novembre 2018 relatif aux garanties de prévoyance des salariés intérimaires non-cadres et cadres

Signataires	
Organisations patronales	PRISM'emploi,
Organisations de salariés	FO ; UNSA ; FNECS CFE-CGC ; FS CFTD ; USI CGT ; CFTC interim,

Préambule

En vigueur non étendu

Les partenaires sociaux de la branche du travail temporaire ont conclu le 16 novembre 2018 l'accord relatif aux garanties prévoyance des salariés intérimaires non-cadres et cadres, dans l'objectif de moderniser les accords antérieurs relatifs aux régimes de prévoyance obligatoires des salariés intérimaires non-cadres et cadres et d'organiser une mutualisation des risques au sein de la branche.

À cette fin, les partenaires sociaux, eu égard à l'objectif de solidarité professionnelle entre les entreprises de la branche, ont procédé à la recommandation, à compter du 1er janvier 2019, pour une durée maximale de 5 ans, de deux coassureurs, APICIL prévoyance et KLESIA prévoyance. La gestion du régime recommandé, intérimaires prévoyance, a été confiée à un gestionnaire désigné, PRIMA, membre du groupe AG2R la mondiale.

La crise sanitaire liée à l'épidémie de « Covid-19 » a rendu nécessaire de prendre en compte des situations nouvelles auxquelles les partenaires sociaux de la branche ont entendu apporter des réponses spécifiques, dans l'objectif d'assurer la pleine effectivité des droits des salariés intérimaires.

D'une part, jusqu'à l'émergence de l'épidémie de « Covid-19 », la branche du travail temporaire n'avait pas eu l'occasion de poser le débat sur les conséquences du recours à l'activité partielle sur les dispositifs de branche de protection sociale complémentaire. Dans la continuité des mesures temporaires prises par le Législateur dans la loi n° 2020-734 du 17 juin 2020, les partenaires sociaux de la branche conviennent de sécuriser les droits des salariés intérimaires placés en activité partielle à une couverture prévoyance effective. Ils actent, dans le présent avenant, le maintien des garanties prévoyance pendant toute la période d'activité partielle.

D'autre part, tenant compte de certaines situations tragiques et de leurs conséquences humaines et sociales, en particulier en ce temps de crise sanitaire mondiale, les partenaires sociaux adaptent les modalités de mise en œuvre de la portabilité conventionnelle.

Révision de l'article 4 de l'accord du 16 novembre 2018. ?Maintenance des garanties en cas d'activité partielle

Article 1er

En vigueur non étendu

L'article 4 « Garanties » est complété par l'article 4.10 rédigé comme suit :

« Article 4.10

Maintien des garanties en cas d'activité partielle

À compter du 12 mars et jusqu'au 31 décembre 2020, les salariés intérimaires placés en position d'activité partielle bénéficient du maintien des garanties définies en annexe du présent accord, pendant les périodes où ils ne sont pas en activité, sans versement des cotisations au titre des heures non travaillées.

Le salaire de base de la mission défini à l'article 4.5, servant de base au calcul des prestations, est intégralement reconstitué au titre des périodes d'activité partielle.

À compter du 1er janvier 2021, le maintien des garanties au bénéfice des salariés intérimaires placés en activité partielle donnera lieu au paiement, par les entreprises comme par les salariés intérimaires, des cotisations prévues aux articles 10.1 et 10.2.

L'indemnité légale brute d'activité partielle servira de base au calcul de ces cotisations pour les périodes pendant lesquelles elle a été effectivement perçue.

L'assiette servant de base au calcul des prestations est déterminée selon le mode de calcul défini en annexe du présent accord en substituant à la notion de " salaire de base " l'indemnité légale brute d'activité partielle versée au salarié intérimaire. »

Révision de l'article 8.1 de l'accord du 16 novembre 2018. ?Portabilité conventionnelle d'une durée de 1 mois

Article 2

En vigueur non étendu

L'article 8.1 est modifié comme suit :

« Considérant que le mécanisme de la portabilité légale (telle que définie par l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale) nécessite d'être adapté aux spécificités du travail temporaire, les parties signataires ont décidé d'instituer une portabilité conventionnelle forfaitaire au bénéfice des salariés intérimaires remplissant la condition d'ancienneté mentionnée à l'article 4.2.

Toutefois, les salariés ne bénéficiant pas de la portabilité conventionnelle forfaitaire de 1 mois bénéficient d'un dispositif de garanties de certaines maladies graves et redoutées visées en annexe 3.

La portabilité conventionnelle forfaitaire permettra aux salariés intérimaires remplissant la condition d'ancienneté mentionnée à l'article 4.2 et qui sont inscrits comme demandeurs d'emploi, de bénéficier, dans les mêmes conditions que les salariés intérimaires en activité, d'un maintien à titre gratuit des garanties dont ils bénéficiaient au sein de l'entreprise, quelle que soit la durée du ou des derniers contrats de travail successifs, pour une durée de 1 mois à compter de la date de cessation du contrat de travail.

Par dérogation à l'alinéa précédent, la condition d'inscription comme demandeur d'emploi, justifiant l'ouverture des droits à la portabilité conventionnelle, ne s'applique pas dans les cas limitativement énumérés ci-dessous :

- pendant les 4 jours calendaires immédiatement postérieurs à la date de cessation du contrat de travail ;

- lorsque le salarié intérimaire se trouve dans l'impossibilité de s'inscrire à Pôle emploi, pendant une période forfaitaire de 1 mois à compter de la date de cessation du contrat de travail, pour une cause indépendante de sa volonté telle qu'une hospitalisation. La preuve de l'événement, rendant impossible l'inscription du salarié intérimaire comme demandeur d'emploi, doit être rapportée par tout moyen aux organismes d'assurance.

Le dispositif de portabilité conventionnelle s'applique également aux salariés intérimaires en cumul emploi retraite.

À l'issue de la durée de 1 mois, s'il remplit les conditions fixées à l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale, le salarié intérimaire bénéficie de la portabilité légale dans la limite totale de 12 mois (incluant la durée de la portabilité conventionnelle).

Ce maintien des garanties est financé par un mécanisme de mutualisation intégré aux cotisations finançant le régime collectif obligatoire des salariés en activité. »

Entrée en vigueur. ?Durée

Article 3

En vigueur non étendu

Le présent avenant porte révision de l'accord du 16 novembre 2018 relatif aux garanties prévoyance des salariés intérimaires non-cadres et cadres ; il se substitue de plein droit aux stipulations de cet accord, conformément à l'article L. 2261-8 du code du travail.

Il est conclu pour une durée indéterminée et entre en vigueur à compter de sa date de signature, à l'exception de l'article 4.10 de l'accord tel qu'inséré par le présent avenant, qui entre en vigueur à compter du 12 mars 2020 en application de l'article 12 de la loi n° 2020-734 du 17 juin 2020.

Dispositions relatives aux entreprises de moins de 50 salariés

Article 4

En vigueur non étendu

En application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les parties signataires conviennent que le contenu du présent avenant ne justifie pas de prévoir les stipulations spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés, visées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail.

Force obligatoire de l'accord de branche du 14 décembre 2015 et de ses avenants

Article 5

En vigueur non étendu

L'accord du 16 novembre 2018 et son avenant s'inscrivent dans le cadre des dispositions de l'article L. 2253-1 du code du travail fixant les matières dans lesquelles les stipulations de l'accord de branche prévalent sur une convention d'entreprise conclue antérieurement ou postérieurement à la date de son entrée en vigueur, sauf lorsque la convention d'entreprise assure des garanties au moins équivalentes. Cette équivalence des garanties s'apprécie par ensemble de garanties se rapportant à la même matière.

Dépôt et extension

Article 6

En vigueur non étendu

Le présent avenant fera l'objet des :

- formalités de dépôt dans les conditions prévues aux articles L. 2231-6, L. 2261-1 et D. 2231-2 du code du travail ;

- formalités nécessaires à son extension, dans les délais spécifiques applicables aux accords de branche ayant pour objet exclusif de faire face aux conséquences économiques, financières et sociales de la propagation de l'épidémie de « Covid-19 ».

Accord du 10 juillet 2009 relatif aux garanties prévoyance des intérimaires cadres

Signataires	
Organisations patronales	PRISME.

Signataires

Organisations de salariés

CFDT ;
CSFV CFTC ;
FNECS CFE-CGC ;
CGT-FO.

En vigueur étendu

L'objet du présent accord consiste à définir un régime de prévoyance au profit des intérimaires lorsque leur mission leur donne le statut cadre, conformément aux articles 4 et 4 bis de la convention du 14 mars 1947. Le présent accord prévoit des garanties que les entreprises de travail temporaire doivent assurer à leurs intérimaires cadres. Dans le cas où une entreprise de travail temporaire a déjà mis en place, à la date de signature du présent accord, un régime au moins équivalent, celui-ci peut continuer à s'appliquer.

Il annule et remplace les dispositions inscrites à l'accord du 23 janvier 2002 relatif au régime de prévoyance des intérimaires cadres.

Par ailleurs, dans le présent accord, le terme « salariés » désigne les salariés cadres intérimaires de l'entreprise de travail temporaire adhérente (1).

(1)

Le préambule est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale. (a
rrêté du 22 décembre 2009, art. 1er

Titre Ier : Maladie, accident, invalidité, décès sans lien avec le travail

En vigueur étendu

Les dispositions du présent titre visent les conditions d'indemnisation des salariés en cas de maladie, d'accident, d'invalidité et de décès, sans lien avec le travail, intervenant lors d'une mission. Elles s'appliquent :

- en cas d'absence au travail justifiée par l'incapacité résultant de maladie, d'accident sans lien avec le travail ou d'accident de trajet ;

- en cas de décès ou d'invalidité.

Chapitre Ier : Arrêts de travail inférieurs ou égaux à 95 jours

Article 1.1.1

En vigueur non étendu

Pour bénéficier d'une indemnisation complémentaire, dans la limite de 91 jours, les salariés doivent :

Survenance de l'arrêt de travail

a) Soit, être en mission dans une entreprise à la date de l'arrêt de travail ;

b) Soit en périodes d'intermission lorsque l'intérimaire est en CDI ;

c) Soit, lorsque l'organisation des missions de travail temporaire aboutit à un enchaînement de contrats générant une période d'intermission pouvant être qualifiée de repos hebdomadaire, être dans une période d'intermission de 2 jours consécutifs, ou de 4 jours consécutifs pour les organisations relevant de l'article L. 3132-16 du code du travail. Pendant cette période, les partenaires sociaux considèrent, à titre d'expérimentation, que l'arrêt de travail est réputé être intervenu pendant le contrat de mission.

Justifier, sauf impossibilité absolue, d'une incapacité totale de travail dans les 48 heures, et adresser à l'employeur un certificat médical constatant l'incapacité, celle-ci pouvant faire l'objet d'une contre-visite organisée par l'entreprise ou l'organisme assureur, le résultat de cette contre-visite pouvant entraîner la suspension de l'indemnisation complémentaire.

Être pris en charge par la sécurité sociale, ou par un organisme d'assurance sociale obligatoire d'un pays de l'union européenne.

Par la suite, le terme « sécurité sociale » englobe la sécurité sociale et tout organisme d'assurance sociale obligatoire d'un pays de l'union européenne.

L'arrêt est réputé être intervenu pendant la durée du contrat de mission lorsqu'il survient au cours d'une période de jours ouvrés immédiatement postérieurs à la date de fin de mission appréciée en fonction du nombre d'heures ayant donné lieu au calcul de l'indemnité compensatrice de congés payés au titre de chaque mission. L'extension de couverture se calcule à raison de 1 jour ouvré pour 70 heures de travail dans la limite de 25 jours ouvrés.

Lorsque l'organisation des missions de travail temporaire aboutit à un enchaînement de contrats générant des périodes d'intermission pouvant être qualifiées de repos hebdomadaire, l'extension de couverture se calcule en prenant en compte les contrats successifs.

La condition des 70 heures par jour d'extension de couverture s'applique en fonction du nombre d'heures effectif (hors « équivalent temps » tel que prévu au dernier alinéa de l'art. 4.0.1 de l'accord).

Article 1.1.2

En vigueur non étendu

Le délai de carence est de 4 jours. Par conséquent, l'indemnité complémentaire est due à compter du 5e jour calendaire d'incapacité de travail telle que mentionnée sur le certificat médical.

Lorsque le salarié bénéficie de l'indemnisation complémentaire prévue au chapitre II du présent titre, il bénéficie d'une indemnisation complémentaire correspondant à une réduction du délai de carence à 3 jours calendaires. Cette indemnisation est versée au salarié.

L'attention est attirée sur le fait que les salariés intérimaires qui relèvent du droit local Alsace-Moselle doivent bénéficier des articles L. 1226-23 et L. 1226-24 du code de travail qui prévoient le maintien de salaire en cas d'absence dès le premier jour d'absence.

Ce maintien de salaire ne fait l'objet d'aucune indemnisation par le régime de prévoyance.

Article 1.1.3

En vigueur non étendu

L'indemnité complémentaire est payée directement par l'entreprise de travail temporaire jusqu'au terme prévu de la mission.

Si l'arrêt de travail se poursuit de manière continue, au-delà de 19 jours calendaires, l'indemnité complémentaire est payée directement par l'organisme assureur lorsque l'absence pour maladie se poursuit au-delà du terme prévu de la mission.

Si l'intérimaire est en CDI, l'indemnité complémentaire est payée directement par l'entreprise de travail temporaire et ce pendant toute la durée du contrat en CDI.

L'indemnité complémentaire est versée pendant une durée maximale de 91 jours calendaires.

Article 1.1.4

En vigueur non étendu

1.1.4.1. Pendant la durée prévue de la mission et pendant toute la durée de l'arrêt si l'intérimaire est en CDI, l'indemnité complémentaire versée par l'entreprise de travail temporaire est égale à :

- 50 % du salaire de base tranche A et 100 % du salaire de base tranche B de la mission suspendue pendant les 30 premiers jours calendaires d'indemnisation ;

- 25 % du salaire de base tranche A et 75 % du salaire de base tranche B, pendant les 61 jours calendaires d'indemnisation suivants.

Cette indemnité complémentaire entre dans l'assiette de calcul de l'indemnité de fin de mission à l'exception du salarié intérimaire en CDI qui ne bénéficie pas de l'indemnité de fin de mission.

S'il s'agit d'un intérimaire en CDI et que l'arrêt survient pendant une période d'intermission, l'indemnité complémentaire versée par l'entreprise de travail temporaire est égale à :

- 50 % du salaire de base tranche A et 100 % du salaire de base tranche B pendant les 30 premiers jours calendaires d'indemnisation ;
- 25 % du salaire de base tranche A et 75 % du salaire de base tranche B pendant les 61 jours calendaires d'indemnisation suivants.

La totalité des indemnités perçues par le salarié (indemnités journalières de la sécurité sociale et indemnités complémentaires) ne peut excéder 100 % du salaire net de la mission suspendue ou de la dernière lettre de mission pour le salarié intérimaire en CDI.

1.1.4.2. Au-delà du terme prévu de la mission, et si l'arrêt est d'une durée continue supérieure à 19 jours calendaires, l'indemnité complémentaire versée par l'organisme assureur est égale à :

- 50 % du salaire de base tranche A et 100 % du salaire de base tranche B, entre la fin de la mission et le 30e jour calendaire d'indemnisation ;
- 25 % du salaire de base tranche A et 75 % du salaire de base tranche B, du 31e jour calendaire d'indemnisation au 88e jour calendaire d'indemnisation.

La totalité des indemnités perçues par le salarié (indemnités journalières de la sécurité sociale et indemnités complémentaires) ne peut excéder 100 % du salaire net de la dernière mission.

Article 1.1.5

En vigueur étendu

Pour le calcul de la durée d'indemnisation, il est tenu compte des indemnités complémentaires déjà perçues par l'intéressé au cours des 12 mois, de date à date, précédant l'arrêt de travail, de telle sorte que si plusieurs absences ont été indemnisées tant par l'entreprise de travail temporaire que par l'organisme assureur au cours de ces 12 mois, le nombre total de jours indemnisés ne dépasse pas 88 jours.

Le décompte des 88 jours tient compte de tous les arrêts ayant donné lieu au versement d'une indemnité complémentaire par l'organisme assureur ou l'entreprise au titre d'un arrêt de travail pour maladie, accident de trajet, accident du travail ou maladie professionnelle.

Chapitre II : Arrêts de travail supérieurs à 95 jours

En vigueur étendu

Cette disposition vise à assurer, au bénéfice des salariés travaillant depuis longtemps dans la profession, une indemnisation relais au-delà du 95e jour d'arrêt de travail lorsqu'ils sont victimes d'un accident ou d'une maladie grave entraînant une incapacité de travail de longue durée.

Article 1.2.1

En vigueur étendu

Pour bénéficier d'une indemnisation complémentaire, relais de la précédente, en cas d'arrêt de travail continu supérieur à 95 jours, les salariés doivent :

- justifier d'une incapacité totale de travail et adresser à l'employeur ou à l'organisme assureur un certificat médical constatant l'incapacité, celle-ci pouvant faire l'objet d'une contre-visite organisée par l'entreprise ou l'organisme assureur ;
- être pris en charge par la sécurité sociale, ou par un organisme d'assurance sociale obligatoire d'un pays de l'Union européenne ;
- justifier de 1 800 heures de travail dans la profession au cours des 24 mois précédant l'arrêt de travail.

Les salariés justifient des heures de travail effectuées dans la profession par la présentation des bulletins de paie.

Article 1.2.2

En vigueur étendu

L'indemnité complémentaire est versée au salarié, remplissant les conditions prévues par l'article 1.2.1 ci-dessus, pendant la durée du service des indemnités journalières de la sécurité sociale, soit jusqu'au 1 095e jour d'arrêt continu de travail ou jusqu'à la date de mise en invalidité. Dans les cas exceptionnels de maintien des indemnités journalières de la sécurité sociale, l'indemnisation complémentaire se poursuit.

Article 1.2.3

En vigueur non étendu

L'indemnité complémentaire est payée directement par l'entreprise de travail temporaire jusqu'au terme prévu de la mission.

L'indemnité complémentaire est payée directement par l'organisme assureur lorsque l'absence pour maladie se poursuit au-delà du terme prévu de la mission.

Si l'intérimaire est en CDI, l'indemnité complémentaire est payée directement par l'entreprise de travail temporaire et ce pendant toute la durée du contrat en CDI.

Article 1.2.4

En vigueur étendu

L'indemnité perçue par le salarié, en complément de celle versée par la sécurité sociale, pendant la durée prévue de la mission ou au-delà de la mission est égale à 25 % du salaire de base tranche A et 75 % du salaire de base tranche B de la dernière mission tel que défini à l'article 4.0.2.

La totalité des indemnités perçues par le salarié (indemnités journalières de la sécurité sociale et indemnités complémentaires) ne peut excéder 100 % du salaire net de la dernière mission.

Le salaire de base de la dernière mission est revalorisé en fonction de l'indice de revalorisation fixé par la convention d'assurance conclue avec l'organisme assureur. La première revalorisation intervient après 1 an d'indemnisation.

Chapitre III : Invalidité

En vigueur étendu

Une rente annuelle se substitue aux indemnités complémentaires visées au chapitre II du titre Ier, lorsque le salarié est classé en 2e ou 3e catégorie d'invalidité par la sécurité sociale ou est titulaire d'un avantage équivalent versé sous forme de rente pour les salariés affiliés à un organisme d'assurance sociale obligatoire d'un Etat membre de l'Union européenne.

Il est précisé que les invalidités de 2e ou 3e catégorie, faisant suite à une invalidité de 1re catégorie, faisant suite à un arrêt de travail indemnisé au titre du chapitre II du titre Ier du présent accord entrent également dans le champ d'application de cette prestation.

Article 1.3.1

En vigueur étendu

Pour bénéficier du versement de cette rente, les salariés doivent justifier de 1 800 heures de travail dans la profession au cours des 24 mois précédant l'arrêt de travail.

Les salariés justifient des heures de travail effectuées dans la profession par la présentation des bulletins de paie.

Article 1.3.2

En vigueur étendu

Le versement de la rente est interrompu dès la survenance du premier événement suivant :

- cessation, par la sécurité sociale, du paiement des prestations en espèces ;
- ou à la date d'effet du départ à la retraite.

Article 1.3.3

En vigueur étendu

La rente est payée, par quart, trimestriellement. Elle est versée directement par l'organisme assureur.

Article 1.3.4

En vigueur étendu

Le montant de la rente doit permettre au salarié de percevoir 75 % du salaire de base de sa dernière mission tel que défini à l'article 4.0.2, y compris la pension d'invalidité versée par la sécurité sociale et les autres revenus d'activité éventuels.

La totalité des rentes perçues par le salarié (rente de la sécurité sociale et rente complémentaire) ne peut excéder 100 % du salaire net de la dernière mission.

Le salaire de base de la dernière mission est revalorisé en fonction de l'indice de revalorisation fixé par la convention d'assurance conclue avec l'organisme assureur. La première revalorisation intervient après 1 an d'indemnisation.

Article 1.3.5

En vigueur étendu

Les risques d'invalidité absolue et définitive sont garantis quelle qu'en soit la cause, à l'exception des risques de guerre.

Article 1.3.6

En vigueur étendu

En cas de perte totale et irréversible d'autonomie (PTIA) consécutive à un accident de trajet reconnu par la sécurité sociale et ouvrant droit à une indemnisation complémentaire au titre des garanties arrêt de travail, le salarié peut, en outre, demander le versement par anticipation du capital décès dont le montant, les conditions et les modalités de versement sont fixés au chapitre V du présent titre.

Chapitre IV : Décès de la vie civile

En vigueur non étendu

Un capital décès est versé aux ayants droit du salarié dont le décès est intervenu pendant une période où le salarié était sous contrat de mission ou était en CDI.

En outre, le décès est réputé être intervenu pendant la durée du contrat de mission lorsqu'il survient au cours d'une période de jours calendaires, immédiatement postérieurs à la date de fin de mission, appréciée en fonction du nombre d'heures de travail effectuées, dans la profession, au cours des 12 derniers mois, à raison de 1 jour calendaire pour 90 heures de travail dans la limite de 10 jours calendaires au plus.

Lorsque le décès intervient après une période ininterrompue d'arrêt de travail pendant laquelle le salarié avait droit à une indemnisation complémentaire au titre des garanties arrêt de travail du présent accord, le capital décès est versé aux ayants droit du salarié.

Par ailleurs, il est institué une rente éducation, au profit des ayants droit du salarié décédé, selon les modalités définies à l'article 1.4.4 ci-dessous.

Le décès est réputé être intervenu pendant la durée du contrat de mission lorsqu'il survient au cours d'une période de jours ouvrés immédiatement postérieurs à la date de fin de mission appréciée en fonction du nombre d'heures ayant donné lieu au calcul de l'indemnité compensatrice de congés payés au titre de chaque mission. L'extension de couverture se calcule à raison de 1 jour ouvré pour 70 heures de travail dans la limite de 25 jours ouvrés.

Lorsque l'organisation des missions de travail temporaire aboutit à un enchaînement de contrats générant des périodes d'intermission pouvant être qualifiées de repos hebdomadaire, l'extension de couverture se calcule en prenant en compte les contrats successifs.

La condition des 70 heures par jour d'extension de couverture s'applique en fonction du nombre d'heures effectif (hors « équivalent temps » tel que prévu au dernier alinéa de l'article 4.0.1 de l'accord).

Article 1.4.1

En vigueur étendu

Le capital décès est versé aux bénéficiaires définis dans la convention d'assurance.

Article 1.4.2

En vigueur étendu

L'entreprise de travail temporaire doit signaler à l'organisme assureur tout décès intervenu pendant une mission. Le capital décès est versé directement par l'organisme assureur aux ayants droit.

Article 1.4.3

En vigueur étendu

Le montant du capital décès versé aux ayants droit d'un salarié varie en fonction de sa situation de famille au moment de son décès :

- célibataire, veuf ou divorcé, sans enfant à charge : 130 % du salaire moyen annuel soumis à cotisations ;
- marié ou titulaire d'un pacte civil de solidarité (Pacs) sans enfant à charge : 160 % du salaire moyen annuel soumis à cotisations ;
- célibataire, marié ou titulaire d'un Pacs, veuf ou divorcé, avec enfant(s) à charge : 200 % du salaire moyen annuel soumis à cotisations.

Le salaire moyen annuel correspond à 320 fois le salaire journalier brut apprécié sur la dernière mission, indemnité compensatrice de congés payés et indemnité de fin de mission comprise.

Article 1.4.4

En vigueur étendu

En cas de décès d'un salarié, chaque enfant à la charge du salarié au moment du décès, tel que défini à l'article 4.0.2, bénéficie d'une rente éducation dès lors que la victime justifiait de 1 800 heures de travail dans la profession dans les 24 mois précédant le décès.

Le montant de la rente éducation annuelle, versée trimestriellement par l'organisme assureur, est déterminé sur la base de :

- 8 % du salaire moyen annuel soumis à cotisations, pour les enfants âgés jusqu'à 16 ans révolus ;
- 12 % du salaire moyen annuel soumis à cotisations, pour les enfants de plus de 16 ans.

Le salaire moyen annuel est égal à 320 fois le salaire journalier de base de la dernière mission, indemnité compensatrice de congés payés et indemnité de fin de mission comprises.

Les rentes sont revalorisées en fonction de l'indice de revalorisation fixé par la convention d'assurance.

Article 1.4.5

En vigueur étendu

Les risques de décès prévus au présent chapitre sont garantis quelle qu'en soit la cause, à l'exception des risques de guerre.

Article 1.4.6

En vigueur étendu

Le capital décès n'est pas dû au bénéficiaire condamné par une décision définitive pour avoir causé volontairement la mort du salarié.

Article 1.4.7

En vigueur étendu

Le cumul des rentes éducation versées aux ayants droit d'un salarié décédé ne peut dépasser 100 % du salaire moyen annuel tel que défini ci-dessus.

Chapitre V : Décès à la suite d'un accident de trajet

En vigueur étendu

Le décès d'un salarié consécutif à un accident de trajet, au sens de l'article L. 411-2 du code de la sécurité sociale, ouvre droit au versement, par l'organisme assureur, d'un capital décès et, le cas échéant, à celui d'une rente éducation au profit des ayants droit de la victime.

Le bénéficiaire du capital décès est subordonné au décès d'un salarié survenu :

- pendant une mission de travail temporaire ;
- pendant une durée de 1 an à compter de la date de l'accident de trajet intervenu pendant une mission.

Au-delà de la période de 1 an, telle que définie ci-dessus, le capital décès est versé à condition que le décès reconnu par la sécurité sociale comme étant consécutif à un accident de trajet intervienne après une période ininterrompue d'arrêt de travail pendant laquelle le salarié avait droit à une indemnisation complémentaire au titre du présent titre.

En outre, une rente éducation au profit des ayants droit de la victime est versée à condition que le salarié justifie de 1 800 heures de travail dans la profession au cours des 24 mois précédant l'arrêt de travail.

Article 1.5.1

En vigueur étendu

En cas de décès, les ayants droit de la victime, tels que définis dans la convention d'assurance, bénéficient du capital prévu ci-après qui se substitue à celui prévu au 1.4.3.

Le montant du capital décès versé aux ayants droit d'un salarié varie en fonction de sa situation de famille au moment de son décès :

- célibataire, veuf ou divorcé, sans enfant à charge : 220 % du salaire moyen annuel soumis à cotisations ;
- marié ou titulaire d'un pacte civil de solidarité (Pacs) sans enfant à charge : 260 % du salaire moyen annuel soumis à cotisations ;
- célibataire, marié ou titulaire d'un Pacs, veuf ou divorcé, avec enfant(s) à charge : 320 % du salaire moyen annuel soumis à cotisations.

Le salaire moyen annuel correspond à 320 fois le salaire journalier brut apprécié sur la dernière mission, indemnité compensatrice de congés payés et indemnité de fin de mission comprises.

Sont considérés comme enfants à charge les enfants tels que définis à l'article 4.0.2.

Article 1.5.2

En vigueur étendu

En cas de décès d'un salarié à la suite de la survenance d'un accident de trajet, reconnu comme tel par la sécurité sociale, chaque enfant à la charge du salarié au moment du décès, tel que défini à l'article 4.0.2, bénéficie d'une rente éducation dès lors que la victime justifiait de 1 800 heures de travail dans la profession dans les 24 mois précédant le décès. La rente éducation servie à ce titre se substitue à celle prévue à l'article 4.0.2. Par conséquent, les prestations dues au titre du chapitre IV ne sont pas dues.

Le montant de la rente éducation annuelle, versée trimestriellement par l'organisme assureur, est déterminé sur la base de :

- 8 % du salaire moyen annuel soumis à cotisation pour les enfants âgés de 16 ans au plus ;
- 12 % du salaire moyen annuel soumis à cotisation pour les enfants âgés de plus de 16 ans jusqu'au à 19 ans révolus ;
- 15 % du salaire moyen annuel soumis à cotisation pour les enfants à compter de leur 20e anniversaire.

Le salaire moyen annuel est égal à 320 fois le salaire brut journalier de base de la dernière mission, indemnité compensatrice de congés payés et indemnité de fin de mission comprises.

Les rentes sont revalorisées en fonction de l'indice de revalorisation fixé dans la convention d'assurance.

Article 1.5.3

En vigueur étendu

Une allocation forfaitaire pour frais d'obsèques est versée à l'ayant droit ayant assumé le coût des obsèques du salarié décédé.

L'allocation forfaitaire est égale à une fois et demie le plafond mensuel de la sécurité sociale.

Article 1.5.4

En vigueur non étendu

En cas de perte totale et irréversible d'autonomie reconnue par la sécurité sociale comme étant consécutive à un accident de trajet survenant :

- pendant une mission de travail temporaire ;
- pendant le CDI.

Il est versé par anticipation, sur demande du salarié, le capital décès prévu à l'article 1.5.1. du présent accord.

Au-delà de la période de 1 an, telle que définie ci-dessus, le capital décès est versé par anticipation à condition que la PTIA reconnue par la sécurité sociale comme étant consécutive à un accident de trajet, intervienne après une période ininterrompue d'arrêt de travail pendant laquelle le salarié avait droit à une indemnisation complémentaire au titre du présent titre.

En cas de PTIA d'un salarié à la suite de la survenance d'un accident de trajet reconnu comme tel par la sécurité sociale, chaque enfant à charge du salarié tel que défini à l'article 4.0.2 du présent accord peut bénéficier par anticipation d'une rente éducation.

Le paiement des prestations au titre de la PTIA met fin à la garantie correspondante en cas de décès.

Article 1.5.5

En vigueur étendu

Le cumul des rentes éducation versées aux ayants droit d'un salarié décédé ou reconnu en PTIA ne peut dépasser 100 % du salaire moyen annuel tel que défini ci-dessus.

Chapitre VI : Hospitalisation d'un intérimaire

Article 1.6.1

En vigueur étendu

Les salariés remplissant les conditions prévues à l'article 1.1.1 du présent titre peuvent, en cas d'intervention chirurgicale différée à la fin de la mission, bénéficier des garanties prévues à l'article 1.1.4.2 du présent titre, sous réserve que :

- l'entreprise de travail temporaire ait été, préalablement à la fin de la mission, informée de la date d'hospitalisation par courrier du salarié. Ce courrier doit être visé par l'agence à laquelle il est rattaché attestant de la prise de connaissance du courrier. Une copie du document est ensuite remise à l'intéressé ;
- l'hospitalisation ait lieu dans les 15 jours suivant la fin de la mission.

Article 1.6.2

En vigueur étendu

En cas d'hospitalisation d'un salarié, celui-ci bénéficie d'une allocation forfaitaire pour garde d'enfants à condition de remplir les conditions suivantes :

- avoir un ou plusieurs enfants à charge, tels que définis à l'article 1.4.4, âgés de 16 ans au plus ;
- être hospitalisé pour une période supérieure à 1 jour ;
- remplir les conditions requises pour bénéficier d'une indemnisation au titre du présent régime.

Le montant de l'allocation est fixé à 1 % du plafond mensuel de la sécurité sociale par jour d'hospitalisation, dans la limite de 30 jours par période de 12 mois. Elle est versée par l'organisme assureur sur présentation des justificatifs de frais de garde.

Titre II : Accident du travail. - Maladie professionnelle

En vigueur étendu

Les dispositions du présent titre s'appliquent :

- en cas d'absence au travail justifiée par l'incapacité résultant d'un accident du travail survenu pendant une mission ou d'une maladie professionnelle contractée pendant une mission ;
- en cas de décès ou d'invalidité suite à un accident du travail survenu pendant une mission ou d'une maladie professionnelle contractée pendant une mission.

La situation particulière des salariés qui, pour une raison ou pour une autre, ne rempliraient pas les conditions requises par le présent titre peut être soumise à l'examen du fonds d'action sociale du travail temporaire (FASTT).

Lorsqu'un salarié est victime d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle au cours d'une mission et que l'arrêt de travail initial, au titre de cet accident du travail ou de cette maladie professionnelle, reconnu comme tel par la sécurité sociale, intervient après la fin de la mission, le salarié est indemnisé selon les modalités définies ci-dessous.

Chapitre Ier : Arrêts de travail inférieurs ou égaux à 88 jours en cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle

Article 2.1.1

En vigueur étendu

Pour bénéficier d'une indemnisation, dans la limite de 88 jours, les salariés doivent :

- justifier, sauf impossibilité absolue, d'une incapacité totale de travail dans les 48 heures et adresser à l'employeur un certificat médical constatant l'incapacité, celle-ci pouvant faire l'objet d'une contre-visite organisée par l'entreprise ou l'organisme assureur, le résultat de cette contre-visite pouvant entraîner la suspension de l'indemnisation complémentaire. Pour les arrêts de travail intervenant après la fin de la mission tels que prévus ci-dessus, le certificat médical est adressé directement à l'organisme assureur ;
- être pris en charge par la sécurité sociale ou par un organisme d'assurance sociale obligatoire d'un pays membre de l'Union européenne ;
- justifier des conditions suivantes :
 - soit 590 heures de travail dans la profession du travail temporaire au cours des 12 mois précédant le premier jour de l'arrêt porté sur le certificat médical ;
 - soit 1 400 heures de travail dans la profession du travail temporaire au cours des 24 mois précédant le premier jour de l'arrêt porté sur le certificat médical ;
 - lorsque l'accident de travail entraîne un arrêt de travail continu de plus de 19 jours calendaires, aucune condition minimale d'heures de travail dans la profession n'est exigée.

Les salariés justifient des heures de travail effectuées dans la profession par la présentation des bulletins de paie.

Article 2.1.2

En vigueur étendu

La journée de travail au cours de laquelle l'accident de travail s'est produit est intégralement payée par l'employeur. Par journée de travail, on doit entendre la journée au cours de laquelle débute la période de travail, quelle que soit l'heure de l'accident.

Article 2.1.3

En vigueur non étendu

L'indemnité complémentaire due à compter du premier jour qui suit l'arrêt de travail est payée directement par l'entreprise de travail temporaire jusqu'au terme prévu de la mission.

L'indemnité complémentaire est payée directement par l'organisme assureur lorsque l'absence se poursuit au-delà du terme prévu de la mission et pour les arrêts de travail intervenant après la fin de la mission tels que prévus ci-dessus.

Si l'intérimaire est en CDI, l'indemnité complémentaire est payée directement par l'entreprise de travail temporaire et ce pendant toute la durée du contrat en CDI.

Article 2.1.4

En vigueur non étendu

2.1.4.1. Pendant la durée prévue de la mission et pendant toute la durée de l'arrêt si l'intérimaire est en CDI, l'indemnité complémentaire versée par l'entreprise de travail temporaire est égale à :

- 50 % du salaire de base tranche A et 100 % du salaire de base tranche B pendant les 30 premiers jours calendaires d'indemnisation, ;
- 25 % du salaire de base tranche A et 100 % du salaire de base tranche B pendant les 61 jours calendaires d'indemnisation suivants.

Cette indemnité complémentaire entre dans l'assiette de calcul de l'indemnité de fin de mission et entre dans l'assiette de calcul de l'indemnité compensatrice de congés payés. Dans ce dernier cas, dans les limites et conditions fixées à l'article L. 3141-5 du code du travail. Cet alinéa ne s'applique pas s'il s'agit d'un intérimaire en CDI.

La totalité des indemnités perçues par le salarié (indemnités journalières de la sécurité sociale et indemnités complémentaires) ne peut excéder 100 % du salaire net de la mission suspendue.

2.1.4.2. Au-delà du terme de la mission, l'indemnité complémentaire versée par l'organisme assureur est égale à :

- 50 % du salaire de base tranche A et 100 % du salaire de base tranche B entre la fin de la mission et le 30e jour calendaire d'indemnisation ;
- 25 % du salaire de base tranche A et 75 % du salaire de base tranche B du 31e jour calendaire au 88e jour calendaire d'indemnisation.

La totalité des indemnités perçues par le salarié (indemnités journalières de la sécurité sociale et indemnités complémentaires) ne peut excéder 100 % du salaire net de la dernière mission.

Article 2.1.5

En vigueur étendu

Pour le calcul de la durée d'indemnisation, il est tenu compte des indemnités complémentaires déjà perçues par l'intéressé au cours des 12 mois, de date à date, précédant l'arrêt de travail, de telle sorte que si plusieurs absences ont été indemnisées tant par l'entreprise de travail temporaire que par l'organisme assureur, au cours de ces 12 mois, le nombre total de jours indemnisés ne dépasse pas 150 jours.

Le décompte des 150 jours ne tient compte que des jours ayant donné lieu au versement d'une indemnité complémentaire par l'organisme assureur ou l'entreprise au titre d'un arrêt de travail pour maladie, accident de trajet, accident du travail ou maladie professionnelle.

Article 2.1.6

En vigueur non étendu

Lorsqu'une rechute d'un accident du travail, survenu au cours d'une mission, intervient dans un délai de 18 mois à compter de la date de survenance de l'accident, le salarié bénéficie d'une indemnisation complémentaire à celle versée par la sécurité sociale selon les modalités prévues au présent chapitre.

L'indemnisation s'applique :

- si la rechute intervient pendant une mission de travail temporaire ;
- si la rechute intervient pendant un contrat en CDI.

Si la rechute intervient en dehors d'une mission de travail temporaire, à condition que le salarié se trouve inscrit comme demandeur d'emploi. L'indemnisation s'effectue alors par l'organisme assureur sur demande du salarié.

Chapitre II : Arrêts de travail supérieurs à 88 jours

Article 2.2.1

En vigueur étendu

Pour bénéficier d'une indemnisation complémentaire, relais de la précédente, en cas d'arrêt de travail continu supérieur à 88 jours, en cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle, les salariés doivent :

- justifier d'une incapacité totale de travail et adresser à l'employeur ou à l'organisme assureur un certificat médical constatant l'incapacité ;
- être pris en charge par la sécurité sociale ou par un organisme de sécurité sociale d'un pays de l'Union européenne.

Article 2.2.2

En vigueur étendu

L'indemnité complémentaire est versée au salarié bénéficiaire de l'indemnisation prévue au chapitre II du titre Ier pendant toute la durée du service des indemnités journalières de la sécurité sociale jusqu'à la date de consolidation, dans une limite de 3 ans. Dans les cas exceptionnels de maintien des indemnités journalières de la sécurité sociale, l'indemnisation complémentaire se poursuit.

Article 2.2.3

En vigueur non étendu

L'indemnité complémentaire est payée directement par l'entreprise de travail temporaire jusqu'au terme prévu de la mission.

L'indemnité complémentaire est payée directement par l'organisme assureur lorsque l'absence se poursuit au-delà du terme prévu de la mission.

Si l'intérimaire est en CDI, l'indemnité complémentaire est payée directement par l'entreprise de travail temporaire et ce pendant toute la durée du contrat en CDI.

Article 2.2.4

En vigueur étendu

L'indemnité complémentaire, perçue par le salarié, en complément de celle versée par la sécurité sociale pendant la mission ou au-delà de la mission, est calculée sur la base de 25 % du salaire de base tranche A et 75 % du salaire de base tranche B de la dernière mission, tel que défini à l'article 4.0.2.

La totalité des indemnités perçues par le salarié (indemnités journalières de la sécurité sociale et indemnités complémentaires) ne peut excéder 100 % du salaire net de la dernière mission.

Le salaire de base est revalorisé en fonction de l'indice de revalorisation fixé par la convention d'assurance conclue avec l'organisme assureur. La première revalorisation intervient après 1 an d'indemnisation.

Chapitre III : Incapacité permanente comprise entre 30 % et 50 %

Article 2.3.1

En vigueur étendu

La reconnaissance par la sécurité sociale de la consolidation d'un état d'incapacité consécutif à un accident du travail ou une maladie professionnelle, intervenu au cours de la période durant laquelle le salarié est sous contrat de mission et dont le taux d'incapacité réelle, au sens de l'article L. 434-2 du code de la sécurité sociale, est au moins égal à 30 %, ouvre droit au versement d'une indemnité forfaitaire.

Aucune autre condition n'est exigée.

Article 2.3.2

En vigueur étendu

Le montant de l'indemnité est égal à :

- 3 fois le plafond mensuel de la sécurité sociale, apprécié au jour de la reconnaissance de l'état de consolidation pour une incapacité permanente comprise entre 30 % et 39 % ;
- 4 fois le plafond mensuel de la sécurité sociale, apprécié au jour de la reconnaissance de l'état de consolidation, pour une incapacité permanente comprise entre 40 % et 50 %.

Cette indemnité est payée par l'organisme assureur.

Chapitre IV : Incapacité permanente supérieure à 50 %

En vigueur étendu

Une rente annuelle se substitue aux indemnités complémentaires visées au chapitre II du titre II et à l'indemnité prévue au chapitre III du titre II, lorsque le salarié bénéficie du versement par la sécurité sociale ou par un régime similaire d'un Etat membre de l'Union européenne d'une rente pour accident de travail au titre d'une incapacité réelle supérieure à 50 % au sens de l'article L. 434-2 du code de la sécurité sociale.

Aucune autre condition n'est exigée.

Article 2.4.1

En vigueur étendu

Le versement de la rente est interrompu dès que la sécurité sociale arrête le paiement des prestations en espèces ou à la date d'effet du départ à la retraite.

Article 2.4.2

En vigueur étendu

La rente est payée, par quart, trimestriellement. Elle est versée directement par l'organisme assureur.

Article 2.4.3

En vigueur étendu

Le montant de la rente est égal à 25 % du dernier salaire de base, tel que défini à l'article 4.0.2.

En tout état de cause, l'ensemble des ressources versées à l'intéressé ne peut excéder 75 % du salaire de base de la dernière mission revalorisé dans les mêmes conditions que ci-dessus.

Les rentes sont revalorisées en fonction de l'indice de revalorisation fixé par la convention d'assurance conclue avec l'organisme assureur. La première revalorisation intervient à la date anniversaire de l'attribution de la rente.

Article 2.4.4

En vigueur étendu

En cas d'incapacité de 100 %, reconnue par la sécurité sociale, le salarié peut, en outre, demander le versement par anticipation du capital décès dont le montant, les conditions et les modalités de versement sont fixés au chapitre V ci-dessous.

Chapitre V : Décès consécutif à un accident du travail ou à une maladie professionnelle

En vigueur étendu

Le décès d'un salarié consécutif à un accident du travail ou à une maladie professionnelle reconnu par la sécurité sociale ouvre droit au versement d'un capital décès et, le cas échéant, à celui d'une rente éducation au profit des ayants droit de la victime.

Le bénéficiaire des garanties visées au présent chapitre est subordonné au décès d'un salarié survenu :

- pendant une mission de travail temporaire ;
- pendant une durée de 2 ans à compter de la date d'accident du travail ou de la date de reconnaissance d'une maladie professionnelle lorsqu'il est établi que le décès est consécutif à un accident du travail intervenu pendant une mission ou à une maladie professionnelle contractée pendant une mission ;
- au-delà de la période de 2 ans telle que définie ci-dessus, le capital décès et les éventuelles rentes éducation sont versés, à condition que le décès intervienne après une période d'arrêt de travail pour accident du travail ou maladie professionnelle ininterrompue pendant laquelle le salarié avait droit à une indemnisation complémentaire au titre du chapitre II du présent titre et qu'il soit reconnu par la sécurité sociale comme étant consécutif à un accident du travail intervenu pendant une mission.

Article 2.5.1

En vigueur étendu

Le capital décès est versé aux bénéficiaires définis dans la convention d'assurance.

La rente éducation est versée pour chaque enfant à la charge du salarié au moment de son décès, tel que défini à l'article 4.0.2.

Article 2.5.2

En vigueur étendu

L'entreprise de travail temporaire doit signaler à l'organisme assureur tout décès intervenu pendant une mission. Le capital décès et la rente éducation sont versés directement par l'organisme assureur aux ayants droit.

Ils se substituent au capital décès et à la rente éducation visés au chapitre IV du titre Ier.

Article 2.5.3

En vigueur étendu

En cas de décès, les ayants droit de la victime, tels que définis dans la convention d'assurance, bénéficient du capital décès prévu ci-après.

Le montant du capital décès versé aux ayants droit d'un salarié varie en fonction de sa situation de famille au moment de son décès :

- célibataire, veuf, ou divorcé, sans enfant à charge : 220 % du salaire moyen annuel soumis à cotisations ;
- marié ou titulaire d'un Pacs, sans enfant à charge : 260 % du salaire moyen annuel soumis à cotisations ;
- célibataire, marié ou titulaire d'un Pacs, veuf, ou divorcé, avec enfant(s) à charge : 320 % du salaire moyen annuel soumis à cotisations.

Le salaire moyen annuel correspond à 320 fois le salaire journalier brut apprécié sur la dernière mission, indemnité compensatrice de congés payés et indemnité de fin de mission comprises.

Sont considérés comme enfants à charge les enfants tels que définis à l'article 4.0.2.

Article 2.5.4

En vigueur étendu

En cas de décès d'un salarié à la suite de la survenance d'un accident du travail, reconnu comme tel par la sécurité sociale, chaque enfant à la charge du salarié au moment du décès, tel que défini à l'article 4.0.2, bénéficie d'une rente éducation.

Le montant de la rente éducation annuelle, versée trimestriellement par l'organisme assureur, est déterminé sur la base de :

- 8 % du salaire moyen annuel soumis à cotisations pour les enfants âgés de 16 ans au plus ;
- 12 % du salaire moyen annuel soumis à cotisations pour les enfants âgés de plus de 16 ans jusqu'à 19 ans révolus ;
- 15 % du salaire moyen annuel soumis à cotisations pour les enfants à compter de leur 20e anniversaire.

Le salaire moyen annuel correspond à 320 fois le salaire journalier brut apprécié sur la base de la dernière mission, indemnité compensatrice de congés payés et indemnité de fin de mission comprises.

Les rentes sont revalorisées en fonction de l'indice de revalorisation fixé par la convention d'assurance conclue avec l'organisme assureur.

Article 2.5.5

En vigueur étendu

Une allocation forfaitaire pour frais d'obsèques est versée à l'ayant droit ayant assumé le coût des obsèques du salarié décédé.

L'allocation forfaitaire est égale à une fois et demie le plafond mensuel de la sécurité sociale.

Article 2.5.6

En vigueur étendu

En cas de perte totale et irréversible d'autonomie reconnue par la sécurité sociale comme étant consécutive à un accident du travail ou à une maladie professionnelle et survenant :

- pendant une mission de travail temporaire ;
- pendant une durée de 2 ans à compter de la date de l'accident du travail ou de la date de reconnaissance d'une maladie professionnelle lorsqu'il est établi que la perte totale et irréversible d'autonomie est consécutive à un accident du travail intervenu pendant une mission ou à une maladie professionnelle contractée pendant une mission,

il est versé par anticipation, sur demande du salarié, le capital décès prévu à l'article 2.5.3 du présent accord.

Au-delà de la période de 2 ans, telle que définie ci-dessus, le capital décès est versé par anticipation à condition que la perte totale et irréversible d'autonomie reconnue par la sécurité sociale comme étant consécutive à un accident du travail ou à une maladie professionnelle intervienne après une période ininterrompue d'arrêt de travail pendant laquelle le salarié avait droit à une indemnisation complémentaire au titre du présent titre.

En cas de perte totale et irréversible d'autonomie d'un salarié à la suite de la survenance d'un accident du travail ou à une maladie professionnelle reconnue comme telle par la sécurité sociale, chaque enfant à charge du salarié, tel que défini à l'article 4.0.2 du présent accord, peut bénéficier par anticipation d'une rente éducation dès lors que le salarié justifiait de 1 800 heures de travail dans la profession dans les 24 derniers mois précédant la reconnaissance de la PTIA.

Le paiement des prestations au titre de la PTIA met fin à la garantie correspondante en cas de décès.

Article 2.5.7

En vigueur étendu

Le cumul des rentes éducation versées aux ayants droit d'un salarié décédé ou reconnu en PTIA ne peut dépasser 100 % du salaire moyen annuel tel que défini ci-dessus.

Article 2.5.8

En vigueur étendu

Les risques de décès prévu au présent chapitre sont garantis quelle qu'en soit la cause, à l'exception des risques de guerre.

Chapitre VI : Hospitalisation d'un intérimaire

Article 2.6.1

En vigueur étendu

En cas d'hospitalisation d'un salarié, celui-ci bénéficie d'une allocation forfaitaire pour garde d'enfants à condition de remplir les conditions suivantes :

- avoir un ou plusieurs enfants à charge, tels que définis à l'article 4.0.2, âgés de 16 ans au plus ;
- être hospitalisé pour une période supérieure à 1 jour ;
- remplir les conditions requises pour bénéficier d'une indemnisation au titre du présent régime.

Le montant de l'allocation est fixé à 1 % du plafond mensuel de la sécurité sociale par jour d'hospitalisation, dans la limite de 30 jours par période de 12 mois. Elle est versée par l'organisme assureur sur présentation des justificatifs de frais de garde.

Titre III : Indemnisation en cas de congé de maternité et d'adoption

En vigueur étendu

Les dispositions du présent titre visent à compléter l'indemnité journalière de repos versée par la sécurité sociale aux salariés au cours de la période de congé de maternité ou d'adoption, au sens des articles L. 1225-17 et L. 1225-37 du code du travail.

Article 3.0.1

En vigueur étendu

Pour bénéficier de l'indemnisation complémentaire, les salariés doivent justifier :

- de leur état de grossesse conformément à l'article R. 1225-1 du code du travail, ou de l'arrivée d'un enfant à son foyer en cas d'adoption conformément à l'article L. 1225-37 du même code ;
- du versement de l'indemnité journalière de repos par la sécurité sociale ;
- des conditions suivantes :
 - soit 590 heures de travail, au cours des 12 mois précédant la date du congé, dans la profession du travail temporaire ;
 - soit 1 400 heures de travail dans la profession de travail temporaire au cours des 24 mois précédant la date prévue pour le congé de maternité ou d'adoption.

Les salariés justifient des heures de travail effectuées dans la profession par la présentation des bulletins de paie.

De plus, l'indemnisation n'est possible que si le salarié n'est pas déjà indemnisé au titre d'un autre employeur.

Le bénéfice des dispositions ci-dessous est étendu au salarié dont la conjointe est décédée au cours de l'accouchement, s'il satisfait aux conditions d'ouverture des droits concernant les conditions d'heures et de versement de l'indemnité journalière de repos par la sécurité sociale, et s'il n'est pas déjà couvert pour ce risque.

Article 3.0.2

En vigueur étendu

Durée :

La durée de l'indemnisation ne peut excéder celle prévue aux articles L. 1225-17 et suivants du code du travail et L. 298 et suivants du code de la sécurité sociale.

Païement :

L'indemnité est versée directement par l'organisme assureur sur demande du (ou de la) salarié (e).

Montant :

L'indemnité complémentaire journalière de repos correspond au 1 / 360 de la rémunération brute cumulée, y compris l'indemnité de fin de mission et l'indemnité compensatrice de congés payés perçus au cours des missions de travail temporaire effectuées dans la profession, pendant les 12 mois précédant le congé de maternité ou d'adoption. Elle est versée, comme l'indemnité de repos de la sécurité sociale, pour tous les jours calendaires de la période indemnisée.

Toutefois, le cumul de ces deux indemnités, ramené au mois, ne peut excéder 100 % du gain journalier de base, diminué de la part des cotisations salariales d'origine légale et conventionnelle correspondant aux missions de travail temporaire effectuées au cours de cette même période de référence.

Titre IV : Dispositions communes

Article 4.0.1

En vigueur étendu

Point de départ :

Les heures de travail prises en compte pour la détermination du droit à indemnisation s'apprécient au premier jour d'arrêt porté sur le certificat médical ou au jour du décès.

Cadre d'application :

Les heures de travail accomplies dans l'entreprise de travail temporaire s'entendent des heures de travail accomplies dans les différents établissements d'un même groupe d'entreprises de travail temporaire. La notion de groupe correspond à la définition retenue par l'article L. 2331-6 ou, le cas échéant, par l'article L. 2322-4 du code du travail.

Evaluation :

Les heures à prendre en compte sont les heures de travail effectif pendant la période de référence. Sont assimilées aux heures de travail effectif dans le cadre des missions effectuées :

- les heures chômées payées à l'occasion des jours fériés, congés pour événements familiaux, congés de naissance et d'adoption, d'intempéries et de chômage partiel ;
- les heures chômées du fait de maladie ou d'accident, indemnisées ou non ;
- les heures restant à courir jusqu'au terme initialement prévu, en cas d'interruption de mission avant l'échéance du contrat du fait de l'entreprise utilisatrice, lorsque l'entreprise de travail temporaire n'a pas été en mesure de proposer une nouvelle mission au sens de l'article L. 1251-26 du code du travail ;
- les heures correspondant à des contrats de mission-formation dans les conditions réglementaires et conventionnelles relatives à la formation professionnelle continue ;
- les heures correspondant à des congés de formation syndicale, économique et sociale, de formation prud'homale, de formation de cadres et d'animateurs pour la jeunesse ;
- les heures d'absence au travail pour l'exercice de mandats de délégué syndical, délégué du personnel, représentant syndical et représentant du personnel au comité d'entreprise, membre du CHSCT, ainsi que pour les commissions paritaires et les commissions mixtes de la profession.

De plus, à titre dérogatoire, un « équivalent temps » de l'indemnisation compensatrice de congés payés au sens de l'article L. 1251-19 du code du travail, évalué à 10 % des heures rémunérées, sera pris en compte pour l'appréciation des heures de travail dans la profession.

Article 4.0.2

En vigueur étendu

Salaire de base de la mission :

Par salaire de base de la mission, il y a lieu d'entendre le salaire brut qu'aurait perçu le salarié s'il avait effectivement travaillé, calculé au jour de l'arrêt de travail, en fonction de la durée du travail prévue au contrat de mission. Le salaire brut comprend le salaire brut horaire de base, les primes présentant un caractère de généralité, de constance et de fixité (par exemple, 13^e mois) ainsi que les primes et indemnités liées aux conditions de travail (par exemple, prime de froid) et à la durée du travail, à l'exception des remboursements de frais, de l'indemnité de fin de mission et de l'indemnité compensatrice de congés payés.

Enfants à charge :

Sont considérés comme étant à charge les enfants âgés de moins de 18 ans, qu'ils soient légitimes, naturels ou adoptifs, dont le salarié pourvoit aux besoins et assume la charge effective et permanente de l'entretien ou pour lesquels il verse une pension alimentaire constatée judiciairement ou déduite fiscalement.

L'enfant légitime, à naître au moment du décès et né viable, est considéré comme enfant à charge. Cette présomption de filiation comprend également l'enfant issu d'un couple ayant conclu un pacte civil de solidarité (Pacs).

Pour les enfants qui justifient de la poursuite de leurs études ou qui sont en apprentissage, la limite d'âge est repoussée à 25 ans révolus.

Les enfants qui, par suite d'infirmité ou de maladie incurable, sont dans l'incapacité de se livrer à la moindre activité professionnelle sont considérés à charge quel que soit leur âge.

Article 4.0.3

En vigueur étendu

Le présent accord s'applique aux salariés délégués syndicaux, délégués du personnel, représentant syndical au comité d'entreprise et aux membres du comité d'entreprise ou du CHSCT bénéficiant de leurs heures de délégation lors de la survenance d'un arrêt de travail, celles-ci étant assimilées aux heures de travail effectif.

Article 4.0.4

En vigueur étendu

Lorsque l'arrêt de travail est imputable à un tiers dont la responsabilité est engagée, l'indemnisation ne se cumule pas avec celle(s) qui pourrai(en)t être versée(s) par le tiers responsable au titre des prestations représentatives de salaire.

D'une façon générale, le présent régime ne se cumule pas avec tout autre régime professionnel ou d'entreprise ayant le même objet.

Article 4.0.5

En vigueur étendu

Conformément aux règles applicables dans l'Union européenne, les salariés remplissant les conditions posées par les textes européens peuvent être affiliés au régime d'assurance sociale obligatoire de l'Etat membre de l'Union européenne dans lequel ils sont envoyés en mission par une entreprise de travail temporaire française.

Ces salariés bénéficient du présent régime à condition d'être indemnisés par ledit régime pour des prestations du même type.

Article 4.0.6

En vigueur étendu

Les salariés ont la possibilité d'adhérer à un contrat collectif frais de santé dont les modalités de financement ne sont pas prévues par le présent accord et qui est proposé par le fonds d'action sociale du travail temporaire (FASTT) dans le cadre de son activité.

Article 4.0.7

En vigueur étendu

L'article 14 de l'accord national interprofessionnel (ANI) du 11 janvier 2008 et son avenant n° 3 signé le 18 mai 2009 prévoient le principe d'un maintien de la couverture santé et prévoyance au profit des salariés quittant l'entreprise dans laquelle ils étaient employés, dans les conditions ci-dessous :

"Pour garantir le maintien de l'accès à certains avantages liés au contrat de travail, en cas de rupture de celui-ci [non consécutive à une faute lourde] ouvrant droit à prise en charge par le régime d'assurance chômage, un mécanisme de portabilité est (...) mis en place pour éviter une rupture de tout ou partie de leur bénéfice entre le moment où il est mis fin au contrat de travail du salarié et celui où il reprend un autre emploi et acquiert de nouveaux droits.

A cet effet, il est convenu que les intéressés garderont le bénéfice des garanties des couvertures complémentaires santé et prévoyance appliquées dans leur ancienne entreprise pendant leur période de chômage et pour des durées égales à la durée de leur dernier contrat de travail, appréciée en mois entiers, dans la limite de 9 mois de couverture.

Le bénéfice du maintien de ces garanties est subordonné à la condition que les droits à couverture complémentaire aient été ouverts chez le dernier employeur.

Le financement du maintien de ces garanties est assuré conjointement par l'ancien employeur et l'ancien salarié dans les proportions et dans les conditions applicables aux salariés de l'entreprise ou par un système de mutualisation défini par accord collectif. (...).

Il résulte des modalités de financement des garanties ci-dessus que :

-le salarié a la possibilité de renoncer au maintien de ces garanties ;

-s'il entend y renoncer, cette renonciation, qui est définitive, concerne l'ensemble des garanties et doit être notifiée expressément par écrit à l'ancien employeur, dans les 10 jours suivant la date de cessation du contrat de travail ;

-le non-paiement par l'ancien salarié de sa quote-part de financement de ces garanties, à la date d'échéance des cotisations, libère l'ancien employeur de toute obligation et entraîne la perte des garanties pour la période restant à courir ;

-le dispositif de portabilité entre en application à la date de cessation du contrat de travail.

Les droits garantis par le régime de prévoyance au titre de l'incapacité temporaire ne peuvent conduire l'ancien salarié à percevoir des indemnités d'un montant supérieur à celui des allocations chômage qu'il aurait perçu au titre de la même période.

Pour bénéficier des dispositions relatives au maintien des garanties précitées, l'ancien salarié doit fournir à l'ancien employeur la justification de sa prise en charge par le régime d'assurance chômage.

L'ancien salarié doit informer son ancien employeur de la cessation du versement des allocations du régime d'assurance chômage lorsque celle-ci intervient au cours de la période de maintien des garanties des couvertures complémentaires santé et prévoyance prévues par l'article 14 ci-dessus.

La notice d'information, prévue par les textes en vigueur, fournie par l'organisme assureur, et remise au salarié par l'employeur, mentionnera les conditions d'application de la portabilité."

Le financement du maintien des garanties définies ci-dessus est assuré par un système de mutualisation des cotisations telles que définies au 5.0.3.

Les modalités de la gestion opérationnelle de la portabilité sont définies dans la convention d'assurance.

Pour l'appréciation des garanties prévues dans le présent contrat, les droits à couverture complémentaire sont appréciés à la date de cessation du contrat de

travail.

Pour bénéficier des dispositions relatives au maintien des garanties prévoyance, l'ancien salarié devra justifier de ses droits auprès de l'organisme assureur, et notamment fournir :

- la justification de sa prise en charge par le régime d'assurance chômage ;
- les décomptes des allocations chômage ;
- les décomptes d'indemnités journalières de la sécurité sociale ;
- toute pièce nécessaire à l'étude du dossier et à sa prise en charge par l'assureur désigné (1) (justificatif d'ancienneté, justificatif de la durée de contrat chez le dernier employeur...).

En tout état de cause, les droits au maintien de garanties issus de la portabilité ne peuvent pas être supérieurs à ceux accordés aux salariés en mission.

La notice d'information fournie par l'organisme assureur mentionnera les conditions d'application de la portabilité des droits.

L'organisme assureur établira un suivi technique de la charge de la portabilité sur le régime.

(1) Le terme : « désigné » est exclu de l'extension en tant qu'il contrevient à la liberté contractuelle et à la liberté d'entreprendre telles qu'interprétées par le Conseil constitutionnel dans la décision n° 2013-672 du 13 juin 2013.

(ARRÊTÉ du 11 mars 2015 - art. 1)

Titre V : Dispositions diverses. - Gestion du régime. - Cotisations. - Information des salariés

Article 5.0.1

En vigueur étendu

Le présent accord est applicable aux entreprises ou établissements de travail temporaire établis en France métropolitaine et dans les départements d'outre-mer ainsi qu'aux entreprises de travail temporaire exerçant en France par l'intermédiaire de bureaux, antenne ou annexe de quelque nature que ce soit. Le présent accord s'applique aux entreprises de travail temporaire d'insertion dans les mêmes conditions.

Article 5.0.2

En vigueur étendu

Les parties signataires ont recherché les meilleures conditions de gestion du régime instauré au titre du présent accord et dont la caractéristique, considérée comme essentielle par eux, réside dans l'établissement d'une solidarité professionnelle. Celle-ci se réalisera plus particulièrement au travers :

- d'une définition des garanties et du coût des cotisations permettant à tous les salariés entrant dans le champ d'application de l'accord, quelles que soient la taille et la situation économique de leur entreprise, de bénéficier d'une couverture équivalente ;
- d'une mutualisation des risques au niveau national et professionnel. Cette mutualisation est réalisée par l'adhésion de toutes les entreprises de la profession et l'affiliation de tous leurs salariés entrant dans le champ d'application du présent accord, auprès de l'organisme désigné ;
- d'une mutualisation technique financière établie par la constitution d'un compte de résultat global pour l'ensemble des salariés entrant dans le champ d'application du présent accord ;
- de la désignation d'un organisme unique pour un même risque telle que prévue par l'accord du 23 janvier 2002 relatif à la désignation des organismes assureurs du régime de prévoyance des intérimaires et ses avenants.

Compte tenu de ce qui précède, l'organisme désigné prend l'engagement de constituer, selon les modalités fiscales en vigueur, une provision destinée à faire face aux fluctuations de sinistralité afférentes aux opérations d'assurance prévues dans le cadre du présent accord de branche. Les modalités de mise en place, d'alimentation et d'utilisation de cette provision, conformes aux modalités techniques, financières et fiscales en vigueur, sont définies autant que de besoin dans l'annexe technique signée avec l'organisme assureur après validation du comité paritaire de suivi visé à l'article 5.0.6 du présent accord.

Le principe d'un organisme unique permet de gérer le régime de prévoyance des intérimaires cadres dans les meilleures conditions :

- pour accepter tous les salariés sans examen médical ;
- pour obtenir le meilleur coût professionnel par le regroupement de l'ensemble des entreprises et la diminution relative des coûts de gestion ;
- pour réunir les statistiques sur le fonctionnement global du régime, nécessaires à la détermination future du coût réel de l'absentéisme dans le travail temporaire, des mesures économiquement acceptables et de celles qui ne le sont pas ;
- pour homogénéiser le fonctionnement tant des ETT pour les délais de remboursement que des salariés pour la facilité d'indemnisation ;
- pour faciliter le traitement des dossiers de chaque ETT : interlocuteur identique à chaque étape et pour chaque cas d'indemnisation ;
- pour créer un organisme d'indemnisation spécialisé dans la gestion sociale du travail temporaire, capable de répondre aux problèmes particuliers de notre profession par la compétence technique et l'expérience ainsi acquise ;
- pour des nécessités de contrôle : un organisme unique représente aujourd'hui le meilleur système pour centraliser les informations et assurer le contrôle nécessaire ;
- pour surveiller et contrôler l'évolution réelle des coûts des prestations définies par le présent accord.

Article 5.0.3

En vigueur étendu

Les entreprises de travail temporaire financent le présent régime de prévoyance par les cotisations suivantes :

- 1,5 % de la rémunération dans la limite du plafond de la sécurité sociale, tel que prévue par l'article 7 de la convention collective de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947 ;
- 0,15 % sur la partie de la rémunération supérieure au plafond de la sécurité sociale (1).

Le surplus éventuel de cotisation nécessaire pour assurer le financement des garanties prévues au présent accord est réparti à égalité entre l'employeur et le salarié cadre.

Les parties signataires décident d'affecter :

- à la garantie décès : 0,77 % de la rémunération dans la limite du plafond de la sécurité sociale et 0,15 % sur la partie de la rémunération supérieure au plafond de la sécurité sociale ;
- à la garantie arrêt de travail : 0,62 % de la rémunération dans la limite du plafond de la sécurité sociale ;
- à la garantie rente éducation : 0,11 % de la rémunération dans la limite du plafond de la sécurité sociale.

(1) Il s'agit du 0,15 %, affecté au régime de prévoyance des intérimaires par l'accord du 24 novembre 2000 relatif à l'utilisation de la contribution de 0,3 % instituée par l'accord national interprofessionnel du 24 mars 1990, correspondant à la masse salariale des intérimaires cadres. Le 0,15 % calculé sur la partie de rémunération dans la limite du plafond de la sécurité sociale est inclus dans le 1,5 %.

Article 5.0.4

En vigueur étendu

Les parties signataires du présent accord décident de la création d'un fonds de solidarité professionnelle afin d'apporter une aide financière ayant un caractère de secours aux salariés victimes d'une maladie grave et redoutée, déclarée dans les conditions fixées dans le règlement intérieur annexé au présent accord, au cours des 15 jours suivant la fin de la mission.

La création de ce fonds fera l'objet d'un règlement intérieur précisant son fonctionnement, approuvé par les parties signataires du présent accord et annexé

au présent accord.

Article 5.0.6

En vigueur étendu

Il est institué un comité paritaire de suivi composé par des représentants des organisations syndicales de salariés et du PRISME, signataires du présent accord. Chaque organisation syndicale de salariés désigne 2 membres, le PRISME désigne un nombre égal de représentants. Les frais de déplacement, dûment justifiés, des membres du comité sont pris en charge par l'organisme assureur. Le comité se réunit une fois par an.

Chaque année, l'organisme unique établit un rapport à l'intention du comité paritaire de suivi.

Ce rapport annuel porte sur tous les éléments d'ordre économique, financier et social nécessaires à l'appréciation de l'application du présent accord. Le comité peut demander à l'organisme assureur de lui fournir toutes les informations et données chiffrées nécessaires à l'appréciation de l'équilibre du régime.

L'organisme assureur établit également chaque année, à l'intention des entreprises de travail temporaire, une synthèse du rapport remis au comité paritaire de suivi.

Article 5.0.7

En vigueur étendu

Conformément aux dispositions de l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale, les parties signataires conviennent de réexaminer au plus tard tous les 5 ans les modalités d'organisation de la mutualisation des risques du régime de prévoyance des intérimaires.

Pour ce faire, l'organisme assureur adressera aux organisations signataires un bilan portant sur les 5 exercices clos précédant la première réunion de la commission mixte convoquée à ce titre et une estimation en ce qui concerne l'exercice en cours.

Article 5.0.8

En vigueur étendu

En application de l'article L. 912-3 du code de la sécurité sociale, en cas de changement d'organisme assureur la convention d'assurance prévoira :

- le maintien de l'exonération (1) de la garantie décès pour les bénéficiaires des rentes d'incapacité et d'invalidité ;
- la revalorisation des rentes en cours de service.

(1) termes exclus de l'extension comme étant contraires aux dispositions de l'article L. 912-3 du code de la sécurité sociale (arrêté du 22 décembre 2009, art. 1^{er}).

Article 5.0.9

En vigueur étendu

L'adresse et le numéro de téléphone de l'organisme assureur doivent être affichés dans les agences de travail temporaire et mentionnés dans l'un ou l'autre des documents obligatoires remis au salarié (contrat de travail, bulletin de paie, certificat de travail).

Les entreprises de travail temporaire doivent mettre à la disposition des intérimaires cadres, dans chaque agence, les documents d'information relatifs au régime de protection sociale des intérimaires cadres établis par l'organisme assureur.

Les institutions représentatives du personnel au sein des entreprises de travail temporaire peuvent demander à leur entreprise communication du rapport de synthèse établi par l'organisme assureur.

Article 5.0.10

En vigueur étendu

Cet accord fera l'objet d'une demande d'extension auprès des ministres concernés, conformément à l'article L. 911-3 du code de la sécurité sociale.

Le présent accord entrera en application au plus tôt le 1er janvier 2010, à l'exception des dispositions particulières mentionnées à l'article 4.0.7 qui entrent en application le 1er juillet 2009, sous réserve de son extension.

Les dispositions des accords précédents continuent à s'appliquer pour tout sinistre dont le fait générateur est antérieur à la date d'entrée en vigueur du présent accord.

Article 5.0.11

En vigueur étendu

Durée

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Dénonciation

Il pourra être dénoncé dans les conditions prévues à l'article L. 2261-9 du code du travail.

La dénonciation devra être globale.

En cas de non-remplacement de l'accord, les salariés ou anciens salariés titulaires d'indemnités journalières ou de rentes d'invalidité ont droit au maintien de ces indemnités ou rente au niveau atteint à la date de cessation définitive d'effet de l'accord.

Révision

Il pourra être révisé par avenant conclu par les organisations signataires du présent accord.

Une demande de révision du présent accord peut être effectuée par l'une quelconque des parties signataires. La demande de révision devra être portée, par lettre recommandée avec avis de réception, à la connaissance des parties contractantes.

La partie demandant la révision de l'accord devra accompagner sa lettre de notification d'un nouveau projet d'accord sur les points sujets à révision. Les discussions devront commencer dans le mois suivant la lettre de notification.

Le présent accord restera en vigueur jusqu'à l'application du nouvel accord signé à la suite d'une demande de révision.

Les dispositions ci-dessus ne peuvent faire obstacle à l'ouverture de discussions pour la mise en harmonie de l'accord avec toute nouvelle prescription légale ou conventionnelle interprofessionnelle.

Annexe

En vigueur étendu

Le présent règlement intérieur est institué en application des dispositions de l'article 5.0.4 de l'accord du 10 juillet 2009 relatif aux garanties prévoyance des intérimaires non cadres et de l'accord du 10 juillet 2009 relatif aux garanties prévoyance des intérimaires cadres.

1. Objet

Un fonds de solidarité professionnelle est créé au bénéfice des intérimaires cadres et non-cadres en appui des régimes existants, afin de leur verser une aide financière temporaire ayant un caractère de secours en cas de maladie grave et redoutée, sans lien avec le travail, dont la reconnaissance intervient au cours d'une période de 15 jours suivant la fin de la mission.

2. Bénéficiaires

Le fonds de solidarité professionnelle est commun aux deux régimes des intérimaires cadres et non cadres.

3. Financement

Le fonds de solidarité professionnelle sera financé par les excédents en réserve des régimes, à raison d'une quote-part équivalente à l'indemnisation relative aux salariés cadres et celle relative aux intérimaires non cadres à déterminer par le comité paritaire de suivi visé à l'article 5.0.6 du présent accord. Pour mémoire, le budget pour la période expérimentale était de l'ordre de 525 K€. Les signataires pourront réviser le budget dédié à cette mesure dans le cadre du comité paritaire de suivi.

4. Conditions d'attribution

Les parties signataires conviennent que l'examen des demandes d'aide financière au titre du fonds de solidarité sera effectué par l'organisme assureur.

Pour bénéficier de cette aide, les intérimaires doivent justifier des conditions suivantes :

- justifier d'un certificat médical constatant le diagnostic de l'une des maladies redoutées, dont la liste figure à l'article ci-après, au cours d'une période de 15 jours suivant la fin de la mission ;
- justifier de 450 heures de travail dans la profession du travail temporaire au cours des 12 mois précédant l'arrêt de travail, dont 150 heures dans l'ETT ;
- ou bien de 1 400 heures de travail dans la profession du travail temporaire au cours des 24 mois précédant l'arrêt de travail ;
- bénéficier à ce titre d'indemnités journalières versées par la sécurité sociale ou par un organisme d'assurance sociale obligatoire d'un pays de l'Union européenne.

L'intéressé doit également communiquer tout élément de sa situation personnelle, économique et financière de nature à permettre de justifier que sa situation est particulièrement digne d'intérêt : livret de famille, avis d'imposition, descriptif des charges du foyer, et tout autre élément qu'il jugera utile.

L'organisme assureur statue après examen de ces documents, en fonction des différentes demandes qui lui sont adressées et du montant atteint par le fonds de solidarité professionnelle.

5. Liste des maladies redoutées prises en charge par le fonds de solidarité professionnelle :

- les cancers ;
- l'infarctus du myocarde ;
- l'accident vasculaire cérébral ;
- la chirurgie coronarienne (pontage coronarien multiple) ;
- les brûlures graves (3e degré couvrant au moins 20 % du corps) ;
- les greffes d'organes vitaux (cœur, foie, poumons, reins, pancréas et moelle osseuse) ;
- la maladie de Parkinson ;
- la sclérose en plaques ;
- les maladies neuro-dégénératives déclarées (maladie d'Alzheimer) ;
- les maladies orphelines.

6. Indemnisation

Le montant de l'aide financière versée dans les conditions prévues par le fonds de solidarité professionnelle est égal à celui des prestations prévues par les accords du 10 juillet 2009 relatifs aux régimes de prévoyance des intérimaires cadres et non cadres en cas de maladie ou accident sans lien avec le travail (arrêts de travail inférieurs ou égaux à 95 jours et arrêts de travail supérieurs à 95 jours).

L'aide financière a le caractère d'une allocation de secours temporaire. Elle est versée pendant la durée décidée par l'organisme assureur à qui est déléguée l'instruction des dossiers, dans la limite du fonds de solidarité professionnelle.

En conséquence, lorsqu'elle est versée de manière périodique :

- en cas d'insuffisance du fonds, l'organisme assureur pourra, après accord du comité paritaire de suivi, réduire, suspendre ou interrompre le montant des aides financières déjà attribuées, pour assister de nouveaux allocataires ;
- en cas d'épuisement du fonds, il ne sera plus ouvert de nouveau dossier d'attribution d'aide financière et il sera mis un terme au versement des aides déjà attribuées.

7. Fonctionnement du fonds de solidarité professionnelle

Un bilan d'activité technique et financier du fonds de solidarité sera établi chaque année à l'occasion du comité paritaire de suivi tel que défini aux articles 5.0.6 de l'accord du 10 juillet 2009 relatif au régime de prévoyance des salariés non cadres et de l'accord du 10 juillet relatif au régime de prévoyance des salariés cadres. Il présentera notamment les circonstances et le nombre des allocations attribuées et les modalités de leur versement.

Accord du 26 septembre 2002 relatif à la désignation des organismes assureurs

Signataires	
Organisations patronales	SETT.
Organisations de salariés	Fédération des services CFDT ; CSFV-CFTC ; FNECS CFE-CGC ; SNETT-CGT ; CGT-FO.

Désignation des organismes assureurs

Article 1er

En vigueur étendu

Modifié par Avenant du 16-12-2002 BOCC 2002-52 étendu par arrêté du 11-6-2003 JORF 20-6-2003.

Les parties signataires désignent :

Bayard-Prévoyance en qualité d'organisme assureur du régime de prévoyance des intérimaires cadres tel que prévu par l'accord du 23 janvier 2002, à l'exception des garanties de rentes éducation.

L'OCIRP en qualité d'organisme assureur pour les garanties de rentes éducation prévues par l'accord du 23 janvier 2002 relatif au régime de prévoyance des intérimaires cadres.

Les entreprises n'ayant pas d'accord de prévoyance pour leurs intérimaires cadres doivent rejoindre les organismes assureurs désignés par le présent accord.

Les entreprises de travail temporaire qui, à la date d'entrée en vigueur de l'accord du 23 janvier 2002, ont adhéré ou souscrit un contrat, dans le cadre d'un accord d'entreprise, auprès d'un organisme différent pour garantir les mêmes risques à un niveau supérieur, conformément aux dispositions de l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale, ne sont pas tenues de changer d'organisme assureur.

Les autres entreprises doivent résilier les contrats existants et adhérer aux organismes assureurs désignés par la branche dans un délai de 1 an à compter de l'extension du présent accord. Passé ce délai, ces entreprises ont l'obligation, au 1er janvier de l'année civile suivant l'expiration dudit délai, de rejoindre les organismes assureurs désignés par la branche.

Compte tenu des cotisations prévues à l'article 5.0.2 de l'accord du 23 janvier 2002 relatif au régime de prévoyance des intérimaires cadres, les organisations signataires décident d'affecter :

- à la garantie décès : 0,77 % de la rémunération dans la limite du plafond de la sécurité sociale et 0,15 % sur la partie de la rémunération supérieure au plafond de la sécurité sociale ;
- à la garantie arrêt de travail : 0,62 % de la rémunération dans la limite du plafond de la sécurité sociale ;

- à la garantie rente éducation : 0,11 % de la rémunération dans la limite du plafond de la sécurité sociale.

Désignation des organismes assureurs

Article 2

En vigueur étendu

Bayard-Prévoyance et l'OCIRP présentent, chaque année, au comité paritaire de suivi prévu à l'article 5.0.6 de l'accord du 23 janvier 2002 les comptes de l'exercice. Un rapport consolidé intégrant les rentes éducation gérées par l'OCIRP est établi par Bayard-Prévoyance.

Désignation des organismes assureurs

Article 3

En vigueur étendu

Une convention d'assurance est établie avec Bayard-Prévoyance et l'OCIRP.

Désignation des organismes assureurs

Article 4

En vigueur étendu

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Conformément aux dispositions de l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale, les organisations signataires conviennent de réexaminer au plus tard tous les 5 ans le présent accord.

Désignation des organismes assureurs

Article 5

En vigueur étendu

Le présent accord entrera en application le premier jour du mois civil qui suivra la parution de l'ensemble des arrêtés d'extension du présent accord, de l'accord relatif au régime de prévoyance des intérimaires non cadres et de l'accord relatif au régime de prévoyance des intérimaires cadres.

Le présent accord se substitue à l'article 5.0.2 de l'accord du 2 décembre 1992 et à l'avenant n° 1 du 7 juin 1993. La substitution prendra effet à l'entrée en application du présent accord.

Fait à Paris, le 26 septembre 2002.

Avenant du 26 septembre 2002 à l'accord du 23 janvier 2002 relatif au régime de prévoyance des intérimaires cadres

Signataires	
Organisations patronales	SETT.
Organisations de salariés	Fédération des services CFTD ; CFTC-CSFV ; FNECS CFE-CGC ; SNETT-CGT ; CGT-FO.

Avenant à l'accord du 23 janvier 2002 relatif au régime de prévoyance des intérimaires cadres

En vigueur étendu

Le présent avenant modifie et complète l'accord du 23 janvier 2002 relatif au régime de prévoyance des intérimaires cadres.

Modification de l'article 5.0.2.

Avenant à l'accord du 23 janvier 2002 relatif au régime de prévoyance des intérimaires cadres

Article 1er

En vigueur étendu

L'article 5.0.2 : cotisations, de l'accord du 23 janvier 2002 relatif au régime de prévoyance des intérimaires cadres est annulé et remplacé par l'article 5.0.2 tel que modifié par le présent accord.

Article 5-0.2

Cotisations

(voir cet article)

Modification de l'article 5.0.3.

Avenant à l'accord du 23 janvier 2002 relatif au régime de prévoyance des intérimaires cadres

Article 2

En vigueur étendu

L'article 5.0.3 : information des salariés, de l'accord du 23 janvier 2002 relatif au régime de prévoyance des intérimaires cadres est modifié par le présent article.

Il est ajouté un troisième paragraphe rédigé comme suit :

(voir cet article)

Création de nouveaux articles

Avenant à l'accord du 23 janvier 2002 relatif au régime de prévoyance des intérimaires cadres

Article 3

En vigueur étendu

L'accord du 23 janvier 2002 relatif au régime de prévoyance des intérimaires cadres est complété par les articles suivants.

Article 5-0.6

Comité paritaire de suivi

Article 5-0.7

Modalités d'organisation de la mutualisation des risques

Article 5-0.8

Revalorisation des rentes en cas de changement d'organisme assureur

(voir ces articles)

Entrée en vigueur

Avenant à l'accord du 23 janvier 2002 relatif au régime de prévoyance des intérimaires cadres

Article 4

En vigueur étendu

Le présent avenant entrera en vigueur en même temps que l'accord qu'il modifie, soit le premier jour du mois civil qui suivra la parution de l'ensemble des arrêtés d'extension des accords du 23 janvier 2002.

Le présent avenant fera l'objet d'une demande d'extension auprès du ministre chargé de la sécurité sociale et du ministre chargé du budget conformément à l'article L. 911-3 du code de la sécurité sociale.

Fait à Paris, le 26 septembre 2002.

Avenant du 16 décembre 2002 à l'accord du 26 septembre 2002 relatif à la désignation des organismes assureurs du régime de prévoyance des intérimaires cadres

Signataires	
Organisations patronales	SETT.
Organisations de salariés	Fédération des services CFDT ; CSFV-CFTC ; FNECS CFE-CGC ; CGT-FO ; SNETT-CGT.

Avenant à l'accord du 26 septembre 2002 relatif à la désignation des organismes assureurs du régime de prévoyance des intérimaires cadres

En vigueur étendu

Les organisations signataires de l'accord du 26 septembre 2002, relatif à la désignation des organismes assureurs du régime de prévoyance des intérimaires cadres, décident de le modifier.

Modification de l'article 1er

Avenant à l'accord du 26 septembre 2002 relatif à la désignation des organismes assureurs du régime de prévoyance des intérimaires cadres

Article 1er

En vigueur étendu

Le quatrième et le cinquième paragraphe de l'article 1er de l'accord du 26 septembre relatif à la désignation des organismes assureurs du régime de prévoyance des intérimaires cadres sont annulés et remplacés par les deux paragraphes suivants :

(voir cet article)

Entrée en application

Avenant à l'accord du 26 septembre 2002 relatif à la désignation des organismes assureurs du régime de prévoyance des intérimaires cadres

Article 2

En vigueur étendu

L'entrée en application du présent avenant est liée à l'entrée en application de l'accord du 26 septembre 2002 qu'il modifie.

Le présent avenant fera l'objet d'une demande d'extension auprès des services du ministère des affaires sociales, du travail et de la solidarité.

Fait à Paris, le 16 décembre 2002.

Création de l'article 5.0.9 relatif à la mise en place d'une réserve de stabilité Avenant du 9 février 2004

Signataires	
Organisations patronales	SETT.
Organisations de salariés	Fédération des services CFDT ; USI-CGT ; CSFV-CFTC ; CGT-FO ; FNECS CFE-CGC.

Création de l'article 5.0.9 relatif à la mise en place d'une réserve de stabilité

En vigueur étendu

Le présent avenant modifie et complète l'accord du 23 janvier 2002 relatif au régime de prévoyance des intérimaires cadres.

Création de l'article 5.0.9.

Création de l'article 5.0.9 relatif à la mise en place d'une réserve de stabilité

Article 1er

En vigueur étendu

(voir cet article)

Création de l'article 5.0.9 relatif à la mise en place d'une réserve de stabilité

Article 2

En vigueur étendu

Le présent avenant est applicable au 1er juillet 2003.

Fait à Paris, le 9 février 2004.

Accord du 13 janvier 2010 relatif au régime de prévoyance des intérimaires cadres

Signataires	
Organisations patronales	PRISME.
Organisations de salariés	CGT-FO ; FS CFDT.

En vigueur non étendu

Conformément aux dispositions de l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale, et de l'article 5.0.7 de l'accord du 23 janvier 2002 relatif au régime de prévoyance des intérimaires cadres, et de l'accord du 26 septembre 2002 relatif à la désignation des organismes assureurs du régime, les organisations représentatives au niveau de la branche se sont réunies et ont décidé le 4 juillet 2008, sur la base d'un bilan du régime, portant sur les 5 derniers exercices clos et d'une estimation des résultats de l'exercice en cours, de reconduire la désignation des organismes assureurs visés par l'accord du 26 septembre 2002, afin de finaliser la négociation sur les conditions de mutualisation des risques.

C'est dans ces conditions que les négociations ont abouti à un accord relatif au régime de prévoyance des intérimaires cadres, signé le 10 juillet 2009, qui se substitue à l'accord de prévoyance du 23 janvier 2002, et que des améliorations de garanties ont été apportées au dispositif initial. Il est ci-après désigné « accord du 10 juillet 2009 ».

Les modalités d'organisation de la mutualisation de ces risques font l'objet du présent accord qui se substitue à l'accord du 26 septembre 2002 relatif à la désignation des organismes assureurs du régime de prévoyance des salariés intérimaires cadres des entreprises de travail temporaire, modifié par avenant du 16 décembre 2002.

Organisme assureur des risques prévoyance à l'exception des garanties de rentes éducation

Article 1er

En vigueur non étendu

Dans le cadre des dispositions de l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale, les parties signataires du présent accord reconduisent la désignation de Réunica Prévoyance, institution de prévoyance régie par le livre IX du code de la sécurité sociale, en qualité d'organisme assureur du régime de prévoyance des intérimaires cadres, tel que prévu par l'accord du 10 juillet 2009, à l'exception des garanties de rentes éducation.

Compte tenu des cotisations prévues à l'article 5. 0. 3 de l'accord du 10 juillet 2009 relatif au régime de prévoyance des intérimaires cadres, les organisations signataires décident d'affecter :

- à la garantie décès : 0, 77 % de la rémunération dans la limite du plafond de la sécurité sociale et 0, 15 % sur la partie du salaire supérieure au plafond de la sécurité sociale ;

- à la garantie arrêt de travail (incapacité temporaire, maternité, incapacité permanente et invalidité) : 0, 62 % de la rémunération dans la limite du plafond de la sécurité sociale, dont 0, 35 % consacrés à la garantie maintien de salaire.

Organisme assureur des garanties de rentes éducation

Article 2

En vigueur non étendu

Dans le cadre des dispositions de l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale, les parties signataires du présent accord reconduisent la désignation de l'OCIRP, union d'institutions de prévoyance, régie par le livre IX du code de la sécurité sociale, en qualité d'organisme assureur des garanties de rentes éducation prévues par l'accord du 10 juillet 2009.

Compte tenu des cotisations prévues à l'article 5. 0. 3 de l'accord du 10 juillet 2009 relatif au régime de prévoyance des intérimaires cadres, les organisations signataires décident d'affecter à la garantie rente éducation 0, 11 % de la rémunération dans la limite du plafond de la sécurité sociale.

Suivi - Réexamen des conditions de mutualisation

Article 3

En vigueur non étendu

Les organismes assureurs transmettent chaque année au comité paritaire de suivi prévu à l'article 5. 0. 6 de l'accord du 10 juillet 2009 le rapport détaillé sur les comptes annuels relatifs au présent régime, prévu par l'article 3 du décret du 30 août 1990.

Ce rapport fournit les éléments permettant d'analyser les résultats du régime, notamment la méthodologie et les bases techniques de chacune des catégories de provisions constituées par l'organisme assureur, en vue de faciliter le pilotage du régime. Ce rapport annuel porte sur tous les éléments d'ordre économique, financier et social nécessaires à l'appréciation de l'application de l'accord du 10 juillet 2009 relatif au régime de prévoyance des intérimaires cadres. Le comité peut demander à l'organisme assureur de lui fournir toutes les informations et données chiffrées nécessaires à l'appréciation de l'équilibre du régime.

Les organismes assureurs visés aux articles 1er et 2 du présent accord sont désignés jusqu'au 31 décembre 2014. Les parties conviennent de se réunir, avant cette date, afin de réexaminer les conditions de mutualisation du régime de prévoyance des intérimaires cadres, conformément à l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale.

Pour ce faire, les organismes assureurs adresseront à la commission mixte, visée à l'article 5. 0. 7 de l'accord du 10 juillet 2009, un bilan global du régime, portant sur les 5 derniers exercices clos précédant sa première réunion, et une estimation en ce qui concerne l'exercice en cours à cette date.

NOTE : Le présent article prend effet à compter du 1er janvier 2014.

Convention d'assurance

Article 4

En vigueur non étendu

Une convention d'assurance est établie avec chaque organisme assureur.

Caractère obligatoire de l'adhésion des entreprises

Article 5

En vigueur non étendu

L'adhésion auprès des organismes assureurs désignés ci-dessus est obligatoire pour toutes les entreprises entrant dans le champ d'application de l'accord du 10 juillet 2009, s'agissant de la couverture de prévoyance de leurs salariés intérimaires cadres.

Toutefois, les entreprises qui, à la date d'entrée en vigueur de l'accord du 10 juillet 2009 relatif au régime de prévoyance des intérimaires cadres, ont adhéré ou souscrit un contrat, dans le cadre d'un accord d'entreprise, auprès d'un organisme différent pour garantir les mêmes risques à un niveau strictement supérieur à celui prévu par l'accord du 10 juillet 2009, apprécié risque par risque, ne sont pas, conformément à l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale, tenues de changer d'organisme assureur.

Les autres entreprises sont tenues de résilier les contrats existants et d'adhérer aux organismes assureurs désignés dans le délai de 1 an à compter de l'extension du présent accord.

Les organismes assureurs désignés s'engagent, pour les entreprises qui rejoignent le présent accord, à :

- revaloriser les indemnités journalières d'incapacité de travail, les rentes d'invalidité et les rentes de conjoint ou d'éducation versées par un organisme dont le contrat est résilié en raison de l'obligation d'adhésion de l'entreprise auprès des organismes désignés ;

- assurer le maintien de la garantie décès du régime obligatoire pour les bénéficiaires d'indemnités journalières et de rentes d'invalidité versées par un organisme en application d'un contrat souscrit avant le 1er janvier 2002 et qui ne prévoirait pas la couverture de ce risque, et concernant des incapacités et invalidités existant au 31 décembre 2001 conformément aux dispositions de l'article 7. 1 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989, sous réserve, le cas échéant, du transfert aux organismes désignés des provisions correspondantes.

Date d'effet. - Durée

Article 6

En vigueur non étendu

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée et entre en vigueur à la même date que l'accord collectif du 10 juillet 2009 relatif aux garanties prévoyance des intérimaires cadres.

A compter de cette date et conformément à l'article L. 2261-8 du code du travail, les dispositions du présent accord se substituent de plein droit à l'accord du 26 septembre 2002, modifié par avenant du 16 décembre 2002, relatif à la désignation des organismes assureurs du régime de prévoyance des intérimaires cadres.

Il pourra être révisé conformément aux dispositions réglementaires et légales en vigueur.

Formalités de dépôt

Article 7

Le présent accord fera l'objet des formalités de dépôt et d'extension conformément aux règles légales en vigueur.

Avenant n° 2 du 14 janvier 2014 à l'accord du 10 juillet 2009 relatif au régime de prévoyance des intérimaires cadres

Signataires	
Organisations patronales	PRISME.
Organisations de salariés	FNECS CFE-CGC ; CSFV CFTC ; FS CFDT.

En vigueur étendu

Il est tout d'abord rappelé que l'accord du 10 juillet 2009 relatif au régime de prévoyance des intérimaires cadres, ci-après appelé « l'accord », est entré en vigueur le 1er janvier 2010. Cet accord prévoit la cessation des effets de certaines dispositions, dites expérimentales, au 30 juin 2011. Par avenant audit accord, signé par les partenaires sociaux le 23 juin 2011, ces dispositions ont été reconduites pour poursuivre à nouveau leur expérimentation pendant 18 mois. Suite à cette expérimentation et au vu de l'analyse de l'impact technique de ces dispositions, les parties signataires ont décidé de pérenniser l'ensemble de ces dispositions. En conséquence, il a été convenu ce qui suit.

Révision des articles 1.1.1 et 2.1.5

Article 1er

En vigueur étendu

L'application de certaines dispositions mentionnées aux articles 1.1.1, alinéa b (relatif à la prise en compte de périodes d'intermission entre deux missions d'intérim), et 2.1.5, alinéa 3 (sur la durée maximale cumulée d'indemnisation en cas de maladie professionnelle ou d'accident du travail), de l'accord était prévue pour une durée expérimentale de 18 mois, soit jusqu'au 30 juin 2011.

Ces dispositions ont été prorogées par avenant du 23 juin 2011 pour une nouvelle période de 18 mois, soit jusqu'au 31 décembre 2012.

Par le présent avenant, l'application de ces dispositions est pérennisée. En conséquence, les articles 1.1.1 et 2.1.5 sont rédigés comme suit :

« Article 1.1.1

Bénéficiaires

Pour bénéficier d'une indemnisation complémentaire, dans la limite de 88 jours, les salariés doivent :

Survenance de l'arrêt de travail

a) Soit être en mission dans une entreprise à la date de l'arrêt de travail ;

b) Soit, lorsque l'organisation des missions de travail temporaire aboutit à un enchaînement de contrats générant une période d'intermission pouvant être qualifiée de repos hebdomadaire, être dans une période d'intermission de 2 jours consécutifs, ou de 4 jours consécutifs pour les organisations relevant de l'article L. 3132-16 du code du travail. Pendant cette période, les partenaires sociaux considèrent que l'arrêt de travail est réputé être intervenu pendant le contrat de mission. »

Le reste de l'article est inchangé.

« Article 2.1.5

Cumul des périodes indemnisées

Pour le calcul de la durée d'indemnisation, il est tenu compte des indemnités complémentaires déjà perçues par l'intéressé au cours des 12 mois, de date à date, précédant l'arrêt de travail, de telle sorte que si plusieurs absences ont été indemnisées tant par l'entreprise de travail temporaire que par l'organisme assureur, au cours de ces 12 mois, le nombre total de jours indemnisés ne dépasse pas 150 jours.

Le décompte des 150 jours ne tient compte que des jours ayant donné lieu au versement d'une indemnité complémentaire par l'organisme assureur ou l'entreprise au titre d'un arrêt de travail pour maladie, accident de trajet, accident du travail ou maladie professionnelle. »

Révision de l'article 4.0.7

Article 2

En vigueur étendu

L'article 4.0.7 de l'accord instaure l'application, à effet rétroactif au 1er juillet 2009, des dispositions de l'article 14 de l'accord national interprofessionnel (ANI) du 11 janvier 2008 et de son avenant n° 3 signé le 18 mai 2009. L'ANI prévoit, sous certaines conditions, le principe d'un maintien de la couverture prévoyance (et santé) au profit des salariés quittant l'entreprise dans laquelle ils étaient employés.

Les signataires de l'accord du 10 juillet 2009 sont convenus que le financement du maintien de ces garanties serait assuré par un système de mutualisation des cotisations pour une période expérimentale de 2 ans, soit jusqu'au 30 juin 2011.

Ce système de financement a été prorogé par avenant du 23 juin 2011 pour une nouvelle période de 18 mois, soit jusqu'au 31 décembre 2012.

Par le présent avenant, ce système de financement de ces garanties par mutualisation des cotisations est pérennisé.

En conséquence, l'article 4.0.7 est rédigé comme suit :

« Article 4.0.7

Portabilité des droits

L'article 14 de l'accord national interprofessionnel (ANI) du 11 janvier 2008 et son avenant n° 3 signé le 18 mai 2009 prévoient le principe d'un maintien de la couverture santé et prévoyance au profit des salariés quittant l'entreprise dans laquelle ils étaient employés, dans les conditions ci-dessous :

"Pour garantir le maintien de l'accès à certains avantages liés au contrat de travail, en cas de rupture de celui-ci [non consécutive à une faute lourde] ouvrant droit à prise en charge par le régime d'assurance chômage, un mécanisme de portabilité est (...) mis en place pour éviter une rupture de tout ou partie de leur bénéfice entre le moment où il est mis fin au contrat de travail du salarié et celui où il reprend un autre emploi et acquiert de nouveaux droits.

A cet effet, il est convenu que les intéressés garderont le bénéfice des garanties des couvertures complémentaires santé et prévoyance appliquées dans leur ancienne entreprise pendant leur période de chômage et pour des durées égales à la durée de leur dernier contrat de travail, appréciée en mois entiers, dans la limite de 9 mois de couverture.

Le bénéfice du maintien de ces garanties est subordonné à la condition que les droits à couverture complémentaire aient été ouverts chez le dernier employeur.

Le financement du maintien de ces garanties est assuré conjointement par l'ancien employeur et l'ancien salarié dans les proportions et dans les conditions applicables aux salariés de l'entreprise ou par un système de mutualisation défini par accord collectif. (...).

Il résulte des modalités de financement des garanties ci-dessus que :

- le salarié a la possibilité de renoncer au maintien de ces garanties ;

- s'il entend y renoncer, cette renonciation, qui est définitive, concerne l'ensemble des garanties et doit être notifiée expressément par écrit à l'ancien employeur, dans les 10 jours suivant la date de cessation du contrat de travail ;

- le non-paiement par l'ancien salarié de sa quote-part de financement de ces garanties, à la date d'échéance des cotisations, libère l'ancien employeur de toute obligation et entraîne la perte des garanties pour la période restant à courir ;

- le dispositif de portabilité entre en application à la date de cessation du contrat de travail.

Les droits garantis par le régime de prévoyance au titre de l'incapacité temporaire ne peuvent conduire l'ancien salarié à percevoir des indemnités d'un montant supérieur à celui des allocations chômage qu'il aurait perçu au titre de la même période.

Pour bénéficier des dispositions relatives au maintien des garanties précitées, l'ancien salarié doit fournir à l'ancien employeur la justification de sa prise en charge par le régime d'assurance chômage.

L'ancien salarié doit informer son ancien employeur de la cessation du versement des allocations du régime d'assurance chômage lorsque celle-ci intervient au cours de la période de maintien des garanties des couvertures complémentaires santé et prévoyance prévues par l'article 14 ci-dessus.

La notice d'information, prévue par les textes en vigueur, fournie par l'organisme assureur, et remise au salarié par l'employeur, mentionnera les conditions d'application de la portabilité."

Le financement du maintien des garanties définies ci-dessus est assuré par un système de mutualisation des cotisations telles que définies au 5.0.3.

Les modalités de la gestion opérationnelle de la portabilité sont définies dans la convention d'assurance.

Pour l'appréciation des garanties prévues dans le présent contrat, les droits à couverture complémentaire sont appréciés à la date de cessation du contrat de travail.

Pour bénéficier des dispositions relatives au maintien des garanties prévoyance, l'ancien salarié devra justifier de ses droits auprès de l'organisme assureur, et notamment fournir :

- la justification de sa prise en charge par le régime d'assurance chômage ;

- les décomptes des allocations chômage ;

- les décomptes d'indemnités journalières de la sécurité sociale ;

- toute pièce nécessaire à l'étude du dossier et à sa prise en charge par l'assureur désigné (justificatif d'ancienneté, justificatif de la durée de contrat chez le dernier employeur...).

En tout état de cause, les droits au maintien de garanties issus de la portabilité ne peuvent pas être supérieurs à ceux accordés aux salariés en mission.

La notice d'information fournie par l'organisme assureur mentionnera les conditions d'application de la portabilité des droits.

L'organisme assureur établira un suivi technique de la charge de la portabilité sur le régime. »

Révision de l'article 5.0.4

Article 3

En vigueur étendu

L'article 5.0.4 de l'accord instaure la mise en place d'un fonds de solidarité professionnelle pour une période expérimentale de 18 mois, soit jusqu'au 30 juin 2011. Le règlement intérieur du fonds est annexé à l'accord.

Le dispositif a été prorogé de 18 mois par avenant du 23 juin 2011, soit jusqu'au 31 décembre 2012.

Par le présent avenant, le dispositif du fonds de solidarité professionnelle est pérennisé.

Le budget alloué au fonds de solidarité professionnelle pourra faire l'objet d'une révision par les signataires dans le cadre du comité paritaire de suivi.

En conséquence, l'article 5.0.4 est rédigé comme suit :

« Article 5.0.4

Mise en place d'un fonds de solidarité professionnelle

Les parties signataires du présent accord décident de la création d'un fonds de solidarité professionnelle afin d'apporter une aide financière ayant un caractère de secours aux salariés victimes d'une maladie grave et redoutée, déclarée dans les conditions fixées dans le règlement intérieur annexé au présent accord, au cours des 15 jours suivant la fin de la mission.

La création de ce fonds fera l'objet d'un règlement intérieur précisant son fonctionnement, approuvé par les parties signataires du présent accord et annexé au présent accord. »

Abrogation de l'article 5.0.5

Article 4

En vigueur étendu

L'article 5.0.5 est abrogé.

Révision de l'annexe « Règlement intérieur du fonds de solidarité professionnelle »

Article 5

En vigueur étendu

L'annexe à l'accord « Prévoyance » du 10 juillet 2009 est rédigée comme suit :

Annexe

« Annexe

En vigueur étendu

Règlement intérieur du fonds de solidarité professionnelle

Le présent règlement intérieur est institué en application des dispositions de l'article 5.0.4 de l'accord du 10 juillet 2009 relatif aux garanties prévoyance des intérimaires non cadres et de l'accord du 10 juillet 2009 relatif aux garanties prévoyance des intérimaires cadres.

1. Objet

Un fonds de solidarité professionnelle est créé au bénéfice des intérimaires cadres et non-cadres en appui des régimes existants, afin de leur verser une aide financière temporaire ayant un caractère de secours en cas de maladie grave et redoutée, sans lien avec le travail, dont la reconnaissance intervient au cours d'une période de 15 jours suivant la fin de la mission.

2. Bénéficiaires

Le fonds de solidarité professionnelle est commun aux deux régimes des intérimaires cadres et non cadres.

3. Financement

Le fonds de solidarité professionnelle sera financé par les excédents en réserve des régimes, à raison d'une quote-part équivalente à l'indemnisation relative aux salariés cadres et celle relative aux intérimaires non cadres à déterminer par le comité paritaire de suivi visé à l'article 5.0.6 du présent accord. Pour mémoire, le budget pour la période expérimentale était de l'ordre de 525 K€. Les signataires pourront réviser le budget dédié à cette mesure dans le cadre du comité paritaire de suivi.

4. Conditions d'attribution

Les parties signataires conviennent que l'examen des demandes d'aide financière au titre du fonds de solidarité sera effectué par l'organisme assureur.

Pour bénéficier de cette aide, les intérimaires doivent justifier des conditions suivantes :

- justifier d'un certificat médical constatant le diagnostic de l'une des maladies redoutées, dont la liste figure à l'article ci-après, au cours d'une période de 15 jours suivant la fin de la mission ;
- justifier de 450 heures de travail dans la profession du travail temporaire au cours des 12 mois précédant l'arrêt de travail, dont 150 heures dans l'ETT ;
- ou bien de 1 400 heures de travail dans la profession du travail temporaire au cours des 24 mois précédant l'arrêt de travail ;
- bénéficier à ce titre d'indemnités journalières versées par la sécurité sociale ou par un organisme d'assurance sociale obligatoire d'un pays de l'Union européenne.

L'intéressé doit également communiquer tout élément de sa situation personnelle, économique et financière de nature à permettre de justifier que sa situation est particulièrement digne d'intérêt : livret de famille, avis d'imposition, descriptif des charges du foyer, et tout autre élément qu'il jugera utile.

L'organisme assureur statue après examen de ces documents, en fonction des différentes demandes qui lui sont adressées et du montant atteint par le fonds de solidarité professionnelle.

5. Liste des maladies redoutées prises en charge par le fonds de solidarité professionnelle :

- les cancers ;
- l'infarctus du myocarde ;
- l'accident vasculaire cérébral ;
- la chirurgie coronarienne (pontage coronarien multiple) ;
- les brûlures graves (3e degré couvrant au moins 20 % du corps) ;
- les greffes d'organes vitaux (cœur, foie, poumons, reins, pancréas et moelle osseuse) ;
- la maladie de Parkinson ;
- la sclérose en plaques ;
- les maladies neuro-dégénératives déclarées (maladie d'Alzheimer) ;
- les maladies orphelines.

6. Indemnisation

Le montant de l'aide financière versée dans les conditions prévues par le fonds de solidarité professionnelle est égal à celui des prestations prévues par les accords du 10 juillet 2009 relatifs aux régimes de prévoyance des intérimaires cadres et non cadres en cas de maladie ou accident sans lien avec le travail (arrêts de travail inférieurs ou égaux à 95 jours et arrêts de travail supérieurs à 95 jours).

L'aide financière a le caractère d'une allocation de secours temporaire. Elle est versée pendant la durée décidée par l'organisme assureur à qui est déléguée l'instruction des dossiers, dans la limite du fonds de solidarité professionnelle.

En conséquence, lorsqu'elle est versée de manière périodique :

- en cas d'insuffisance du fonds, l'organisme assureur pourra, après accord du comité paritaire de suivi, réduire, suspendre ou interrompre le montant des aides financières déjà attribuées, pour assister de nouveaux allocataires ;
- en cas d'épuisement du fonds, il ne sera plus ouvert de nouveau dossier d'attribution d'aide financière et il sera mis un terme au versement des aides déjà attribuées.

7. Fonctionnement du fonds de solidarité professionnelle

Un bilan d'activité technique et financier du fonds de solidarité sera établi chaque année à l'occasion du comité paritaire de suivi tel que défini aux articles 5.0.6 de l'accord du 10 juillet 2009 relatif au régime de prévoyance des salariés non cadres et de l'accord du 10 juillet relatif au régime de prévoyance des salariés cadres. Il présentera notamment les circonstances et le nombre des allocations attribuées et les modalités de leur versement. »

« Annexe

Article 6

En vigueur étendu

Les dispositions du présent avenant prennent effet au 1er janvier 2013. L'avenant fera l'objet des formalités de dépôt prévues au code du travail.

Avenant du 23 juin 2011 à l'accord du 10 juillet 2009 relatif au régime de prévoyance des intérimaires cadres

Signataires	
Organisations patronales	PRISME.
Organisations de salariés	CGT-FO ; FNECS CFE-CGC ; CSFV CFTC ; FS CFDT.

En vigueur étendu

Il est tout d'abord rappelé que l'accord du 10 juillet 2009, relatif au régime de prévoyance des intérimaires non-cadres, ci-après appelé « l'accord » est entré en vigueur le 1er janvier 2010. Cet accord prévoit la cessation des effets de certaines dispositions au 30 juin 2011. Les parties signataires sont convenues de les réexaminer avant le 1er juillet 2011. Au regard des premiers éléments connus et en l'absence d'un recul suffisant à ce stade pour analyser l'impact technique de ces dispositions et leur éventuelle pérennisation, il a été convenu ce qui suit.

Article 1er

En vigueur étendu

L'application de certaines dispositions mentionnées aux articles 1.1.1 alinéa b (relatif à la prise en compte de périodes d'intermission entre deux missions d'intérim) et 2.1.5, alinéa 3 (sur la durée maximale cumulée d'indemnisation en cas de maladie professionnelle ou d'accident du travail) de l'accord était prévue pour une durée expérimentale de 18 mois, soit jusqu'au 30 juin 2011.

Ces dispositions sont reconduites par le présent avenant pour une durée maximale de 18 mois, soit jusqu'au 31 décembre 2012.

Par conséquent, tout arrêt de travail pour cause de maladie professionnelle ou d'accident du travail, survenant après cette date ne pourra, sauf avenant à « l'accord », être pris en charge que pour la durée initialement prévue de 88 jours. Il en est de même pour la prise en compte des périodes d'intermission.

Article 2

En vigueur étendu

L'article 4.0.7 de l'accord instaure l'application, à effet rétroactif au 1er juillet 2009, des dispositions de l'article 14 de l'accord national interprofessionnel (ANI) du 11 janvier 2008 et de son avenant n° 3 signé le 18 mai 2009. L'ANI prévoit, sous certaines conditions, le principe d'un maintien de la couverture prévoyance (et santé) au profit des salariés quittant l'entreprise dans laquelle ils étaient employés.

Les signataires de l'accord du 10 juillet 2009 sont convenus que le financement du maintien de ces garanties, serait assuré par un système de mutualisation

des cotisations pour une période expérimentale de 2 ans soit jusqu'au 30 juin 2011.

Ces dispositions sont prorogées par le présent avenant pour une nouvelle période de 18 mois, soit jusqu'au 31 décembre 2012.

Article 3

En vigueur étendu

L'article 5.0.4 de l'accord instaure la mise en place d'un fonds de solidarité professionnelle pour une période expérimentale de 18 mois, soit jusqu'au 30 juin 2011. Le règlement intérieur du fond est annexé à l'accord.

Le présent avenant prévoit la prorogation pour 18 mois de ce dispositif, soit jusqu'au 31 décembre 2012. Le budget alloué au fonds de solidarité professionnelle pourra faire l'objet d'une révision par les signataires dans le cadre du comité paritaire de suivi.

Article 4

En vigueur étendu

Le comité paritaire de suivi, visé à l'article 5.0.6 de l'accord du 10 juillet 2009, se réunira avant la fin de l'année 2011, afin de compléter le bilan des premiers mois de mise en œuvre. A l'issue de cette réunion, les parties signataires conviennent d'ores et déjà d'ouvrir une négociation de branche selon des modalités à définir.

En tout état de cause, les parties signataires de l'accord seront réunies d'ici le 31 décembre 2012, afin d'analyser l'impact technique et financier de ces dispositions et de statuer sur leur devenir. A défaut, elles cesseront de produire tout effet.

Article 5

En vigueur étendu

Les dispositions du présent avenant prennent effet au 1er juillet 2011. L'avenant fera l'objet des formalités de dépôt et d'extension prévues au code du travail.

Annexe

En vigueur étendu

Annexe

Projet de règlement intérieur du fonds de solidarité professionnelle

Le présent règlement intérieur est institué en application des dispositions de l'article 5.0.4. de l'accord du 10 juillet 2009 relatif aux garanties prévoyance des intérimaires non cadres et de l'accord du 10 juillet 2009 relatif aux garanties prévoyance des intérimaires cadres.

Ces dispositions sont prévues à titre expérimental pour une période de 18 mois, à l'issue de laquelle un bilan sera présenté au comité paritaire de suivi.

1. Objet

Un fonds de solidarité professionnelle est créé au bénéfice des intérimaires cadres et non-cadres en appui des régimes existants, afin de les indemniser en cas de maladie grave et redoutée, sans lien avec le travail, dont la reconnaissance intervient au cours d'une période de 15 jours suivant la fin de la mission.

2. Bénéficiaires

Le fonds de solidarité professionnelle est commun aux 2 régimes des intérimaires cadres et non cadres.

3. Financement

Le fonds de solidarité professionnelle sera financé par les excédents en réserves des régimes à raison d'une quote-part équivalente à l'indemnisation relative aux salariés cadres et celle relative aux intérimaires non-cadres à déterminer par le comité paritaire de suivi visé à l'article 5.0.6. du présent accord. Le budget sera de l'ordre de 525 K € sur la période expérimentale. Les signataires pourront réviser le budget dédié à cette mesure dans le cadre du comité paritaire de suivi.

4. Conditions d'indemnisation

Les parties signataires conviennent que l'examen des demandes d'indemnisation au titre du fonds de solidarité sera effectué par l'organisme assureur.

Pour bénéficier d'une indemnisation complémentaire les intérimaires doivent justifier des conditions suivantes :

- justifier d'un certificat médical constatant le diagnostic de l'une des maladies redoutées, dont la liste figure à l'article ci-après, au cours d'une période de 15 jours suivant la fin de la mission ;
- justifier de 450 heures de travail dans la profession du travail temporaire au cours des 12 mois précédant l'arrêt de travail, dont 150 heures dans l'ETT ;
- ou bien de 1 400 heures de travail dans la profession du travail temporaire au cours des 24 mois précédant l'arrêt de travail ;
- être pris en charge par la sécurité sociale, ou par un organisme d'assurance sociale obligatoire d'un pays de l'union européenne.

5. Liste des maladies redoutées prises en charge par le fonds de solidarité professionnelle

Les cancers ;

L'infarctus du myocarde ;

L'accident vasculaire cérébral ;

La chirurgie coronarienne (pontage coronarien multiple) ;

Les brûlures graves (3e degré couvrant au moins 20 % du corps) ;

Les greffes d'organes vitaux (cœur, foie, poumons, reins, pancréas et moelle osseuse) ;

La maladie de Parkinson ;

La sclérose en plaques ;

Les maladies neuro-dégénératives déclarées (maladie d'Alzheimer) ;

Les maladies orphelines.

6. Indemnisation

L'indemnité complémentaire versée dans les conditions prévues par le fonds de solidarité professionnelle est identique à celle versée dans les conditions prévues par le régime en cas de maladie ou accident sans lien avec le travail (arrêts de travail inférieurs ou égaux à 95 jours, et arrêts de travail supérieurs à 95 jours), dans la limite du fonds de solidarité professionnelle.

7. Fonctionnement du fonds de solidarité professionnelle

Un bilan d'activité technique et financier du fonds de solidarité sera établi chaque année à l'occasion du comité paritaire de suivi tel que défini aux articles 5.0.6. de l'accord du 10 juillet 2009 relatif au régime de prévoyance des salariés non-cadres et de l'accord du 10 juillet relatif au régime de prévoyance des salariés cadres.

A l'issue de la période expérimentale de 18 mois un bilan complet sera présenté au comité paritaire de suivi.

Avenant du 14 février 2013 à l'accord du 13 janvier 2010 relatif à la désignation des organismes assureurs

Signataires	
Organisations patronales	PRISME.
Organisations de salariés	FNECS CFE-CGC ; FS CFDT.

En vigueur non étendu

Conformément aux dispositions de l'article 5.0.7 de l'accord du 10 juillet 2009, relatif aux garanties de prévoyance des intérimaires non cadres, et de l'accord du 13 janvier 2010, relatif à la désignation des organismes assureurs du régime de prévoyance des intérimaires non cadres, et eu égard aux perspectives de rapprochement du groupe Réunica avec un autre groupe de protection sociale et à la modification du contexte réglementaire liée à la signature de l'accord national interprofessionnel du 11 janvier 2013, les parties signataires, après examen de ce contexte particulier par le comité paritaire de suivi, conviennent de proroger pour la durée de l'exercice 2014 la désignation des organismes assureurs dans les mêmes conditions que celles prévues à l'accord du 13 janvier 2010.

En conséquence, il a été décidé ce qui suit :

Modification de l'article 3, alinéa 3, de l'accord du 13 janvier 2010

Article 1er

En vigueur non étendu

Au troisième alinéa de l'article 3 de l'accord du 13 janvier 2010, les termes « jusqu'au 31 décembre 2013 » sont remplacés par « jusqu'au 31 décembre 2014 ».

Ainsi, la désignation de :

- Réunica Prévoyance, institution de prévoyance régie par le livre IX du code de la sécurité sociale, en qualité d'organisme assureur du régime de prévoyance des intérimaires cadres, tel que prévu par l'accord du 10 juillet 2009, à l'exception des garanties de rentes éducation ;

- l'OCIRP, union d'institutions de prévoyance régie par le livre IX du code de la sécurité sociale, en qualité d'organisme assureur des garanties de rentes éducation prévues par l'accord du 10 juillet 2009,

est prorogée pour une durée de 1 an à compter du 1er janvier 2014.

Date d'effet. - Durée

Article 2

En vigueur non étendu

Le présent avenant prend effet à compter du 1er janvier 2014 pour une durée de 1 année, soit jusqu'au 31 décembre 2014.

Formalités de dépôt

Article 3

En vigueur non étendu

Le présent avenant fera l'objet des formalités de dépôt conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Avenant du 14 février 2013 à l'accord du 13 janvier 2010 relatif à la désignation des organismes assureurs

Signataires	
Organisations patronales	PRISME.
Organisations de salariés	FNECS CFE-CGC ; FS CFDT.

En vigueur non étendu

Conformément aux dispositions de l'article 5.0.7 de l'accord du 10 juillet 2009, relatif aux garanties de prévoyance des intérimaires cadres, et de l'accord du 13 janvier 2010, relatif à la désignation des organismes assureurs du régime de prévoyance des intérimaires cadres, et eu égard aux perspectives de rapprochement du groupe Réunica avec un autre groupe de protection sociale et à la modification du contexte réglementaire liée à la signature de l'accord national interprofessionnel du 11 janvier 2013, les parties signataires, après examen de ce contexte particulier par le comité paritaire de suivi, conviennent de proroger pour la durée de l'exercice 2014 la désignation des organismes assureurs dans les mêmes conditions que celles prévues à l'accord du 13 janvier 2010.

En conséquence, il a été décidé ce qui suit :

Modification de l'article 3, alinéa 3, de l'accord du 13 janvier 2010

Article 1er

En vigueur non étendu

Au troisième alinéa de l'article 3 de l'accord du 13 janvier 2010, les termes « jusqu'au 31 décembre 2013 » sont remplacés par « jusqu'au 31 décembre 2014 ».

Ainsi, la désignation de :

- Réunica Prévoyance, institution de prévoyance régie par le livre IX du code de la sécurité sociale, en qualité d'organisme assureur du régime de prévoyance des intérimaires cadres, tel que prévu par l'accord du 10 juillet 2009, à l'exception des garanties de rentes éducation ;

- l'OCIRP, union d'institutions de prévoyance régie par le livre IX du code de la sécurité sociale, en qualité d'organisme assureur des garanties de rentes éducation prévues par l'accord du 10 juillet 2009,

est prorogée pour une durée de 1 an à compter du 1er janvier 2014.

Date d'effet. - Durée

Article 2

En vigueur non étendu

Le présent avenant prend effet à compter du 1er janvier 2014 pour une durée de 1 année, soit jusqu'au 31 décembre 2014.

Formalités de dépôt

Article 3

En vigueur non étendu

Le présent avenant fera l'objet des formalités de dépôt conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Avenant n° 2 du 21 novembre 2014 à l'accord du 13 janvier 2010 relatif à la prévoyance des intérimaires

cadres

Signataires	
Organisations patronales	PRISM Emploi.
Organisations de salariés	FS CFDT ; CSFV CFTC ; FNECS CFE-CGC ; CGT-FO.

En vigueur non étendu

Par accord du 13 janvier 2010 relatif à la désignation des organismes assureurs du régime de prévoyance des intérimaires cadres, les partenaires sociaux de la branche ont désigné Réunica et l'OCIRP, comme organismes uniques auxquels les entreprises de travail temporaire ont l'obligation d'adhérer. Ces deux organismes sont désignés jusqu'au 31 décembre 2014.

Suite à la décision du Conseil constitutionnel du 13 juin 2013, il n'est plus possible de proroger la désignation, seule une recommandation après appel d'offres est maintenant ouverte. Les partenaires sociaux de la branche conviennent, par conséquent, de procéder à un appel d'offres dans l'objectif de recommander un ou plusieurs organismes.

Toutefois, à la date de signature du présent avenant, le décret définissant les conditions d'organisation de l'appel d'offres prévu à l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale n'est pas publié. En conséquence, l'appel d'offres ne pourra être mis en place qu'à la publication dudit décret.

Compte tenu de ce qui précède, les partenaires sociaux de la branche conviennent ce qui suit.

Gestion de la période transitoire dans l'attente de la parution du décret fixant les conditions d'organisation de l'appel d'offres

Article 1er

En vigueur non étendu

Afin qu'il n'y ait pas de rupture dans la gestion technique du régime et sa mutualisation, les partenaires sociaux de la branche invitent les entreprises de travail temporaire à continuer de s'assurer auprès des organismes susvisés, dans l'attente du résultat de l'appel d'offres qui sera mis en œuvre après la parution du décret précité et de sa mise en place opérationnelle.

Appel d'offres

Article 2

En vigueur non étendu

Les partenaires sociaux de la branche sont d'ores et déjà convenus de se réunir au plus tard dans le mois qui suit la publication du décret précité, pour définir les conditions d'organisation de l'appel d'offres prévues à l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale.

Formalités de dépôt

Article 3

En vigueur non étendu

Le présent avenant fera l'objet des formalités de dépôt conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Avenant n° 3 du 31 janvier 2015 à l'accord du 10 juillet 2009 relatif à la prévoyance des intérimaires cadres

Signataires	
Organisations patronales	PRISM Emploi.
Organisations de salariés	FNECS CFE-CGC ; FS CFDT.

En vigueur étendu

Il est tout d'abord rappelé que l'accord du 10 juillet 2009 relatif au régime de prévoyance des intérimaires cadres, ci-après appelé « l'accord », est entré en vigueur le 1er janvier 2010 et a ensuite été modifié par deux avenants datés des 23 juin 2011 et 14 janvier 2014.

Au vu des montants constatés dans les réserves du régime des intérimaires cadres et dans la perspective de diminuer ces montants, les partenaires sociaux ont décidé de prendre les mesures temporaires suivantes.

Délai de carence

Article 1er

En vigueur étendu

Révision de l'article 1.1.2 « Délai de carence »

Article 1.1

En vigueur étendu

A l'article 1.1.2 de l'accord, la disposition instaurant un délai de carence de 7 jours pour bénéficier d'une indemnité complémentaire au titre d'un arrêt de travail est modifiée.

En conséquence, le délai de carence est ramené à 4 jours. L'indemnité complémentaire est due à compter du cinquième jour calendaire d'incapacité de travail telle que mentionnée sur le certificat médical.

Le reste de l'article est inchangé.

Révision des intitulés des chapitres Ier et II du titre II

Article 1.2

En vigueur étendu

Aux chapitres Ier et II du titre II, les intitulés instaurant une durée d'indemnisation de 88 jours sont remplacés par une durée d'indemnisation de 91 jours.

Révision des articles 1.1.1, 1.1.3, 1.1.4.2, 1.1.5, 2.1.1, 2.1.4.2 et 2.2.1

Article 1.3

En vigueur étendu

Aux articles 1.1.1, 1.1.3, 1.1.4.2, 1.1.5, 2.1.1, 2.1.4.2 et 2.2.1, les dispositions instaurant une durée d'indemnisation de 88 jours sont modifiées.

La durée d'indemnisation est portée de 88 jours à 91 jours.

Révision des articles 1.1.4.1 et 2.1.4.1

Article 1.4

En vigueur étendu

Aux articles 1.1.4.1 et 2.1.4.1, les dispositions instaurant une durée d'indemnisation de 58 jours sont modifiées.

La durée d'indemnisation est portée de 58 jours à 61 jours.

Extension de couverture pendant les congés payés

Article 2

En vigueur étendu

Révision de l'article 1.1.1 « Bénéficiaires »

Article 2.1

En vigueur étendu

Les dispositions de l'article 1.1.1 restent inchangées et sont complétées des deux alinéas suivants :

« L'arrêt est réputé être intervenu pendant la durée du contrat de mission lorsqu'il survient au cours d'une période de jours ouvrés immédiatement postérieurs à la date de fin de mission appréciée en fonction du nombre d'heures ayant donné lieu au calcul de l'indemnité compensatrice de congés payés au titre de la mission. L'extension de couverture se calcule à raison de 1 jour ouvré pour 70 heures de travail dans la limite de 25 jours ouvrés.

Lorsque l'organisation des missions de travail temporaire aboutit à un enchaînement de contrats générant des périodes d'intermission pouvant être qualifiées de repos hebdomadaire, l'extension de couverture se calcule en cumulant les contrats successifs.

La condition des 70 heures par jour d'extension de couverture s'applique en fonction du nombre d'heures effectif (hors 'équivalent temps' tel que prévu au dernier alinéa de l'article 4.0.1 de l'accord). »

Révision du préambule du titre Ier, chapitre IV

Article 2.2

En vigueur étendu

Les dispositions du préambule restent inchangées et sont complétées des trois alinéas suivants :

« Le décès est réputé être intervenu pendant la durée du contrat de mission lorsqu'il survient au cours d'une période de jours ouvrés immédiatement postérieurs à la date de fin de mission appréciée en fonction du nombre d'heures ayant donné lieu au calcul de l'indemnité compensatrice de congés payés au titre de la mission. L'extension de couverture se calcule à raison de 1 jour ouvré pour 70 heures de travail dans la limite de 25 jours ouvrés.

Lorsque l'organisation des missions de travail temporaire aboutit à un enchaînement de contrats générant des périodes d'intermission pouvant être qualifiées de repos hebdomadaire, l'extension de couverture se calcule en cumulant les contrats successifs.

La condition des 70 heures par jour d'extension de couverture s'applique en fonction du nombre d'heures effectif (hors 'équivalent temps' tel que prévu au dernier alinéa de l'article 4.0.1 de l'accord). »

Rechute

Article 3

En vigueur étendu

Révision de l'article 2.1.6 « Rechute »

Article 3.1

En vigueur étendu

L'article 2.1.6 de l'accord est réécrit comme suit :

« En cas de rechute d'un accident du travail (ou d'une maladie professionnelle) survenu au cours d'une mission, le salarié bénéficie d'une indemnisation complémentaire à celle versée par la sécurité sociale selon les modalités prévues au présent chapitre. »

Création d'un article 1.1.6 « Rechute d'un accident de trajet »

Article 3.2

En vigueur étendu

« Article 1.1.6

Rechute d'un accident de trajet

En cas de rechute d'un accident de trajet survenu au cours d'une mission, le salarié bénéficie d'une indemnisation complémentaire à celle versée par la sécurité sociale selon les modalités prévues au présent chapitre. »

Portabilité des droits

Article 4

En vigueur étendu

Révision de l'article 4.0.7 « Portabilité des droits »

Article 4.1

En vigueur étendu

En application de l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale, l'article 4.0.7 est réécrit comme suit :

« Les salariés bénéficient du maintien à titre gratuit de la couverture instaurée par le présent régime en cas de cessation du contrat de travail, non consécutif à une faute lourde, ouvrant droit à la prise en charge par le régime d'assurance chômage, selon les conditions suivantes :

- le maintien des garanties est applicable à compter de la date de cessation du contrat de travail et pendant une durée égale à la période d'indemnisation du chômage, dans la limite de la durée du dernier contrat de travail ou, le cas échéant, des derniers contrats de travail lorsqu'ils sont consécutifs chez le même employeur. Cette durée est appréciée en mois, le cas échéant arrondi au nombre supérieur sans pouvoir excéder 12 mois ;

- le bénéfice du maintien des garanties est subordonné à la condition que les droits à couverture complémentaire aient été ouverts chez le dernier employeur ;

- le maintien des garanties ne peut conduire l'ancien salarié à percevoir des indemnités d'un montant supérieur à celui des allocations chômage qu'il aurait perçues au titre de la même période.

L'ancien salarié justifie auprès de son organisme assureur à l'ouverture et au cours de la période de maintien des garanties du respect des conditions prévues au présent article.

L'organisme assureur établira un suivi technique de la charge de la portabilité sur le régime. »

Suspension des conditions d'heures

Article 5

En vigueur étendu

Révision de l'article 1.1.1

Article 5.1

En vigueur étendu

A l'article 1.1.1 de l'accord, les dispositions instaurant des conditions d'heures pour bénéficier d'une indemnité complémentaire lors de la survenance d'arrêts de travail inférieurs ou égaux à 95 jours, et selon lesquelles le salarié intérimaire doit :

« Justifier des conditions suivantes :

- soit avoir effectué 590 heures de travail dans la profession du travail temporaire, dont 150 heures dans l'entreprise de travail temporaire avec laquelle le contrat suspendu a été conclu, au cours des 12 mois précédant le premier jour de l'arrêt de travail mentionné au certificat médical ;
- soit avoir effectué 1 400 heures de travail dans la profession du travail temporaire au cours des 24 mois précédant l'arrêt de travail.

Les salariés justifient des heures de travail effectuées dans la profession par la présentation des bulletins de paie. », cessent de produire effet.

Le reste de l'article est inchangé.

Révision de l'article 1.2.1

Article 5.2

En vigueur étendu

A l'article 1.2.1 de l'accord, les dispositions instaurant la mise en place de conditions d'heures pour bénéficier d'une indemnité complémentaire lors de la survenance d'arrêts de travail supérieurs à 95 jours, et selon lesquelles le salarié intérimaire doit :

« - justifier de 1 800 heures dans la profession au cours des 24 mois précédant l'arrêt de travail. », cessent de produire effet.

Le reste de l'article est inchangé.

Abrogation de l'article 1.3.1

Article 5.3

En vigueur étendu

L'article 1.3.1 de l'accord du 10 juillet 2009, relatif à la condition d'ancienneté pour bénéficier de la garantie invalidité, cesse de produire effet.

Révision de l'article 1.4.4

Article 5.4

En vigueur étendu

Au premier paragraphe de l'article 1.4.4, les termes : « dès lors que la victime justifiait de 1 800 heures de travail dans la profession dans les 24 mois précédant le décès » cessent de produire effet.

Le reste de l'article est inchangé.

Révision du préambule du titre Ier, chapitre V

Article 5.5

En vigueur étendu

Dans le quatrième paragraphe du préambule du titre Ier, chapitre V, les termes : « En outre, une rente éducation au profit des ayants droit de la victime est versée à condition que le salarié justifie de 1 800 heures de travail dans la profession au cours des 24 mois précédant l'arrêt de travail. » cessent de produire effet.

Le reste du préambule est inchangé.

Révision de l'article 1.5.2

Article 5.6

En vigueur étendu

Au premier paragraphe de l'article 1.5.2, les termes : « dès lors que la victime justifiait de 1 800 heures de travail dans la profession dans les 24 mois précédant le décès » cessent de produire effet.

Le reste de l'article est inchangé.

Révision de l'article 1.5.4

Article 5.7

En vigueur étendu

Au quatrième paragraphe de l'article 1.5.4, les termes : « dès lors que le salarié justifiait de 1 800 heures de travail dans la profession dans les 24 mois précédant la reconnaissance de la PTIA » cessent de produire effet.

Le reste de l'article est inchangé.

Révision de l'article 2.1.1

Article 5.8

En vigueur étendu

Au troisième alinéa du premier paragraphe et au deuxième paragraphe de l'article 2.1.1, les termes :

« Justifier des conditions suivantes :

- soit 590 heures de travail dans la profession du travail temporaire au cours des 12 mois précédant le premier jour de l'arrêt de travail porté sur le certificat médical ;
- soit 1 400 heures de travail dans la profession du travail temporaire au cours des 24 mois précédant le premier jour de l'arrêt porté sur le certificat médical ;
- lorsque l'accident de travail entraîne un arrêt de travail continu de plus de 19 jours calendaires, aucune condition minimale d'heures de travail dans la profession n'est exigée.

Les salariés justifient des heures de travail effectuées dans la profession par la présentation des bulletins de paie. » cessent de produire effet.

Le reste de l'article est inchangé.

Révision de l'article 2.5.6

Article 5.9

En vigueur étendu

Au quatrième paragraphe de l'article 2.5.6, les termes : « dès lors que le salarié justifiait de 1 800 heures de travail dans la profession dans les 24 mois précédant la reconnaissance de la PTIA » cessent de produire effet.

Le reste de l'article est inchangé.

Révision de l'article 3.0.1

Article 5.10

En vigueur étendu

Au premier paragraphe, troisième alinéa, et au deuxième paragraphe de l'article 3.0.1, les termes :

« Des conditions suivantes :

- soit 590 heures de travail, au cours des 12 mois précédant la date du congé, dans la profession du travail temporaire ;
- soit 1 400 heures de travail dans la profession de travail temporaire au cours des 24 mois précédant la date prévue pour le congé de maternité ou

d'adoption.

Les salariés justifient des heures de travail effectuées dans la profession par la présentation des bulletins de paie. » cessent de produire effet.

Au dernier paragraphe de l'article 3.0.1, les termes : « les conditions d'heures » cessent de produire effet.

Le reste de l'article est inchangé.

Révision de l'article 4 « Conditions d'attribution » de l'annexe « Règlement intérieur du fonds de solidarité professionnelle »

Article 5.11

En vigueur étendu

L'article 4 de l'annexe est renommé : « Conditions d'attribution des aides financières au titre des maladies redoutées ».

Cet article 4 de l'annexe instaure la mise en place de conditions d'heures pour bénéficier du fonds de solidarité professionnelle en cas de maladie grave et redoutée, sans lien avec le travail, dont la reconnaissance intervient au cours d'une période de 15 jours suivant la fin de la mission, selon les modalités suivantes :

« - justifier de 450 heures de travail dans la profession du travail temporaire au cours des 12 mois précédant l'arrêt de travail, dont 150 heures dans l'entreprise de travail temporaire ;

- ou bien de 1 400 heures de travail dans la profession du travail temporaire au cours des 24 mois précédant l'arrêt de travail. ».

Par le présent avenant, les conditions d'heures cessent de produire effet.

Fonds de solidarité professionnelle

Article 6

En vigueur étendu

Révision de l'article 5.0.4 « Mise en place d'un fonds de solidarité professionnelle Durée de reconnaissance de la maladie grave et redoutée »

Article 6.1

En vigueur étendu

A l'article 5.0.4 de l'accord, il est indiqué que les parties signataires du présent accord décident de la création d'un fonds de solidarité professionnelle afin de prendre en charge les salariés victimes d'une maladie grave et redoutée déclarée au cours des 15 jours suivant la fin de la mission.

Par le présent avenant, le délai de 15 jours est porté à 30 jours.

Révision de l'article 5.0.4 « Mise en place d'un fonds de solidarité professionnelle Elargissement de l'objet du fonds de solidarité professionnelle »

Article 6.2

En vigueur étendu

L'article 5.0.4 de l'accord est complété des alinéas suivants :

« L'objet du fonds est élargi à titre temporaire et expérimental à :

- la mise en œuvre d'actions de prévention santé qui concernent les problématiques de santé et de risques professionnels avec des programmes adaptés aux intérimaires ;

- la mise en œuvre d'actions sociales ayant pour objet la prévention de la désinsertion sociale ou professionnelle des personnes exerçant ou ayant exercé une activité professionnelle en tant que salarié intérimaire. »

Révision de l'annexe « Règlement intérieur du fonds de solidarité professionnelle Durée de reconnaissance de la maladie grave et redoutée »

Article 6.3

En vigueur étendu

A l'article 1er « Objet », il est indiqué qu'un fonds de solidarité professionnelle est créé au bénéfice des intérimaires non cadres et cadres en appui des régimes existants, afin de les indemniser en cas de maladie grave et redoutée, sans lien avec le travail, dont la reconnaissance intervient au cours d'une période de 15 jours suivant la fin de la mission.

Par le présent avenant, le délai de 15 jours est porté à 30 jours.

Révision de l'annexe « Règlement intérieur du fonds de solidarité professionnelle Elargissement de l'objet du fonds de solidarité professionnelle »

Article 6.4

En vigueur étendu

L'article 1er « Objet » est complété des alinéas suivants :

« L'objet du fonds est élargi à titre temporaire et expérimental à :

- la mise en œuvre d'actions de prévention santé qui concernent les problématiques de santé et de risques professionnels avec des programmes adaptés aux intérimaires. Ces actions seront déterminées et pilotées par la CPNSS ;

- la mise en œuvre d'actions sociales ayant pour objet la prévention de la désinsertion sociale ou professionnelle des personnes exerçant ou ayant exercé une activité professionnelle en tant que salarié intérimaire. Ces actions seront déterminées et pilotées par le FASTT. Les partenaires sociaux de la branche, au sein du comité paritaire de gestion du FASTT, définiront les modalités d'intervention au titre de ce financement complémentaire. »

Révision de l'article 3 « Financement » de l'annexe « Règlement intérieur du fonds de solidarité professionnelle »

Article 6.5

En vigueur étendu

A l'article 3 « Financement », il est prévu que les signataires de l'annexe « Règlement intérieur du fonds de solidarité professionnelle » peuvent réviser le budget dédié au fonds de solidarité professionnelle dans le cadre du comité paritaire de suivi.

Par le présent avenant, les parties signataires conviennent d'attribuer une dotation supplémentaire au fonds de solidarité professionnelle de 550 000 €.

Le budget complémentaire exceptionnel dédié aux nouvelles mesures s'élèvera à :

- 1 000 000 € pour les actions de prévention santé ;

- 2 000 000 € pour les actions sociales.

Ces dotations seront financées par les réserves de stabilité ou les réserves générales constituées dans le cadre de la gestion des régimes de prévoyance des salariés intérimaires cadres et non cadres, à hauteur d'une quote-part entre les réserves respectives des deux régimes à déterminer par les organisations signataires du présent avenant.

Les dotations font l'objet d'un suivi extra-comptable qui sera présenté lors du comité paritaire de suivi des régimes de prévoyance des intérimaires.

En cas d'épuisement des dotations, les signataires du présent accord se réuniront et détermineront, après examen des comptes de résultats des régimes de prévoyance des salariés intérimaires cadres et non cadres et sur proposition du comité paritaire de suivi des régimes, le montant des nouvelles dotations nécessaires à l'alimentation du budget des actions sociales et de prévention santé. »

Le reste de l'article est inchangé.

Révision de l'article 4 « Conditions d'attribution » de l'annexe « Règlement intérieur du fonds de solidarité professionnelle »

Article 6.6

En vigueur étendu

Cet article stipule que pour bénéficier du fonds de solidarité professionnelle la reconnaissance doit intervenir au cours d'une période de 15 jours suivant la fin de la mission.

Par le présent avenant, le délai de 15 jours est porté à 30 jours.

Le reste de l'article est inchangé.

Taux d'appel

Article 7

En vigueur étendu

Dispositions relatives à l'article 5.0.3 « Cotisations »

Article 7.1

En vigueur étendu

L'article 5.0.3 est complété comme suit :

« Un taux d'appel de 50 % sera appliqué sur les cotisations afférentes aux périodes d'emploi à compter du 1er février et jusqu'au 31 décembre 2015.

Rappel des taux contractuels

(En pourcentage.)

Salaire	Employeur	Salarié
< Tranche A	1,50	0
> Tranche A	0,15	

Taux appelés

(En pourcentage.)

Salaire	Employeur	Salarié
< Tranche A	1,50	0
> Tranche A		

Le taux d'appel réduit, pendant la durée de son application, à due concurrence, la cotisation effectivement due par les employeurs. »

Date d'effet. - Durée

Article 8

En vigueur étendu

Le présent avenant est conclu pour une durée déterminée.

A l'exception des articles 4 et 6, ses dispositions prennent effet le 1er février 2015 pour une durée de 11 mois, soit jusqu'au 31 décembre 2015. A compter de cette date, les dispositions cesseront de produire effet et ne pourront en aucun cas être reconduites tacitement.

En conséquence :

- les dispositions de l'accord du 10 juillet 2009 et de ses avenants no 1 et no 2 continuent à s'appliquer pour tout sinistre dont le fait générateur est antérieur au 1er février 2015 ;

- tout sinistre intervenant à compter du 1er janvier 2016 sera régi par les dispositions de l'accord telles qu'elles existaient avant le 1er février 2015.

Toutefois, les dispositions contenues dans les articles 4 et 6 sont instaurées pour une durée indéterminée.

Conformément à l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale, les dispositions particulières mentionnées à l'article 4 « Portabilité des droits » entreront en vigueur le 1er juin 2015. Elles s'appliqueront aux ruptures de contrat de travail notifiées à compter de cette date ou au terme convenu des contrats de travail intervenant à compter de cette date.

Formalités de dépôt

Article 9

En vigueur étendu

Le présent avenant fera l'objet des formalités de dépôt et d'extension conformément aux dispositions légales et réglementaires.

Avenant n° 4 du 5 février 2016 à l'accord du 10 juillet 2009 relatif aux garanties prévoyance des intérimaires cadres et à l'annexe « Règlement intérieur du fonds de solidarité professionnelle »

Signataires	
Organisations patronales	Le PRISM' Emploi,
Organisations de salariés	La CGT-FO ; Le FNECS CFE-CGC ; La CSFV CFTC ; La FS CFTD,

En vigueur non étendu

Il est tout d'abord rappelé que l'accord du 10 juillet 2009, relatif au régime de prévoyance des intérimaires cadres, ci-après appelé « l'accord », est entré en vigueur le 1er janvier 2010 et a ensuite été modifié par trois avenants datés des 23 juin 2011, 14 janvier 2014 et 31 janvier 2015.

Au vu des montants constatés dans les réserves du régime des intérimaires cadres au 31 décembre 2014 et dans la perspective de diminuer ces montants, les partenaires sociaux ont décidé de reconduire jusqu'au 31 décembre 2016 les mesures temporaires prises en janvier 2015 et qui sont les suivantes :

Délai de carence

Article 1er

En vigueur non étendu

Révision de l'article 1.1.2 « Délai de carence »

Article 1.1

En vigueur non étendu

A l'article 1.1.2 de l'accord, la disposition instaurant un délai de carence de 7 jours pour bénéficier d'une indemnité complémentaire au titre d'un arrêt de

travail est modifiée.

En conséquence, le délai de carence est ramené à 4 jours pendant toute la durée d'application du présent avenant. L'indemnité complémentaire est due à compter du cinquième jour calendaire d'incapacité de travail telle que mentionnée sur le certificat médical.

Le reste de l'article est inchangé.

Révision des intitulés des chapitres 1er et 2 du titre II

Article 1.2

En vigueur non étendu

Aux chapitres 1er et 2 du titre II, les intitulés instaurant une durée d'indemnisation de 88 jours sont remplacés par une durée d'indemnisation de 91 jours.

Révision des articles 1.1.1, 1.1.3, 1.1.4.2, 1.1.5, 2.1.1, 2.1.4.2, 2.2.1

Article 1.3

En vigueur non étendu

Aux articles 1.1.1, 1.1.3, 1.1.4.2, 1.1.5, 2.1.1, 2.1.4.2, 2.2.1, les dispositions instaurant une durée d'indemnisation de 88 jours sont modifiées.

La durée d'indemnisation est portée de 88 jours à 91 jours.

Révision des articles 1.1.4.1, 2.1.4.1

Article 1.4

En vigueur non étendu

Aux articles 1.1.4.1 et 2.1.4.1, les dispositions instaurant une durée d'indemnisation de 58 jours sont modifiées.

La durée d'indemnisation est portée de 58 jours à 61 jours.

Extension de couverture pendant les congés payés

Article 2

En vigueur non étendu

Révision de l'article 1.1.1 « Bénéficiaires »

Article 2.1

En vigueur non étendu

Les dispositions de l'article 1.1.1 restent inchangées et sont complétées des trois alinéas suivants :

L'arrêt est réputé être intervenu pendant la durée du contrat de mission lorsqu'il survient au cours d'une période de jours ouvrés immédiatement postérieurs à la date de fin de mission appréciée en fonction du nombre d'heures ayant donné lieu au calcul de l'indemnité compensatrice de congés payés au titre de chaque mission. L'extension de couverture se calcule à raison d'un jour ouvré pour 70 heures de travail dans la limite de 25 jours ouvrés.

Lorsque l'organisation des missions de travail temporaire aboutit à un enchaînement de contrats générant des périodes d'intermission pouvant être qualifiées de repos hebdomadaire, l'extension de couverture se calcule en prenant en compte les contrats successifs.

La condition des 70 heures par jour d'extension de couverture s'applique en fonction du nombre d'heures effectif (hors « équivalent temps » tel que prévu au dernier alinéa de l'article 4.0.1 de l'accord).

Révision du préambule du titre Ier, chapitre IV

Article 2.2

En vigueur non étendu

Les dispositions du préambule restent inchangées et sont complétées des trois alinéas suivants :

Le décès est réputé être intervenu pendant la durée du contrat de mission lorsqu'il survient au cours d'une période de jours ouvrés immédiatement postérieurs à la date de fin de mission appréciée en fonction du nombre d'heures ayant donné lieu au calcul de l'indemnité compensatrice de congés payés au titre de chaque mission. L'extension de couverture se calcule à raison d'un jour ouvré pour 70 heures de travail dans la limite de 25 jours ouvrés.

Lorsque l'organisation des missions de travail temporaire aboutit à un enchaînement de contrats générant des périodes d'intermission pouvant être qualifiées de repos hebdomadaire, l'extension de couverture se calcule en prenant en compte les contrats successifs.

La condition des 70 heures par jour d'extension de couverture s'applique en fonction du nombre d'heures effectif (hors « équivalent temps » tel que prévu au dernier alinéa de l'article 4.0.1 de l'accord).

Révision de l'article 3 de l'annexe « Règlement intérieur du fonds de solidarité professionnelle Financement »

Article 3

En vigueur non étendu

A l'article 3 « Financement », il est prévu que les signataires de l'annexe « Règlement intérieur du fonds de solidarité professionnelle » peuvent réviser le budget dédié au fonds de solidarité professionnelle dans le cadre du comité paritaire de suivi.

Par le présent avenant, les parties signataires conviennent d'attribuer une dotation supplémentaire au fonds de solidarité professionnelle de 550 000 € afin d'indemniser les intérimaires cadres et non cadres en cas de maladie grave et redoutée.

Un budget complémentaire exceptionnel est alloué à hauteur de :

- 1 000 000 € pour les actions de prévention santé ;
- 2 000 000 € pour les actions sociales.

Ces dotations seront financées par les réserves de stabilité ou les réserves générales constituées dans le cadre de la gestion des régimes de prévoyance des salariés intérimaires cadres et non cadres, à hauteur d'une quote-part entre les réserves respectives des deux régimes à déterminer par les organisations signataires du présent avenant.

Le reste de l'article est inchangé.

Suspension des conditions d'heures

Article 4

En vigueur non étendu

Révision de l'article 1.1.1

Article 4.1

En vigueur non étendu

A l'article 1.1.1 de l'accord, les dispositions instaurant des conditions d'heures pour bénéficier d'une indemnité complémentaire lors de la survenance d'arrêts de travail inférieurs ou égaux à 95 jours et selon lesquelles le salarié intérimaire doit :

« Justifier des conditions suivantes :

- soit avoir effectué 590 heures de travail dans la profession du travail temporaire, dont 150 heures dans l'entreprise de travail temporaire avec laquelle le contrat suspendu a été conclu, au cours des 12 mois précédant le premier jour de l'arrêt de travail mentionné au certificat médical ;

- soit avoir effectué 1 400 heures de travail dans la profession du travail temporaire au cours des 24 mois précédant l'arrêt de travail.

Les salariés justifient des heures de travail effectuées dans la profession par la présentation des bulletins de paie. »

cessent de produire effet pendant toute la durée d'application du présent avenant.

Le reste de l'article est inchangé.

Révision de l'article 1.2.1

Article 4.2

En vigueur non étendu

A l'article 1.2.1 de l'accord, les dispositions instaurant la mise en place de conditions d'heures pour bénéficier d'une indemnité complémentaire lors de la survenance d'arrêts de travail supérieurs à 95 jours, et selon lesquelles le salarié intérimaire doit :

- « Justifier de 1 800 heures dans la profession au cours des 24 mois précédant l'arrêt de travail. » et

- « Les salariés justifient des heures de travail effectuées dans la profession par la présentation des bulletins de paie. »

cessent de produire effet pendant toute la durée d'application du présent avenant.

Le reste de l'article est inchangé.

Abrogation de l'article 1.3.1

Article 4.3

En vigueur non étendu

L'article 1.3.1 de l'accord du 10 juillet 2009, relatif à la condition d'ancienneté pour bénéficier de la garantie invalidité, cesse de produire effet pendant toute la durée d'application du présent avenant.

Révision de l'article 1.4.4

Article 4.4

En vigueur non étendu

Au 1er paragraphe de l'article 1.4.4, les termes « dès lors que la victime justifiait de 1 800 heures de travail dans la profession dans les 24 mois précédant le décès » cessent de produire effet pendant toute la durée d'application du présent avenant.

Le reste de l'article est inchangé.

Révision du préambule du titre Ier, chapitre V

Article 4.5

En vigueur non étendu

Dans le 4e paragraphe du préambule du titre Ier, chapitre 5, les termes : « En outre, une rente éducation au profit des ayants droit de la victime est versée à condition que le salarié justifie de 1 800 heures de travail dans la profession au cours des 24 mois précédant l'arrêt de travail. » cessent de produire effet pendant toute la durée d'application du présent avenant.

Le reste du préambule est inchangé.

Révision de l'article 1.5.2

Article 4.6

En vigueur non étendu

Au 1er paragraphe de l'article 1.5.2, les termes « dès lors que la victime justifiait de 1 800 heures de travail dans la profession dans les 24 mois précédant le décès » cessent de produire effet pendant toute la durée d'application du présent avenant.

Le reste de l'article est inchangé.

Révision de l'article 1.5.4

Article 4.7

En vigueur non étendu

Au 4e paragraphe de l'article 1.5.4, les termes « dès lors que le salarié justifiait de 1 800 heures de travail dans la profession dans les 24 mois précédant la reconnaissance de la PTIA » cessent de produire effet pendant toute la durée d'application du présent avenant.

Le reste de l'article est inchangé.

Révision de l'article 2.1.1

Article 4.8

En vigueur non étendu

Au 3e alinéa du 1er paragraphe et au 2e paragraphe de l'article 2.1.1, les termes :

« Justifier des conditions suivantes :

- soit 590 heures de travail dans la profession du travail temporaire au cours des 12 mois précédant le premier jour de l'arrêt de travail porté sur le certificat médical ;

- soit 1 400 heures de travail dans la profession du travail temporaire au cours des 24 mois précédant le premier jour de l'arrêt porté sur le certificat médical ;

- lorsque l'accident de travail entraîne un arrêt de travail continu de plus de 19 jours calendaires, aucune condition minimale d'heures de travail dans la profession n'est exigée.

Les salariés justifient des heures de travail effectuées dans la profession par la présentation des bulletins de paie. »

cessent de produire effet pendant toute la durée d'application du présent avenant.

Le reste de l'article est inchangé.

Révision de l'article 2.5.6

Article 4.9

En vigueur non étendu

Au 4e paragraphe de l'article 2.5.6, les termes « dès lors que le salarié justifiait de 1 800 heures de travail dans la profession dans les 24 mois précédant la reconnaissance de la PTIA » cessent de produire effet pendant toute la durée d'application du présent avenant.

Le reste de l'article est inchangé.

Révision de l'article 3.0.1

Article 4.10

En vigueur non étendu

Au 1er paragraphe, 3e alinéa de l'article 3.0.1, les termes :

« des conditions suivantes :

- soit 590 heures de travail, au cours des 12 mois précédant la date du congé, dans la profession du travail temporaire ;
- soit 1 400 heures de travail dans la profession de travail temporaire au cours des 24 mois précédant la date prévue pour le congé de maternité ou d'adoption.

Les salariés justifient des heures de travail effectuées dans la profession par la présentation des bulletins de paie. » cessent de produire effet pendant toute la durée d'application du présent avenant.

Au dernier paragraphe de l'article 3.0.1, les termes « les conditions d'heures » cessent de produire effet pendant toute la durée d'application du présent avenant.

Le reste de l'article est inchangé.

Révision de l'article 4 de l'annexe « Règlement intérieur du fonds de solidarité professionnelle Conditions d'attribution »

Article 4.11

En vigueur non étendu

L'article 4 de l'annexe est renommé « Conditions d'attribution des aides financières au titre des maladies redoutées ».

Cet article 4 de l'annexe instaure la mise en place de conditions d'heures pour bénéficier du fonds de solidarité professionnelle en cas de maladie grave et redoutée, sans lien avec le travail, dont la reconnaissance intervient au cours d'une période de 15 jours suivant la fin de la mission, selon les modalités suivantes :

« - Justifier de 450 heures de travail dans la profession du travail temporaire au cours des 12 mois précédant l'arrêt de travail, dont 150 heures dans l'entreprise de travail temporaire ;

- ou bien de 1 400 heures de travail dans la profession du travail temporaire au cours des 24 mois précédant l'arrêt de travail. »

Pendant toute la durée d'application du présent avenant, les conditions d'heures cessent de produire effet.

Dispositions relatives à l'article 5.0.3 « Cotisations »

Article 5

En vigueur non étendu

L'article 5.0.3 est complété comme suit :

« Un taux d'appel de 0 % sera appliqué sur les cotisations sur la partie de rémunération supérieure au plafond de la sécurité sociale. »

Rappel des taux contractuels

(En pourcentage.)

Salaire	Employeur	Salarié
< Tranche A	1,50	0
> Tranche A	0,15	

Taux appelés

(En pourcentage.)

Salaire	Employeur	Salarié
< Tranche A	1,50	0
> Tranche A		

Le taux d'appel réduit, pendant la durée de son application, et à due concurrence, la cotisation effectivement due par les employeurs et les salariés. »

Date d'effet. - Durée

Article 6

En vigueur non étendu

Le présent avenant est conclu pour une durée déterminée.

Ses dispositions prennent effet le 1er janvier 2016 pour une durée de 12 mois, soit jusqu'au 31 décembre 2016. A compter de cette date, les dispositions cesseront de produire effet et ne pourront en aucun cas être reconduites tacitement.

En conséquence :

- les dispositions de l'accord du 10 juillet 2009 et de ses avenants 1 et 2 continuent à s'appliquer pour tout sinistre dont le fait générateur est antérieur au 1er février 2015 ;

- tout sinistre intervenant à compter du 1er janvier 2017 sera régi par les dispositions de l'accord telles qu'elles existaient avant le 1er février 2015.

Formalités de dépôt

Article 7

En vigueur non étendu

Le présent avenant fera l'objet des formalités de dépôt et d'extension conformément aux dispositions légales et réglementaires.

Accord de méthode du 15 avril 2016 visant à l'élaboration d'un accord relatif au régime de prévoyance des salariés intérimaires cadres et non cadres

Signataires	
Organisations patronales	Le PRISM' Emploi,
Organisations de salariés	La CGT-FO ; La FNECS CFE-CGC ; La CSFV CFTC ; La FS CFDT,

Préambule

En vigueur non étendu

En application des avenants n° 2 du 21 novembre 2014 aux accords du 13 janvier 2010 relatifs à la désignation des organismes assureurs des régimes de prévoyance des salariés intérimaires cadres et non cadres, les négociateurs de la branche entendent fixer le cadre de la négociation relative au régime de prévoyance des salariés intérimaires cadres et non cadres au sein de la branche du travail temporaire.

Dès lors, les négociateurs de la branche conviennent des dispositions du présent accord de méthode pour terminer les travaux au plus tard le 30 juin 2016.

Processus et objectifs

Article 1er

En vigueur non étendu

Cet accord de méthode a vocation à permettre aux négociateurs des organisations représentatives de salariés et aux négociateurs de l'organisation patronale de la branche de fixer le cadre de :

- la révision des accords du 10 juillet 2009 ;
- le calendrier des négociations ;
- les moyens nécessaires pour y parvenir ;
- la procédure de mise en concurrence visant à choisir un ou plusieurs organismes assureurs ;
- le pilotage et le suivi du régime.

Méthodologie des travaux

Article 2

En vigueur non étendu

Pour permettre à la commission paritaire de négocier les futurs accords, les parties signataires conviennent, sur la base des dispositions légales et réglementaires, de fixer les conditions des futures négociations autour des éléments suivants :

Première phase : mise en place d'un groupe de travail

Pour préparer les négociations, un groupe de travail technique sera mis en place au sein de la CPPNTT. Les représentants des organisations syndicales membres du groupe de travail pourront se réunir, en tant que de besoin, afin de préparer les réunions du groupe de travail. Il pourra faire appel au concours de conseils extérieurs, en particulier des actuaires et d'un conseil juridique. Les signataires mandatent la CPPNTT aux fins de procéder au choix de deux actuaires. Les frais (trajet, temps de réunion, hébergement, restauration) afférents aux réunions du groupe de travail, aux réunions préparatoires et aux honoraires des actuaires et du conseil juridique seront pris en charge par la CPPNTT.

Deuxième phase : négociation ayant pour finalité de réviser les accords de prévoyance (régime cadre et non-cadre) du 10 juillet 2009

Les négociateurs de la branche conviennent que la renégociation porte sur l'intégralité des accords du 10 juillet 2009, ce qui inclut les annexes et les avenants.

Troisième phase : élaboration d'un cahier des charges

Les négociateurs de la branche conviennent qu'il sera procédé à une mise en concurrence des organismes assureurs en 2018 pour une mise en œuvre le 1er janvier 2019, dans le respect de la réglementation en vigueur. Toutefois, si le régime venait à être dénoncé par l'assureur ou si une majorité des partenaires sociaux venait à le souhaiter, cette procédure de mise en concurrence serait anticipée, notamment dans le cadre d'une révision significative des tarifs.

Calendrier prévisionnel

Article 3

En vigueur non étendu

Les négociateurs de la branche considèrent que la première phase (mise en place d'un groupe de travail) démarre dès la signature du présent accord de méthode.

La seconde phase (renégociation des accords du 10 juillet 2009) démarrera dès que le groupe de travail aura achevé ses travaux. Ce délai sera susceptible d'être réduit au vu de l'avancée des travaux du groupe de travail au sein de la CPPNTT.

Composition, missions et modalités de fonctionnement des groupes de travail

Article 4

En vigueur non étendu

Le groupe de travail paritaire visé par l'article 2 est constitué de deux représentants par organisation syndicale de salariés représentative dans la branche et d'un nombre équivalent de représentants de Prism'emploi. Chaque organisation syndicale pourra organiser une réunion préparatoire avant la réunion du groupe de travail. La CPPNTT prendra en charge les frais de ces réunions préparatoires dans la limite de trois heures par réunion. Le temps consacré aux réunions du groupe de travail ainsi qu'aux réunions préparatoires sera considéré comme du temps de travail et rémunéré comme tel.

Le groupe de travail technique a pour missions :

- de procéder à la sélection de deux actuaires (un dédié à l'organisation patronale et un dédié aux organisations syndicales) qui apporteront leur expertise respectivement aux organisations représentatives de salariés et à l'organisation patronale ;
- de procéder à la sécurisation juridique de l'accord dans l'optique de la désignation d'un organisme assureur ou de la codésignation d'organismes assureurs et de préparer les rencontres avec les ministères concernés ;
- d'analyser la couverture actuelle et de faire des propositions aux négociateurs de clarifications et/ou de simplifications de cette couverture ;
- de proposer aux négociateurs de la branche des modalités de pilotage et de suivi du régime modifié.

Le groupe de travail rend compte de ses travaux aux négociateurs de la branche qui renégocieront les accords de prévoyance (régime cadre et non-cadre) de la branche.

Durée de l'accord

Article 5

En vigueur non étendu

Le présent accord est conclu pour la durée des négociations et jusqu'à la date de signature des accords de branche relatifs à la prévoyance des salariés intérimaires cadres et non cadres.

Dépôt

Article 6

En vigueur non étendu

Le présent accord fera l'objet des formalités de dépôt et d'extension dans les conditions prévues à l'article L. 2231-6 du code du travail.

Avenant n° 1 du 15 avril 2016 à l'accord du 10 juillet 2009 relatif au régime de prévoyance des intérimaires cadres (OCIRP)

Signataires	
Organisations patronales	PRISM'emploi
Organisations de salariés	CGT-FO
	FNECS CFE-CGC
	CSFV CFTC
	FS CFDT

En vigueur non étendu

Il est tout d'abord rappelé que la convention d'assurance entre l'OCIRP et les partenaires sociaux du travail temporaire relative au régime de prévoyance des intérimaires cadres a été établie en conformité avec les accords relatifs au régime de prévoyance des intérimaires cadres conclus par les partenaires sociaux à savoir :

- l'accord du 10 juillet 2009 entré en vigueur le 1er janvier 2010 et ensuite modifié par trois avenants datés des 23 juin 2011, 14 janvier 2014 et 31 janvier 2015 ;

- l'accord du 13 janvier 2010 également entré en vigueur le 1er janvier 2010 et ensuite modifié par avenant du 14 février 2013 et du 21 novembre 2014.

Au vu des montants constatés dans les réserves du régime des intérimaires cadres au 31 décembre 2014 et dans la perspective de diminuer ces montants, les partenaires sociaux ont, par l'avenant n° 4 à l'accord du 10 juillet 2009, reconduit jusqu'au 31 décembre 2016 les mesures temporaires prises en janvier 2015 à savoir :

- la suspension des conditions d'heures ;
- l'abaissement du délai de carence ;
- l'extension de couverture pendant les congés payés.

Ils ont également reconduit le financement du fonds de solidarité professionnelle et l'application d'un taux d'appel sur les cotisations.

En conséquence il a été convenu ce qui suit :

Révision de l'article 7 « Ouverture et cessation des garanties »

Article 1er

En vigueur non étendu

Le quatrième paragraphe de l'article 7, rédigé comme suit :

« Les nouvelles dispositions s'appliquent systématiquement en cas de décès postérieur à la date de prise d'effet de l'avenant n° 3 du 31 janvier 2015 à l'accord du 10 juillet 2009 et survenant à l'issue d'une période ininterrompue d'arrêt de travail indemnisé par Réunica Prévoyance lorsque le premier jour d'arrêt de travail est constaté sous l'empire des précédents accords et, en toute hypothèse, avant le 1er janvier 2016, dans les conditions définies dans les articles relatifs à chacune des garanties. »

est modifié comme suit :

« Les nouvelles dispositions s'appliquent systématiquement en cas de décès postérieur à la date de prise d'effet des avenants n° 3 du 31 janvier 2015 et n° 4 du 5 février 2016 à l'accord du 10 juillet 2009 et survenant à l'issue d'une période ininterrompue d'arrêt de travail indemnisé par AG2R Réunica Prévoyance lorsque le premier jour d'arrêt de travail est constaté sous l'empire des précédents accords et, en toute hypothèse, avant le 1er janvier 2017, dans les conditions définies dans les articles relatifs à chacune des garanties. »

Révision de l'article 27 « Modalités d'attribution des rentes éducation »

Article 2

En vigueur non étendu

L'article 27 est modifié comme suit :

	Ancienneté de l'intérimaire	Montant de la rente
Décès de la vie civile	Pour tout décès survenant avant le 1er février 2015 et à compter du 1er janvier 2017 et conformément aux avenants n° 3 et n° 4 à l'accord du 10 juillet 2009, l'intérimaire doit justifier de 1 800 heures au cours des 24 mois précédant le décès.	Pour les enfants âgés jusqu'à 16 ans révolus : 8 % du salaire moyen soumis à cotisations. Pour les enfants de plus de 16 ans : 12 % du salaire moyen soumis à cotisations.
Décès consécutif à un accident de trajet	Pour tout décès survenant avant le 1er février 2015 et à compter du 1er janvier 2017 et conformément aux avenants n° 3 et n° 4 à l'accord du 10 juillet 2009, l'intérimaire doit justifier de 1 800 heures au cours des 24 mois précédant le décès	Pour les enfants âgés de 16 ans au plus : 8 % du salaire moyen soumis à cotisations. Pour les enfants de plus de 16 ans jusqu'à 19 ans révolus : 12 % du salaire moyen soumis à cotisations. Pour les enfants à compter de leur 20e anniversaire : 15 % du salaire moyen soumis à cotisations.
Décès consécutif à un accident du travail ou à une maladie professionnelle	Aucune condition d'ancienneté n'est exigée	Pour les enfants âgés de 16 ans au plus : 8 % du salaire moyen soumis à cotisations. Pour les enfants de plus de 16 ans jusqu'à 19 ans révolus : 12 % du salaire moyen soumis à cotisations. Pour les enfants à compter de leur 20e anniversaire : 15 % du salaire moyen soumis à cotisations.

Révision de l'article 28 « Ouverture des droits (perte totale et irréversible d'autonomie - PTIA) »

Article 3

En vigueur non étendu

Le cinquième paragraphe de l'article 28 est modifié comme suit.

	Condition de versement	Montant de la rente
PTIA consécutive à un accident de trajet	Pendant la mission Pendant une durée de 1 an à compter de l'accident de trajet intervenu pendant la mission En cas de PTIA avant le 1er février 2015 et à compter du 1er janvier 2017 et conformément aux avenants n° 3 et n° 4 à l'accord du 10 juillet 2009, l'intérimaire doit justifier de 1 800 heures dans la profession au cours des 24 mois précédant l'accident Si la reconnaissance intervient au-delà de 1 an, la PTIA doit être consécutive à un accident du trajet après une période ininterrompue d'arrêt de travail indemnisé par AG2R Réunica Prévoyance.	Pour les enfants âgés jusqu'à 16 ans révolus : 8 % du salaire moyen soumis à cotisations. Pour les enfants de plus de 16 ans jusqu'à 19 ans révolus : 12 % du salaire moyen soumis à cotisations. Pour les enfants à compter de leur 20e anniversaire : 15 % du salaire moyen soumis à cotisations.

<p>PTIA consécutive à un accident du travail ou à une maladie professionnelle</p>	<p>Pendant la mission Pendant une durée de 2 ans à compter de l'accident du travail ou de la maladie professionnelle intervenu pendant la mission En cas de PTIA avant le 1er février 2015 et à compter du 1er janvier 2017 et conformément aux avenants n° 3 et n° 4 à l'accord du 10 juillet 2009, l'intérimaire doit justifier de 1 800 heures dans la profession au cours des 24 mois précédant l'accident Si la reconnaissance intervient au-delà de 2 ans, la PTIA doit être consécutive à un accident du travail pendant une mission ou à une maladie professionnelle contractée pendant la mission après une période ininterrompue d'arrêt de travail indemnisé par AG2R Réunica Prévoyance.</p>	<p>Pour les enfants âgés de 16 ans au plus : 8 % du salaire moyen soumis à cotisations. Pour les enfants de plus de 16 ans jusqu'à 19 ans révolus : 12 % du salaire moyen soumis à cotisations. Pour les enfants à compter de leur 20e anniversaire : 15 % du salaire moyen soumis à cotisations.</p>
---	--	---

Le reste de l'article est inchangé.

Date d'effet. - Durée

Article 4

En vigueur non étendu

Le présent avenant prend effet à compter du 1er janvier 2016, pour une durée déterminée de 12 mois, soit jusqu'au 31 décembre 2016.

Les dispositions de la convention du 2 octobre 2015 et de ses annexes continuent à s'appliquer pour tout sinistre dont le fait générateur est antérieur à la date d'entrée en vigueur du présent avenant.

Formalités de dépôt

Article 5

En vigueur non étendu

Le présent avenant fera l'objet des formalités de dépôt conformément aux dispositions légales et réglementaires.

Avenant n° 1 du 15 avril 2016 à l'accord du 10 juillet 2009 relatif au régime de prévoyance des intérimaires cadres (Réunica)

Signataires	
Organisations patronales	PRISM'emploi
Organisations de salariés	CGT-FO FNECS CFE-CGC CSFV CFTC FS CFDT

En vigueur non étendu

Il est tout d'abord rappelé que la convention d'assurance entre Réunica Prévoyance (devenue AG2R Réunica Prévoyance) et les partenaires sociaux du travail temporaire relative au régime de prévoyance des intérimaires cadres a été établie en conformité avec les accords relatifs au régime de prévoyance des intérimaires cadres conclus par les partenaires sociaux à savoir :

- l'accord du 10 juillet 2009 entré en vigueur le 1er janvier 2010 et ensuite modifié par trois avenants datés des 23 juin 2011, 14 janvier 2014 et 31 janvier 2015 ;

- l'accord du 13 janvier 2010 également entré en vigueur le 1er janvier 2010 et ensuite modifié par avenant du 14 février 2013 et du 21 novembre 2014.

Au vu des montants constatés dans les réserves du régime des intérimaires cadres au 31 décembre 2014 et dans la perspective de diminuer ces montants, les partenaires sociaux ont, par l'avenant n° 4 à l'accord du 10 juillet 2009, reconduit jusqu'au 31 décembre 2016 les mesures temporaires prises en janvier 2015 à savoir :

- la suspension des conditions d'heures ;
- l'abaissement du délai de carence ;
- l'extension de couverture pendant les congés payés.

Ils ont également reconduit le financement du fonds de solidarité professionnelle et l'application d'un taux d'appel sur les cotisations.

En conséquence il a été convenu ce qui suit :

Révision de l'article 7 « Ouverture et cessation des garanties »

Article 1er

En vigueur non étendu

Le quatrième paragraphe de l'article 7, rédigé comme suit :

« Les nouvelles dispositions s'appliquent systématiquement en cas de décès postérieur à la date de prise d'effet de l'avenant n° 3 du 31 janvier 2015 à l'accord du 10 juillet 2009 et survenant à l'issue d'une période ininterrompue d'arrêt de travail indemnisé par Réunica Prévoyance lorsque le premier jour d'arrêt de travail est constaté sous l'empire des précédents accords et, en toute hypothèse, avant le 1er janvier 2016, dans les conditions définies dans les articles relatifs à chacune des garanties. »

est modifié comme suit :

« Les nouvelles dispositions s'appliquent systématiquement en cas de décès postérieur à la date de prise d'effet des avenants n° 3 du 31 janvier 2015 et n° 4 du 5 février 2016 à l'accord du 10 juillet 2009 et survenant à l'issue d'une période ininterrompue d'arrêt de travail indemnisé par AG2R Réunica Prévoyance lorsque le premier jour d'arrêt de travail est constaté sous l'empire des précédents accords et, en toute hypothèse, avant le 1er janvier 2017, dans les conditions définies dans les articles relatifs à chacune des garanties. »

Révision de l'article 10 « Cotisations »

Article 2

En vigueur non étendu

Le quatrième paragraphe de l'article 10 rédigé comme suit :

« Par exception, en application de l'article 7.1 de l'avenant n° 3 à l'accord du 10 juillet 2009, un taux d'appel sera pratiqué sur les cotisations dues du 1er février au 31 décembre 2015. En conséquence, les cotisations patronales dues au titre de cette période seront les suivantes : »

est modifié comme suit :

« Par exception, en application de l'article 7.1 de l'avenant n° 3 et de l'article 5 de l'avenant n° 4 à l'accord du 10 juillet 2009, un taux d'appel de 0 % sera pratiqué sur les cotisations sur la partie de rémunération supérieure au plafond de la sécurité sociale dues du 1er février 2015 au 31 décembre 2016. En conséquence, les cotisations patronales dues au titre de cette période seront les suivantes : »

Le reste de l'article est inchangé.

Révision de l'article 21.1.1 « Maladie ou accident non liés au travail, et accident de trajet »

Article 3

En vigueur non étendu

L'article 21.1.1 est modifié comme suit :

« Pour bénéficier d'une indemnisation complémentaire au titre de la garantie arrêt de travail, à compter du cinquième jour d'arrêt de travail, pour les sinistres intervenus entre le 1er février 2015 et le 31 décembre 2016, et du huitième jour d'arrêt de travail pour les sinistres intervenus à compter du 1er janvier 2017, les salariés doivent :

- au jour de l'arrêt de travail ou de l'accident de trajet :

a) soit être en mission dans une entreprise à la date de l'arrêt de travail ;

b) soit, lorsque l'organisation des missions de travail temporaire aboutit à un enchaînement de contrats générant une période d'intermission pouvant être qualifiée de repos hebdomadaire, être dans une période d'intermission de 2 jours consécutifs, ou de 4 jours consécutifs pour les organisations relevant de l'article L. 3132-16 du code du travail. Pendant cette période, les partenaires sociaux considèrent que l'arrêt de travail est réputé être intervenu pendant le contrat de mission ;

c) soit, en application de l'avenant n° 3 du 31 janvier 2015 et de l'avenant n° 4 du 5 février 2016, pour les arrêts de travail intervenant entre le 1er février 2015 et le 31 décembre 2016, et survenant au cours d'une période de jours ouvrés immédiatement postérieurs à la date de fin de mission appréciée en fonction du nombre d'heures ayant donné lieu au calcul de l'indemnité compensatrice de congés payés au titre de chaque mission. L'extension de couverture se calcule à raison d'un jour ouvré pour 70 heures de travail dans la limite de 25 jours ouvrés.

Lorsque l'organisation des missions de travail temporaire aboutit à un enchaînement de contrats générant des périodes d'intermission pouvant être qualifiées de repos hebdomadaire, l'extension de couverture se calcule en prenant en compte les contrats successifs.

Dans ces cas, l'arrêt est réputé être intervenu pendant la durée du contrat de mission.

La condition des 70 heures par jour d'extension de couverture s'applique en fonction du nombre d'heures effectif (hors « équivalent temps » tel que prévu au dernier alinéa de l'article 4.0.1 de l'accord).

- justifier, sauf impossibilité absolue, d'une incapacité totale de travail dans les 48 heures, et adresser à l'employeur un certificat médical constatant l'incapacité, celle-ci pouvant faire l'objet d'une contre-visite organisée par l'entreprise ou l'organisme assureur, le résultat de cette contre-visite pouvant entraîner la suspension de l'indemnisation complémentaire ;

- être pris en charge par la sécurité sociale, ou par un organisme d'assurance sociale obligatoire d'un pays de l'Union européenne. Par la suite, le terme « sécurité sociale » englobe la sécurité sociale et tout organisme d'assurance sociale obligatoire d'un pays de l'Union européenne ;

Pour tout arrêt survenant avant le 1er février 2015 et à compter du 1er janvier 2017 et conformément aux avenants n° 3 et n° 4 à l'accord, les salariés doivent également justifier des conditions suivantes :

- soit avoir effectué 590 heures de travail dans la profession du travail temporaire, dont 150 heures dans l'entreprise de travail temporaire avec laquelle le contrat suspendu a été conclu, au cours des 12 mois précédant le premier jour de l'arrêt de travail mentionné au certificat médical.

- soit avoir effectué 1 400 heures de travail dans la profession du travail temporaire au cours des 24 mois précédant le premier jour de l'arrêt de travail mentionné au certificat médical.

- pour bénéficier d'une indemnisation complémentaire relais, au-delà du 95° jour d'arrêt de travail, le salarié doit justifier de 1 800 heures de travail dans la profession au cours des 24 mois précédant l'arrêt de travail.

Les salariés justifient des heures de travail effectuées dans la profession par la présentation des bulletins de paie ou d'une attestation du Pôle emploi.

Cas particuliers

En cas d'arrêt de travail pour maladie, sans délai de carence de la sécurité sociale, survenant après une période d'indemnisation au titre du présent régime suite à un accident du travail/maladie professionnelle sans reprise d'activité professionnelle, AG2R Réunica Prévoyance verse des prestations au titre de cet arrêt de travail pour maladie si le bénéficiaire remplit les conditions requises pour l'indemnisation au titre de la maladie prévue au chapitre 1er du titre 1er de l'accord du 10 juillet 2009, avec application du délai de carence de :

- 4 jours pour les arrêts de travail survenant entre le 1er février 2015 et le 31 décembre 2016 ;

- 7 jours pour les arrêts de travail survenus avant le 1er février 2015 et à compter du 1er janvier 2017.

En cas de rechute d'un accident de trajet survenu au cours d'une mission reconnue entre le 1er février 2015 et le 31 décembre 2015, l'arrêt de travail est indemnisé, selon les conditions requises pour l'indemnisation au titre de la maladie ou accident non liés au travail, prévue à l'article 21.1.1 de la présente convention.

Il en sera de même pour les rechutes d'un accident du trajet reconnues à compter du 1er janvier 2016 et donnant lieu à un arrêt de travail survenant pendant une mission. »

Révision de l'article 21.1.2 « Accident du travail ou maladie professionnelle »

Article 4

En vigueur non étendu

L'article 21.1.2 est modifié comme suit :

« Pour bénéficier d'une indemnisation, au titre de la garantie arrêt de travail pour cause d'accident du travail ou de maladie professionnelle, les salariés doivent :

- justifier, sauf impossibilité absolue, d'une incapacité totale de travail dans les 48 heures, et adresser à l'employeur un certificat médical constatant l'incapacité, celle-ci pouvant faire l'objet d'une contre-visite organisée par l'entreprise ou l'organisme assureur, le résultat de cette contre-visite pouvant entraîner la suspension de l'indemnisation complémentaire. Pour les arrêts de travail intervenant après la fin de la mission tels que prévus ci-dessus, le certificat médical est adressé directement à l'organisme assureur ;

- être pris en charge au titre de la législation de l'accident du travail ou de la maladie professionnelle par la sécurité sociale ou par un organisme d'assurance sociale obligatoire d'un pays membre de l'Union européenne.

En outre, pour tout arrêt de travail survenant avant le 1er février 2015 et à compter du 1er janvier 2017 et conformément aux avenants n° 3 et n° 4 à l'accord, les salariés devront également justifier des conditions suivantes :

- soit 590 heures de travail dans la profession du travail temporaire au cours des 12 mois précédant le premier jour de l'arrêt porté sur le certificat médical ;

- soit 1 400 heures de travail dans la profession du travail temporaire au cours des 24 mois précédant le premier jour de l'arrêt porté sur le certificat médical ;

- lorsque l'accident du travail entraîne un arrêt de travail continu de plus de 19 jours calendaires, aucune condition minimale d'heures de travail dans la profession n'est exigée.

Les salariés justifient des heures de travail effectuées dans la profession par la présentation des bulletins de paie ou d'une attestation de Pôle emploi.

La journée de travail au cours de laquelle l'accident de travail s'est produit est intégralement payée par l'employeur. Par journée de travail, on doit entendre la journée au cours de laquelle débute la période de travail, quelle que soit l'heure de l'accident.

Cas particuliers

Les rechutes d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle, survenus au cours d'une mission, sont prises en charge au titre de la garantie « accident du travail ou maladie professionnelle » relevant de l'article 21.1.2, même si elles sont reconnues plus de 18 mois après l'accident initial.

L'accident de trajet ne peut être assimilé en aucune façon à un accident de travail au titre de l'accord du 10 juillet 2009. »

Révision de l'article 21.2 « Cumul des jours indemnisés »

Article 5

En vigueur non étendu

L'article 21.2 est modifié comme suit :

« Toutes les conditions d'indemnisation qui résultent de la durée de l'arrêt de travail quelle qu'en soit la cause, s'apprécient en fonction du cumul des jours indemnisés sur les 12 mois précédant l'arrêt de travail :

- tout nouvel arrêt de travail pour accident du travail/ maladie professionnelle d'une durée initiale inférieure ou égale à 88 jours (ou 91 jours si l'arrêt de travail débute entre le 1er février 2015 et le 31 décembre 2016), même s'il se situe dans le cadre d'une rechute, ne peut donner lieu à indemnisation d'un participant, que si la durée totale d'indemnisation de l'intérimaire au titre des régimes de prévoyance cadre et non cadre n'a pas dépassé 150 jours au cours des 12 mois précédents. Cette disposition ne fait pas obstacle à une indemnisation en cas d'arrêt supérieur à 88 jours ;

- tout nouvel arrêt de travail pour maladie non professionnelle, accident non professionnel ou accident du trajet d'une durée initiale inférieure ou égale à 95 jours, même s'il se situe dans le cadre d'une rechute, ne peut donner lieu à indemnisation d'un participant, que si la durée totale d'indemnisation de l'intérimaire au titre des régimes de prévoyance cadre et non cadre n'a pas dépassé 88 jours au cours des 12 mois précédents. Cette disposition ne fait pas obstacle à une indemnisation en cas d'arrêt supérieur à 95 jours.

Pour les arrêts de travail débutant entre le 1er février 2015 et le 31 décembre 2016 et en application de l'avenant du 31 janvier 2015 (avenant n° 3 à l'accord du 10 juillet 2009 relatif au régime de prévoyance des intérimaires cadres), et de l'avenant du 5 février 2016 (avenant n° 4 à l'accord du 10 juillet 2009 relatif au régime de prévoyance des intérimaires cadres) la durée totale de l'indemnisation de l'intérimaire au titre des régimes de prévoyance, quelle qu'en soit la cause, est portée de 88 à 91 jours.

AG2R Réunica Prévoyance assure, pour chaque salarié intérimaire la gestion du décompte du cumul des jours indemnisés au titre de ses arrêts de travail pour maladie, accident non professionnel, accident de trajet et accident du travail ou maladie professionnelle, sur une période de 12 mois glissants. Les entreprises peuvent accéder à cette information dans les conditions définies par AG2R Réunica Prévoyance. »

Révision de l'article 22 « Calcul des indemnités complémentaires »

Article 6

En vigueur non étendu

Le point 3 de l'article 22, intitulé « Tableau récapitulatif des prestations versées par Réunica Prévoyance » est modifié comme suit :

(Voir tableau page suivante.)

« 3. Tableau récapitulatif des prestations versées par AG2R Réunica Prévoyance

	Pendant la mission	Après la mission
Maladie/accident de trajet ≤ 95 jours (à compter du 8 ^e jour d'arrêt de travail ou 5 ^e jour d'arrêt de travail pour les sinistres survenant entre le 1er février 2015 et le 31 décembre 2016)	50 % du salaire de base brut tranche A et 100 % du salaire de base brut tranche B pendant les 30 premiers jours calendaires d'indemnisation (+ IFM et ICCP) 25 % du salaire de base brut tranche A et 75 % du salaire de base brut tranche B pendant les 58 jours calendaires suivants (+ IFM et ICCP). Cette durée est portée à 61 jours pour les arrêts de travail débutant entre le 1er février 2015 et le 31 décembre 2016. Limitation : 100 % du salaire net (IJSS comprises)	50 % du salaire de base net tranche A et 100 % du salaire de base net tranche B à partir de la fin de mission et pendant les 30 premiers jours calendaires d'indemnisation. (+ IFM et ICCP). 25 % du salaire de base net tranche A et 75 % du salaire de base net tranche B pendant les 58 jours calendaires suivants. (+ IFM et ICCP). Cette durée est portée à 61 jours pour les arrêts de travail débutant entre le 1er février 2015 et le 31 décembre 2016. Limitation : 100 % du salaire net (IJSS comprises)
Maladie accident de trajet > 95 jours	25 % du salaire de base brut tranche A et 75 % du salaire de base brut tranche B de la dernière mission (+ IFM et ICCP). Limitation : 100 % du salaire net (IJSS comprises)	25 % du salaire de base net tranche A et 75 % du salaire de base net tranche B de la dernière mission. (+ IFM et ICCP). Limitation : 100 % du salaire net (IJSS comprises)
Accident du travail/maladie professionnelle ≤ 88 jours ou ≤ a 91 jours pour les sinistres survenant entre le 1er février 2015 et le 31 décembre 2016 (à compter du lendemain du jour de l'accident)	50 % du salaire de base brut tranche A et 100 % du salaire de base brut tranche B pendant les 30 premiers jours calendaires d'indemnisation (+ IFM et ICCP). 25 % du salaire de base brut tranche A et 100 % du salaire de base brut tranche B pendant les 58 jours suivants (+ IFM et ICCP) Cette durée est portée à 61 jours pour les arrêts de travail débutant entre le 1er février 2015 et le 31 décembre 2016. Limitation : 100 % du salaire net (IJSS comprises)	50 % du salaire de base net tranche A et 100 % du salaire de base net tranche B à partir de la fin de mission et pendant les 30 premiers jours calendaires d'indemnisation. (+ IFM et ICCP). 25 % du salaire de base net tranche A et 75 % du salaire de base net tranche B pendant les 58 jours suivants (+ IFM et ICCP). Cette durée est portée à 61 jours pour les arrêts de travail débutant entre le 1er février 2015 et le 31 décembre 2016 Limitation : 100 % du salaire net (IJSS comprises)
Accident du travail/ maladie professionnelle > 88 jours ou > a 91 jours pour les sinistres survenant entre le 1er février 2015 et le 31 décembre 2016	25 % du salaire de base brut tranche A et 75 % du salaire de base brut tranche B de la dernière mission (+ IFM et ICCP). Limitation : 100 % du salaire net (IJSS comprises)	25 % du salaire de base net tranche A et 75 % du salaire de base net tranche B de la dernière mission (+ IFM et ICCP). Limitation : 100 % du salaire net (IJSS comprises)

Révision de l'article 23 « Cessation du service des indemnités complémentaires »

Article 7

En vigueur non étendu

L'article 23 est modifié comme suit :

« Les indemnités complémentaires cessent d'être versées selon les modalités prévues dans l'accord du 10 juillet 2009 et notamment :

- à l'issue de la période maximale d'indemnisation prévue par l'accord du 10 juillet 2009, soit 88 jours. Cette durée est portée à 91 jours pour les sinistres survenant entre le 1er février 2015 et le 31 décembre 2016 en cas d'arrêt de travail pour maladie et accident de trajet ≤ 95 jours ; ou en cas d'arrêt de travail pour accident du travail ou maladie professionnelle ≤ 88 jours (portés à ≤ 91 jours pour les sinistres survenant entre le 1er février 2015 et le 31 décembre 2016) ;

- au jour où l'assuré cesse, pour quelque raison que ce soit, de percevoir les indemnités journalières de la sécurité sociale ;

- au-delà du 1095e jour d'indemnisation pour les arrêts de travail supérieurs à 95 jours, et sous réserve, lorsqu'elles s'appliquent, de remplir les conditions d'ancienneté prévues par ledit accord pour bénéficier d'une indemnisation ;

- en cas d'arrêt de travail pour maladie faisant suite à un arrêt de travail pour accident du travail, le cumul des jours indemnisés est de 1 095 jours maximum ;

- au jour où le médecin désigné par AG2R Réunica Prévoyance constate l'absence de justification au service des indemnités complémentaires.

Par ailleurs, il est précisé que la reprise d'une activité professionnelle met fin au droit à indemnisation complémentaire, même en cas de mi-temps thérapeutique. Il est convenu que ces cas seront soumis par AG2R Réunica Prévoyance à la commission paritaire professionnelle nationale du travail temporaire (CPPN-TT). »

Révision de l'article 24 « Formalités administratives »

Article 8

En vigueur non étendu

« Le deuxième paragraphe de l'article 24, rédigé comme suit :

Pour tout arrêt de travail survenant avant le 1er février 2015 et à compter du 1er janvier 2016, devra également être joint, la ou les « attestation(s) employeur » destinée(s) à Pôle emploi faisant ressortir le nombre d'heures travaillées au cours des 24 mois précédant l'arrêt. »

est remplacé par :

« Pour tout arrêt de travail survenant avant le 1er février 2015 et à compter du 1er janvier 2017, devra également être joint, la ou les « attestation(s) employeur » destinée(s) à Pôle emploi faisant ressortir le nombre d'heures travaillées au cours des 24 mois précédant l'arrêt. »

Le reste de l'article est inchangé.

Révision de l'article 27 « Modalités de prise en charge (indemnités complémentaires pour maternité/adoption) »

Article 9

En vigueur non étendu

Le deuxième paragraphe de l'article 27, rédigé comme suit :

« En cas d'arrêt de travail pour maternité ou adoption, si le congé débute avant le 1er février 2015 ou à compter du 1er janvier 2016 et conformément à l'avenant n° 3 à l'accord, les salariés devront également justifier de conditions d'heures : »

est remplacé par :

« En cas d'arrêt de travail pour maternité ou adoption, si le congé débute avant le 1er février 2015 ou à compter du 1er janvier 2017 et conformément aux avenants n° 3 et n° 4 à l'accord, les salariés devront également justifier de conditions d'heures : »

Le reste de l'article est inchangé.

Révision de l'article 30 « Ouverture des droits (rentes d'invalidité) »

Article 10

En vigueur non étendu

Le quatrième paragraphe de l'article 30, rédigé comme suit :

« En outre, pour tout classement dans la 2° ou 3° catégorie d'invalides suite à un arrêt de travail survenant avant le 1er février 2015 et à compter du 1er janvier 2016 et conformément à l'avenant n° 3 à l'accord, les salariés devront également, pour bénéficier d'une indemnisation, au titre de la garantie invalidité, justifier de 1 800 heures de travail dans la profession au cours des 24 mois précédant l'arrêt de travail initial. »

est modifié comme suit :

« En outre, pour tout classement dans la 2° ou 3° catégorie d'invalides suite à un arrêt de travail survenant avant le 1er février 2015 et à compter du 1er janvier 2017 et conformément aux avenants n° 3 et n° 4 à l'accord, les salariés devront également, pour bénéficier d'une indemnisation, au titre de la garantie invalidité, justifier de 1 800 heures de travail dans la profession au cours des 24 mois précédant l'arrêt de travail initial. »

Le reste de l'article est inchangé.

Révision de l'article 39 « Ouverture des droits (prestations en cas de décès) »

Article 11

En vigueur non étendu

Le troisième paragraphe de l'article 39, rédigé comme suit :

« En application de l'avenant n° 3 du 31 janvier 2015 et pour les décès intervenant entre le 1er février 2015 et le 31 décembre 2015 et survenant au cours d'une période de jours ouvrés immédiatement postérieurs à la date de fin de mission appréciée en fonction du nombre d'heures ayant donné lieu au calcul de l'indemnité compensatrice de congés payés au titre de chaque mission. L'extension de couverture se calcule à raison d'un jour ouvré pour 70 heures de travail dans la limite de 25 jours ouvrés.

Lorsque l'organisation des missions de travail temporaire aboutit à un enchaînement de contrats générant des périodes d'intermission pouvant être qualifiées de repos hebdomadaire, l'extension de couverture se calcule en prenant en compte les contrats successifs.

Dans ces cas, l'arrêt est réputé être intervenu pendant la durée du contrat de mission.

La condition des 70 heures par jour d'extension de couverture s'applique en fonction du nombre d'heures effectif (hors «équivalent temps» tel que prévu au dernier alinéa de l'article 4.0.1 de l'accord). »

est modifié comme suit :

« En application de l'avenant n° 3 du 31 janvier 2015 et de l'avenant n° 4 du 5 février 2016 et pour les décès intervenant entre le 1er février 2015 et le 31 décembre 2016 et survenant au cours d'une période de jours ouvrés immédiatement postérieurs à la date de fin de mission appréciée en fonction du nombre d'heures ayant donné lieu au calcul de l'indemnité compensatrice de congés payés au titre de chaque mission, l'extension de couverture se calcule à raison d'un jour ouvré pour 70 heures de travail dans la limite de 25 jours ouvrés.

Lorsque l'organisation des missions de travail temporaire aboutit à un enchaînement de contrats générant des périodes d'intermission pouvant être qualifiées de repos hebdomadaire, l'extension de couverture se calcule en prenant en compte les contrats successifs.

Dans ces cas, l'arrêt est réputé être intervenu pendant la durée du contrat de mission.

La condition des 70 heures par jour d'extension de couverture s'applique en fonction du nombre d'heures effectif (hors «équivalent temps» tel que prévu au dernier alinéa de l'article 4.0.1 de l'accord). »

Le reste de l'article est inchangé.

Révision de l'article 49 « Ouverture des droits et prestations en espèces »

Article 12

En vigueur non étendu

Le deuxième paragraphe de l'article 49, rédigé comme suit :

« Les conditions d'heures prévues à l'article 21.1.1 de la présente convention ne s'appliquent pas pour les interventions chirurgicales survenant entre le 1er février 2015 et le 31 décembre 2015. »

est modifié comme suit :

« Les conditions d'heures prévues à l'article 21.1.1 de la présente convention ne s'appliquent pas pour les interventions chirurgicales survenant entre le 1er février 2015 et le 31 décembre 2016. »

Le reste de l'article est inchangé.

Date d'effet. - Durée

Article 13

En vigueur non étendu

Le présent avenant prend effet à compter du 1er janvier 2016, pour une durée déterminée de 12 mois, soit jusqu'au 31 décembre 2016.

Les dispositions de la convention du 2 octobre 2015 et de ses annexes continuent à s'appliquer pour tout sinistre dont le fait générateur est antérieur à la date d'entrée en vigueur du présent avenant.

Formalités de dépôt

Article 14

En vigueur non étendu

Le présent avenant fera l'objet des formalités de dépôt conformément aux dispositions légales et réglementaires.

Avenant n° 5 du 16 septembre 2016 à l'accord du 10 juillet 2009 relatif au régime de prévoyance des intérimaires cadres et à l'annexe « Règlement intérieur du fonds de solidarité professionnelle »

Signataires	
Organisations patronales	PRISM'emploi
Organisations de salariés	CGT-FO FNECS CFE-CGC CFTC CSFV FS CFDT

En vigueur étendu

Il est tout d'abord rappelé que l'accord du 10 juillet 2009, relatif au régime de prévoyance des intérimaires cadres, ci-après appelé « l'accord » est entré en vigueur le 1er janvier 2010 et a ensuite été modifié par quatre avenants datés des 23 juin 2011, 14 janvier 2014, 31 janvier 2015 et 5 février 2016.

Au vu des comptes du régime de prévoyance des intérimaires cadres les partenaires sociaux décident de réviser l'accord du 10 juillet 2009 et prendre les mesures suivantes jusqu'au 31 décembre 2018.

Délai de carence

Article 1er

En vigueur étendu

Révision de l'article 1.1.2 « Délai de carence »

Article 1.1

En vigueur étendu

A l'article 1.1.2 de l'accord, la disposition instaurant un délai de carence de sept jours pour bénéficier d'une indemnité complémentaire au titre d'un arrêt de travail, est modifiée.

En conséquence, le délai de carence est ramené à 4 jours pendant toute la durée d'application du présent avenant. L'indemnité complémentaire est due à compter du 5e jour calendaire d'incapacité de travail telle que mentionnée sur le certificat médical.

Le reste de l'article est inchangé.

Révision des intitulés des chapitres 1 et 2 du titre II

Article 1.2

En vigueur étendu

Aux chapitres 1 et 2 du titre II, les intitulés instaurant une durée d'indemnisation de 88 jours sont remplacés par une durée d'indemnisation de 91 jours.

Révision des articles 1.1.1, 1.1.3, 1.1.4.2, 1.1.5, 2.1.1, 2.1.4.2, 2.2.1

Article 1.3

En vigueur étendu

Aux articles 1.1.1, 1.1.3, 1.1.4.2, 1.1.5, 2.1.1, 2.1.4.2, 2.2.1, les dispositions instaurant une durée d'indemnisation de 88 jours sont modifiées.

La durée d'indemnisation est portée de 88 jours à 91 jours.

Révision des articles 1.1.4.1, 2.1.4.1

Article 1.4

En vigueur étendu

Aux articles 1.1.4.1 et 2.1.4.1 les dispositions instaurant une durée d'indemnisation de 58 jours sont modifiées.

La durée d'indemnisation est portée de 58 jours à 61 jours.

Extension de couverture pendant les congés payés

Article 2

En vigueur étendu

Révision de l'article 1.1.1 « Bénéficiaires »

Article 2.1

En vigueur étendu

Les dispositions de l'article 1.1.1 restent inchangées et sont complétées des trois alinéas suivants :

« L'arrêt est réputé être intervenu pendant la durée du contrat de mission lorsqu'il survient au cours d'une période de jours ouvrés immédiatement postérieurs à la date de fin de mission appréciée en fonction du nombre d'heures ayant donné lieu au calcul de l'indemnité compensatrice de congés payés au titre de chaque mission sous réserve d'avoir acquis au moins une journée de congés payés. L'extension de couverture se calcule à raison d'un jour ouvré pour 70 heures de travail dans la limite de 25 jours ouvrés.

Lorsque l'organisation des missions de travail temporaire aboutit à un enchaînement de contrats générant des périodes d'intermission pouvant être qualifiées de repos hebdomadaire, l'extension de couverture se calcule en prenant en compte les contrats successifs.

La condition des 70 heures par jour d'extension de couverture s'applique en fonction du nombre d'heures effectif (hors 'équivalent temps' tel que prévu au dernier alinéa de l'article 4.0.1 de l'accord). »

Révision du préambule du titre 1 chapitre 4

Article 2.2

En vigueur étendu

Les dispositions du préambule restent inchangées et sont complétées des trois alinéas suivants :

Le décès est réputé être intervenu pendant la durée du contrat de mission lorsqu'il survient au cours d'une période de jours ouvrés immédiatement postérieurs à la date de fin de mission appréciée en fonction du nombre d'heures ayant donné lieu au calcul de l'indemnité compensatrice de congés payés au titre de chaque mission sous réserve d'avoir acquis au moins une journée de congés payés. L'extension de couverture se calcule à raison d'un jour ouvré

pour 70 heures de travail dans la limite de 25 jours ouvrés.

Lorsque l'organisation des missions de travail temporaire aboutit à un enchaînement de contrats générant des périodes d'intermission pouvant être qualifiées de repos hebdomadaire, l'extension de couverture se calcule en prenant en compte les contrats successifs.

La condition des 70 heures par jour d'extension de couverture s'applique en fonction du nombre d'heures effectif (hors « équivalent temps » tel que prévu au dernier alinéa de l'article 4.0.1 de l'accord).

Révision de l'article 3 de l'annexe « Règlement intérieur du fonds de solidarité professionnelle - Financement »

Article 3

En vigueur étendu

A l'article 3 « Financement », il est prévu que les signataires de l'annexe « Règlement intérieur du fonds de solidarité professionnelle » peuvent réviser le budget dédié au fonds de solidarité professionnelle dans le cadre du comité paritaire de suivi.

Par le présent avenant, les parties signataires conviennent d'attribuer une dotation annuelle supplémentaire au fonds de solidarité professionnelle de 550 000 € afin d'indemniser les intérimaires cadres et non cadres en cas de maladie grave et redoutée.

Un budget annuel complémentaire exceptionnel est alloué à hauteur de 3 000 000 € pour les actions de prévention santé et les risques professionnels. Ces actions seront mises en œuvre par le FASTT dans le cadre des orientations fixées par la CPNSST.

Ces dotations seront financées par les réserves de stabilité ou les réserves générales constituées dans le cadre de la gestion des régimes de prévoyance des salariés intérimaires cadres et non cadres.

Le reste de l'article est inchangé.

Suppression des conditions d'heures

Article 4

En vigueur étendu

Révision de l'article 1.1.1

Article 4.1

En vigueur étendu

A l'article 1.1.1 de l'accord, les dispositions instaurant des conditions d'heures pour bénéficiaire d'une indemnité complémentaire lors de la survenance d'arrêts de travail inférieurs ou égaux à 95 jours, et selon lesquelles le salarié intérimaire doit :

« Justifier des conditions suivantes :

- soit avoir effectué 590 heures de travail dans la profession du travail temporaire, dont 150 heures dans l'entreprise de travail temporaire avec laquelle le contrat suspendu a été conclu, au cours des 12 mois précédant le premier jour de l'arrêt de travail mentionné au certificat médical ;
- soit avoir effectué 1400 heures de travail dans la profession du travail temporaire au cours des 24 mois précédant l'arrêt de travail.

Les salariés justifient des heures de travail effectuées dans la profession par la présentation des bulletins de paie. »

cessent de produire effet pendant toute la durée d'application du présent avenant.

Le reste de l'article est inchangé.

Révision de l'article 1.2.1

Article 4.2

En vigueur étendu

A l'article 1.2.1 de l'accord, les dispositions instaurant la mise en place de conditions d'heures pour bénéficiaire d'une indemnité complémentaire lors de la survenance d'arrêts de travail supérieurs à 95 jours, et selon lesquelles le salarié intérimaire doit :

« Justifier de 1800 heures dans la profession au cours des 24 mois précédant l'arrêt de travail. » et

« Les salariés justifient des heures de travail effectuées dans la profession par la présentation des bulletins de paie. »

cessent de produire effet pendant toute la durée d'application du présent avenant.

Le reste de l'article est inchangé.

Abrogation de l'article 1.3.1

Article 4.3

En vigueur étendu

L'article 1.3.1 de l'accord du 10 juillet 2009, relatif à la condition d'ancienneté pour bénéficier de la garantie invalidité, cesse de produire effet pendant toute la durée d'application du présent avenant.

Révision de l'article 1.4.4

Article 4.4

En vigueur étendu

Au 1er paragraphe de l'article 1.4.4, les termes « dès lors que la victime justifiait de 1800 heures de travail dans la profession dans les 24 mois précédant le décès » cessent de produire effet pendant toute la durée d'application du présent avenant.

Le reste de l'article est inchangé.

Révision du préambule du titre 1, chapitre 5

Article 4.5

En vigueur étendu

Dans le 4e paragraphe du préambule du titre 1, chapitre 5, les termes : « En outre, une rente éducation au profit des ayants droit de la victime est versée à condition que le salarié justifie de 1800 heures de travail dans la profession au cours des 24 mois précédant l'arrêt de travail. » cessent de produire effet pendant toute la durée d'application du présent avenant.

Le reste du préambule est inchangé.

Révision de l'article 1.5.2

Article 4.6

En vigueur étendu

Au 1er paragraphe de l'article 1.5.2, les termes « dès lors que la victime justifiait de 1800 heures de travail dans la profession dans les 24 mois précédant le décès » cessent de produire effet pendant toute la durée d'application du présent avenant.

Le reste de l'article est inchangé.

Révision de l'article 1.5.4

Article 4.7

En vigueur étendu

Au 4e paragraphe de l'article 1.5.4, les termes « dès lors que le salarié justifiait de 1800 heures de travail dans la profession dans les 24 mois précédant la reconnaissance de la PTIA » cessent de produire effet pendant toute la durée d'application du présent avenant.

Le reste de l'article est inchangé.

Révision de l'article 2.1.1

Article 4.8

En vigueur étendu

Au 3e alinéa du 1er paragraphe et au 2e paragraphe de l'article 2.1.1, les termes :

« Justifier des conditions suivantes :

- soit 590 heures de travail dans la profession du travail temporaire, au cours des 12 mois précédant le premier jour de l'arrêt de travail porté sur le certificat médical ;
- soit 1 400 heures de travail dans la profession du travail temporaire au cours des 24 mois précédant le premier jour de l'arrêt porté sur le certificat médical ;
- lorsque l'accident de travail entraîne un arrêt de travail continu de plus de 19 jours calendaires, aucune condition minimale d'heures de travail dans la profession n'est exigée.

Les salariés justifient des heures de travail effectuées dans la profession par la présentation des bulletins de paie. »

cessent de produire effet pendant toute la durée d'application du présent avenant.

Le reste de l'article est inchangé.

Révision de l'article 2.5.6

Article 4.9

En vigueur étendu

Au 4e paragraphe de l'article 2.5.6 les termes « dès lors que le salarié justifiait de 1 800 heures de travail dans la profession dans les 24 mois précédant la reconnaissance de la PTIA » cessent de produire effet pendant toute la durée d'application du présent avenant.

Le reste de l'article est inchangé.

Révision de l'article 3.0.1

Article 4.10

En vigueur étendu

Au 1er paragraphe, 3e alinéa, de l'article 3.0.1, les termes :

« des conditions suivantes :

- soit 590 heures de travail, au cours des 12 mois précédant la date du congé, dans la profession du travail temporaire ;
- soit 1 400 heures de travail dans la profession de travail temporaire au cours des 24 mois précédant la date prévue pour le congé de maternité ou d'adoption.

Les salariés justifient des heures de travail effectuées dans la profession par la présentation des bulletins de paie. »

cessent de produire effet pendant toute la durée d'application du présent avenant.

Au dernier paragraphe de l'article 3.0.1, les termes « les conditions d'heures » cessent de produire effet pendant toute la durée d'application du présent avenant.

Le reste de l'article est inchangé.

Révision de l'article 4 de l'annexe « Règlement intérieur du fonds de solidarité professionnelle - Conditions d'attribution »

Article 4.11

En vigueur étendu

L'article 4 de l'annexe est renommé : « Conditions d'attribution des aides financières au titre des maladies redoutées ».

Cet article 4 de l'annexe instaure la mise en place de conditions d'heures pour bénéficier du fonds de solidarité professionnelle en cas de maladie grave et redoutée, sans lien avec le travail, dont la reconnaissance intervient au cours d'une période de 15 jours suivant la fin de la mission, selon les modalités suivantes :

« Justifier de 450 heures de travail dans la profession du travail temporaire au cours des 12 mois précédant l'arrêt de travail, dont 150 heures dans l'entreprise de travail temporaire.

Ou bien de 1400 heures de travail dans la profession du travail temporaire au cours des 24 mois précédant l'arrêt de travail. »

Pendant toute la durée d'application du présent avenant, les conditions d'heures cessent de produire effet.

Dispositions relatives à l'article 5.0.3 « Cotisations »

Article 5

En vigueur étendu

L'article 5.0.3 est modifié comme suit :

« Les taux qui suivent seront appliqués sur les cotisations afférentes aux périodes d'emploi à compter du 1er janvier 2017 jusqu'au 31 décembre 2018 :

Salaires	Employeur	Salarié
< Tranche A dont Décès Rentes éducation Arrêt de travail	1,50 % 0,77 % 0,11 % 0,62 %	0 %
> Tranche A Décès	0,15 % 0,15 %	0 %

Le reste de l'article est inchangé.

Date d'effet. - Durée

Article 6

En vigueur étendu

Le présent avenant est conclu pour une durée déterminée.

Ses dispositions prennent effet le 1er janvier 2017 pour une durée de 24 mois, soit jusqu'au 31 décembre 2018. A compter de cette date, les dispositions

cesseront de produire effet et ne pourront en aucun cas être reconduites tacitement.

En conséquence :

- les dispositions de l'accord du 10 juillet 2009 et de ses avenants n° 1 et n° 2 continuent à s'appliquer pour tout sinistre dont le fait générateur est antérieur au 1er février 2015 ;
- tout sinistre intervenant à compter du 1er janvier 2019 sera régi par les dispositions de l'accord telles qu'elles existaient avant le 1er février 2015.

Formalités de dépôt

Article 7

En vigueur étendu

Le présent avenant fera l'objet des formalités de dépôt et d'extension conformément aux dispositions légales et réglementaires.

Accord du 19 mai 2017 relatif aux régimes de prévoyance des salariés intérimaires cadres et non cadres

Signataires	
Organisations patronales	Prism'emploi
Organisations de salariés	CGT-FO FNECS CFE-CGC CSFV CFTC FS CFDT USI CGT

Préambule

En vigueur non étendu

En application de la décision paritaire préparatoire du 26 juillet 2016 fixant le cadre de la refondation des régimes de prévoyance, les négociateurs de la branche définissent le cadre de la négociation relative aux régimes de prévoyance des salariés intérimaires cadres et non cadres au sein de la branche du travail temporaire.

Dès lors, les négociateurs de la branche conviennent des dispositions du présent accord de méthode pour terminer les travaux nécessaires à la mise en place du régime de prévoyance au 1er janvier 2019.

Processus et objectifs

Article 1er

En vigueur non étendu

Cet accord de méthode a vocation à permettre aux négociateurs des organisations représentatives de salariés et aux négociateurs de l'organisation patronale de la branche de fixer le cadre de :

- la révision des accords du 10 juillet 2009 ;
- le calendrier des négociations ;
- les moyens nécessaires pour y parvenir ;
- la procédure de mise en concurrence visant à choisir un ou plusieurs organismes assureurs ;
- le pilotage et le suivi du régime.

Méthodologie des travaux

Article 2

En vigueur non étendu

Pour permettre à la commission paritaire de négocier les futurs accords, les parties signataires conviennent, sur la base des dispositions légales et réglementaires en vigueur de fixer les conditions des futures négociations autour des éléments suivants :

Première phase : mise en place d'un groupe de travail.

Pour préparer les négociations, un groupe de travail technique sera mis en place par la CPPNTT. Les représentants des organisations syndicales membres du groupe de travail pourront se réunir, en tant que de besoin, afin de préparer les réunions du groupe de travail. Ils s'engagent à la discrétion nécessaire à la bonne tenue des travaux. Il pourra faire appel au concours de conseils extérieurs, en particulier des actuaires et d'un conseil juridique. Les signataires mandatent la CPPNTT aux fins de procéder au choix de deux actuaires. Les frais (trajet, temps de réunion, hébergement, restauration) afférents aux réunions du groupe de travail, aux réunions préparatoires, et aux honoraires des actuaires et du conseil juridique seront pris en charge par la CPPNTT selon les modalités applicables à cette instance.

Deuxième phase : négociation ayant pour finalité de réviser les accords de prévoyance (régime cadre et non cadre) du 10 juillet 2009.

Les négociateurs de la branche conviennent que la renégociation porte sur l'intégralité des accords du 10 juillet 2009, ce qui inclut les annexes et les avenants. Les partenaires sociaux pourront faire appel au concours de conseils extérieurs, actuaires et conseils juridiques, dont les honoraires seront pris en charge par la CPPNTT selon les modalités applicables à cette instance.

Troisième phase : élaboration des cahiers des charges et procédures d'appel d'offres et de mise en concurrence

Le délai minimum prévu par les textes pour la consultation formelle du marché des assureurs (procédure de mise en concurrence) est de 52 jours soit environ 2 mois. Le délai nécessaire au (x) dépouillement (s), à l'analyse, aux auditions en short liste et aux négociations finales est estimé à 2 mois.

Sur ces bases, les négociateurs de la branche s'engagent à ce que les procédures de mise en concurrence des assureurs et l'appel d'offres en vue de sélectionner un gestionnaire soient lancés au plus tard le 1er mars 2018.

La séance formelle d'ouverture des enveloppes aurait lieu entre le 20 et le 31 avril.

La contractualisation aurait lieu en juillet avec le ou les opérateur (s) choisis par la branche en vue d'une mise en œuvre opérationnelle au 1er janvier 2019.

Calendrier prévisionnel

Article 3

En vigueur non étendu

Première phase : les négociateurs de la branche considèrent que la première phase (mise en place d'un groupe de travail) démarrera dans le courant du 1er semestre 2017 après la parution des comptes des régimes de prévoyance et dès la signature de cet accord de méthode.

Seconde phase : la renégociation des accords du 10 juillet 2009 démarrera dès que le groupe de travail aura achevé ses travaux et se terminera au plus tard le 8 décembre 2017.

Troisième phase : la procédure de mise en concurrence en vue de choisir un ou plusieurs organismes assureurs aura lieu au plus tard à la fin du premier semestre 2018.

Composition, missions et modalités de fonctionnement des groupes de travail

Article 4

En vigueur non étendu

Le groupe de travail paritaire visé par l'article 2 est constitué de deux représentants, par organisation syndicale de salariés représentative dans la branche, et d'un nombre équivalent de représentants de Prism'emploi. Chaque organisation syndicale pourra organiser une réunion préparatoire avant la réunion du groupe de travail. L'AGF-CPPNTT prendra en charge les frais de ces réunions préparatoires dans la limite de 3 h 30 par réunion. Le temps consacré aux réunions du groupe de travail ainsi qu'aux réunions préparatoires, sera considéré comme du temps de travail et rémunéré comme tel.

Le groupe de travail technique a pour mission :

- d'analyser la couverture actuelle et de faire des propositions de couverture aux négociateurs ;
- de procéder à la rédaction des projets de cahier des charges des procédures d'appel d'offres et de mise en concurrence ;
- de proposer aux négociateurs de la branche des modalités de pilotage et de suivi du régime modifié.

Afin d'assurer un pilotage paritaire indépendant des intervenants opérationnels, les négociateurs de la branche confient au FASTT la coordination et l'animation des groupes de travail. Les réunions préparatoires auront lieu dans les locaux du FASTT, dans la limite des capacités d'accueil.

Le groupe de travail rend compte de ses travaux aux négociateurs de la branche.

Durée de l'accord

Article 5

En vigueur non étendu

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée. Il prendra fin au 31 décembre 2018.

Dépôt

Article 6

En vigueur non étendu

Le présent accord fera l'objet des formalités de dépôt et extension dans les conditions prévues à l'article L. 2231-6 du code du travail.

Avenant n° 6 du 19 mai 2017 à l'accord du 10 juillet 2009 relatif au régime de prévoyance des intérimaires cadres et à l'annexe « Règlement intérieur du fonds de solidarité professionnelle »

Signataires	
Organisations patronales	Prism'emploi
Organisations de salariés	CGT-FO FNECS CFE-CGC CSFV CFTC FS CFDT

En vigueur étendu

Il est tout d'abord rappelé que l'accord du 10 juillet 2013 portant sur la sécurisation des parcours professionnels des salariés intérimaires a mis en place un CDI pour les intérimaires. L'objet du présent avenant est de préciser les modalités de mise en œuvre du régime de prévoyance des intérimaires pour les intérimaires en CDI. En conséquence il a été convenu ce qui suit :

Les modifications sont mentionnées en italique.

Révision de l'article 1.1.1 « Bénéficiaires »

Article 1er

En vigueur étendu

Les dispositions de l'article 1.1.1 sont modifiées comme suit :

Pour bénéficier d'une indemnisation complémentaire, dans la limite de 91 jours, les salariés doivent :

Survenance de l'arrêt de travail

- Soit, être en mission dans une entreprise à la date de l'arrêt de travail ;
- Soit en périodes d'intermission lorsque l'intérimaire est en CDI ;
- Soit, lorsque l'organisation des missions de travail temporaire aboutit à un enchaînement de contrats générant une période d'intermission pouvant être qualifiée de repos hebdomadaire, être dans une période d'intermission de 2 jours consécutifs, ou de 4 jours consécutifs pour les organisations relevant de l'article L. 3132-16 du code du travail. Pendant cette période, les partenaires sociaux considèrent, à titre d'expérimentation, que l'arrêt de travail est réputé être intervenu pendant le contrat de mission.

Justifier, sauf impossibilité absolue, d'une incapacité totale de travail dans les 48 heures, et adresser à l'employeur un certificat médical constatant l'incapacité, celle-ci pouvant faire l'objet d'une contre-visite organisée par l'entreprise ou l'organisme assureur, le résultat de cette contre-visite pouvant entraîner la suspension de l'indemnisation complémentaire.

Être pris en charge par la sécurité sociale, ou par un organisme d'assurance sociale obligatoire d'un pays de l'union européenne.

Par la suite, le terme « sécurité sociale » englobe la sécurité sociale et tout organisme d'assurance sociale obligatoire d'un pays de l'union européenne.

L'arrêt est réputé être intervenu pendant la durée du contrat de mission lorsqu'il survient au cours d'une période de jours ouvrés immédiatement postérieurs à la date de fin de mission appréciée en fonction du nombre d'heures ayant donné lieu au calcul de l'indemnité compensatrice de congés payés au titre de chaque mission. L'extension de couverture se calcule à raison de 1 jour ouvré pour 70 heures de travail dans la limite de 25 jours ouvrés.

Lorsque l'organisation des missions de travail temporaire aboutit à un enchaînement de contrats générant des périodes d'intermission pouvant être qualifiées de repos hebdomadaire, l'extension de couverture se calcule en prenant en compte les contrats successifs.

La condition des 70 heures par jour d'extension de couverture s'applique en fonction du nombre d'heures effectif (hors « équivalent temps » tel que prévu au dernier alinéa de l'art. 4.0.1 de l'accord).

Révision de l'article 1.1.2 « Délai de carence »

Article 2

En vigueur étendu

Les dispositions de l'article 1.1.2 sont modifiées comme suit :

Le délai de carence est de 4 jours. Par conséquent, l'indemnité complémentaire est due à compter du 5e jour calendaire d'incapacité de travail telle que mentionnée sur le certificat médical.

Lorsque le salarié bénéficie de l'indemnisation complémentaire prévue au chapitre II du présent titre, il bénéficie d'une indemnisation complémentaire correspondant à une réduction du délai de carence à 3 jours calendaires. Cette indemnisation est versée au salarié.

L'attention est attirée sur le fait que les salariés intérimaires qui relèvent du droit local Alsace-Moselle doivent bénéficier des articles L. 1226-23 et L. 1226-24

du code de travail qui prévoient le maintien de salaire en cas d'absence dès le premier jour d'absence.

Ce maintien de salaire ne fait l'objet d'aucune indemnisation par le régime de prévoyance.

Révision de l'article 1.1.3 « Paiement de l'indemnité complémentaire »

Article 3

En vigueur étendu

Les dispositions de l'article 1.1.3 sont modifiées comme suit :

L'indemnité complémentaire est payée directement par l'entreprise de travail temporaire jusqu'au terme prévu de la mission.

Si l'arrêt de travail se poursuit de manière continue, au-delà de 19 jours calendaires, l'indemnité complémentaire est payée directement par l'organisme assureur lorsque l'absence pour maladie se poursuit au-delà du terme prévu de la mission.

Si l'intérimaire est en CDI, l'indemnité complémentaire est payée directement par l'entreprise de travail temporaire et ce pendant toute la durée du contrat en CDI.

L'indemnité complémentaire est versée pendant une durée maximale de 91 jours calendaires.

Révision de l'article 1.1.4.1 « Montant de l'indemnité complémentaire »

Article 4

En vigueur étendu

Les dispositions de l'article 1.1.4.1 sont modifiées comme suit :

Pendant la durée prévue de la mission et pendant toute la durée de l'arrêt si l'intérimaire est en CDI, l'indemnité complémentaire versée par l'entreprise de travail temporaire est égale à :

- 50 % du salaire de base tranche A et 100 % du salaire de base tranche B de la mission suspendue pendant les 30 premiers jours calendaires d'indemnisation ;

- 25 % du salaire de base tranche A et 75 % du salaire de base tranche B, pendant les 61 jours calendaires d'indemnisation suivants.

Cette indemnité complémentaire entre dans l'assiette de calcul de l'indemnité de fin de mission à l'exception du salarié intérimaire en CDI qui ne bénéficie pas de l'indemnité de fin de mission.

S'il s'agit d'un intérimaire en CDI et que l'arrêt survient pendant une période d'intermission, l'indemnité complémentaire versée par l'entreprise de travail temporaire est égale à :

- 50 % du salaire de base tranche A et 100 % du salaire de base tranche B pendant les 30 premiers jours calendaires d'indemnisation ;

- 25 % du salaire de base tranche A et 75 % du salaire de base tranche B pendant les 61 jours calendaires d'indemnisation suivants.

La totalité des indemnités perçues par le salarié (indemnités journalières de la sécurité sociale et indemnités complémentaires) ne peut excéder 100 % du salaire net de la mission suspendue ou de la dernière lettre de mission pour le salarié intérimaire en CDI.

Révision de l'article 1.2.3 « Paiement de l'indemnité complémentaire »

Article 5

En vigueur étendu

Les dispositions de l'article 1.2.3 sont modifiées comme suit :

L'indemnité complémentaire est payée directement par l'entreprise de travail temporaire jusqu'au terme prévu de la mission.

L'indemnité complémentaire est payée directement par l'organisme assureur lorsque l'absence pour maladie se poursuit au-delà du terme prévu de la mission.

Si l'intérimaire est en CDI, l'indemnité complémentaire est payée directement par l'entreprise de travail temporaire et ce pendant toute la durée du contrat en CDI.

Révision du préambule du titre Ier, chapitre IV

Article 6

En vigueur étendu

Les dispositions du préambule sont modifiées comme suit :

Un capital décès est versé aux ayants droit du salarié dont le décès est intervenu pendant une période où le salarié était sous contrat de mission ou était en CDI.

En outre, le décès est réputé être intervenu pendant la durée du contrat de mission lorsqu'il survient au cours d'une période de jours calendaires, immédiatement postérieurs à la date de fin de mission, appréciée en fonction du nombre d'heures de travail effectuées, dans la profession, au cours des 12 derniers mois, à raison de 1 jour calendaire pour 90 heures de travail dans la limite de 10 jours calendaires au plus.

Lorsque le décès intervient après une période ininterrompue d'arrêt de travail pendant laquelle le salarié avait droit à une indemnisation complémentaire au titre des garanties arrêt de travail du présent accord, le capital décès est versé aux ayants droit du salarié.

Par ailleurs, il est institué une rente éducation, au profit des ayants droit du salarié décédé, selon les modalités définies à l'article 1.4.4 ci-dessous.

Le décès est réputé être intervenu pendant la durée du contrat de mission lorsqu'il survient au cours d'une période de jours ouvrés immédiatement postérieurs à la date de fin de mission appréciée en fonction du nombre d'heures ayant donné lieu au calcul de l'indemnité compensatrice de congés payés au titre de chaque mission. L'extension de couverture se calcule à raison de 1 jour ouvré pour 70 heures de travail dans la limite de 25 jours ouvrés.

Lorsque l'organisation des missions de travail temporaire aboutit à un enchaînement de contrats générant des périodes d'intermission pouvant être qualifiées de repos hebdomadaire, l'extension de couverture se calcule en prenant en compte les contrats successifs.

La condition des 70 heures par jour d'extension de couverture s'applique en fonction du nombre d'heures effectif (hors « équivalent temps » tel que prévu au dernier alinéa de l'article 4.0.1 de l'accord).

Révision de l'article 1.5.4 « Perte totale et irréversible d'autonomie (PTIA) »

Article 7

En vigueur étendu

Les dispositions de l'article 1.5.4 sont modifiées comme suit :

En cas de perte totale et irréversible d'autonomie reconnue par la sécurité sociale comme étant consécutive à un accident de trajet survenant :

- pendant une mission de travail temporaire ;

- pendant le CDI.

Il est versé par anticipation, sur demande du salarié, le capital décès prévu à l'article 1.5.1. du présent accord.

Au-delà de la période de 1 an, telle que définie ci-dessus, le capital décès est versé par anticipation à condition que la PTIA reconnue par la sécurité sociale comme étant consécutive à un accident de trajet, intervienne après une période ininterrompue d'arrêt de travail pendant laquelle le salarié avait droit à une indemnisation complémentaire au titre du présent titre.

En cas de PTIA d'un salarié à la suite de la survenance d'un accident de trajet reconnu comme tel par la sécurité sociale, chaque enfant à charge du salarié tel que défini à l'article 4.0.2 du présent accord peut bénéficier par anticipation d'une rente éducation.

Le paiement des prestations au titre de la PTIA met fin à la garantie correspondante en cas de décès.

Révision de l'article 2.1.3 « Paiement de l'indemnité complémentaire »

Article 8

En vigueur étendu

Les dispositions de l'article 2.1.3 sont modifiées comme suit :

L'indemnité complémentaire due à compter du premier jour qui suit l'arrêt de travail est payée directement par l'entreprise de travail temporaire jusqu'au terme prévu de la mission.

L'indemnité complémentaire est payée directement par l'organisme assureur lorsque l'absence se poursuit au-delà du terme prévu de la mission et pour les arrêts de travail intervenant après la fin de la mission tels que prévus ci-dessus.

Si l'intérimaire est en CDI, l'indemnité complémentaire est payée directement par l'entreprise de travail temporaire et ce pendant toute la durée du contrat en CDI.

Révision de l'article 2.1.4 « Montant de l'indemnité complémentaire »

Article 9

En vigueur étendu

Les dispositions de l'article 2.1.4.1 sont modifiées comme suit :

Pendant la durée prévue de la mission et pendant toute la durée de l'arrêt si l'intérimaire est en CDI, l'indemnité complémentaire versée par l'entreprise de travail temporaire est égale à :

- 50 % du salaire de base tranche A et 100 % du salaire de base tranche B pendant les 30 premiers jours calendaires d'indemnisation ;
- 25 % du salaire de base tranche A et 100 % du salaire de base tranche B pendant les 61 jours calendaires d'indemnisation suivants.

Cette indemnité complémentaire entre dans l'assiette de calcul de l'indemnité de fin de mission et entre dans l'assiette de calcul de l'indemnité compensatrice de congés payés. Dans ce dernier cas, dans les limites et conditions fixées à l'article L. 3141-5 du code du travail. Cet alinéa ne s'applique pas s'il s'agit d'un intérimaire en CDI.

La totalité des indemnités perçues par le salarié (indemnités journalières de la sécurité sociale et indemnités complémentaires) ne peut excéder 100 % du salaire net de la mission suspendue.

Révision de l'article 2.1.6 « Rechute »

Article 10

En vigueur étendu

Les dispositions de l'article 2.1.6 sont modifiées comme suit :

Lorsqu'une rechute d'un accident du travail, survenu au cours d'une mission, intervient dans un délai de 18 mois à compter de la date de survenance de l'accident, le salarié bénéficie d'une indemnisation complémentaire à celle versée par la sécurité sociale selon les modalités prévues au présent chapitre.

L'indemnisation s'applique :

- si la rechute intervient pendant une mission de travail temporaire ;
- si la rechute intervient pendant un contrat en CDI.

Si la rechute intervient en dehors d'une mission de travail temporaire, à condition que le salarié se trouve inscrit comme demandeur d'emploi. L'indemnisation s'effectue alors par l'organisme assureur sur demande du salarié.

Révision de l'article 2.2.3 « Paiement de l'indemnité complémentaire »

Article 11

En vigueur étendu

Les dispositions de l'article 2.2.3 sont modifiées comme suit :

L'indemnité complémentaire est payée directement par l'entreprise de travail temporaire jusqu'au terme prévu de la mission.

L'indemnité complémentaire est payée directement par l'organisme assureur lorsque l'absence se poursuit au-delà du terme prévu de la mission.

Si l'intérimaire est en CDI, l'indemnité complémentaire est payée directement par l'entreprise de travail temporaire et ce pendant toute la durée du contrat en CDI.

Date d'effet. - Durée

Article 12

En vigueur étendu

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée. Ses dispositions prennent effet le 1er janvier 2017.

Le présent avenant fera l'objet des formalités de dépôt et d'extension conformément aux dispositions légales et réglementaires.

Accord du 16 novembre 2018 relatif aux garanties prévoyance des salariés intérimaires non cadres et cadres

Signataires	
Organisations patronales	PRISM'EMPLOI,
Organisations de salariés	FO FNECS CFE-CGC ; CSFV CFTC ; FS CFDT ; UNSA FCS,

Préambule

En vigueur non étendu

Considérant la nécessité de pérenniser et moderniser le modèle de protection sociale des salariés intérimaires, les partenaires sociaux ont décidé de refonder les régimes de prévoyance obligatoires des salariés intérimaires non-cadres et cadres.

Aussi, le présent accord s'inscrit dans le prolongement des accords antérieurs relatifs aux régimes de prévoyance, afin de prendre en compte la spécificité de l'intérim et il participe de la construction du statut social de l'intérimaire. Il a pour objectif de faire de la prévoyance un droit attaché à la personne, reposant sur une mutualisation des risques au sein de la branche et non de l'entreprise.

Dans ce contexte, les parties signataires ont décidé :

- de confier la mise en œuvre des procédures d'appels d'offres et de mise en concurrence, ainsi que le pilotage du régime, au FASTT ;
- de séparer l'activité de gestion de l'activité d'assurance ;

- de mettre en œuvre une portabilité conventionnelle au bénéfice des salariés intérimaires ayant une ancienneté de 414 heures de travail dans la branche ;
- de clarifier, en vue de les rendre plus compréhensibles, les garanties collectives de prévoyance dont bénéficient les salariés intérimaires non-cadres et cadres.

L'objet du présent accord consiste, dans le cadre d'une solidarité entre toutes les entreprises de la branche, à définir un régime de prévoyance (garanties décès, invalidité, incapacité et maternité), complémentaire aux prestations de la sécurité sociale, au profit des salariés non-cadres et cadres des entreprises de travail temporaire.

Les parties signataires ont recherché les meilleures conditions de couverture assurantielle du régime instauré par le présent accord et dont la caractéristique considérée comme essentielle par eux, réside dans l'établissement d'une solidarité professionnelle. Celle-ci se réalisera plus particulièrement au travers :

- d'une définition des garanties et des cotisations permettant à tous les salariés entrant dans le champ d'application de l'accord, quelles que soient la taille et la situation économique de leur entreprise, de bénéficier d'une couverture équivalente ;
- d'une mutualisation des risques au niveau national et professionnel. Cette mutualisation est réalisée par l'adhésion des entreprises de la profession et l'affiliation de tous leurs salariés entrant dans le champ d'application du présent accord, auprès des coassureurs recommandés ;
- d'une mutualisation technique financière établie par la constitution d'un compte de résultat global pour l'ensemble des salariés entrant dans le champ d'application du présent accord.

La désignation d'un gestionnaire vise à :

- assurer une gestion efficace et uniforme, homogénéiser le traitement des dossiers des salariés avec des délais courts et une proximité de relation ;
- faciliter le traitement des dossiers de chaque entreprise de travail temporaire : interlocuteur identique à chaque étape et pour chaque cas d'indemnisation ;
- réunir les statistiques sur le fonctionnement global du régime, nécessaires à la détermination future du coût réel de l'absentéisme dans le travail temporaire, et à l'équilibre des comptes ;
- surveiller et contrôler l'évolution réelle des coûts des prestations définies par le présent accord.

À compter du 1er janvier 2019 le présent accord remplace les dispositions des accords du 10 juillet 2009 relatifs aux régimes de prévoyance des salariés intérimaires non-cadres et cadres.

Les partenaires sociaux décident de donner au régime de prévoyance le nom « Intérimaires prévoyance ».

Objet et champ d'application

Article 1er

En vigueur non étendu

Le présent accord a pour objet de définir le régime de prévoyance des salariés intérimaires des entreprises de travail temporaire et des entreprises de travail temporaire d'insertion établies en France métropolitaine et dans les DOM.

Bénéficiaires du régime

Article 2

En vigueur non étendu

La notion de salarié s'entend pour tous les titulaires d'un contrat de travail temporaire qu'ils soient cadres (relevant des articles 4 et 4 bis de la convention collective nationale du 14 mars 1947) ou non cadres (ne relevant pas des articles 4 et 4 bis de la convention collective nationale du 14 mars 1947) y compris les salariés intérimaires en contrat de travail indéterminé intérimaire (CDII) entrant dans le champ d'application tel que défini à l'article 1er.

Sont bénéficiaires du présent accord :

- les salariés intérimaires de l'entreprise de travail temporaire ou de l'entreprise de travail temporaire d'insertion ;
- les salariés intérimaires bénéficiaires de la portabilité visée à l'article 8.

Caractère obligatoire du régime

Article 3

En vigueur non étendu

Le régime collectif institué par le présent accord est obligatoire pour tous les salariés intérimaires visés à l'article 2 des entreprises de travail temporaire et des entreprises de travail temporaire d'insertion.

Garanties

Article 4

En vigueur non étendu

Nature et montant des garanties

Article 4.1

En vigueur non étendu

Les salariés intérimaires non-cadres et cadres bénéficient des garanties qui sont définies en annexe du présent accord sans conditions d'ancienneté, à l'exception de la garantie incapacité de travail, vie privée (y compris maternité), visée à l'article 4.2.

Pour bénéficier de ces garanties, les salariés doivent être pris en charge par la sécurité sociale ou par un organisme d'assurance sociale obligatoire d'un pays de l'Union européenne.

Condition d'ancienneté de 414 heures pour la garantie incapacité de travail, vie privée, hors accident de trajet

Article 4.2

En vigueur non étendu

Le bénéfice de la garantie incapacité de travail, vie privée (y compris maternité), hors accident de trajet est soumis à une condition d'ancienneté appréciée au niveau de la branche : le salarié intérimaire doit avoir effectué plus de 414 heures de travail dans une ou des entreprises de travail temporaire ou entreprises de travail temporaire d'insertion au cours des 12 derniers mois consécutifs. Tout salarié bénéficie donc de cette garantie à compter du premier jour du mois civil qui suit le franchissement de cette ancienneté de 414 heures dès lors qu'il se trouve en contrat de travail.

Les heures à prendre en compte sont les heures de travail effectif effectuées pendant la période de référence. Sont assimilées aux heures de travail effectif dans le cadre des missions effectuées :

- les heures chômées payées à l'occasion des jours fériés, congés pour événements familiaux, congés de naissance ou d'adoption, d'intempéries et de chômage partiel ;
- les heures chômées du fait de maladie ou d'accident indemnisées ou non par le régime de sécurité sociale ;
- les heures restant à courir jusqu'au terme initialement prévu de la mission, en cas d'interruption de celle-ci avant l'échéance du contrat, du fait de l'entreprise utilisatrice, lorsque l'entreprise de travail temporaire n'a pas été en mesure de proposer une nouvelle mission au sens de l'article L. 1251-26 du code du travail ;
- les heures correspondant à des contrats de mission-formation dans les conditions légales, réglementaires et conventionnelles relatives à la formation professionnelle continue ;
- les heures correspondant à des congés de formation syndicale, économique et sociale, de formation prud'homale, de formation de cadres et d'animateurs

pour la jeunesse ;

- les heures rémunérées pour l'exercice des mandats de délégué syndical, délégué du personnel, représentant syndical et représentant du personnel au comité social et économique, ainsi que pour les commissions paritaires et les commissions mixtes de la profession.

Date du fait générateur pour la garantie incapacité de travail, vie privée, hors accident de trajet soumise à la condition de 414 heures

Article 4.3

En vigueur non étendu

La prise en charge des sinistres visés à l'article 4.2 est conditionnée à ce que la date du fait générateur soit égale ou postérieure au premier jour du mois qui suit la 414^e heure de travail et sous réserve que le salarié intérimaire soit titulaire d'un contrat de travail temporaire ou d'un contrat de travail à durée indéterminée intérimaire (CDII).

Dispositions spécifiques pour la garantie incapacité de travail en cas d'accident de travail ou maladie professionnelle

Article 4.4

En vigueur non étendu

En cas d'arrêt de travail pour accident du travail ou maladie professionnelle d'une durée d'au moins 25 jours dont 15 jours hors mission, le salarié intérimaire reçoit une avance de 300 € en attendant le versement de son indemnité journalière complémentaire. Les conditions de délivrance de l'avance pourront être réexaminées par les partenaires sociaux dans le cadre du pilotage du régime par le fonds d'action sociale du travail temporaire (FASTT).

Dans le cadre de la politique de la branche, de prévention du risque de désinsertion sociale et professionnelle, les entreprises ou leurs assureurs ont l'obligation de transmettre au FASTT selon un rythme au minimum mensuel, un fichier recensant les salariés intérimaires en arrêt de travail d'au moins 30 jours suite à un accident de travail et comportant au minima les informations nécessaires en vue de l'accompagnement de ces salariés. Cette obligation a pour objet de permettre aux services du FASTT, d'accompagner ces salariés intérimaires pendant leur arrêt de travail en vue de favoriser leur retour à l'emploi. Cette obligation est conforme à la réglementation en vigueur et notamment au règlement général sur la protection des données n° 2016/679 du 27 avril 2016.

Dispositions communes aux garanties incapacité de travail (vie privée et vie professionnelle)

Article 4.5

En vigueur non étendu

Définition salaire de base

Par salaire de base de la mission, il y a lieu d'entendre le salaire brut qu'aurait perçu le salarié, s'il avait effectivement travaillé, calculé au jour de l'arrêt de travail, en fonction de la durée du travail prévue au contrat de mission. Le salaire brut comprend le salaire brut horaire de base, le cas échéant l'indemnité de fin de mission (IFM) et l'indemnité compensatrice de congés payés (ICCP), les primes présentant un caractère de généralité, de constance et de fixité (par exemple 13^e mois) ainsi que les primes et indemnités liées aux conditions de travail (par exemple : prime de froid) et à la durée du travail, à l'exception des remboursements de frais.

Pour le salarié en CDII, il s'agit du salaire de la dernière mission.

Limitation de l'indemnisation

La totalité des indemnités perçues par le salarié (indemnités journalières de la sécurité sociale et indemnités complémentaires) ne peut excéder 100 % du salaire net de la mission suspendue (indemnisation avant la fin de la mission) ou de la dernière mission (indemnisation après la fin de la mission).

Pour la détermination du taux de calcul de l'indemnité complémentaire et de la durée d'indemnisation, il est tenu compte des indemnités complémentaires déjà perçues par l'intéressé au cours des 12 derniers mois, de date à date, précédant l'arrêt de travail, de telle sorte que si plusieurs arrêts ont été indemnisés tant par l'entreprise de travail temporaire que par l'organisme assureur au cours de ces 12 mois, le nombre total de jours indemnisés ne dépasse pas le nombre maximum de jours suivant :

- 92 jours pour la garantie incapacité de travail, vie privée et accident de trajet ;

- 150 jours pour la garantie incapacité de travail en cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle.

En cas de cumul de jours indemnisés supérieur aux seuils mentionnés ci-dessus, aucune indemnisation n'est versée.

En cas de cumul de jours indemnisés inférieur aux seuils mentionnés, l'indemnisation du nouvel arrêt de travail est versée dans la limite des seuils mentionnés ci-dessus.

Le décompte des 92 jours ou 150 jours ne tient compte que des jours ayant donné lieu au versement d'une indemnité complémentaire par l'organisme assureur, l'entreprise de travail temporaire ou l'entreprise de travail temporaire d'insertion au titre d'un arrêt de travail pour maladie, accident de trajet ou accident de travail ou maladie professionnelle.

Déclaration des arrêts de travail

Pour garantir une indemnisation rapide des arrêts de travail, les entreprises sont tenues de déclarer au gestionnaire ou, le cas échéant, à leur assureur, les arrêts de travail dès qu'ils en ont connaissance et au plus tard dans les 3 mois qui suivent le sinistre. Le non-respect du délai n'entraîne pas un refus de prise en charge.

Dispositions relatives à la garantie incapacité de travail vie privée

Article 4.6

En vigueur non étendu

L'indemnité complémentaire est payée directement par l'entreprise de travail temporaire jusqu'au terme prévu de la mission.

Au-delà du terme prévu de la mission, si l'arrêt de travail se poursuit de manière continue, et si l'arrêt de travail est d'une durée totale supérieure à 10 jours calendaires, l'indemnité complémentaire est payée directement au salarié intérimaire.

Dispositions relatives à la garantie décès

Article 4.7

En vigueur non étendu

En cas d'incapacité temporaire de travail non prise en charge par le régime (condition d'ancienneté visée à l'article 4.2 non remplie), la garantie décès s'applique dès lors que le salarié intérimaire bénéficie des indemnités journalières de la sécurité sociale.

Définition salaire de base

Le salaire de référence pour la garantie décès est le salaire moyen soumis à cotisation. Ce salaire correspond à 320 fois le salaire journalier brut apprécié sur la dernière mission, comprenant, le cas échéant, l'indemnité de fin de mission et l'indemnité compensatrice de congés payés.

Lorsque la garantie décès est exprimée en fonction du plafond mensuel de la sécurité sociale (PMSS), le PMSS à prendre compte est celui en vigueur au moment du sinistre.

Pour le salarié en CDII, il s'agit du salaire de la dernière mission.

Limitation de l'indemnisation

Lorsque la garantie décès ouvre droit à une rente éducation, le cumul des rentes éducation versées aux enfants à charge ne peut excéder 100 % du salaire moyen annuel de l'intérimaire décédé tel que défini ci-dessus.

Définition des bénéficiaires

Un capital décès est versé aux ayants droit du salarié :

- en priorité au conjoint survivant non divorcé, non séparé judiciairement ;
- à défaut au partenaire lié par un Pacs du salarié ;
- à défaut et à parts égales entre eux, aux enfants du salarié, vivants ou représentés ;
- à défaut et à parts égales entre eux, aux père et mère vivants du salarié ;
- à défaut, et par parts égales, aux héritiers du salarié.

L'enfant du salarié et de son conjoint ou de son partenaire avec qui il est lié par un Pacs, à naître moins de 300 jours après le décès du salarié est réputé né pour l'attribution du capital.

Le concubin, n'étant pas visé par la désignation type de bénéficiaires ci-dessus, doit être désigné expressément si tel est le souhait du salarié.

Dans le cas d'un salarié qui revendique un mariage polygame acquis valablement sous l'empire d'une loi étrangère ou toute autre situation de même nature, alors un seul capital est versé et réparti, à défaut de désignation expresse, par parts égales entre les différents bénéficiaires.

Cependant, le salarié a la possibilité de faire une désignation différente qui devra être transmise à l'assureur en utilisant le formulaire établi à cet effet par l'assureur.

La désignation du bénéficiaire peut également être effectuée notamment par voie d'acte sous seing privé ou par acte authentique (notaire...).

Définition des enfants à charge

Une rente éducation annuelle est versée aux enfants à charge du salarié.

La notion d'enfant à charge du salarié s'entend au sens de la réglementation sociale. Sont considérés comme enfants à charge :

- les enfants de moins de 18 ans, qu'ils soient légitimes, naturels ou adoptifs, dont l'assuré pourvoit aux besoins et assume la charge effective et permanente de l'entretien ou pour lesquels il verse une pension alimentaire constatée judiciairement ou déduite fiscalement ;
- l'enfant légitime ou naturel, à naître au moment du décès et né viable ;
- les enfants de 25 ans au plus qui poursuivent leurs études ou sont en contrat d'apprentissage ;
- les enfants, qui, par suite d'infirmité ou de maladie incurable, sont dans l'impossibilité permanente de se livrer à la moindre activité professionnelle et ce quel que soit leur âge.

La majoration du capital pour enfants à charge est versée par parts égales à ceux-ci, qu'il y ait eu désignation de bénéficiaire expresse ou non.

L'enfant du conjoint ou partenaire de Pacs de l'assuré, à naître plus de 180 jours et moins de 300 jours après le décès de celui-ci, est pris en compte pour le calcul et l'attribution de la majoration du capital pour enfants à charge.

Dispositions relatives à la garantie invalidité et incapacité permanente

Article 4.8

En vigueur non étendu

En cas d'incapacité temporaire de travail non prise en charge par le régime (condition d'ancienneté visée à l'article 4.2 non remplie), la garantie invalidité et incapacité permanente s'applique dès lors que le salarié intérimaire bénéficie des indemnités journalières de la sécurité sociale.

Définition salaire de base

Le salaire de base applicable aux garanties invalidité ou incapacité permanente est le salaire de base défini à l'article 4.5 du présent accord.

Lorsque la garantie incapacité permanente est exprimée en fonction du plafond mensuel de la sécurité sociale (PMSS), le PMSS à prendre compte est celui en vigueur au moment du versement de la prestation.

Limitation de l'indemnisation

La totalité des rentes invalidité perçues par l'intérimaire (rente de la sécurité sociale et rente complémentaire) ne peut excéder 100 % du salaire net de la dernière mission.

En cas d'incapacité permanente l'ensemble des ressources versées à l'intérimaire ne peut excéder 75 % du salaire de base de la dernière mission revalorisé.

Dispositions relatives à la garantie maternité

Article 4.9

En vigueur non étendu

Le bénéfice de la garantie maternité est soumis à la condition d'ancienneté définie à l'article 4.2.

L'indemnité journalière est calculée sur la base d'une fraction du salaire de base défini à l'article 4.5 du présent accord.

Le cumul des indemnités journalières perçues (sécurité sociale et complémentaires) ne peut excéder 100 % du salaire journalier net de base.

Le bénéfice des dispositions liées à la maternité est étendu à tout intérimaire dont la conjointe décède au cours de l'accouchement, sous réserve de remplir les conditions d'ouverture des droits concernant le versement de l'indemnité journalière de repos de la sécurité sociale, et également à condition de ne pas être déjà couvert pour ce risque.

Maintien des garanties en cas d'activité partielle

Article 4.10

En vigueur non étendu

À compter du 12 mars et jusqu'au 31 décembre 2020, les salariés intérimaires placés en position d'activité partielle bénéficient du maintien des garanties définies en annexe du présent accord, pendant les périodes où ils ne sont pas en activité, sans versement des cotisations au titre des heures non travaillées.

Le salaire de base de la mission défini à l'article 4.5, servant de base au calcul des prestations, est intégralement reconstitué au titre des périodes d'activité partielle.

À compter du 1er janvier 2021, le maintien des garanties au bénéfice des salariés intérimaires placés en activité partielle donnera lieu au paiement, par les entreprises comme par les salariés intérimaires, des cotisations prévues aux articles 10.1 et 10.2.

L'indemnité légale brute d'activité partielle servira de base au calcul de ces cotisations pour les périodes pendant lesquelles elle a été effectivement perçue.

L'assiette servant de base au calcul des prestations est déterminée selon le mode de calcul défini en annexe du présent accord en substituant à la notion de 'salaire de base' l'indemnité légale brute d'activité partielle versée au salarié intérimaire.

Gestionnaire

Article 5

En vigueur non étendu

La gestion du régime défini par le présent accord est déléguée à un gestionnaire désigné au terme d'une procédure d'appel d'offres.

Le gestionnaire désigné par les signataires du présent accord, est : PRIMA, membre du groupe AG2R La Mondiale, dont le siège social est situé au 37, boulevard Brune, 75014 Paris.

La gestion est déléguée à PRIMA à compter du 1er janvier 2019, pour une durée de 5 années selon des modalités définies dans un contrat-cadre conclu entre la branche et le gestionnaire.

L'organisme gestionnaire est le délégataire de gestion des assureurs corecommandés dans la branche et des organismes assureurs qui ne seraient pas

recommandés qui appliqueraient strictement les dispositions du présent accord.

L'organisme gestionnaire est en charge de la gestion du régime non-cadres et cadres. Il lui appartient d'organiser la continuité de gestion des dossiers. Il devra déployer tous les moyens permettant d'assurer la gestion des adhésions des entreprises, la gestion des affiliations, le versement des prestations et l'encaissement des cotisations versées par les entreprises.

Le gestionnaire est tenu d'appliquer les dispositions du présent accord. Cela implique notamment une coopération réciproque tant avec les partenaires sociaux qu'avec les autres acteurs de la branche : le FASTT, l'opérateur en charge du décompte de l'ancienneté, les coassureurs, les organismes paritaires...

Les partenaires sociaux sont attachés à l'effectivité des droits des salariés intérimaires et à la facilitation de l'accès aux prestations prévues au présent accord. Pour ce faire, il est précisé que tout arrêt de travail d'un salarié intérimaire, remplissant les conditions prévues au présent accord, doit faire l'objet, sous la responsabilité de l'entreprise, d'une inscription sur les flux « PREST'IJ » de la CNAM, permettant le déclenchement automatique du paiement de l'indemnité journalière complémentaire sans délai dès la liquidation du droit du régime de base de la sécurité sociale.

Tout salarié intérimaire a la possibilité de déclarer directement son arrêt de travail auprès du gestionnaire ou le cas échéant de l'assureur, pendant les périodes de portabilité sans avoir à effectuer une démarche auprès de son dernier employeur. Cette déclaration s'effectue principalement de façon dématérialisée.

Coassureurs recommandés

Article 6

En vigueur non étendu

À l'issue d'une procédure de mise en concurrence, la commission paritaire de procéder à la corecommandation de deux organismes d'assurance, pour une durée maximale de 5 années à compter du 1er janvier 2019 :

Pour tous les risques, hors rente éducation :

- APICIL prévoyance, institution de prévoyance régie par le code de la sécurité sociale (siège social : 38, rue François-Peissel, 69300 Caluire-et-Cuire) ;
- KLESIA prévoyance, institution de prévoyance régie par le code de la sécurité sociale (siège social : 4, rue Georges-Picquart, 75017 Paris).

Pour les rentes éducations : l'OCIRP, union d'institutions de prévoyance (siège social : 17, rue de Maignan, 75008 Paris), représentée par APICIL Prévoyance et KLESIA Prévoyance.

Ces organismes co-assurent les garanties obligatoires visées au présent accord et ses annexes.

Afin de garantir aux salariés une couverture optimale et d'assurer la meilleure efficacité possible du régime de branche, les partenaires sociaux s'engagent à procéder à une nouvelle procédure de mise en concurrence de l'assurance du régime au minimum tous les 5 ans.

Les partenaires sociaux conviennent de se réunir au plus tard au cours du premier trimestre de l'année qui précède cette échéance quinquennale.

Les coassureurs établissent et présentent un compte de résultat provisoire arrêté au 31 décembre de chaque année au plus tard le 30 avril N + 1 à l'intention des partenaires sociaux de la branche. Ce rapport contient les éléments d'ordre économique, financier et social nécessaires à l'appréciation de l'application de l'accord.

Aussi un rapport définitif du compte est adressé et présenté au plus tard le 30 juin N + 1.

Les coassureurs fournissent toutes les informations et données chiffrées nécessaires à l'appréciation de l'équilibre du régime sur demande des partenaires sociaux ou du FASTT, pilote du régime.

Organisme apériteur

Article 7

En vigueur non étendu

Les partenaires sociaux confient l'apérition du dispositif d'assurance recommandé à Apicil Prévoyance pour la durée de la recommandation mentionnée à l'article 6.

Mutualisation de la portabilité de la couverture en cas de rupture du contrat de travail ouvrant droit à l'assurance chômage

Article 8

En vigueur non étendu

Portabilité conventionnelle d'une durée de 1 mois

Article 8.1

En vigueur non étendu

Considérant que le mécanisme de la portabilité légale (telle que définie par l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale) nécessite d'être adapté aux spécificités du travail temporaire, les parties signataires ont décidé d'instituer une portabilité conventionnelle forfaitaire au bénéfice des salariés intérimaires remplissant la condition d'ancienneté mentionnée à l'article 4.2.

Toutefois, les salariés ne bénéficiant pas de la portabilité conventionnelle forfaitaire de 1 mois bénéficient d'un dispositif de garanties de certaines maladies graves et redoutées visées en annexe 3.

La portabilité conventionnelle forfaitaire permettra aux salariés intérimaires remplissant la condition d'ancienneté mentionnée à l'article 4.2 et qui sont inscrits comme demandeurs d'emploi, de bénéficiaire, dans les mêmes conditions que les salariés intérimaires en activité, d'un maintien à titre gratuit des garanties dont ils bénéficiaient au sein de l'entreprise, quelle que soit la durée du ou des derniers contrats de travail successifs, pour une durée de 1 mois à compter de la date de cessation du contrat de travail.

Par dérogation à l'alinéa précédent, la condition d'inscription comme demandeur d'emploi, justifiant l'ouverture des droits à la portabilité conventionnelle, ne s'applique pas dans les cas limitativement énumérés ci-dessous :

- pendant les 4 jours calendaires immédiatement postérieurs à la date de cessation du contrat de travail ;
- lorsque le salarié intérimaire se trouve dans l'impossibilité de s'inscrire à Pôle emploi, pendant une période forfaitaire de 1 mois à compter de la date de cessation du contrat de travail, pour une cause indépendante de sa volonté telle qu'une hospitalisation. La preuve de l'événement, rendant impossible l'inscription du salarié intérimaire comme demandeur d'emploi, doit être rapportée par tout moyen aux organismes d'assurance.

Le dispositif de portabilité conventionnelle s'applique également aux salariés intérimaires en cumul emploi retraite.

À l'issue de la durée de 1 mois, s'il remplit les conditions fixées à l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale, le salarié intérimaire bénéficie de la portabilité légale dans la limite totale de 12 mois (incluant la durée de la portabilité conventionnelle).

Ce maintien des garanties est financé par un mécanisme de mutualisation intégré aux cotisations finançant le régime collectif obligatoire des salariés en activité.

Cessation de la portabilité

Article 8.2

En vigueur non étendu

Le maintien de la couverture en application des mécanismes de portabilité conventionnelle et légale cesse :

- lorsque le salarié intérimaire bénéficiaire du dispositif de portabilité reprend une activité professionnelle ;
- pour la portabilité conventionnelle forfaitaire de 1 mois : dès qu'il n'est plus en mesure de justifier de son statut de demandeur d'emploi inscrit au régime obligatoire d'assurance chômage ;

- pour la portabilité légale : dès qu'il n'est plus indemnisé par le régime obligatoire d'assurance chômage ;
- au plus tard, au terme de la période de maintien des garanties prévues par l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale ;
- pour la portabilité légale, à la date de la liquidation de la pension vieillesse de la sécurité sociale ;
- en cas de décès.

Fonds de solidarité et de mutualisation. - Engagements au titre du haut degré de solidarité

Article 9

En vigueur non étendu

Conformément aux dispositions de l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale, les partenaires sociaux instaurent des garanties de prévoyance présentant un degré élevé de solidarité qui comprennent à ce titre des prestations à caractère non directement contributif.

Le haut degré de solidarité comprend notamment :

- le financement d'actions de prévention des risques professionnels ; ces mesures sont déterminées et pilotées par la CPNSST (commission paritaire nationale santé et sécurité au travail) et leur mise en œuvre est assurée par le FASTT ;
- le financement d'actions d'accompagnement pour le reclassement et le retour vers l'emploi des salariés en situation d'arrêts de travail pour un accident de travail. Ces mesures seront déterminées et pilotées par le FASTT dans le cadre de ses missions d'accompagnement social ;
- la mise en œuvre d'une politique d'action sociale et de prévention des risques de désinsertion sociale et professionnelle. Ces mesures sont déterminées et pilotées par le FASTT ;
- la prise en charge du dispositif de garanties de certaines maladies graves et redoutées visées à l'annexe 3 ;
- après avis de la commission prévoyance, à titre exceptionnel, la prise en charge de situations personnelles non envisagées par les garanties prévues par le présent accord.

Pour financer ces prestations de solidarité il est créé un fonds de solidarité mutualisé dédié que devront financer toutes les entreprises de travail temporaire et les entreprises de travail temporaire d'insertion, qu'elles aient ou non choisi d'adhérer au contrat d'assurance recommandé par le présent accord.

La gestion et le pilotage du fonds sont confiés au FASTT. La mise en œuvre du haut degré de solidarité est définie par le comité paritaire de gestion du FASTT.

La part de la cotisation totale acquittée pour le régime obligatoire, affectée au financement de ce fonds de solidarité, est fixée à 2 % des cotisations totales versées par les entreprises.

Toute entreprise qui choisirait de ne pas affilier ses salariés intérimaires auprès des organismes assureurs corecommandés devra verser au gestionnaire visé à l'article 5, au titre du haut degré de solidarité, une somme correspondant à 2 % du montant de l'ensemble des cotisations totales versées pour l'ensemble de ses salariés intérimaires au titre du régime institué dans cette entreprise. L'entreprise devra justifier son versement par tout élément permettant d'établir les sommes versées à l'assureur.

Cotisations

Article 10

En vigueur non étendu

Afin de financer les garanties fixées par le présent accord, les entreprises de travail temporaire et les entreprises de travail temporaire d'insertion et les salariés intérimaires sont tenus de verser les cotisations indiquées ci-après.

Cette cotisation est répartie :

- pour les salariés intérimaires non-cadres, 60 % à la charge de l'entreprise et 40 % à la charge du salarié intérimaire ;
- pour les salariés cadres, 100 % à la charge de l'entreprise.

Les cotisations sont calculées sur la base du salaire brut de chaque assuré. Par salaire brut, on entend le salaire tel que déclaré pour le calcul des cotisations de sécurité sociale.

Salariés non cadres

Article 10.1

En vigueur non étendu

Les taux qui suivent seront appliqués sur les cotisations afférentes aux périodes d'emploi à compter du 1er janvier 2019 :

(Tableau non reproduit, consultable en ligne sur le site www.journal-officiel.gouv.fr, rubrique BO Convention collective.)

http://www.journal-officiel.gouv.fr/publications/bocc/pdf/2019/0006/boc_20190006_0000_0031.pdf

Bénéficient d'un taux réduit les entreprises de travail temporaire justifiant d'un taux moyen de cotisation d'accident du travail inférieur ou égal au taux collectif du risque 74.5 BE. Les entreprises de travail temporaire et les entreprises de travail temporaire d'insertion concernées doivent fournir avant le 15 mars à leurs assureurs tous les justificatifs nécessaires au calcul de leur taux moyen d'accident du travail de l'entreprise de travail temporaire ou les entreprises de travail temporaire d'insertion. Le taux de cotisation de l'année N est déterminé en fonction du taux moyen d'accident du travail justifié de l'année N - 1.

Modalités de calcul du taux moyen d'AT d'une entreprise de travail temporaire :

- masse salariale annuelle des intérimaires de chaque agence multipliée par le taux d'AT de chaque agence = montant des cotisations de chaque agence ;
- le total des cotisations de toutes les agences de l'entreprise de travail temporaire et les entreprises de travail temporaire d'insertion est divisé par le total des masses salariales intérimaires de toutes les agences, le résultat est multiplié par 100 ;
- justificatifs : notification du taux AT de toutes les agences, masse salariale des intérimaires de chaque agence certifiée conforme par le commissaire aux comptes de l'entreprise de travail temporaire ou les entreprises de travail temporaire d'insertion, liste de toutes les agences certifiées conformes par le commissaire aux comptes des entreprises de travail temporaire d'insertion ou les entreprises de travail temporaire d'insertion.

Les taux réduits (selon taux d'accident du travail) sont les suivants :

(Tableau non reproduit, consultable en ligne sur le site www.journal-officiel.gouv.fr, rubrique BO Convention collective.)

http://www.journal-officiel.gouv.fr/publications/bocc/pdf/2019/0006/boc_20190006_0000_0031.pdf

Salariés cadres

Article 10.2

En vigueur non étendu

Les taux qui suivent seront appliqués sur les cotisations afférentes aux périodes d'emploi à compter du 1er janvier 2019 quelle que soit l'ancienneté de l'intérimaire cadre :

(Tableau non reproduit, consultable en ligne sur le site www.journal-officiel.gouv.fr, rubrique BO Convention collective.)

http://www.journal-officiel.gouv.fr/publications/bocc/pdf/2019/0006/boc_20190006_0000_0031.pdf

Les conditions de révision des cotisations

Article 10.3

En vigueur non étendu

Les organismes assureurs corecommandés s'engagent sur un maintien des taux pendant 3 ans à compter du 1er janvier 2019 (à législation sociale et fiscale constante). Au-delà, l'étude de la révision des taux dépendra des résultats S/P. La révision fera l'objet de négociation entre les partenaires sociaux et les organismes recommandés.

Réserves et provisions d'égalisation

Article 11

En vigueur non étendu

L'ensemble des contrats d'assurance souscrits par les entreprises au titre du présent accord auprès des coassureurs recommandés constituent un périmètre de mutualisation des résultats.

Cette mutualisation est établie par la constitution d'un compte de résultat global pour l'ensemble des contrats d'assurance entrant dans le champ d'application du présent accord.

Les dispositions d'établissement du compte de résultat, les règles de dotation, de reprise et - en cas de changement d'organisme assureur - de transfert des réserves du compte, sont définies dans le protocole technique et financier attaché à la convention d'assurance liant les coassureurs recommandés, l'OCIRP et les partenaires sociaux.

Information des salariés

Article 12

En vigueur non étendu

Une notice d'information est mise à disposition par les organismes assureurs aux entreprises, à charge pour elles de la remettre à chaque salarié intérimaire afin de lui faire connaître les caractéristiques du régime.

Les coassureurs recommandés visés à l'article 6 mettent les notices d'information à disposition sur le site www.interimairesprevoyance.fr.

Gouvernance du régime

Article 13

En vigueur non étendu

Pilotage du FASTT

Article 13.1

En vigueur non étendu

En complément de la mission assurée par le fonds d'action sociale du travail temporaire (FASTT), et afin d'assurer un pilotage paritaire indépendant du gestionnaire et des coassureurs recommandés, les partenaires sociaux confient au FASTT, le pilotage du régime institué par le présent accord.

Ils donnent ainsi mandat au FASTT d'agir en leur nom, en tant que maître d'ouvrage, auprès des intervenants afin :

- de garantir la bonne exécution de l'accord et la bonne exécution des contrats établis avec les intervenants ;
- de procéder à toute action contentieuse relative au financement du fonds de solidarité visé à l'article 9 ;
- d'apporter aux partenaires sociaux les moyens d'un pilotage effectif des paramètres du dispositif en visant notamment son équilibre financier sur le long terme ;
- de veiller à un pilotage optimum de la provision d'égalisation et de la réserve générale mises en place par les coassureurs recommandés, plus particulièrement en faisant en temps utile toute proposition d'évolution du régime aux partenaires sociaux composant la commission paritaire de la branche, permettant de limiter, le cas échéant, une croissance excessive de ces réserves ;
- de veiller à la qualité du service rendu aux salariés intérimaires et aux entreprises sur la base des éléments d'analyse et de suivi de la qualité de services transmis par le gestionnaire et les coassureurs ;
- d'assurer plus particulièrement la cohérence des modalités de mobilisation du fonds de solidarité prévu à l'article 9 avec l'ensemble des actions sociales de la branche, ainsi que l'effectivité de sa mobilisation ;
- de contribuer à la bonne information des salariés intérimaires sur le dispositif ;
- et, plus généralement, de faire, sur ces différents points, toute proposition utile à la commission paritaire de la branche.

Le pilotage est assuré par le comité paritaire de gestion du FASTT. Une commission paritaire spécifique est instituée (commission prévoyance). Elle est composée des membres du bureau du FASTT et d'un membre supplémentaire (« expert ») désigné par chacune des organisations membres du FASTT.

Suivi du régime

Article 13.2

En vigueur non étendu

Les partenaires sociaux décident que la commission prévoyance du FASTT se réunira au moins deux fois par an dans le cadre de la mission définie à l'article 13-1. La fréquence des réunions pourra évoluer selon les besoins du régime. En 2019, la commission prévoyance du FASTT se réunira quatre fois.

La commission sera informée, par le gestionnaire et les coassureurs recommandés, du suivi de la qualité de service et du pilotage des réclamations et litiges formulés par les salariés intérimaires et les entreprises dans le respect de la réglementation applicable au traitement de données à caractère personnel, en particulier, le règlement (UE) 2016/679 du Parlement européen et du Conseil du 27 avril 2016.

Le gestionnaire et les organismes coassureurs recommandés s'engagent à fournir toutes les informations, éléments d'ordre économique, financier et social nécessaires au suivi du régime.

Les partenaires sociaux se réuniront pour examiner les comptes de l'année 2019 afin d'étudier les possibilités d'évolution, notamment, du taux de contribution au fonds de solidarité, de la durée de la portabilité conventionnelle, du taux de cotisation et de la répartition de ce taux.

Abrogation des précédents accords de prévoyance

Article 14

En vigueur non étendu

L'accord relatif aux garanties prévoyance des intérimaires non-cadres du 10 juillet 2009 et l'accord relatif aux garanties prévoyance des intérimaires cadres du 10 juillet 2009 ainsi que tous les avenants et annexes techniques relatifs à ces deux accords cessent de produire effet à compter du 31 décembre 2018.

Le présent accord se substitue aux accords susvisés et à leurs avenants à compter du 1er janvier 2019.

Toutefois, les dispositions des accords antérieurs continuent de s'appliquer pour tout sinistre dont le fait générateur est antérieur à la date d'entrée en vigueur du présent accord.

Dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés

Article 15

En vigueur non étendu

En application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les signataires conviennent que le contenu du présent accord ne justifie pas de prévoir les stipulations spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés, visées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail.

Force obligatoire de l'accord

Article 16

En vigueur non étendu

Le présent accord répond aux dispositions visées à l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale. Cet accord s'inscrit dans le cadre des dispositions de l'article L. 2253-1 du code du travail fixant les matières dans lesquelles les stipulations de l'accord de branche prévalent sur une convention d'entreprise conclue antérieurement ou postérieurement à la date de son entrée en vigueur, sauf lorsque la convention d'entreprise assure des garanties au moins équivalentes. Cette équivalence des garanties s'apprécie par ensemble de garanties se rapportant à la même matière.

L'accord sur les moyens relatifs à la mise en œuvre des dispositifs de protection sociale, d'accompagnement social et de prévention des risques de désinsertion sociale, de santé et de santé au travail, et de suivi et d'accompagnement des parcours professionnels des salariés intérimaires, est l'accessoire au présent accord qui permet la mise en œuvre effective du régime de prévoyance cadres et non cadres. Par conséquent, les entreprises ne peuvent pas déroger aux dispositions de cet accord.

Date d'effet et durée

Article 17

En vigueur non étendu

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée et entre en vigueur au 1er janvier 2019.

Révision et dénonciation

Article 18

En vigueur non étendu

Le présent accord peut être révisé conformément aux dispositions des articles L. 2261-7 et suivants du code du travail.

Il peut être dénoncé dans les conditions prévues aux articles L. 2261-9 et suivants du code du travail

Dépôt et extension

Article 19

En vigueur non étendu

Le présent accord fera l'objet des formalités de dépôt dans les conditions prévues à l'article L. 2231-6, L. 2261-1 et D. 2231-2 du code du travail ainsi que les formalités nécessaires à son extension.

Annexes

En vigueur non étendu

Annexe 1

Tableau de garanties de prévoyance des salariés intérimaires non cadres

(Tableaux non reproduits, consultables en ligne sur le site www.journal-officiel.gouv.fr, rubrique BO Convention collective.)

http://www.journal-officiel.gouv.fr/publications/bocc/pdf/2019/0006/boc_20190006_0000_0031.pdf

En vigueur non étendu

Annexe 2

Tableau des garanties de prévoyance des salariés intérimaires cadres

(Tableaux non reproduits, consultables en ligne sur le site www.journal-officiel.gouv.fr, rubrique BO Convention collective.)

http://www.journal-officiel.gouv.fr/publications/bocc/pdf/2019/0006/boc_20190006_0000_0031.pdf

En vigueur non étendu

Annexe 3

Prise en charge des maladies graves et redoutées pour les salariés intérimaires ne remplissant pas la condition d'ancienneté de 414 heures

Article 1A

Bénéficiaires

Les salariés intérimaires non cadres et cadres ne remplissant pas la condition d'ancienneté de 414 heures et ne bénéficiant pas de la portabilité conventionnelle de 1 mois bénéficient du dispositif des maladies graves et redoutées, dont la reconnaissance intervient au cours du mois qui suit la fin de la mission.

Article 2A

Liste des maladies redoutées prises en charge par le fonds de solidarité

Les maladies redoutées prises en charge par le fonds de solidarité :

- les cancers ;
- l'infarctus du myocarde ;
- l'accident vasculaire cérébral ;
- la chirurgie coronarienne (pontage coronarien multiple) ;
- les brûlures graves (3e degré couvrant au moins 20 % du corps) ;
- les greffes d'organes vitaux (cœur, foie, poumons, reins, pancréas et moelle osseuse) ;
- la maladie de Parkinson ;
- la sclérose en plaques ;
- les maladies neuro-dégénératives déclarées (maladie d'Alzheimer) ;
- les maladies orphelines.

Article 3A

Indemnisation

L'indemnité complémentaire versée aux salariés visés à l'article 1er de la présente annexe, dans les conditions prévues par le fonds de solidarité professionnelle est identique à celle versée dans les conditions prévues par le régime en cas de maladie ou accident sans lien avec le travail (arrêts de travail inférieurs ou égaux à 95 jours, et arrêts de travail supérieurs à 95 jours), dans la limite du fonds de solidarité professionnelle institué par l'article 9 du présent accord.

Article 4A

Suivi financier et technique du dispositif

Un bilan technique et financier du dispositif sera établi chaque année et communiqué à la commission prévoyance du FASTT.

Accord du 29 janvier 2010 relatif aux contrats spécifiques

Signataires	
Organisations patronales	PRISME.
Organisations de salariés	CGT-FO ; FS CFDT.

Accord du 3 février 2011 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

Signataires	
Organisations patronales	PRISME.
Organisations de salariés	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 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.

Accord du 10 juillet 2013 portant sur la sécurisation des parcours professionnels des salariés

intérimaires

Signataires	
Organisations patronales	PRISME.
Organisations de salariés	FNECS CFE-CGC ; CSFV CFTC ; FS CFDT.

En vigueur étendu

NOTA : Conseil d'État, décision n° 379677 du 28 novembre 2018 ECLI:FR:CECHS:2018:379677.20181128

L'arrêté du ministre du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social du 22 février 2014 portant extension d'un accord relatif à la sécurisation des parcours professionnels des salariés intérimaires des entreprises de travail temporaire (NOR : ETST1405084A) est annulé.

Sous réserve des actions contentieuses engagées à la date du 28 novembre 2018 contre les actes pris sur ce fondement, les effets produits, antérieurement à cette annulation, par l'arrêté du 22 février 2014 en tant qu'il étend les stipulations de l'article 5 de l'accord du 10 juillet 2013 sont regardés comme définitifs.

Préambule

En vigueur étendu

La branche du travail temporaire se singularise par son dialogue social et le souhait d'améliorer la sécurisation des parcours professionnels des intérimaires par la formation professionnelle, la couverture prévoyance, les actions du fonds d'action sociale du travail temporaire (FASTT).

La mobilisation des entreprises de travail temporaire (ETT) permet à la branche du travail temporaire de jouer un rôle économique important.

La proximité des ETT avec les entreprises utilisatrices et leur connaissance des métiers et des compétences permet aux salariés intérimaires de multiplier les expériences et de construire des parcours professionnels favorisant l'insertion vers l'emploi durable.

Afin de poursuivre cet objectif de sécurisation des parcours professionnels, le présent accord développe les conditions de mise en place :

- du contrat à durée indéterminée pour les salariés intérimaires ;
- d'une amélioration des durées d'emploi des salariés intérimaires.

Il comporte également des dispositions relatives aux mesures d'accompagnement des permanents affectés à la gestion des intérimaires en CDI, appelé CDI pour les intérimaires.

Cet accord se situe dans le cadre de l'article 4 c de l'accord national interprofessionnel du 11 janvier 2013 qui invite les partenaires sociaux de la branche du travail temporaire à organiser « les conditions d'emploi et de rémunération des intérimaires, qui seront titulaires d'un CDI, dans des conditions n'ayant ni pour effet ni pour objet de pourvoir durablement un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise cliente, ni d'élargir, sans accord des parties signataires du présent accord, le champ de recours aux missions d'intérim » et « les conditions permettant de se rapprocher, pour les autres salariés intérimaires, des objectifs visés à l'article 11 » relatif au travail à temps partiel.

Ce CDI présente des particularités qui imposent la mise en place d'adaptations spécifiques. Ce CDI, s'il a des points communs, ne peut être strictement identique à celui applicable à un salarié qui conclut temporairement un contrat de mission ni à celui d'un salarié en CDI sans mise à disposition.

Par ce CDI et par l'amélioration des durées d'emploi des intérimaires sous contrat de travail temporaire, les ETT s'engagent, en effet, à assurer une rémunération à l'intérimaire couvrant les périodes de mission ainsi que les périodes d'intermission. Pendant les périodes d'intermission, les intérimaires concernés sont pris en charge par les ETT et ne sont pas pris en charge par Pôle emploi comme cela est le cas des intérimaires sous contrat de travail temporaire, ceci justifiant notamment que les règles prévues par l'article 4 a de l'ANI du 11 janvier 2013 ne soient pas applicables aux contrats de travail temporaire, pour les deux objectifs précités.

Sur ces bases, les ETT s'engagent à proposer des CDI dans une proportion permettant à la profession de se fixer un objectif de conclusion de contrats à durée indéterminée correspondant à 20 000 intérimaires en CDI sur 3 ans.

Cet objectif de conclusion de CDI pour les intérimaires est fixé au terme d'une période de 3 années, à compter de la date d'entrée en vigueur de l'accord, et fera l'objet d'une évaluation dans les conditions prévues à l'article 10 du présent accord.

Chapitre Ier Sécurisation des parcours par la création d'un contrat à durée indéterminée pour les intérimaires

Article 1er

En vigueur étendu

1.1. Définition

Le travail temporaire, qui a pour objet la mise à disposition temporaire d'un salarié par une entreprise de travail temporaire au bénéfice d'un client utilisateur pour l'exécution d'une mission, peut donner lieu :

- à la conclusion d'un contrat de travail temporaire, dit « contrat de mission » entre un salarié temporaire et son employeur, l'entreprise de travail temporaire, pour la réalisation d'une mission conformément aux dispositions de l'actuel article L. 1251-1 du code du travail. Ce salarié temporaire est appelé « intérimaire en contrat de mission » ;
- à la conclusion d'un contrat de travail à durée indéterminée entre un salarié temporaire et son employeur, l'entreprise de travail temporaire, pour la réalisation de missions successives.

1.2. Textes conventionnels applicables

En application de l'article 1.1 du présent accord, il n'est pas créé de champ conventionnel nouveau, les salariés intérimaires en CDI ne constituant pas une 3e catégorie de salariés des entreprises de travail temporaire.

Les intérimaires bénéficiaires d'un CDI sont, au même titre que les intérimaires sous contrat de travail temporaire, mis à disposition d'entreprises utilisatrices. Ils sont donc soumis aux textes conventionnels applicables aux intérimaires. Si nécessaire, ces derniers seront aménagés en conséquence.

Article 2

En vigueur étendu

2.1. Organisation générale du contrat

Le CDI conclu par un intérimaire comporte des périodes d'exécution des missions et peut comporter des périodes sans exécution de missions appelées périodes d'intermission.

Pendant les périodes d'intermission, l'intérimaire doit être joignable aux horaires d'ouverture de l'agence ou de l'entité afin que celle-ci puisse lui proposer de nouvelles missions et que l'intérimaire puisse, dans un délai minimum de 1/2 journée, se rendre dans l'entreprise utilisatrice pour exécuter la mission.

Ces dispositions ne s'appliquent pas lorsque l'intérimaire est en congés payés ou en formation professionnelle.

Il est également précisé que bien que ne constituant pas du temps de travail effectif, ces temps d'intermission sont assimilés à du temps de travail effectif et qu'une journée d'intermission est égale à 7 heures pour le calcul des congés payés, des droits liés à l'ancienneté, ainsi que pour la durée du travail fixée au contrat de travail en CDI.

Le temps d'intermission sera pris en compte pour le calcul de la garantie minimale mensuelle de rémunération dans les conditions prévues à l'article 4.2 du présent accord.

Pendant les périodes d'intermission, l'ETT peut également proposer des actions de formation professionnelle visant à augmenter son employabilité.

L'ETT organisera également la prise des congés payés de l'intérimaire pendant les périodes d'intermission dans les conditions définies à l'article 2.5 du présent accord.

Pour le calcul de l'ancienneté de l'intérimaire en CDI servant à déterminer l'accès aux dispositifs conventionnels de la branche et de l'entreprise, il sera tenu compte à la fois de l'ancienneté acquise au titre des périodes d'emploi en CDI et de celle acquise au titre des périodes d'emploi en contrat de travail temporaire.

2.2. CDI choisi

Le CDI ne s'impose ni à l'agence d'emploi, ni au candidat à un emploi, ni au salarié déjà bénéficiaire d'un contrat de travail temporaire.

La conclusion d'un CDI participe à la construction d'un parcours professionnel et ne peut résulter que d'un accord entre l'ETT et le salarié.

Une attention toute particulière sera accordée à la candidature des intérimaires ayant une ancienneté dans l'ETT de 2 400 heures dans les 24 derniers mois précédant la proposition d'un CDI.

Les offres d'emploi en CDI seront accessibles à tout salarié intérimaire ou à tout candidat à une embauche, sans distinction.

2.3. Période d'essai

Le CDI peut comporter une période d'essai dont la durée maximale est de :

- 2 mois pour les ouvriers et les employés ;
- 3 mois pour les agents de maîtrise et les techniciens ;
- 4 mois pour les cadres.

Cette période d'essai pourra être renouvelée une fois par accord écrit des deux parties. La durée maximale de renouvellement est de :

- 2 mois pour les ouvriers et les employés ;
- 3 mois pour les agents de maîtrise et les techniciens ;
- 4 mois pour les cadres.

Ces dispositions ne s'appliquent pas aux intérimaires ayant dans l'ETT, dans les 12 derniers mois pour des emplois similaires, une ancienneté d'au moins :

- 4 mois pour les ouvriers et les employés ;
- 6 mois pour les agents de maîtrise et les techniciens ;
- 8 mois pour les cadres.

La durée des missions réalisées pour le compte de l'ETT dans les 4 mois précédant la date de l'embauche en CDI est déduite de la durée de la période d'essai du CDI.

Pour le calcul de la période d'essai, il est tenu compte des périodes de mission et des périodes d'intermission.

En cas de rupture de la période d'essai par l'ETT, celle-ci ne peut intervenir qu'au cours de l'exécution d'une mission.

2.4. Contenu du contrat de travail

Le CDI proposé à un intérimaire doit être conclu par écrit.

Le CDI liant le salarié intérimaire et l'ETT comporte notamment :

- l'identité des parties ;
- la durée du travail (modalités d'organisation de la durée du travail telle que travail de jour ou travail de nuit) ;
- pendant les périodes d'intermission, le temps pendant lequel l'intérimaire doit être joignable dans les conditions définies à l'article 2.1 du présent accord ;
- le statut ouvrier/employé ou agent de maîtrise/technicien ou cadre ;
- le périmètre de mobilité dans lequel s'effectuent les missions, tenant compte des particularités, de la spécificité des emplois et de la nature des tâches à accomplir, dans le respect de la vie personnelle et familiale de l'intérimaire ;
- la description des emplois, 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)

(2)

(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

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

Pendant les missions, les dispositions suivantes du code du travail s'appliquent :

- les articles L. 1251-5 à L. 1251-8 relatifs aux cas de recours, ainsi que l'article L. 1251-60 concernant le secteur public ;
- les articles L. 1251-9 et L. 1251-10 relatifs aux interdictions de recours ;
- les articles L. 1251-11 et L. 1251-13 relatifs au terme de la mission, de date à date ou sans terme précis ;
- l'article L. 1251-12 relatif à la durée de la mission dans l'entreprise utilisatrice ;
- l'article L. 1251-18 relatif au salaire de référence ;
- l'article L. 1251-20 relatif au versement d'une indemnité en cas d'intempéries ;
- les articles L. 1251-21 à L. 1251-24 relatifs aux conditions de travail, médecine du travail, équipements de protection individuelle, installations collectives de l'entreprise utilisatrice ;
- l'article L. 1251-25 relatif à l'information de l'entreprise utilisatrice des postes à pourvoir ;
- les articles L. 1251-29 à L. 1251-31 relatifs à la suspension de la mission, l'aménagement ou le report du terme de la mission ;
- l'article L. 1251-34 relatif à l'exposition aux rayonnements ionisants ;
- l'article L. 1251-35 relatif au renouvellement de la mission ;
- les articles L. 1251-36 et L. 1251-37 relatifs au délai de carence ;
- les articles L. 1251-38 et L. 1251-44 relatifs à l'embauche par l'entreprise utilisatrice d'un intérimaire ;
- l'article L. 1251-42 relatif à la conclusion d'un contrat de mise à disposition ;
- l'article L. 1251-43 relatif au contenu du contrat de mise à disposition ;
- les articles L. 1251-39 à L. 1251-41 relatifs à la requalification en CDI dans l'entreprise utilisatrice.

Pendant les missions, les dispositions suivantes du code du travail ne s'appliquent pas :

- les articles L. 1251-14 et L. 1251-15 relatifs à la période d'essai de la mission ;
- les articles L. 1251-16 et L. 1251-17 relatifs au contrat de mission, lequel est remplacé par la lettre de mission ;
- l'article L. 1251-19 relatif à l'indemnité compensatrice de congés payés liée à une mission ;
- les articles L. 1251-26 à L. 1251-28 relatifs à la rupture anticipée de la mission à l'initiative de l'entreprise de travail temporaire ou de l'intérimaire ;
- les articles L. 1251-32 et L. 1251-33 relatifs au versement ou aux cas d'exonération de versement de l'indemnité de fin de mission.

Accord du 25 janvier 2019 relatif aux mesures favorisant l'emploi durable

Signataires	
Organisations patronales	Prism' Emploi,
Organisations de salariés	FNECS CFE-CGC ; FS CFTD ; UNSA FCS ; CFTC Intérim,

Préambule

En vigueur étendu

En application de l'article 3 de l'ANI du 22 février 2018 relatif à la réforme de l'assurance chômage, qui prévoit que chaque branche doit, sur la base d'un diagnostic quantitatif et qualitatif des situations de recours aux contrats courts sous toutes leurs formes, ouvrir des négociations visant à modérer le recours à ces contrats afin de les réguler : les partenaires sociaux de la branche ont ouvert la négociation en confiant à l'observatoire de l'intérim et du recrutement (OIR) la réalisation de diagnostics relatifs, d'une part, aux contrats à durée déterminée parmi les salariés permanents des entreprises de travail temporaire et, d'autre part, aux salariés intérimaires mis à disposition des entreprises utilisatrices.

Les signataires réaffirment leur volonté de maintenir et développer l'emploi dans la branche et d'allonger les durées d'emploi des salariés intérimaires en accompagnant le développement de leurs compétences et en favorisant l'accès à l'emploi durable des publics les plus éloignés de l'emploi.

À cet effet, ils rappellent qu'ils ont institué, à la suite de l'ANI du 11 janvier 2013, par l'accord du 10 juillet 2013 sur la sécurisation des parcours professionnels des salariés intérimaires, le contrat de travail à durée indéterminée intérimaire (CDII) et le fonds de sécurisation des parcours intérimaires (FSPI).

Ainsi les entreprises de la branche ont, en 4 années, conclu plus de 50 000 CDII et financé, grâce au FSPI, 250 000 formations pour 191 millions d'euros. Ce dispositif a concouru à l'allongement significatif des durées de mission constaté dans tous les secteurs depuis 2016 : plus 26 % dans l'industrie, 25 % dans la construction et 17 % dans le tertiaire.

Le succès de ce dispositif est la preuve de l'efficacité d'une démarche d'innovation initiée par la branche du travail temporaire et confortée par les pouvoirs publics. Les signataires soulignent par conséquent l'utilité de mesures incitatives au développement de l'innovation sociale, qui constitue sans aucun doute un puissant levier pour la modification des pratiques d'embauche.

À cet effet, tirant les conséquences de l'arrêt du Conseil d'État du 28 novembre 2018 annulant pour l'avenir l'arrêté d'extension de l'accord du 10 juillet 2013, les partenaires sociaux décident de sauvegarder le FSPI au moyen d'un accord signé concomitamment au présent accord.

Le présent accord s'inscrit dans le prolongement des accords de la branche prenant en compte la spécificité de l'intérim et il participe ainsi au développement

du statut social de l'intérimaire.

En toute hypothèse et afin de maintenir la vocation de la branche d'intégration dans l'emploi des salariés les plus éloignés de l'emploi et qui se situent dans les premiers niveaux de qualification, les signataires appellent le gouvernement à ne pas appliquer un dispositif de majoration des cotisations au régime d'assurance chômage (dit bonus-malus). Un tel dispositif serait particulièrement préjudiciable aux publics fragiles : jeunes sans qualification de moins de 30 ans, seniors, travailleurs en situation de handicap et de façon générale, l'ensemble des personnes ayant un faible niveau de qualification.

Dans le cadre des présentes négociations, les partenaires sociaux ont souhaité aborder d'une part les salariés permanents et d'autre part les salaires intérimaires.

Chapitre Ier Dispositions relatives aux salariés permanents

Constat paritaire

Article 1er

En vigueur étendu

Les entreprises de travail temporaire ne pouvant pas avoir recours à l'intérim, le CDD est donc le seul instrument de flexibilité pour elles, tant pour remplacer les salariés absents que pour faire face à des accroissements temporaires d'activité.

Les données issues des éléments du diagnostic réalisé par l'OIR :

- en 2017 : 6585 CDD signés dans l'année (flux). S'agissant des motifs de recours : plus de la moitié concerne un accroissement temporaire d'activité, moins de 1/4 concerne le remplacement d'un salarié absent.

Le motif de recours « accroissement temporaire d'activité » a caractérisé 64 % des CDD signés en 2017, année de croissance particulièrement forte dans le secteur. En 2016 et 2017, « l'accroissement d'activité » ne représentait que 40 % environ des CDD ;

- sur l'ensemble des CDD signés, 327 seulement ont une durée de 1 mois ou moins (2016 : 366, 2015 : 345) :

-- s'agissant des motifs de recours : deux tiers de ces contrats très courts concernent le remplacement d'un salarié absent, et 1/3 l'accroissement temporaire d'activité ;

-- 34 % des contrats de moins de 1 mois sont signés en juillet, août et décembre.

Compte tenu de ces éléments, les partenaires sociaux de la branche conviennent qu'il n'est pas nécessaire de prendre des mesures particulières relatives au recours aux CDD de courte durée dans la branche.

Chapitre II Dispositions relatives aux salariés intérimaires

CDI intérimaire

Article 2

En vigueur étendu

Le CDI intérimaire est un outil de flexibilité non coûteux pour l'assurance chômage, responsabilisant pour les entreprises utilisatrices, et favorisant l'emploi durable en répondant aux besoins en compétences des entreprises utilisatrices.

L'enquête réalisée au deuxième semestre 2017 par l'OIR auprès de 1 500 signataires de CDII montre que le CDII joue un rôle effectif de tremplin professionnel :

- il a été le premier CDI du parcours professionnel pour 45 % des salariés interrogés (et pour 68 % des salariés en CDII de moins de 30 ans) ;

- l'embauche par l'entreprise utilisatrice ou une autre entreprise est de loin la raison principale des fins de CDII. Quelle que soit la nature des ruptures (démission, licenciement, rupture conventionnelle), 67 % d'entre elles sont suivies d'une embauche en CDI hors intérim. 56 % des ruptures sont suivies d'une embauche dans l'entreprise utilisatrice directement, et 11 % dans d'autres entreprises.

Plus globalement, 77 % des personnes ayant signé un CDII se déclarent plutôt ou tout à fait satisfaites de leur expérience.

2.1. Développer le CDII avec l'aide des branches utilisatrices

La branche propose une offre de partenariat aux branches utilisatrices recourant massivement aux contrats de mission de très courte durée en leur présentant le CDI intérimaire que certaines méconnaissent encore. Ces partenariats auront pour objet de faire évoluer leurs pratiques en leur permettant d'avoir un comportement socialement plus responsable en recourant pour partie au CDI intérimaire afin de répondre à leur besoin de flexibilité.

2.2. Engagement quantitatif

L'accord du 10 juillet 2013 relatif à la sécurisation des parcours professionnels fixait comme objectif l'embauche de 20 000 intérimaires en CDI sur 3 ans, objectif atteint en 2017.

Compte tenu de la détermination de la profession à développer ce dispositif, l'objectif est de le multiplier par deux au cours des trois prochaines années.

Ainsi les entreprises de travail temporaire s'engagent à embaucher 40 000 CDI intérimaires supplémentaires d'ici à début 2022, soit une augmentation de 100 % du rythme de développement fixé par l'accord de 2013 et un total de 90 000 embauches depuis la création du CDII. Cet engagement est subordonné au maintien de la croissance du pays à son niveau actuel.

La branche appelle toutes les ETT à proposer à l'ensemble de leurs clients au moins un CDI intérimaire.

Ces objectifs feront l'objet d'un suivi annuel par l'OIR (observatoire de l'intérim et du recrutement).

2.3. Sécuriser les parcours des jeunes alternants

Les ETT proposeront une offre de services aux branches qui ont des jeunes salariés en fin de contrat d'alternance (apprentissage et professionnalisation) ne trouvant pas d'emploi durable à l'issue de leur formation. Ces jeunes pourraient être embauchés en CDI intérimaire.

Des actions d'information auprès des centres de formation des apprentis (CFA) pourraient être initiées afin de mieux faire connaître ce dispositif dès la phase de formation.

(1)
(1) Observatoire de l'intérim et du recrutement, observatoire paritaire de la branche du travail temporaire.

Mesures permettant aux entreprises utilisatrices de modérer le recours aux contrats de courte durée et d'allonger les périodes d'emploi : faire évoluer les règles encadrant le contrat de mission et le CDD pour lutter contre la précarité, allonger les péri

Article 3

En vigueur étendu

Le législateur permet aux branches utilisatrices, par accord collectif étendu, en application des articles L. 1244-4 et L. 1251-37 du code du travail, d'adapter à leur secteur d'activité certaines règles concernant l'encadrement des contrats de travail à durée déterminée et des contrats de mission. Quelques branches ont conclu des accords innovants réduisant ou supprimant le délai de carence, mais la dynamique naturelle de ces négociations ne permettra pas de couvrir rapidement l'ensemble des branches et il peut de surcroît en résulter des dispositions hétérogènes.

Aussi la branche appelle les partenaires sociaux interprofessionnels et/ou le Législateur à faire évoluer la réglementation en vue de supprimer le délai de carence du contrat de mission et du CDD en cas de succession de contrats sur le même poste.

En outre, les signataires du présent accord soulignent la nécessité de garantir un traitement identique du CDD et du contrat de mission dans les accords de branche prévoyant :

- d'augmenter le nombre de renouvellements du contrat de mission et du CDD ;

- d'augmenter la durée maximale du contrat de mission et du CDD.

Favoriser l'allongement des durées d'emploi et lutter contre la permittance grâce à la formation

Article 4

En vigueur étendu

4.1. Pérennisation et évolution du FSPI

Le FSPI a été créé, par l'accord du 10 juillet 2013 portant sur la sécurisation des parcours professionnels des salariés intérimaires, en vue de financer des actions de formation et des prestations d'accompagnement destinées à allonger la durée d'emploi des salariés intérimaires. Il constitue une des solutions alternatives innovantes à tout dispositif de taxation des contrats courts.

Les partenaires sociaux de la branche rappellent leur attachement au FSPI, dont l'existence juridique est remise en cause par la décision du Conseil d'État du 28 novembre 2018 et qu'il convient donc de rétablir sans délai, dans l'attente des améliorations susceptibles de lui être apportées ultérieurement.

C'est pourquoi :

- les partenaires sociaux signent, parallèlement au présent accord, un accord temporaire qui vise à sauvegarder le FSPI tel qu'il s'appliquait jusqu'au 28 novembre 2018, pour une durée déterminée de 6 mois qu'ils pourront renouveler par avenant ;
- les partenaires sociaux ouvriront au cours du premier semestre 2019, une négociation sur le financement de la formation professionnelle. Dans ce cadre, ils négocieront, notamment, la pérennisation et l'évolution du fonds professionnel pour l'emploi dans le travail temporaire (FPE-TT), et du fonds de sécurisation des parcours des intérimaires (FSPI) dans la perspective d'optimiser et de rendre encore plus lisible pour les ETT et pour les salariés intérimaires, l'ensemble des dispositifs de formation et d'accompagnement.

4.2. Développement de la formation pendant l'intermission

La branche propose aux pouvoirs publics et à Pôle emploi de mettre en place des parcours de formation pour les salariés intérimaires pendant les périodes d'intermissions. Dans le cadre de ce nouveau dispositif :

- Pôle emploi prendrait en charge la rémunération des intéressés dans le cadre des dispositifs de droit commun ;
- la branche prendrait en charge la formation au travers de ses fonds conventionnels en cofinancement du PIC.

Conditions d'un accompagnement plus efficace et plus précoce des demandeurs d'emploi vers l'emploi

Article 5

En vigueur étendu

Les signataires appellent les pouvoirs publics et Pôle emploi à maintenir un financement interprofessionnel mutualisé des POEC.

Ils rappellent que la branche a financé grâce à son OPCA, le FAF-TT, près de 10 000 POEC en 2018 avec un effet positif sur l'insertion dans l'emploi.

La branche souhaite pouvoir disposer des moyens financiers nécessaires pour maintenir et dépasser ce volume et d'un opérateur efficient à travers l'OPCO « des professionnels de l'emploi et des services opérationnels aux entreprises » créé par l'accord interbranches du 14 décembre 2018.

Dans le cadre de la négociation sur le financement de la formation professionnelle dans la branche au premier semestre 2019, les partenaires sociaux mettront en œuvre les voies et moyens permettant de développer un dispositif de conseil et d'accompagnement personnalisé, spécifique pour les demandeurs d'emploi, cofinancé par le PIC et/ ou France compétences, afin d'améliorer encore la performance du dispositif.

(1) Article étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 6123-5 du code du travail, dans sa rédaction issue de la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel.

(Arrêté du 15 janvier 2020 - art. 1)

Chapitre III Dispositions finales

Durée et entrée en vigueur

Article 6

En vigueur étendu

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée et entre en vigueur à sa date de signature.

Dispositions relatives aux entreprises de moins de 50 salariés

Article 7

En vigueur étendu

En application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les signataires conviennent que le contenu du présent accord ne justifie pas de prévoir les stipulations spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés, visées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail.

Suivi, révision et dénonciation

Article 8

En vigueur étendu

Le présent accord fera l'objet d'un suivi par les parties signataires.

Le présent accord peut être révisé conformément aux dispositions de l'article L. 2261-7 du code du travail.

Il peut être dénoncé dans les conditions prévues aux articles L. 2261-10 et suivants du code du travail.

Dépôt et extension

Article 9

En vigueur étendu

Le présent accord fera l'objet des formalités de dépôt dans les conditions prévues aux articles L. 2231-6, L. 2261-1 et D. 2231-2 du code du travail ainsi que les formalités nécessaires à son extension.

Accord du 4 juin 2015 fixant les contours du régime de frais de santé des salariés intérimaires

Signataires	
Organisations patronales	PRISM Emploi.
Organisations de salariés	CGT-FO ; FNECS CFE-CGC ; FS CFDT ; USI CGT.

Préambule

En vigueur étendu

Le présent accord s'inscrit dans le prolongement des accords collectifs antérieurs, afin de prendre en compte la spécificité de l'intérim. Il a pour objectif de faire de la complémentaire santé un droit attaché à la personne, reposant sur une mutualisation des risques au sein de la branche et non de l'entreprise.

C'est pourquoi les partenaires sociaux décident la mise en place d'un régime conventionnel de branche permettant aux salariés intérimaires de bénéficier d'une couverture collective.

En outre, les partenaires sociaux s'engagent à ouvrir avant le 30 juin 2015 une négociation en vue d'instituer un régime conventionnel de branche au bénéfice des salariés permanents, dans les entreprises de travail temporaire qui n'en disposent pas, pour leur permettre de bénéficier également, à compter du 1er janvier 2016, d'une couverture collective.

Le présent accord, fixant le cadre du régime de frais de santé, a pour objets de fixer les modalités de la portabilité de branche, le niveau des prestations, la répartition du financement et les modalités de gouvernance du régime.

Les partenaires sociaux conviennent de fixer définitivement les clauses du régime de frais de santé des intérimaires par un accord final suite à la mise en concurrence du gestionnaire et du ou des organismes assureurs recommandés.

Article 1er

En vigueur étendu

Le présent accord s'applique aux salariés intérimaires des entreprises de travail temporaire et des entreprises de travail temporaire d'insertion.

Article 2

En vigueur étendu

Le bénéficiaire du régime collectif institué par le présent accord est soumis à une condition d'ancienneté appréciée au niveau de la branche : avoir effectué 414 heures de travail dans une ou des entreprises de travail temporaire au cours d'une période des 12 derniers mois consécutifs, auxquelles s'ajoute un « équivalent temps » de l'indemnité compensatrice de congés payés, correspondant à 10 % des heures rémunérées, soit une ancienneté de 455 heures. Tout salarié intérimaire bénéficie donc du régime collectif institué par le présent accord à compter de l'exécution de la 415e heure de travail.

Toutefois, un salarié intérimaire ayant bénéficié du régime collectif de la branche, et encore bénéficiaire de la portabilité de ses droits instituée à l'article 4 du présent accord lors de sa nouvelle embauche par une entreprise de travail temporaire, bénéficie du régime dès sa date d'embauche sans condition d'ancienneté.

Les heures à prendre en compte sont les heures de travail effectif effectuées pendant la période de référence. Sont assimilées aux heures de travail effectif, dans le cadre des missions effectuées :

- les heures chômées payées à l'occasion des jours fériés, congés pour événements familiaux, congés de naissance ou d'adoption, d'intempéries et de chômage partiel ;
- les heures chômées du fait de maladie ou d'accident indemnisées ou non ;
- les heures restant à courir jusqu'au terme initialement prévu de la mission, en cas d'interruption de celle-ci avant l'échéance du contrat du fait de l'entreprise utilisatrice, lorsque l'entreprise de travail temporaire n'a pas été en mesure de proposer une nouvelle mission au sens de l'article L. 1251-26 du code du travail ;
- les heures correspondant à des contrats de mission-formation dans les conditions légales, réglementaires et conventionnelles relatives à la formation professionnelle continue ;
- les heures correspondant à des congés de formation syndicale, économique et sociale, de formation prud'homale, de formation de cadres et d'animateurs pour la jeunesse ;
- les heures rémunérées pour l'exercice des mandats de délégué syndical, délégué du personnel, représentant syndical et représentant du personnel au CE, membre du CHSCT, ainsi que pour les commissions paritaires et les commissions mixtes de la profession.

Article 3

En vigueur étendu

Le régime collectif institué par le présent accord est obligatoire pour tous les salariés visés à l'article 2.

Cependant, peuvent, à leur initiative et quelle que soit leur date d'embauche, se dispenser d'adhérer au présent régime, conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur, en fournissant les justificatifs correspondants et à condition d'avoir été préalablement informés par l'employeur des conséquences de cette demande :

- les salariés bénéficiaires de la couverture maladie universelle complémentaire (CMU-C), pour la durée de leur prise en charge au titre de ce régime ;
- les salariés bénéficiant de l'aide à l'acquisition d'une complémentaire santé visée à l'article L. 863-1 du code de la sécurité sociale, et cela jusqu'à la date à laquelle les salariés cessent de bénéficier de cette aide ;
- les salariés à temps partiel et les apprentis dont l'adhésion au système de garanties les conduirait à s'acquitter d'une cotisation au moins égale à 10 % de leur rémunération brute ;
- les salariés intérimaires en contrat de professionnalisation et les apprentis bénéficiaires d'un contrat de mission d'une durée au moins égale à 12 mois, à condition de justifier par écrit, en produisant tous documents, d'une couverture individuelle souscrite par ailleurs pour le même type de garanties ;
- les salariés intérimaires en contrat de professionnalisation et les apprentis bénéficiaires d'un contrat de mission d'une durée inférieure à 12 mois, même s'ils ne bénéficient pas d'une couverture individuelle souscrite par ailleurs.

Article 4

En vigueur étendu

4.1. Portabilité conventionnelle

Le mécanisme de la portabilité légale (telle que définie par l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale) nécessite d'être adapté aux spécificités du travail temporaire : le présent accord institue une portabilité conventionnelle au profit des salariés intérimaires.

Cette portabilité conventionnelle permet aux salariés intérimaires, en cas de rupture du contrat de travail ouvrant droit à prise en charge par le régime d'assurance chômage, de bénéficier, dans les mêmes conditions que les salariés en activité, d'un maintien à titre gratuit de la couverture collective de frais de santé obligatoire (à l'exclusion des régimes facultatifs visés aux articles 9.2 et 9.3) dont ils bénéficiaient au sein de l'entreprise, quelle que soit la durée du ou des derniers contrats de travail successifs, pendant une durée forfaitaire de 2 mois.

A l'issue de cette durée forfaitaire de 2 mois, s'il remplit les conditions d'indemnisation par le régime d'assurance chômage, le salarié intérimaire bénéficie de la portabilité conventionnelle pendant la durée de son indemnisation par le régime d'assurance chômage pour une durée supplémentaire de 5 mois, et, ensuite, s'il remplit les conditions fixées à l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale, il bénéficie de la portabilité légale dans la limite totale de 12 mois.

Ce maintien des garanties sera financé par un mécanisme de mutualisation intégré aux cotisations finançant le régime collectif obligatoire des salariés en activité.

4.2. Cessation de la portabilité

Le maintien de la couverture en application des mécanismes de portabilité conventionnelle et légale cesse à l'issue de la durée forfaitaire de 2 mois :

- lorsque le salarié intérimaire bénéficiaire du dispositif de portabilité reprend une activité professionnelle. Cependant, à l'issue de la durée forfaitaire de 2 mois, la portabilité conventionnelle peut être suspendue, à titre exceptionnel et pour une seule fois, sur demande expresse du salarié intérimaire formulée auprès de l'opérateur de gestion mentionné à l'article 5 du présent accord, lorsqu'il reprend une activité professionnelle hors intérim d'une durée maximum de 4 semaines consécutives ;
- dès qu'il n'est plus en mesure de justifier de son statut de demandeur d'emploi indemnisé par le régime obligatoire d'assurance chômage ;
- au plus tard, au terme de la période de maintien des garanties prévues par l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale ;
- à la date de la liquidation de la pension de vieillesse de la sécurité sociale ;
- en cas de décès.

Article 5

5.1. Choix de l'opérateur

Les parties signataires se réuniront au cours des 2 semaines qui suivent la signature du présent accord pour finaliser la rédaction du cahier des charges en vue de procéder à un appel d'offres pour choisir un opérateur de gestion. Cet opérateur de gestion est distinct et sans lien capitalistique avec le ou les organismes assureurs. L'appel d'offres sera mené sur la base des niveaux de garanties fixés à l'article 8 et non sur les montants estimatifs des contributions et cotisations mentionnés aux articles 6.1 et 6.2.

Cet appel d'offres sera conduit par un comité ad hoc composé d'un représentant de chacune des organisations syndicales de salariés représentatives dans la branche signataire du présent accord et d'un nombre égal de représentants de Prism'emploi, chaque collègue ayant le même nombre de voix.

5.2. Missions de l'opérateur

L'opérateur concentre et consolide les données multi-entreprises de travail temporaires afin de déterminer quels sont les salariés intérimaires, visés à l'article 2, bénéficiaires du régime institué par le présent accord.

L'opérateur est en charge :

- du décompte de l'ancienneté en vue de l'affiliation des salariés telle que prévue à l'article 2 ;
- d'informer l'entreprise de travail temporaire et le salarié intérimaire lorsque l'ancienneté du salarié intérimaire dans la branche approche celle mentionnée à l'article 2 lui ouvrant droit au bénéfice du régime collectif obligatoire institué par le présent accord (modalités à voir avec l'opérateur selon les capacités techniques) ;
- de l'encaissement des cotisations d'assurance et de leur reversement à ou aux organismes assureurs recommandés ;
- du versement des prestations en qualité de mandataire du ou des organismes assureurs recommandés.

Article 6

En vigueur étendu

6.1. Financement du décompte de l'ancienneté

Toute entreprise ayant décidé d'affilier ses salariés intérimaires auprès d'un ou des organismes assureurs recommandés contribue au financement des dépenses de fonctionnement de l'opérateur dès la première heure de travail de chacun de ses salariés intérimaires pour un montant estimé à 4,26 € par mois pour un temps plein (151,67 heures), soit un montant estimé à 0,0284 € par heure.

Ce financement nécessaire au fonctionnement du régime fera l'objet d'une interrogation des autorités publiques compétentes sur la nature de la contribution. La réponse sera communiquée aux parties signataires, qui se réuniront pour prendre, le cas échéant, toute décision nécessaire.

6.2. Financement du régime collectif obligatoire

Dès lors que le salarié intérimaire remplit la condition d'ancienneté prévue à l'article 2 du présent accord, soit dès la 415e heure de travail (hors indemnité compensatrice de congés payés) ou dès la première de travail s'il se trouve dans la situation visée au 2e alinéa de l'article 2, le financement du régime collectif obligatoire institué par le présent accord est assuré par une cotisation, répartie à parts égales entre l'employeur et le salarié intérimaire, estimée pour chaque part (employeur et salarié) à 17,97 € par mois pour un temps plein (151,67 heures), soit un montant estimé de 0,1198 € par heure.

Cette cotisation est prélevée sur le salaire brut et mentionnée sur le bulletin de paie du mois au cours duquel il remplit cette condition d'ancienneté.

Article 7

En vigueur étendu

La date de prise en charge des frais visés à l'article 8 est fixée à compter du premier jour du mois qui suit la 415e heure de travail (hors indemnité compensatrice de congés payés).

Toutefois, les frais de santé couverts par les garanties précisées à l'article 8 du présent accord intervenus entre la date d'acquisition de la condition d'ancienneté de 455 heures et la date de prise en charge visée au précédent alinéa pourront être pris en charge par le fonds d'action sociale du travail temporaire (FAS-TT), dans les conditions que le comité paritaire de gestion de cet organisme aura fixées.

Article 8

En vigueur étendu

Le présent régime de frais de santé obligatoire est établi dans le cadre des dispositions relatives aux contrats responsables (art. L. 871-1, R. 871-1 et R. 871-2 du code de la sécurité sociale) ainsi que dans le respect du niveau de garanties tel que défini à l'article L. 911-7 et à l'article D. 911-1 du code de la sécurité sociale.

Nature et montant des garanties

Nature des frais	Garanties sécurité sociale incluses (assiette BR)
Hospitalisation médicale, chirurgicale et maternité	
Frais de séjour établissements conventionnés par la sécurité sociale, sans limitation	100 %
Frais de séjour établissements non conventionnés par la sécurité sociale, sans limitation	100 %
Forfait journalier hospitalier, sans limitation de durée	Frais réels
Honoraires médicaux et chirurgicaux pour les médecins signataires et non signataires du contrat d'accès aux soins	100 %
Chambre particulière	20 € par jour (durée maximale : 7 jours)
Forfait maternité	300 €
Transport	
Transport	100 %
Actes médicaux	
Généralistes signataires du contrat d'accès aux soins (consultations et visites)	100 %
Généralistes non signataires du contrat d'accès aux soins (consultations et visites)	100 %
Spécialistes signataires du contrat d'accès aux soins (consultations et visites)	100 %
Spécialistes non signataires du contrat d'accès aux soins (consultations et visites)	100 %
Actes techniques médicaux (ATM) chez les signataires et les non-signataires du contrat d'accès aux soins	100 %
Radiologie chez les signataires et les non-signataires du contrat d'accès aux soins	100 %
Auxiliaires médicaux	100 %
Analyses médicales	100 %
Pharmacie remboursée par la sécurité sociale	
Pharmacie vignette blanche	100 %
Pharmacie vignette bleue	100 %
Pharmacie vignette orange	RSS

Dentaire	
Consultations et soins dentaires	100 %
Prothèses dentaires remboursées par la sécurité sociale (dont inlay-onlay)	200 %
Prothèses dentaires non remboursées par la sécurité sociale	-
Orthodontie prise en charge par la sécurité sociale	200 %
Orthodontie non prise en charge par la sécurité sociale	-
Optique	
Plafond optique : dans la limite de 2 verres et de 1 monture tous les 2 ans (sauf pour les mineurs ou en cas d'évolution de la vue)	
Monture et 2 verres simples (*)	RSS + 125 € (dont 60 € maximum pour la monture)
Monture et 1 verre simple (*) et 1 verre complexe/hypercomplexe (**)	RSS + 150 € (dont 60 € maximum pour la monture)
Monture et 2 verres complexes/hypercomplexes (**)	RSS + 200 € (dont 60 € maximum pour la monture)
Lentilles prises en charge par la sécurité sociale (y compris lentilles jetables)	RSS + 50 €
Autres	
Grands et petits appareillages (orthèses, prothèses médicales, prothèses auditives, orthopédie et location d'appareils) pris en charge par la sécurité sociale	150 %
Actes de prévention	100 %
BR : base de remboursement de la sécurité sociale. RSS : remboursement de la sécurité sociale. (*) Verre simple : verre simple foyer dont la sphère est comprise entre - 6 et + 6 dioptries et dont le cylindre est inférieur ou égal à + 4 dioptries. (**) Verre complexe ou hypercomplexe : verre simple foyer dont la sphère est supérieure à - 6 ou + 6 dioptries ou dont le cylindre est supérieur à + 4 dioptries et verre multifocal ou progressif.	

Article 9

En vigueur étendu

9.1. Régime collectif obligatoire

Les partenaires sociaux organisent, dans les 2 mois qui suivent la signature du présent accord, une procédure de mise en concurrence répondant à l'ensemble des critères réglementaires en vue de recommander un ou plusieurs organismes assureurs pour assurer :

- la couverture collective obligatoire instituée par le présent accord, visée à l'article 8 ;
- les couvertures facultatives visées aux articles 9.2 et 9.3 du présent accord.

Conformément aux dispositions législatives et réglementaires, la commission paritaire définira préalablement un cahier des charges et procédera à la publication d'un avis d'appel à la concurrence. La mise en concurrence sera menée sur la base des niveaux de garanties fixés à l'article 8 et non sur les montants estimatifs des contributions et cotisations mentionnés aux articles 6.1 et 6.2.

Un protocole d'accord et de suivi du régime conventionnel obligatoire institué par le présent accord sera conclu entre le ou les organismes assureurs recommandés et la commission paritaire de la branche.

9.2. Régime complémentaire facultatif pour les salariés qui ne bénéficient pas du régime collectif obligatoire

S'il le souhaite, le salarié intérimaire ne remplissant pas la condition d'ancienneté visée à l'article 2 a la possibilité de souscrire individuellement une couverture équivalente à celle visée à l'article 8, instituée par le FAS-TT à cet effet.

La cotisation servant au financement de cette couverture facultative ainsi que ses éventuelles évolutions ultérieures sont à la charge exclusive du salarié intérimaire, avec l'aide, le cas échéant, d'un abondement du FAS-TT (sous réserve d'un plafond de ressources et sous réserve d'un accord de l'ACOSS en faveur de l'exonération de cotisation sur cet abondement).

9.3. Extensions complémentaires facultatives

Parallèlement au régime collectif obligatoire visé à l'article 8, le salarié intérimaire a la possibilité de souscrire individuellement à des extensions facultatives :

- lui permettant de couvrir ses ayants droit (conjoint et/ou enfants à charge) ;
- lui permettant d'améliorer les prestations du régime collectif obligatoire.

La cotisation servant au financement de ces extensions complémentaires facultatives ainsi que ses éventuelles évolutions ultérieures sont à la charge exclusive du salarié intérimaire, avec l'aide, le cas échéant, d'un abondement du FAS-TT (sous réserve d'un plafond de ressources et sous réserve d'un accord de l'ACOSS en faveur de l'exonération de cotisation sur cet abondement).

Article 10

En vigueur étendu

Le présent accord instaure un régime conventionnel de branche obligatoire présentant un haut degré de solidarité au sens de l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale et comprend, à ce titre, des prestations à caractère non directement contributif.

Le haut degré de solidarité comprend notamment :

- la prise en charge de la part salariale de la cotisation des salariés visés à l'article 3 et souhaitant ne pas bénéficier de la dispense d'affiliation ;
- la prise en charge de prestations d'action sociale individuelles ou collectives consistant principalement dans l'aide sous condition de ressources au financement des couvertures facultatives mentionnées aux articles 8.2 et 8.3 ;
- le financement d'actions de prévention des risques professionnels dans la branche déterminées et pilotées par la CPNSST.

Les prestations définies à l'article 9.2 ne sont ouvertes qu'aux salariés bénéficiaires du régime souscrit auprès du ou des organismes assureurs recommandés. (1)

Pour financer ces prestations de solidarité, il est créé un fonds de solidarité dédié que devront financer les salariés intérimaires et les entreprises qui choisiront de les affilier auprès du ou des organismes assureurs recommandés.

La part de la cotisation d'assurance acquittée pour le régime obligatoire, affectée au financement de ce fonds de solidarité, est fixée à 3 % minimum.

Toute entreprise qui choisirait de ne pas affilier l'ensemble de ses salariés intérimaires auprès du ou des organismes assureurs recommandés devra verser au fonds de solidarité une somme correspondant à 3 % du montant de l'ensemble des cotisations d'assurance acquittées pour l'ensemble de ses salariés intérimaires au titre du régime institué dans cette entreprise.

Les modalités de gestion de ce fonds et de mise en œuvre du haut degré de solidarité seront définies par le comité paritaire de gestion du FAS-TT.

(1) Alinéa exclu de l'extension en tant qu'il contrevient au principe d'égalité tel qu'interprété par le Conseil d'Etat dans sa décision du 30 septembre 2011, n° 341821. (Arrêté du 17 décembre 2015 - art. 1)

Article 11

11.1. Pilotage du régime par le FAS-TT

En complément de la mission assurée par le fonds d'action sociale du travail temporaire (FAS-TT), et afin d'assurer un pilotage paritaire indépendant des intervenants opérationnels, les partenaires sociaux confient au FAS-TT le pilotage du régime institué par le présent accord.

Ils donnent ainsi mandat au FAS-TT d'agir en leur nom, en tant que maître d'œuvre, auprès des intervenants, afin :

- de garantir la bonne exécution de l'accord et la bonne exécution des contrats établis avec les intervenants ;
- d'apporter aux partenaires sociaux les moyens d'un pilotage effectif des paramètres du dispositif, en visant notamment son équilibre financier sur le long terme ;
- de veiller à un pilotage optimum du ou des réserves d'égalisation mises en place par les organismes assureurs, plus particulièrement en faisant, en temps utile, toute proposition aux partenaires sociaux composant la commission paritaire de la branche, permettant de limiter, le cas échéant, une croissance excessive de ces réserves ;
- de veiller à la qualité du service rendu aux salariés intérimaires et aux entreprises ;
- d'assurer plus particulièrement la cohérence des modalités de mobilisation du fonds de solidarité, prévu à l'article 9, avec l'ensemble des actions sociales de la branche, ainsi que l'effectivité de sa mobilisation ;
- de contribuer à la bonne information des salariés intérimaires sur le dispositif ;
- et, plus généralement, de faire, sur ces différents points, toutes propositions utiles à la commission paritaire de la branche.

Le pilotage est assuré par le comité paritaire de gestion du FAS-TT. Une commission paritaire spécifique est instituée en lieu et place de la commission mutuelle du FAS-TT. Elle sera composée des membres du bureau du FAS-TT et d'un membre supplémentaire (« expert ») désigné par chacune des organisations membres du FAS-TT.

Les modalités de cette mission de maîtrise d'œuvre seront précisées dans l'accord final prévu à l'article 13.

11.2. Suivi du régime au cours des 2 premières années (2016 et 2017)

Lors des 2 premières années de mise en place du régime (2016 et 2017), les partenaires sociaux décident que la commission paritaire spécifique du FAS-TT se réunira trimestriellement dans le cadre de la mission définie à l'article 11.1.

La première réunion sera consacrée à l'établissement d'un cahier des charges fixant la nature et le calendrier des informations, et de tous les éléments d'ordre économique, financier et social nécessaires au suivi du régime, à fournir par l'opérateur de gestion et le ou les organismes assureurs recommandés.

Article 12

En vigueur étendu

Le présent accord constitue un tout indivisible qui garantit l'équilibre du régime conventionnel obligatoire. Dans l'hypothèse où l'équilibre serait rompu, les partenaires sociaux conviennent de se revoir pour renégocier le présent accord dans le cadre de la commission paritaire de la branche.

Le régime conventionnel obligatoire de frais de santé des intérimaires entre en vigueur le 1er janvier 2016, sous réserve que les procédures de choix de l'opérateur et de mise en concurrence des organismes assureurs soient menées à bonne fin dans les temps nécessaires.

Conformément aux dispositions des articles L. 2253-1 à L. 2253-3 du code du travail, l'accord de branche instituant un régime de frais de santé est un thème auquel il ne peut être dérogé. En conséquence, aucun accord d'entreprise ou d'établissement dérogatoire ne pourrait venir diminuer les droits et obligations nés du présent accord.

Article 13

En vigueur étendu

A l'issue de la procédure de mise en concurrence des organismes assureurs, les partenaires sociaux conviennent de négocier et de conclure un accord qui se substituera au présent accord et :

- en complétera les dispositions, notamment la tarification et les garanties du régime collectif obligatoire et du régime complémentaire facultatif et des extensions complémentaires facultatives ;
- mentionnera l'opérateur de gestion et le ou les organismes assureurs recommandés.

Article 14

En vigueur étendu

Le présent accord fera l'objet des formalités de dépôt et d'extension dans les conditions prévues aux articles L. 2231-6 et L. 2231-7 du code du travail.

Accord du 14 décembre 2015 relatif au régime de frais de santé des salariés intérimaires

Signataires	
Organisations patronales	PRISM Emploi.
Organisations de salariés	CGT-FO ; FNECS CFE-CGC ; CSFV CFTC ; FS CFDT ; USI CGT.

Préambule

En vigueur étendu

Les partenaires sociaux de la branche du travail temporaire ont conclu le 4 juin 2015 un accord fixant les contours du régime de frais de santé des salariés intérimaires à la suite duquel ils ont procédé à un appel d'offres en vue de choisir un opérateur de gestion et à une mise en concurrence en vue de recommander deux assureurs. Les partenaires sociaux décident de donner au régime de frais de santé le nom « intérimaires santé ».

Le présent accord désigne l'opérateur de gestion choisi et recommande les assureurs retenus.

Le présent accord est négocié dans le contexte de l'examen par le parlement du projet de loi de financement de la sécurité sociale pour 2016 (PLFSS), dont l'article 34 met en œuvre des dispositions nouvelles relatives aux modalités de couverture des frais de santé des salariés en contrats de mission de courte durée. Ces dispositions seront complétées par des décrets d'application qui seront publiés après la signature du présent accord qui, en conséquence, devra être révisé.

Les partenaires sociaux conviennent donc dès à présent de se réunir dans les meilleurs délais après la publication de ces textes, afin d'adapter les dispositions du présent accord, d'apporter les compléments nécessaires et d'examiner les décisions à prendre.

Les partenaires sociaux décident d'ouvrir des négociations à l'initiative de la partie la plus diligente en cas de remise en cause par la loi, le règlement et/ ou les interprétations administratives et jurisprudentielles :

- de la définition de l'affiliation obligatoire des salariés intérimaires totalisant plus de 414 heures de travail au cours des 12 derniers mois ;
- du mécanisme de mutualisation de la participation de l'employeur prévue à l'article 2.1 ;
- de l'exonération de cotisations sociales de la part employeur de la cotisation d'assurance.

Champ d'application du régime collectif obligatoire de frais de santé des salariés intérimaires

Article 1er

En vigueur étendu

Le présent accord s'applique aux entreprises de travail temporaire et aux entreprises de travail temporaire d'insertion établies en France métropolitaine et dans les départements d'outre-mer et à leurs salariés intérimaires.

Salariés intérimaires bénéficiaires de la couverture collective obligatoire

Article 2

En vigueur étendu

2.1. Modalités particulières pour les salariés intérimaires n'ayant pas effectué 414 heures de travail au cours des 12 derniers mois

Les salariés intérimaires ne remplissant pas la condition d'ancienneté prévue à l'article 2.2 ont la possibilité de souscrire individuellement au régime facultatif mentionné à l'article 11.1.

En outre, en application des dispositions de l'article L. 911-7-1 du code de la sécurité sociale, les salariés intérimaires visés à l'alinéa précédent, en contrat de mission, dont la durée est inférieure ou égale à 3 mois et bénéficiaires d'un contrat d'assurance maladie complémentaire ' responsable ' souscrit à titre personnel, et couvrant la période du contrat de mission, ont droit, à leur demande, au ' versement santé ' dans les conditions fixées par les dispositions légales et réglementaires en vigueur.

2.2. Adhésion obligatoire des salariés intérimaires ayant effectué plus de 414 heures de travail au cours des 12 derniers mois

Le salarié intérimaire qui a effectué plus de 414 heures de travail dans une ou des entreprises de travail temporaire ou entreprises de travail temporaire d'insertion au cours d'une période de 12 derniers mois consécutifs, auxquelles s'ajoute un « équivalent temps » de l'indemnité compensatrice de congés payés, correspondant à 10 % des heures rémunérées, soit une ancienneté de 455 heures est obligatoirement affilié au régime collectif et bénéficie des garanties mentionnées à l'article 10 du présent accord.

Le salarié intérimaire qui dépasse ce seuil de 414 heures de travail au cours de 1 mois civil est réputé affilié au régime collectif obligatoire, et bénéficie des garanties mentionnées à l'article 10 du présent accord, le premier jour du mois civil qui suit, sans attendre le versement de la cotisation visée à l'article 9.

Toutefois, un salarié intérimaire ayant bénéficié du régime collectif de la branche en application des stipulations de l'alinéa précédent, et encore bénéficiaire de la portabilité de ses droits visée à l'article 4 du présent accord lors de sa nouvelle embauche par une entreprise de travail temporaire ou une entreprise de travail temporaire d'insertion, bénéficie des garanties mentionnées à l'article 10 et est obligatoirement affilié au régime dès sa date d'embauche sans condition d'ancienneté.

Les heures à prendre en compte sont les heures de travail effectif effectuées pendant la période de référence. Sont assimilées aux heures de travail effectif dans le cadre des missions effectuées :

- les heures chômées payées à l'occasion des jours fériés, congés pour événements familiaux, congés de naissance ou d'adoption, d'intempéries et de chômage partiel ;
- les heures chômées du fait de maternité, de maladie ou d'accident indemnisées ou non ;
- les heures restant à courir jusqu'au terme initialement prévu de la mission, en cas d'interruption de celle-ci avant l'échéance du contrat, du fait de l'entreprise utilisatrice, lorsque l'entreprise de travail temporaire n'a pas été en mesure de proposer une nouvelle mission au sens de l'article L. 1251-26 du code du travail ;
- les heures correspondant à des contrats de mission-formation dans les conditions légales, réglementaires et conventionnelles relatives à la formation professionnelle continue ;
- les heures correspondant à des congés de formation syndicale, économique et sociale, de formation prud'homale, de formation de cadres et d'animateurs pour la jeunesse ;
- les heures rémunérées pour l'exercice de tous mandats de représentation du personnel ou syndical y compris dans des organismes non liés à la branche, ainsi que pour les commissions paritaires et les commissions mixtes de la profession.

2.3. Adhésion obligatoire des salariés intérimaires dont la durée du contrat est supérieure à 414 heures

Par dérogation aux dispositions de l'article au 2.2, tout salarié intérimaire embauché en contrat de travail à durée indéterminée (CDI intérimaire), ou en contrat de mission d'une durée de 3 mois ou plus, ou en contrat de mission dont la durée du travail est supérieure à 414 heures bénéficie des garanties mentionnées à l'article 10 et est obligatoirement affilié au régime collectif dès sa date d'embauche sans condition d'ancienneté.

Dispenses d'adhésion à l'initiative du salarié intérimaire

Article 3

En vigueur étendu

Le régime collectif institué par le présent accord est obligatoire pour tous les salariés visés aux articles 2.2 et 2.3.

Cependant, peuvent, à leur initiative et quelle que soit leur date d'embauche, se dispenser d'adhérer au présent régime, conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur, à condition d'avoir été préalablement informés par l'employeur, ou par l'opérateur de gestion agissant pour son compte, des conséquences de cette demande :

- les salariés bénéficiaires de la couverture maladie universelle complémentaire (CMU-C) pour la durée de leur prise en charge au titre de ce régime ;
- les salariés bénéficiant de l'aide à l'acquisition d'une complémentaire santé visée à l'article L 863-1 du code de la sécurité sociale, et ceci, jusqu'à la date à laquelle les salariés cessent de bénéficier de cette aide ;
- les salariés intérimaires en contrat de professionnalisation et les apprentis bénéficiaires d'un contrat de mission d'une durée au moins égale à douze mois à condition de justifier par écrit en produisant tous documents d'une couverture individuelle souscrite par ailleurs pour le même type de garanties ;
- les salariés intérimaires en contrat de professionnalisation et les apprentis bénéficiaires d'un contrat de mission d'une durée inférieure à douze mois, même s'ils ne bénéficient pas d'une couverture individuelle souscrite par ailleurs.

Les salariés intérimaires se prévalant d'une dispense d'adhésion doivent :

- faire part de leur décision par écrit,
- fournir des justificatifs et renouveler leur choix chaque année.

Garantie de couverture de 3 mois

Article 3-Bis

En vigueur étendu

Les salariés intérimaires visés aux articles 2.2 et 2.3, et affiliés au régime collectif, bénéficient d'une garantie de couverture de 3 mois incluant la portabilité conventionnelle forfaitaire de 2 mois mentionnée à l'article 5.1.

Maintien des garanties en cas de suspension du contrat de travail

Article 4

En vigueur non étendu

Le bénéfice des garanties visées à l'article 10 est maintenu au profit des salariés intérimaires dont le contrat de travail est suspendu pour la période au titre de laquelle ils bénéficient d'un maintien total ou partiel de salaire par l'employeur, moyennant paiement des cotisations patronales et salariales correspondantes.

4.1. Cas particulier de la suspension du contrat de travail pour maladie, accident, accident du travail, maladie professionnelle ou congé de maternité

Lorsque la suspension du contrat de travail est due à une maladie, un accident, un accident du travail, une maladie professionnelle ou un congé de maternité et que le salarié intérimaire est indemnisé à ce titre par la sécurité sociale, le bénéfice des garanties visées à l'article 10 est maintenu tant qu'il perçoit des indemnités journalières de la sécurité sociale, y compris après la fin ou la rupture du contrat de travail, sans versement des cotisations, à compter de la date de fin de période d'activité cotisée.

Lorsque l'arrêt de travail intervient pendant la période de portabilité conventionnelle visée à l'article 5.1, l'ancien salarié intérimaire bénéficie du maintien des garanties, sans versement des cotisations, pour la période au titre de laquelle il perçoit des indemnités journalières de la sécurité sociale. En tout état de cause, ce maintien de la couverture collective n'a pas pour effet de suspendre ni de proroger la durée de la portabilité conventionnelle mentionnée à l'article 5.1, laquelle s'applique à compter de la fin ou de la rupture du contrat de travail.

4.2. Cas particulier de la suspension du contrat de travail pour activité partielle

Les salariés intérimaires placés en position d'activité partielle bénéficient, pendant les périodes où ils ne sont pas en activité, du maintien des garanties visées à l'article 10, sans versement des cotisations au titre des heures non travaillées.

En tout état de cause, la période de portabilité conventionnelle mentionnée à l'article 5 s'applique à compter de la fin ou de la rupture du contrat de travail.

Nota : L'article 4.1. entre en vigueur le 1er janvier 2021 et l'article 4.2. entre en vigueur à compter du 12 mars 2020. (art. 5 de l'avenant n° 6 du 25 septembre 2020 - BOCC 2020-46)

Mutualisation de la portabilité de la couverture en cas de rupture du contrat de travail ouvrant droit à l'assurance chômage

Article 5

En vigueur non étendu

5.1. Portabilité conventionnelle

Le mécanisme de la portabilité légale (telle que définie par l'art. L. 911-8 du code de la sécurité sociale) nécessite d'être adapté aux spécificités du travail temporaire : le présent accord institue une portabilité conventionnelle au profit des salariés intérimaires.

Cette portabilité conventionnelle permet aux salariés intérimaires, en cas de rupture du contrat de travail, ouvrant droit à prise en charge par le régime d'assurance chômage, de bénéficier, dans les mêmes conditions que les salariés intérimaires en activité, d'un maintien à titre gratuit de la couverture collective de frais de santé obligatoire (à l'exclusion du régime complémentaire facultatif visé à l'art. 11) dont ils bénéficiaient au sein de l'entreprise, quelle que soit la durée du ou des derniers contrats de travail successifs, pendant une durée forfaitaire de 2 mois.

À l'issue de cette durée forfaitaire de 2 mois, s'il remplit les conditions d'indemnisation par le régime d'assurance chômage, le salarié intérimaire bénéficie de la portabilité conventionnelle pendant la durée de son indemnisation par le régime d'assurance chômage pour une durée supplémentaire de 5 mois, et, ensuite, s'il remplit les conditions fixées à l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale, bénéficie de la portabilité légale dans la limite totale de 12 mois.

Le salarié intérimaire en situation de cumul emploi-retraite bénéficie aussi de la portabilité conventionnelle pendant la durée de 5 mois au-delà de la durée forfaitaire de 2 mois sous réserve d'attester bénéficier d'une pension de retraite et se trouver sans emploi.

Ce maintien des garanties sera financé par un mécanisme de mutualisation intégré aux cotisations finançant le régime collectif obligatoire des salariés en activité.

5.2. Cessation de la portabilité

Le maintien de la couverture en application des mécanismes de portabilité conventionnelle et légale cesse à l'issue de la durée forfaitaire de 2 mois :

- lorsque le salarié intérimaire bénéficiaire du dispositif de portabilité reprend une activité professionnelle. Cependant, à l'issue de la durée forfaitaire de 2 mois, la portabilité conventionnelle peut être suspendue, à titre exceptionnel et pour une seule fois, sur demande expresse du salarié intérimaire, formulée auprès de l'opérateur de gestion mentionné à l'article 7.1 du présent accord, lorsqu'il reprend une activité professionnelle hors intérim d'une durée maximum de 4 semaines consécutives ;
- dès qu'il n'est plus en mesure de justifier de son statut de demandeur d'emploi remplissant les conditions d'indemnisation par le régime obligatoire d'assurance chômage ; et concernant le salarié intérimaire en situation de cumul emploi-retraite, dès lors qu'il n'est plus en mesure d'attester se trouver sans emploi ;
- au plus tard, au terme de la période de maintien des garanties prévues par l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale ;
- à la date de la liquidation de la pension vieillesse de la sécurité sociale ;
- en cas de décès.

Maintien des garanties (loi « Evin »)

Article 6

En vigueur étendu

Dans le cadre des dispositions de l'article 4 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989 renforçant les garanties offertes aux personnes assurées contre certains risques, dite « Loi Evin », et sous condition d'avoir bénéficié effectivement de la couverture collective obligatoire du présent accord, l'organisme assureur maintient cette couverture à titre individuel avec des garanties identiques à celles des salariés actifs, sans condition de période probatoire ni d'examen ou de questionnaire médicaux, au profit :

- des anciens salariés bénéficiaires d'une rente d'incapacité ou d'invalidité, d'une pension de retraite ou, s'ils sont privés d'emploi, d'un revenu de remplacement, sans condition de durée, sous réserve que les intéressés en fassent la demande dans les 6 mois qui suivent la rupture de leur contrat de travail ou, le cas échéant, dans les 6 mois suivant l'expiration de la période durant laquelle ils bénéficient à titre temporaire du maintien de ces garanties à titre gratuit (portabilité prévue à l'article 4) ;
- des personnes garanties du chef de l'assuré décédé, pendant une durée minimale de 12 mois à compter du décès, sous réserve que les intéressés en fassent la demande dans les 6 mois suivant le décès.

Cette adhésion est purement facultative. Elle est à la charge du seul bénéficiaire et n'emporte aucune obligation pour l'employeur en matière de cotisations ou de prestations.

Gestion du régime

Article 7

En vigueur non étendu

La gestion du régime collectif obligatoire visé à l'article 10 et du régime complémentaire facultatif visé à l'article 11 est déléguée à un opérateur de gestion désigné au terme d'une procédure d'appel d'offres.

7.1. Opérateur de gestion désigné

L'opérateur de gestion délégué, désigné par les signataires du présent accord, est SIACI Saint-Honoré SAS (siège social : 18, rue de Courcelles, 75008 Paris).

La gestion est déléguée à SIACI Saint-Honoré pour une durée initiale de 3 années selon des modalités définies dans un contrat-cadre.

7.2. Missions de l'opérateur de gestion

L'opérateur concentre et consolide les données de toutes les entreprises de travail temporaires et entreprises de travail temporaire d'insertion afin de déterminer quels sont les salariés intérimaires, visés à l'article 2.2, bénéficiaires du régime institué par le présent accord.

L'opérateur est en charge notamment :

- du décompte de l'ancienneté en vue de l'affiliation des salariés telle que prévue à l'article 2 ;
- d'informer l'entreprise de travail temporaire ou l'entreprise de travail temporaire d'insertion et le salarié intérimaire lorsque l'ancienneté du salarié intérimaire

dans la branche approche celle mentionnée à l'article 2.2 lui ouvrant droit au bénéfice du régime collectif obligatoire institué par le présent accord ;

- d'informer, le salarié intérimaire qui souscrit individuellement le contrat visé à l'article 11, du droit au bénéfice du " versement santé " et d'informer l'entreprise de travail temporaire ou l'entreprise de travail temporaire d'insertion qui l'emploie de sa demande du " versement santé " ;
- de l'encaissement des cotisations d'assurance et de leur reversement aux organismes assureurs recommandés visés à l'article 13 ;
- du versement des prestations en qualité de mandataire des organismes assureurs recommandés visés à l'article 13.(

7.3. Contribution pour le financement de l'opérateur de gestion

Toute entreprise de travail temporaire et entreprise de travail temporaire d'insertion a l'obligation de :

- contribuer à la consolidation des heures de travail et au décompte de l'ancienneté de tous les salariés intérimaires dans la branche en fournissant à l'opérateur de gestion les données nécessaires selon les modalités fixées par le contrat de prestations de services conclu entre l'opérateur de gestion et chaque entreprise ;

- verser à l'opérateur de gestion une contribution dont le montant est fixé, à la date de conclusion du présent accord, à 0,0284 € HT par heure de travail effectuée par chacun de ses salariés intérimaires non obligatoirement affiliés au régime collectif obligatoire visé à l'article 10, afin de financer la prestation de services de l'opérateur. La contribution est calculée sur les heures de travail soumises à cotisations de sécurité sociale telles que définies par les articles L. 242-1 et suivants du code de la sécurité sociale.

Dès lors que la cotisation d'assurance visée à l'article 9 est due, cette contribution n'est plus versée.

Le montant de la contribution pourra être revu selon les modalités fixées par le contrat-cadre conclu entre les partenaires sociaux de la branche et l'opérateur de gestion visé à l'article 7.1.

(1)

(1) Nota : Les dispositions de l'article 7.2 de l'accord du 14 décembre 2015 portant sur les seules dispositions relatives au décompte de l'ancienneté sont abrogées. (Article 9 de l'accord du 13 décembre 2018 - BOCC 2019/45)

Date de prise en charge des frais de santé couverts par le présent accord

Article 8

En vigueur étendu

Pour les salariés visés à l'article 2.2 : la date de prise en charge des frais couverts par le régime collectif visé à l'article 10 est fixée à compter du premier jour du mois qui suit la 415e heure de travail (hors indemnité compensatrice de congés payés) sans que la prise en charge soit conditionnée au versement de la cotisation visée à l'article 9.

Toutefois, les frais de santé couverts par les garanties du régime obligatoire visées à l'article 10 du présent accord, intervenus entre la date d'acquisition de la condition d'ancienneté de 414 heures et la date de prise en charge visée au précédent alinéa, seront pris en charge par le fonds d'action sociale du travail temporaire (FASTT), dans les conditions que le comité paritaire de gestion de cet organisme aura fixées.

Cotisation et répartition de la cotisation au régime collectif obligatoire

Article 9

En vigueur non étendu

9.1. Cotisation

La cotisation au régime collectif obligatoire est calculée sur les heures de travail soumises au paiement des cotisations de sécurité sociale telles que définies par les articles L. 242-1 et suivants du code de la sécurité sociale, à l'exclusion des heures supplémentaires.

La cotisation est prélevée sur le salaire brut et mentionnée sur le bulletin de paie du mois au cours duquel le salarié intérimaire bénéficie du régime (date de prise en charge des frais de santé visée à l'article 8).

9.2. Versement de la cotisation

La cotisation visée à l'article 9.1 est versée :

- pour les salariés visés à l'article 2.2 : le 1er jour du mois qui suit celui au cours duquel il remplit la condition d'ancienneté ;
- pour les salariés visés à l'article 2.3 : le 1er jour du contrat.

9.3. Répartition de la cotisation

La cotisation est répartie à parts égales entre l'entreprise de travail temporaire ou l'entreprise de travail temporaire d'insertion et le salarié intérimaire : 50 % à la charge de l'entreprise et 50 % à la charge du salarié intérimaire.

9.4. Montant de la cotisation

Le montant de la cotisation conventionnelle au régime collectif obligatoire pour les garanties visées à l'article 10 est fixé à 0,1400 €/ heure de travail.

Pour les salariés intérimaires relevant du régime local d'assurance maladie des départements du Bas-Rhin, du Haut-Rhin et de la Moselle, la cotisation est réduite pour tenir compte des prestations servies par le régime local. Son montant est fixé à 0,089 €/ heure de travail.

Les partenaires sociaux peuvent, chaque année, fixer le montant des cotisations appelées en minorant ou majorant le montant des cotisations conventionnelles.

Les cotisations appelées, afférentes aux périodes d'emploi du 1er janvier 2021 et jusqu'au 31 décembre 2022, sont : 0,1198 €/ heure de travail pour les salariés intérimaires relevant du régime général d'assurance maladie et 0,0762 €/ heure de travail pour les salariés intérimaires relevant du régime local d'assurance maladie des départements du Bas-Rhin, du Haut-Rhin et de la Moselle.

Garanties du régime collectif obligatoire

Article 10

En vigueur étendu

10.1. Niveau des garanties du régime collectif obligatoire

Le présent régime collectif obligatoire de frais de santé est établi dans le cadre des dispositions relatives aux contrats responsables (art. L. 871-1, R. 871-1 et R. 871-2 du code de la sécurité sociale) ainsi que dans le respect du niveau de garanties tel que défini aux articles L. 911-7 et D. 911-1 du code de la sécurité sociale.

La nature et le montant des garanties figurent en annexe III au présent accord.

10.2. Niveau des garanties des salariés intérimaires bénéficiaires du régime local du Haut-Rhin, Bas-Rhin et de la Moselle

Le niveau des garanties défini à l'article 10.1 n'est pas différent pour les salariés intérimaires relevant du régime local d'assurance maladie complémentaire obligatoire des départements du Haut-Rhin, du Bas-Rhin et de la Moselle. En effet, les garanties sont exprimées en pourcentage des bases de remboursement du régime de base (régime local et régime de sécurité sociale).

La nature et le montant des garanties figurent en annexe III au présent accord.

Régime complémentaire facultatif

Article 11

REPLACE

11.1. Régime complémentaire facultatif pour les salariés qui ne bénéficient pas du régime collectif obligatoire

S'il le souhaite, le salarié intérimaire ne remplissant pas la condition d'ancienneté visée à l'article 2 a la possibilité de souscrire individuellement un contrat avec des garanties identiques à celles visées à l'article 10.

La cotisation servant au financement de cette couverture facultative, ainsi que ses éventuelles évolutions ultérieures, est à la charge exclusive du salarié intérimaire avec l'aide, le cas échéant, d'un abondement du FASTT (sous réserve d'un plafond de ressources et sous réserve d'un accord de l'ACOSS en faveur de l'exonération de cotisations sur cet abondement).

11.2. Extensions complémentaires facultatives

Parallèlement au régime collectif obligatoire visé à l'article 10, le salarié intérimaire a la possibilité de souscrire individuellement à des extensions facultatives :

- lui permettant de couvrir ses ayants droit (conjoint et/ou enfants à charge) ;
- lui permettant d'améliorer les prestations du régime collectif obligatoire (« garantie optionnelle facultative »).

La cotisation servant au financement de ces extensions complémentaires facultatives, ainsi que leurs éventuelles évolutions ultérieures, est à la charge exclusive du salarié intérimaire avec l'aide, le cas échéant, d'un abondement du FASTT (sous réserve d'un plafond de ressources et sous réserve d'un accord de l'ACOSS en faveur de l'exonération de cotisations sur cet abondement).

11.2.1. Définition des ayants droit

Les ayants droit du salarié intérimaire sont :

- son conjoint ou concubin au sens de l'article 515-8 du code civil, lié ou non par un pacte civil de solidarité ;
- ses enfants de moins de 21 ans à sa charge ou à celle de son conjoint ou concubin et de moins de 28 ans s'ils poursuivent leurs études ou qu'ils sont en formation en alternance ;
- quel que soit leur âge, et sauf déclaration personnelle de revenu, ses enfants infirmes. A compter de plus de 28 ans, les enfants infirmes sont toujours considérés comme à charge ; cependant ils sont redevables d'une cotisation « adulte ».

Cette définition des ayants droit est précisée dans les conditions générales qu'établiront les co-assureurs mentionnés à l'article 13.

11.2.2. Niveau de la garantie optionnelle facultative

La nature et le montant des garanties figurent en annexe II au présent accord.

Régime complémentaire facultatif

Article 11

En vigueur étendu

11.1. Régime complémentaire facultatif pour les salariés qui ne bénéficient pas du régime collectif obligatoire

S'il le souhaite, le salarié intérimaire ne remplissant pas la condition d'ancienneté visée à l'article 2 a la possibilité de souscrire individuellement un contrat avec des garanties identiques à celles visées à l'article 10.

La cotisation servant au financement de cette couverture facultative, ainsi que ses éventuelles évolutions ultérieures, est à la charge exclusive du salarié intérimaire avec l'aide, le cas échéant, d'un abondement du FASTT (sous réserve d'un plafond de ressources et sous réserve d'un accord de l'ACOSS en faveur de l'exonération de cotisations sur cet abondement).

11.2. Extensions complémentaires facultatives

Parallèlement au régime collectif obligatoire visé à l'article 10, le salarié intérimaire a la possibilité de souscrire individuellement à des extensions facultatives :

- lui permettant de couvrir ses ayants droit (conjoint et/ou enfants à charge) ;
- lui permettant d'améliorer les prestations du régime collectif obligatoire (« garantie optionnelle facultative »).

La cotisation servant au financement de ces extensions complémentaires facultatives, ainsi que leurs éventuelles évolutions ultérieures, est à la charge exclusive du salarié intérimaire avec l'aide, le cas échéant, d'un abondement du FASTT (sous réserve d'un plafond de ressources et sous réserve d'un accord de l'ACOSS en faveur de l'exonération de cotisations sur cet abondement).

11.2.1. Définition des ayants droit

Les ayants droit du salarié intérimaire sont :

- son conjoint ou concubin au sens de l'article 515-8 du code civil, lié ou non par un pacte civil de solidarité ;
- ses enfants de moins de 21 ans à sa charge ou à celle de son conjoint ou concubin et de moins de 28 ans s'ils poursuivent leurs études ou qu'ils sont en formation en alternance ;
- quel que soit leur âge, et sauf déclaration personnelle de revenu, ses enfants infirmes. A compter de plus de 28 ans, les enfants infirmes sont toujours considérés comme à charge ; cependant ils sont redevables d'une cotisation « adulte ».

Cette définition des ayants droit est précisée dans les conditions générales qu'établiront les co-assureurs mentionnés à l'article 13.

11.2.2. Niveau de la garantie optionnelle facultative

La nature et le montant des garanties figurent en annexe III au présent accord.

Obligation d'information

Article 12

En vigueur étendu

Les partenaires sociaux considèrent qu'un niveau adapté d'information permanente des bénéficiaires du régime collectif obligatoire et du régime complémentaire institué par le présent accord est essentiel à la bonne compréhension de leurs droits et obligations et à la réalisation des objectifs du présent accord.

Dans ce cadre, l'opérateur de gestion et les organismes assureurs doivent :

- assurer auprès des entreprises de travail temporaire et des entreprises de travail temporaire d'insertion et de leurs salariés intérimaires une communication adaptée afin de faciliter la mise en place du régime collectif obligatoire et du régime complémentaire ;
- établir une notice d'information dont l'objet est de détailler les garanties et leurs modalités d'application, la transmettre à chaque entreprise par tous moyens (notamment par la voie dématérialisée) et de la mettre à jour en cas d'évolution des garanties.

Les entreprises ont l'obligation de remettre cette notice par tous moyens (notamment par la voie dématérialisée) à chaque salarié intérimaire visé aux articles 2.1 et 2.3.

Organismes assureurs recommandés

Article 13

En vigueur non étendu

Afin de garantir l'accès de l'ensemble des salariés intérimaires aux garanties collectives définies par le présent accord, les partenaires sociaux ont estimé nécessaire d'organiser la mutualisation des risques auprès de coassureurs recommandés, après une procédure de mise en concurrence répondant à l'ensemble des critères réglementaires, qui garantit :

- l'accès aux garanties collectives pour tous les salariés intérimaires, sans considération notamment de l'âge et de l'état de santé ;
- le bénéfice, pour chaque entreprise et salarié de la branche, de garanties minimales identiques.

Conformément à l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale, la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) a réexaminé les modalités d'organisation de la recommandation à compter du 1er janvier 2021, en engageant une procédure de mise en concurrence préalable.

13.1. Choix des organismes assureurs recommandés

La nouvelle procédure de mise en concurrence, respectant l'ensemble des critères réglementaires, a conduit la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) à reconduire la recommandation de deux coassureurs, pour une durée maximale de 5 ans, soit jusqu'au 31 décembre 2025 au plus tard.

La commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) de la branche du travail temporaire a maintenu la corecommandation de :

- AG2R Prévoyance, institution de prévoyance régie par le code de la sécurité sociale (siège social 14-16, boulevard Maiesherbes, 75008 Paris) ;
- APICIL Prévoyance, institution de prévoyance régie par le code de la sécurité sociale (siège social 38, rue François-Peissel, 69300 Caluire-et-Cuire).

Ces organismes co-assurent les garanties obligatoires visées à l'article 10 et les garanties facultatives visées à l'article 11.

Afin de garantir aux salariés et à leurs ayants droit, une couverture optimale et d'assurer la meilleure efficacité possible du régime de branche, les partenaires sociaux s'engagent à procéder à une nouvelle procédure de mise en concurrence au minimum tous les 5 ans, en application de l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale.

Les partenaires sociaux conviennent de se réunir au cours du 1er trimestre de l'année qui précède cette échéance quinquennale.

13.2. Organisme apériteur

Les partenaires sociaux de la branche conviennent de confier l'apériture du régime recommandé à AG2R Prévoyance pour une période ne pouvant aller au-delà du délai maximal de 5 ans visé à l'article précédent.

Fonds de solidarité et mutualisation du financement du versement santé

Article 14

En vigueur non étendu

14.1 Engagements au titre du haut degré de solidarité

Le présent accord instaure un régime conventionnel de branche obligatoire présentant un haut degré de solidarité au sens de l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale et comprend, à ce titre, des prestations à caractère non directement contributif.

Le haut degré de solidarité comprend notamment :

- la prise en charge de la part salariale de la cotisation des salariés visés à l'article 3 et souhaitant ne pas bénéficier de la dispense d'affiliation ;
- la prise en charge de prestations d'action sociale individuelles ou collectives consistant principalement dans l'aide sous condition de ressources au financement des couvertures facultatives mentionnées à l'article 11 ;
- le financement d'actions de prévention des risques professionnels dans la branche déterminées et pilotées par la CPNSST.

Pour financer ces prestations de solidarité il est créé un fonds de solidarité dédié que devront financer les salariés intérimaires et les entreprises qui choisiront de les affilier auprès des organismes assureurs recommandés ou auprès d'un autre organisme assureur.

La part de la cotisation d'assurance acquittée pour le régime obligatoire, affectée au financement de ce fonds de solidarité, est fixée à 4 %.

Toute entreprise qui choisirait de ne pas affilier toute ou partie de ses salariés intérimaires auprès des organismes assureurs recommandés devra verser au fonds de solidarité une somme correspondant à 4 % du montant de l'ensemble des cotisations d'assurances acquittées pour l'ensemble de ses salariés intérimaires au titre du régime institué dans cette entreprise.

La fraction du fonds de solidarité affectée aux prestations à caractère non contributif présentant un haut degré de solidarité est fixée au minimum à 2 % de l'ensemble des cotisations d'assurances acquittées pour le régime obligatoire et de l'ensemble des cotisations d'assurances acquittées pour l'ensemble des salariés intérimaires des entreprises qui n'auraient pas affilié leurs salariés intérimaires auprès des organismes assureurs recommandés.

Les modalités de gestion de ce fonds et de mise en œuvre du haut degré de solidarité sont définies par le comité paritaire de gestion du FASTT.

14.2 Mutualisation du versement santé

La fraction du fonds de solidarité excédant le minimum légal de 2 % est, pour ce qui concerne la part patronale, affectée au financement du versement santé que peuvent demander les salariés visés à l'article 2.1.

NOTA : article 1er de l'avenant du 14 septembre 2018 relatif à l'interprétation de l'article 14 de l'accord du 14 décembre 2015 (BOCC 2018-46).

Gouvernance du régime

Article 15

En vigueur non étendu

15.1. Pilotage du régime par le FASTT

En complément de la mission assurée par le fonds d'action sociale du travail temporaire (FASTT), et afin d'assurer un pilotage paritaire indépendant des intervenants opérationnels, les partenaires sociaux confient au FASTT le pilotage du régime institué par le présent accord.

Ils donnent ainsi mandat au FASTT d'agir en leur nom, en tant que maître d'œuvre, auprès des intervenants afin :

- de garantir la bonne exécution de l'accord et la bonne exécution des contrats établis avec les intervenants ;
- d'apporter aux partenaires sociaux les moyens d'un pilotage effectif des paramètres du dispositif en visant notamment son équilibre financier sur le long terme ;
- de veiller à un pilotage optimum du/des réserves d'égalisation mises en place par les organismes assureurs, plus particulièrement en faisant en temps utile toute proposition aux partenaires sociaux composant la commission paritaire de la branche, permettant de limiter, le cas échéant, une croissance excessive de ces réserves ;
- de veiller à la qualité du service rendu aux salariés intérimaires et aux entreprises. L'opérateur de gestion et les coassureurs doivent informer le FASTT des réclamations et litiges formulés par les salariés intérimaires et les entreprises ;
- d'assurer plus particulièrement la cohérence des modalités de mobilisation du fonds de solidarité prévu à l'article 14 avec l'ensemble des actions sociales de la branche, ainsi que l'effectivité de sa mobilisation ;
- de contribuer à la bonne information des salariés intérimaires sur le dispositif ;
- et, plus généralement, de faire, sur ces différents points, toute proposition utile à la commission paritaire de la branche.

Le pilotage est assuré par le comité paritaire de gestion du FASTT. Une commission paritaire spécifique est instituée, en lieu et place de la commission mutuelle du FASTT. Elle sera composée des membres du bureau du FASTT et d'un membre supplémentaire (« expert ») désigné par chacune des organisations membres du FASTT.

15.2. Suivi du régime collectif obligatoire et du régime optionnel facultatif

Afin d'assurer le pilotage du régime collectif obligatoire et du régime optionnel facultatif, la commission paritaire spécifique du FASTT (dite " commission mutuelle ") se réunira trimestriellement dans le cadre de la mission définie à l'article 15.1, afin d'examiner l'équilibre des comptes du régime collectif obligatoire et du régime optionnel facultatif (niveau des garanties, montant des cotisations, nombre et profil des souscripteurs ...).

La fréquence des réunions pourra évoluer selon les besoins du régime.

La commission sera informée, par l'opérateur de gestion et les coassureurs recommandés, des réclamations et litiges formulés par les salariés intérimaires et

les entreprises.

L'opérateur de gestion et le ou les organismes assureurs recommandés s'engagent à fournir toutes les informations, éléments d'ordre économique, financier et social nécessaires au suivi du régime général et du régime optionnel facultatif.

15.3 Études des données issues du décompte de l'ancienneté

Pour rappel, un opérateur de gestion a été désigné comme le gestionnaire exclusif du décompte de l'ancienneté (l'ancienneté conditionnant l'éligibilité au régime frais de santé des salariés intérimaires). À ce titre, il est en charge de la collecte et de la consolidation des heures travaillées par les salariés intérimaires, ainsi que du décompte de leur ancienneté relatif aux heures travaillées dans les différentes entreprises de travail temporaire.

Dans le cadre de la mission assurée dans la branche par l'OIR (observatoire de l'intérim et du recrutement) et afin de lui permettre d'étudier les données relatives aux salariés intérimaires (résultant des heures travaillées dans l'intérim dans les différentes entreprises de travail temporaire), en conformité avec le règlement général sur la protection des données et la loi informatique et libertés, les partenaires sociaux confient à l'OIR la mission d'exploitation des indicateurs issus du décompte de l'ancienneté.

Afin que l'OIR puisse réaliser ses études, dans le respect du règlement général sur la protection des données et de la loi informatique et libertés, les bases de données nécessaires seront créées, pseudonymisées, hébergées et traitées par un tiers de confiance : soit l'opérateur de gestion désigné comme le gestionnaire exclusif du décompte de l'ancienneté, soit un autre opérateur.

Par ailleurs, l'opérateur de gestion organise son système d'information et ses échanges avec les salariés intérimaires, en conformité avec les règlements relatifs à la protection des données personnelles, de façon à rendre possible et maximiser, pour les salariés intérimaires ayant donné leur consentement, la réalisation de toutes opérations d'enquêtes ou de communication, à l'initiative des organismes paritaires de la branche, et contribuer ainsi à l'accès des intérimaires à leurs droits, aux services qui leur sont proposés, et contribuer au pilotage et à l'amélioration des dispositifs qui leur sont destinés.

(1)

(1) Nota : L'article 15.3 est abrogé par l'article 9 de l'accord du 13 décembre 2018 (BOCC 2019/45).

Entrée en vigueur. - Durée

Article 16

En vigueur étendu

Le présent accord constitue un avenant à l'accord fixant les contours du régime de frais de santé des salariés intérimaires conclu le 4 juin 2015 auquel il se substitue dans toutes ses dispositions, conformément à l'article L. 2261-8 du code du travail. Il est conclu pour une durée indéterminée, et entre en vigueur le lendemain de sa signature.

Conformément aux dispositions des articles L. 2253-1 à L. 2253-3 du code du travail, l'accord de branche instituant un régime de frais de santé est un thème auquel il ne peut pas être dérogé. En conséquence, aucun accord d'entreprise ou d'établissement, dérogatoire, ne pourrait venir diminuer les droits et obligations nés du présent accord.

Le présent accord constitue un tout indivisible qui garantit l'équilibre du régime conventionnel obligatoire. Dans l'hypothèse où l'équilibre serait rompu, les partenaires sociaux conviennent de se revoir pour renégocier le présent accord dans le cadre de la commission paritaire de la branche.

Révision et dénonciation

Article 17

En vigueur étendu

17.1. Révision après publication de la loi de financement de la sécurité sociale pour 2016 et ses décrets d'application

Les partenaires sociaux conviennent de se réunir dans les meilleurs délais, si nécessaire, après la publication de la loi de financement de la sécurité sociale pour 2016 et ses décrets d'application, afin d'adapter les dispositions du présent accord en le révisant, notamment pour y apporter les compléments nécessaires.

17.2. Révision

Toute organisation signataire du présent accord peut à tout moment en demander la révision, notamment en cas de remise en cause de son équilibre financier, par lettre recommandée adressée aux autres organisations signataires en indiquant la ou les dispositions dont la révision est demandée et en formulant une proposition de rédaction.

Dans cette hypothèse, les parties signataires se réunissent au plus tard dans le délai de 1 mois suivant la date de réception de la lettre de notification.

17.3. Dénonciation

Toute organisation signataire du présent accord peut le dénoncer à tout moment par lettre recommandée adressée aux autres organisations signataires.

En cas de dénonciation émanant de la totalité des signataires (partie patronale ou partie salariale), l'accord continuera à produire ses effets jusqu'à l'entrée en vigueur de l'accord qui lui sera substitué, ou, à défaut, pendant une durée de 1 an à compter de l'expiration du délai de préavis conformément à l'article 2261-10 du code du travail.

Dépôt et extension

Article 18

En vigueur étendu

Le présent accord fera l'objet des formalités de dépôt et d'extension dans les conditions prévues aux articles L. 2231-6 et L. 2231-7 du code du travail.

Annexes

En vigueur non étendu

Annexe 3

Nature et montant des garanties du régime collectif obligatoire et de la garantie optionnelle facultative

Le détail des garanties en vigueur au 1er janvier 2021 est indiqué ci-après.

Les niveaux d'indemnisation définis ci-dessous s'entendent y compris les prestations versées par la sécurité sociale, et celles versées par le régime de base pour la garantie +, dans la limite des frais réellement engagés par les bénéficiaires.

(Tableaux non reproduits, consultables en ligne sur le site Légifrance, rubrique Bulletins officiels des conventions collectives.)

https://www.legifrance.gouv.fr/download/file/pdf/boc_2020046_0000_0018.pdf/BOCC

Grille optique

Régime de base (remboursements sécurité sociale inclus)

(Tableau non reproduit, consultable en ligne sur le site Légifrance, rubrique Bulletins officiels des conventions collectives.)

https://www.legifrance.gouv.fr/download/file/pdf/boc_2020046_0000_0018.pdf/BOCC

Signataires	
Organisations patronales	PRISM'Emploi
Organisations de salariés	CGT-FO FNECS CFE-CGC CSFV CFTC FS CFDT

Préambule

En vigueur étendu

Les partenaires sociaux de la branche du travail temporaire ont conclu le 14 décembre 2015 l'accord relatif au régime de frais de santé des salariés intérimaires dans le contexte de l'adoption par le Parlement du projet de loi de financement de la sécurité sociale pour 2016.

Tenant compte de l'entrée en vigueur de cette loi, notamment de l'instauration du « versement santé », les partenaires sociaux conviennent d'adapter les stipulations de cet accord et de le réviser.

Salariés intérimaires bénéficiaires de la couverture collective obligatoire

Article 1er

En vigueur étendu

1.1. Révision de l'article 2.1

L'article 2.1 intitulé « Modalités particulières pour les salariés intérimaires n'ayant pas effectué 414 heures de travail au cours des 12 derniers mois » est modifié ainsi :

« Les salariés intérimaires ne remplissant pas la condition d'ancienneté prévue à l'article 2.2 ont la possibilité de souscrire individuellement au régime facultatif mentionné à l'article 11.1.

En outre, en application des dispositions de l'article L. 911-7-1 du code de la sécurité sociale, les salariés intérimaires visés à l'alinéa précédent, en contrat de mission, dont la durée est inférieure ou égale à 3 mois et bénéficiaires d'un contrat d'assurance maladie complémentaire " responsable " souscrit à titre personnel, et couvrant la période du contrat de mission, ont droit, à leur demande, au " versement santé " dans les conditions fixées par les dispositions légales et réglementaires en vigueur. »

1.2. Révision de l'article 2.3

L'article 2.3 intitulé « Adhésion obligatoire des salariés intérimaires dont la durée du contrat est supérieure à 414 heures » est modifié ainsi :

« Par dérogation aux dispositions de l'article au 2.2, tout salarié intérimaire embauché en contrat de travail à durée indéterminée (CDI intérimaire), ou en contrat de mission d'une durée de 3 mois ou plus, ou en contrat de mission dont la durée du travail est supérieure à 414 heures bénéficie des garanties mentionnées à l'article 10 et est obligatoirement affilié au régime collectif dès sa date d'embauche sans condition d'ancienneté. »

Garantie de couverture de 3 mois

Article 2

En vigueur étendu

Il est inséré un article 3 bis ainsi rédigé :

« Les salariés intérimaires visés aux articles 2.2 et 2.3, et affiliés au régime collectif, bénéficient d'une garantie de couverture de 3 mois incluant la portabilité conventionnelle forfaitaire de 2 mois mentionnée à l'article 5.1. »

Maintien des garanties en cas d'arrêt de travail

Article 3

En vigueur étendu

Révision de l'article 4

L'article 4 est modifié ainsi :

« Article 4

Maintien des garanties en cas d'arrêt de travail

En cas de suspension du contrat de travail suite à arrêt de travail ou congé de maternité indemnisé par la sécurité sociale, le bénéficiaire des garanties visé à l'article 10 est maintenu, sans versement de cotisation, pendant une durée totale de 7 mois maximum à compter de la date de fin de période d'activité cotisée. Il en est de même lorsque l'arrêt de travail intervient pendant la période de portabilité conventionnelle visée à l'article 5.1. En tout état de cause, ce maintien de la couverture collective n'a pas pour effet de suspendre la portabilité conventionnelle.

Après cette période de 7 mois maximum, le salarié concerné peut, pendant la période de suspension restant à courir, ou pendant la période d'arrêt de travail ou congé maternité restant à courir, demander à l'opérateur de gestion visé à l'article 7.1 à continuer à bénéficier des garanties. L'intégralité de la cotisation est alors prise en charge par le fonds de solidarité mentionné à l'article 14 pendant une période de 5 mois.

Après cette période de 12 mois, le salarié concerné peut, pendant la période de suspension restant à courir, ou pendant la période d'arrêt de travail ou congé maternité restant à courir, demander à l'opérateur de gestion visé à l'article 7.1 à continuer à bénéficier des garanties sous réserve qu'il s'acquitte seul de l'intégralité de la cotisation. S'il rencontre des difficultés financières pour s'acquitter de cette cotisation, le salarié intérimaire peut demander une aide au fonds d'action sociale du travail temporaire (FASTT), dans les conditions que le comité paritaire de gestion de cet organisme aura fixé. »

Missions de l'opérateur de gestion

Article 4

En vigueur étendu

Révision de l'article 7.2

L'article 7.2 est modifié ainsi :

« L'opérateur concentre et consolide les données de toutes les entreprises de travail temporaires et entreprises de travail temporaire d'insertion afin de déterminer quels sont les salariés intérimaires, visés à l'article 2.2, bénéficiaires du régime institué par le présent accord.

L'opérateur est en charge notamment :

- du décompte de l'ancienneté en vue de l'affiliation des salariés telle que prévue à l'article 2 ;
- d'informer l'entreprise de travail temporaire ou l'entreprise de travail temporaire d'insertion et le salarié intérimaire lorsque l'ancienneté du salarié intérimaire dans la branche approche celle mentionnée à l'article 2.2 lui ouvrant droit au bénéfice du régime collectif obligatoire institué par le présent accord ;
- d'informer, le salarié intérimaire qui souscrit individuellement le contrat visé à l'article 11, du droit au bénéfice du ' versement santé ' et d'informer l'entreprise de travail temporaire ou l'entreprise de travail temporaire d'insertion qui l'emploie de sa demande du ' versement santé ' ;
- de l'encaissement des cotisations d'assurance et de leur reversement aux organismes assureurs recommandés visés à l'article 13 ;
- du versement des prestations en qualité de mandataire des organismes assureurs recommandés visés à l'article 13. »

Fonds de solidarité et mutualisation du financement du versement santé

Article 5

En vigueur étendu

L'article 14 est modifié ainsi :

« 14.1. Engagements au titre du haut degré de solidarité

Le présent accord instaure un régime conventionnel de branche obligatoire présentant un haut degré de solidarité au sens de l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale et comprend, à ce titre, des prestations à caractère non directement contributif.

Le haut degré de solidarité comprend notamment :

- la prise en charge de la part salariale de la cotisation des salariés visés à l'article 3 et souhaitant ne pas bénéficier de la dispense d'affiliation ;
- la prise en charge de prestations d'action sociale individuelles ou collectives consistant principalement dans l'aide sous condition de ressources au financement des couvertures facultatives mentionnées à l'article 11 ;
- le financement d'actions de prévention des risques professionnels dans la branche déterminées et pilotées par la CPNSST.

Pour financer ces prestations de solidarité il est créé un fonds de solidarité dédié que devront financer les salariés intérimaires et les entreprises qui choisiront de les affilier auprès des organismes assureurs recommandés ou auprès d'un autre organisme assureur.

La part de la cotisation d'assurance acquittée pour le régime obligatoire, affectée au financement de ce fonds de solidarité, est fixée à 3 % minimum. Ce taux est fixé à 4 % à compter du 1er janvier 2017.

Toute entreprise qui choisirait de ne pas affilier toute ou partie de ses salariés intérimaires auprès des organismes assureurs recommandés devra verser au fonds de solidarité une somme correspondant à 3 % du montant de l'ensemble des cotisations d'assurances acquittées pour l'ensemble de ses salariés intérimaires au titre du régime institué dans cette entreprise. Cette somme est fixée à 4 % à compter du 1er janvier 2017.

La fraction du fonds de solidarité affectée aux prestations à caractère non contributif présentant un haut degré de solidarité est fixée au minimum à 2 % de l'ensemble des cotisations d'assurances acquittées pour le régime obligatoire et de l'ensemble des cotisations d'assurances acquittées pour l'ensemble des salariés intérimaires des entreprises qui n'auraient pas affilié leurs salariés intérimaires auprès des organismes assureurs recommandés.

Les modalités de gestion de ce fonds et de mise en œuvre du haut degré de solidarité seront définies par le comité paritaire de gestion du FASTT.

14.2. Mutualisation du versement santé

La fraction du fonds de solidarité excédent celle mentionnée à l'avant dernier alinéa de l'article 14.1 est affectée à la mutualisation du financement du versement santé que peuvent demander les salariés visés à l'article 2.1.

Entrée en vigueur. - Durée

Article 6

En vigueur étendu

Le présent avenant porte révision de l'accord relatif au régime de frais de santé des salariés intérimaires conclu le 14 décembre 2015, il se substitue de plein droit aux stipulations de cet accord, conformément à l'article L. 2261-8 du code du travail. Il est conclu pour une durée indéterminée, et entre en vigueur le lendemain de sa signature.

Dépôt et extension

Article 7

En vigueur étendu

Le présent avenant fera l'objet des formalités de dépôt et extension dans les conditions prévues aux articles L. 2231-6 et L. 2231-7 du code du travail.

Avenant n° 2 du 9 décembre 2016 à l'accord du 14 décembre 2015 relatif au régime de frais de santé des salariés intérimaires

Signataires	
Organisations patronales	PRISM'Emploi
Organisations de salariés	CGT-FO FNECS CFE-CGC CSFV CFTC

Préambule

En vigueur étendu

Les partenaires sociaux de la branche du travail temporaire ont conclu le 14 décembre 2015 l'accord relatif au régime de frais de santé des salariés intérimaires.

Par avenant signé le 30 septembre 2016, les partenaires sociaux ont adapté certaines stipulations de cet accord.

Au vu des éléments de projection du résultat technique à l'issue de la première année du régime de frais de santé, et afin de prévenir une croissance excessive de la réserve de stabilité, les parties signataires ont décidé de prendre les mesures suivantes.

Taux d'appel

Article 1er

En vigueur étendu

Les parties signataires décident d'appliquer un taux d'appel de 60 % sur les cotisations mentionnées à l'article 9 de l'accord du 14 décembre 2015 relatif au régime de frais de santé des salariés intérimaires, afférentes aux périodes d'emploi du 1er janvier 2017 et jusqu'au 31 décembre 2017.

Examen des perspectives d'évolution du régime

Article 2

En vigueur étendu

Lorsque les comptes de l'exercice 2016 seront arrêtés, la commission paritaire de la branche se réunira au cours du second trimestre 2017 afin d'examiner l'ensemble des évolutions possibles du régime (niveau des garanties, montant des cotisations, assiette des cotisations...).

Mesures favorisant la montée en charge du régime

Article 3

En vigueur étendu

Sans attendre l'arrêté des comptes de l'exercice 2016, les parties signataires décident de poursuivre la préparation du plan de communication confiée à la commission mutuelle du FASTT et s'engagent à contribuer à une mise en œuvre rapide.

De plus, une commission paritaire supplémentaire dédiée se réunira au cours du mois de janvier 2017 pour renforcer le plan de communication et prendre l'ensemble des mesures destinées à favoriser la montée en charge du régime. Ces mesures concerneront notamment :

- la carte de tiers payant (allongement de la durée de validité, mode de diffusion) ;
- des actions de communication intensives auprès des salariés intérimaires (une approche itérative par tests sur un échantillon de salariés intérimaires permettra de déterminer les mesures les plus efficaces) ;

- d'autres actions nécessaires.

Pour financer ces actions exceptionnelles un budget significatif et suffisant abondé par l'ensemble des parties prenantes du régime : l'opérateur de gestion, les co-assureurs, le compte de résultat du régime, sera déterminé par la commission paritaire.

Entrée en vigueur. - Durée

Article 4

En vigueur étendu

Le présent avenant est conclu pour une durée déterminée d'un an et entre en vigueur le lendemain de sa signature.

Dépôt et extension

Article 5

En vigueur étendu

Le présent avenant fera l'objet des formalités de dépôt et extension dans les conditions prévues aux articles L. 2231-6 et L. 2231-7 du code du travail.

Avenant n° 3 du 6 octobre 2017 relatif au régime de frais de santé

Signataires	
Organisations patronales	PRISM Emploi
Organisations de salariés	FNECS CFE-CGC CSFV CFTC FS CFDT FEC FO

Préambule

En vigueur non étendu

Les partenaires sociaux de la branche du travail temporaire ont conclu le 14 décembre 2015 l'accord relatif au régime de frais de santé des salariés intérimaires.

Cet accord a été modifié par deux avenants datés du 30 septembre 2016 et du 9 décembre 2016 afin d'adapter certaines stipulations de cet accord.

Constatant que la montée en charge du régime n'est pas aussi rapide qu'attendue, les partenaires sociaux conviennent :

- d'envoyer par voie postale, à tous les salariés intérimaires couverts par le régime collectif obligatoire, à compter du 1er janvier 2018, une carte de tiers payant dont la date de validité est le 31 décembre de l'année ;

- d'améliorer le niveau des garanties, de mettre en place un réseau de soin intégrant un dispositif « zéro reste à charge » en optique, et d'adapter la cotisation au régime collectif obligatoire.

Cotisation au régime collectif et assiette de la cotisation

Article 1er

En vigueur non étendu

Révision de l'article 9.1

Les parties signataires décident de modifier les cotisations au régime obligatoire mentionnées à l'article 9 de l'accord du 14 décembre 2015 relatif au régime de frais de santé des salariés intérimaires afin d'exclure les heures supplémentaires de la base de ces cotisations.

En conséquence, l'article 9.1 est modifié comme suit :

« 9.1. Montant de la cotisation

Le montant de la cotisation conventionnelle au régime collectif obligatoire pour les garanties visées à l'article 10 est fixé à 0,2396 €/ h de travail. La cotisation au régime collectif est calculée sur les heures de travail soumises à cotisations de sécurité sociale telles que définies par les articles L. 242-1 et suivants du code de la sécurité sociale, à l'exception des heures supplémentaires.

Pour les salariés intérimaires relevant du régime local d'assurance maladie des départements du Bas-Rhin, du Haut-Rhin et de la Moselle, la cotisation est réduite pour tenir compte des prestations servies par le régime local. Son montant est fixé à 0,1524 €/ h de travail.

Cette cotisation est prélevée sur le salaire brut et mentionnée sur le bulletin de paie du mois au cours duquel le salarié intérimaire bénéficie du régime (date de prise en charge des frais de santé, visée à l'art. 8). »

Taux d'appel. - Cotisations appelées en 2018 et 2019

Article 2

En vigueur non étendu

Les parties signataires décident d'appliquer un taux d'appel sur les cotisations mentionnées à l'article 9 de l'accord du 14 décembre 2015 relatif au régime de frais de santé des salariés intérimaires.

Les cotisations appelées, afférentes aux périodes d'emploi du 1er janvier 2018 et jusqu'au 31 décembre 2019, seront : 0,1198 €/h de travail, et 0,0762 €/h de travail pour les salariés intérimaires relevant du régime local d'assurance maladie des départements du Bas-Rhin, du Haut-Rhin et de la Moselle.

Portabilité au bénéfice des salariés en situation de cumul emploi-retraite

Article 3

En vigueur non étendu

2.1. Révision de l'article 5.1

L'article 5.1 intitulé « Portabilité conventionnelle » est modifié ainsi :

Le mécanisme de la portabilité légale (telle que définie par l'art. L. 911-8 du code de la sécurité sociale) nécessite d'être adapté aux spécificités du travail temporaire : le présent accord institue une portabilité conventionnelle au profit des salariés intérimaires.

Cette portabilité conventionnelle permet aux salariés intérimaires, en cas de rupture du contrat de travail, ouvrant droit à prise en charge par le régime d'assurance chômage, de bénéficier, dans les mêmes conditions que les salariés intérimaires en activité, d'un maintien à titre gratuit de la couverture collective de frais de santé obligatoire (à l'exclusion du régime complémentaire facultatif visé à l'art. 11) dont ils bénéficiaient au sein de l'entreprise, quelle que soit la durée du ou des derniers contrats de travail successifs, pendant une durée forfaitaire de 2 mois.

À l'issue de cette durée forfaitaire de 2 mois, s'il remplit les conditions d'indemnisation par le régime d'assurance chômage, le salarié intérimaire bénéficie de la portabilité conventionnelle pendant la durée de son indemnisation par le régime d'assurance chômage pour une durée supplémentaire de 5 mois, et, ensuite, s'il remplit les conditions fixées à l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale, bénéficie de la portabilité légale dans la limite totale de 12 mois.

Le salarié intérimaire en situation de cumul emploi-retraite bénéficie aussi de la portabilité conventionnelle pendant la durée de 5 mois au-delà de la durée forfaitaire de 2 mois sous réserve d'attester bénéficier d'une pension de retraite et se trouver sans emploi.

Ce maintien des garanties sera financé par un mécanisme de mutualisation intégré aux cotisations finançant le régime collectif obligatoire des salariés en activité.

2.2. Révision de l'article 5.2

L'article 5.2 intitulé « Cessation de la portabilité » est modifié ainsi :

Le maintien de la couverture en application des mécanismes de portabilité conventionnelle et légale cesse à l'issue de la durée forfaitaire de 2 mois :

- lorsque le salarié intérimaire bénéficiaire du dispositif de portabilité reprend une activité professionnelle. Cependant, à l'issue de la durée forfaitaire de 2 mois, la portabilité conventionnelle peut être suspendue, à titre exceptionnel et pour une seule fois, sur demande expresse du salarié intérimaire, formulée auprès de l'opérateur de gestion mentionné à l'article 7.1 du présent accord, lorsqu'il reprend une activité professionnelle hors intérim d'une durée maximum de 4 semaines consécutives ;
- dès qu'il n'est plus en mesure de justifier de son statut de demandeur d'emploi remplissant les conditions d'indemnisation par le régime obligatoire d'assurance chômage ; et concernant le salarié intérimaire en situation de cumul emploi-retraite, dès lors qu'il n'est plus en mesure d'attester se trouver sans emploi ;
- au plus tard, au terme de la période de maintien des garanties prévues par l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale ;
- à la date de la liquidation de la pension vieillesse de la sécurité sociale ;
- en cas de décès.

Évolutions des garanties du régime collectif obligatoire et du régime facultatif optionnel

Article 4

En vigueur non étendu

3.1. Révision des articles 10.1 et 10.2 Niveau des garanties du régime collectif obligatoire

L'annexe 1 nature et montant des garanties du régime collectif obligatoire visée aux articles 10.1 et 10.2 de l'accord du 14 décembre 2015 est modifiée à compter du 1er janvier 2018, conformément au tableau porté en annexe 1 du présent avenant.

3.2. Révision des articles 11.2.2 Niveau de la garantie optionnelle facultative

Les parties signataires conviennent de modifier l'annexe 2 nature et montant de la garantie optionnelle facultative, visée à l'article 11.2.2 de l'accord du 14 décembre 2015 à compter du 1er janvier 2018. À cet effet un avenant n° 4 à cet accord sera conclu au plus tard le 10 novembre 2017.

Entrée en vigueur. - Durée

Article 5

En vigueur non étendu

Le présent avenant porte révision de l'accord du 14 décembre 2015 relatif au régime de frais de santé des salariés intérimaires, il se substitue de plein droit aux stipulations de cet accord, conformément à l'article L. 2261-8 du code du travail.

Il est conclu pour une durée indéterminée et entre en vigueur le 1er janvier 2018.

Les dispositions de l'article 2 s'appliquent du 1er janvier 2018 au 31 décembre 2019.

Clause de rendez-vous

Article 6

En vigueur non étendu

Les parties signataires conviennent de se revoir dès que les comptes du 1er semestre 2018, puis les comptes de l'année 2018 seront disponibles.

Le déclenchement de cette clause de rendez-vous ouvre la possibilité de réviser, si nécessaire avant le 31 décembre 2019, le montant des cotisations appelées (art. 2 du présent avenant).

Dépôt et extension

Article 7

En vigueur non étendu

Le présent avenant fera l'objet des formalités de dépôt et extension dans les conditions prévues aux articles L. 2231-6 et L. 2231-7 du code du travail.

Annexe

En vigueur non étendu

Annexe 1

Nature et montant des garanties du régime collectif obligatoire au 1er janvier 2018

(Tableau non reproduit, consultable en ligne sur le site www.journal-officiel.gouv.fr, rubrique BO Convention collective.)

http://www.journal-officiel.gouv.fr/publications/bocc/pdf/2017/0051/boc_20170051_0000_0016.pdf

Avenant n° 4 du 22 décembre 2017 relatif au régime de frais de santé

Signataires	
Organisations patronales	PRISM Emploi,
Organisations de salariés	CGT-FO ; FNECS CFE-CGC ; CSFV CFTC ; FS CFDT,

Préambule

En vigueur étendu

Les partenaires sociaux de la branche du travail temporaire ont conclu le 14 décembre 2015 l'accord relatif au régime de frais de santé des salariés intérimaires afin de prendre en compte la spécificité de l'intérim. Il a pour objectif de faire de la complémentaire santé un droit attaché à la personne, reposant sur une mutualisation des risques au sein de la branche et non de l'entreprise. Ainsi, cet accord a institué un régime mutualisé entre tous les salariés intérimaires et toutes les entreprises de travail temporaires et les entreprises de travail temporaire d'insertion, renforçant les garanties contre certains risques dans le cadre des dispositions de l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale.

Cet accord a été modifié par trois avenants datés du 30 septembre 2016, du 9 décembre 2016 et du 6 octobre 2017 afin d'adapter certaines de ses stipulations.

Les partenaires sociaux conviennent de faire évoluer la garantie optionnelle facultative en niveau, nature et montant, ainsi que de renforcer le pilotage du régime collectif obligatoire et du régime optionnel facultatif.

Évolutions des garanties du régime facultatif optionnel

Article 1er

En vigueur étendu

1.1. Révision des articles 10.1 et 10.2 « Niveau des garanties du régime collectif obligatoire »

La nature et le montant des garanties du régime collectif obligatoire visés aux articles 10.1 et 10.2 de l'accord du 14 décembre 2015 sont modifiés à compter du 1er janvier 2018, conformément au tableau porté à l'annexe 3 intitulée « Nature et montant des garanties du régime collectif obligatoire et de la garantie optionnelle facultative » du présent avenant.

Cette annexe 3 se substitue à l'annexe 1.

1.2. Révision de l'article 11.2.2 « Niveau de la garantie optionnelle facultative »

La nature et le montant des garanties du régime collectif obligatoire visés à l'article 11.2.2 de l'accord du 14 décembre 2015 sont modifiés à compter du 1er janvier 2018, conformément au tableau porté à l'annexe 3 intitulée « Nature et montant des garanties du régime collectif obligatoire et de la garantie optionnelle facultative » du présent avenant.

Cette annexe 3 se substitue à l'annexe 2.

Révision de l'article 15.2 « Suivi du régime au cours des 2 premières années (2016 et 2017) »

Article 2

En vigueur étendu

L'article 15.2 « Suivi du régime au cours des 2 premières années (2016 et 2017) » est réécrit comme suit :

« 15.2. Suivi du régime collectif obligatoire et du régime optionnel facultatif

Afin d'assurer le pilotage du régime collectif obligatoire et du régime optionnel facultatif, la commission paritaire spécifique du FASTT (dite ' commission mutuelle ') se réunira trimestriellement dans le cadre de la mission définie à l'article 15.1, afin d'examiner l'équilibre des comptes du régime collectif obligatoire et du régime optionnel facultatif (niveau des garanties, montant des cotisations, nombre et profil des souscripteurs ...).

La fréquence des réunions pourra évoluer selon les besoins du régime.

La commission sera informée, par l'opérateur de gestion et les coassureurs recommandés, des réclamations et litiges formulés par les salariés intérimaires et les entreprises.

L'opérateur de gestion et le ou les organismes assureurs recommandés s'engagent à fournir toutes les informations, éléments d'ordre économique, financier et social nécessaires au suivi du régime général et du régime optionnel facultatif. »

Insertion de l'article 15.3 « Études des données issues du décompte de l'ancienneté »

Article 3

En vigueur étendu

L'article 15 « Gouvernance du régime » est complété par l'article 15.3 créé ainsi :

« Article 15.3

Études des données issues du décompte de l'ancienneté

Pour rappel, un opérateur de gestion a été désigné comme le gestionnaire exclusif du décompte de l'ancienneté (l'ancienneté conditionnant l'éligibilité au régime frais de santé des salariés intérimaires). À ce titre, il est en charge de la collecte et de la consolidation des heures travaillées par les salariés intérimaires, ainsi que du décompte de leur ancienneté relatif aux heures travaillées dans les différentes entreprises de travail temporaire.

Dans le cadre de la mission assurée dans la branche par l'OIR (observatoire de l'intérim et du recrutement) et afin de lui permettre d'étudier les données relatives aux salariés intérimaires (résultant des heures travaillées dans l'intérim dans les différentes entreprises de travail temporaire), en conformité avec le règlement général sur la protection des données et la loi informatique et libertés, les partenaires sociaux confient à l'OIR la mission d'exploitation des indicateurs issus du décompte de l'ancienneté.

Afin que l'OIR puisse réaliser ses études, dans le respect du règlement général sur la protection des données et de la loi informatique et libertés, les bases de données nécessaires seront créées, pseudonymisées, hébergées et traitées par un tiers de confiance : soit l'opérateur de gestion désigné comme le gestionnaire exclusif du décompte de l'ancienneté, soit un autre opérateur.

Par ailleurs, l'opérateur de gestion organise son système d'information et ses échanges avec les salariés intérimaires, en conformité avec les règlements relatifs à la protection des données personnelles, de façon à rendre possible et maximiser, pour les salariés intérimaires ayant donné leur consentement, la réalisation de toutes opérations d'enquêtes ou de communication, à l'initiative des organismes paritaires de la branche, et contribuer ainsi à l'accès des intérimaires à leurs droits, aux services qui leur sont proposés, et contribuer au pilotage et à l'amélioration des dispositifs qui leur sont destinés. »

Entrée en vigueur. - Durée

Article 4

En vigueur étendu

Le présent avenant porte révision de l'accord du 14 décembre 2015 relatif au régime de frais de santé des salariés intérimaires, il se substitue de plein droit aux stipulations de cet accord, conformément à l'article L. 2261-8 du code du travail.

Il est conclu pour une durée indéterminée et entre en vigueur le 1er janvier 2018.

Dépôt et extension

Article 5

En vigueur étendu

Le présent avenant fera l'objet des formalités de dépôt et extension dans les conditions prévues aux articles L. 2231-5 à L. 2231-6 du code du travail.

Annexe

En vigueur étendu

Annexe 3

Nature et montant des garanties du régime collectif obligatoire et de la garantie optionnelle facultative

Nature des frais	Garantie de base remboursements sécurité sociale inclus (assiette BR)	Garantie + remboursements sécurité sociale et régime de base inclus (assiette BR)
Actes médicaux		
Professionnels de santé adhérents à un DPTM		
Généralistes (consultations et visites)	100 % BR	180 % BR
Spécialistes (consultations et visites)	100 % BR	180 % BR
Actes techniques médicaux (ATM) et radiologie	100 % BR	180 % BR
Professionnels de santé non adhérents à un DPTM		
Généralistes (consultations et visites)	100 % BR	160 % BR

Spécialistes (consultations et visites)	100 % BR	160 % BR
Actes techniques et médicaux (ATM) et radiologie	100 % BR	160 % BR
Autres actes médicaux		
Auxiliaires médicaux	100 % BR	120 % BR
Analyses médicales	100 % BR	100 % BR
Hospitalisation médicale, chirurgicale et maternité		
Frais de séjour établissements conventionnés et non conventionnés par la sécurité sociale	100 % BR	100 % BR
Forfait journalier hospitalier, sans limitation de durée	Frais réels, limités au forfait réglementaire en vigueur	Frais réels, limités au forfait réglementaire en vigueur
Honoraires médicaux et chirurgicaux pour les médecins adhérents à un DPTM	100 % BR	250 % BR
Honoraires médicaux et chirurgicaux pour les médecins non adhérents à un DPTM	100 % BR	200 % BR
Chambre particulière	25 € par jour (durée maximale 7 jours)	25 € par jour (durée maximale 7 jours)
Forfait maternité	300 €	300 €
Pharmacie		
Pharmacie remboursée par la sécurité sociale (hors médicaments remboursés à 15 % par la sécurité sociale)	100 % BR	100 % BR
Dentaire		
Consultations et soins dentaires (hors inlay-onlay)	100 % BR	100 % BR
Prothèses dentaires remboursées par la sécurité sociale (dont inlay-onlay)	240 % BR	320 % BR
Orthodontie prise en charge par la sécurité sociale	200 % BR	320 % BR
Optique - Verres et monture : se référer à la grille optique verres et monture ci-après		
Lentilles prises ou non en charge par la sécurité sociale (y compris les lentilles jetables)	RSS + 110 € par an et par bénéficiaire (avec un minimum de 100 % de la BR)	RSS + 125 € par an et par bénéficiaire
Chirurgie réfractive	400 € par œil	400 € par œil
Autres		
Grands et petits appareillages (orthèses, prothèses médicales, orthopédie et locations d'appareils) pris en charge par la sécurité sociale	150 % BR	150 % BR
Prothèses auditives prises en charge de par la sécurité sociale	150 % BR + 200 € par oreille et par an	150 % BR + 260 € par oreille et par an
Actes de prévention	100 % BR	100 % BR
Ostéodensitométrie non remboursée par la sécurité sociale	35 € par acte	35 € par acte
Ostéopathie, chiropractie, étiopathie	25 € par séance dans la limite de 2 séances par an et par bénéficiaire	25 € par séance dans la limite de 2 séances par an et par bénéficiaire
Transport	100 % BR	100 % BR

Optique - Grille verres et monture						
Garantie de base - remboursements sécurité sociale inclus						
Défaut visuel			Dans le réseau Itelis		Hors réseau Itelis	
Classe de défaut visuel	Myopie ou hypermétropie (en dioptrie)	Astigmatisme (en dioptrie)	Verre simple foyer	Verre progressif jusqu'à la 4e génération	Verre simple foyer adultes/ enfants **	Verre progressif
Classe 1	De 0 à 2					
		Inférieur ou égal à 2	Résistant aux rayures	Résistant aux rayures	RSS + 33 € RSS + 26 €	RSS + 94 €
Classe 2	De 0 à 2 ou de 2,25 à 4					
		De 2,25 à 4 ou inférieur ou égal à 2	Aminci super antireflets	Aminci super antireflets	RSS + 38 € RSS + 31 €	RSS + 104 €
Classe 3	De 2,25 à 4 ou de 4,25 à 6					
		De 2,25 à 4 ou inférieur ou égal à 4	Super aminci Super antireflets	Super aminci super antireflets	RSS + 58 € RSS + 51 €	RSS + 124 €
Classe 4	De 6,25 à 8 ou de 0 à 8					
		Inférieur ou égal à 4 ou supérieur ou égal à 4,25	Ultra aminci super antireflets haut de gamme	Ultra aminci super antireflets haut de gamme	RSS + 76 € RSS + 64 €	RSS + 144 €
Classe 5	Supérieur ou égal à 8,25					
		Tous cylindres	Ultra aminci précalibrage/ optimisation d'épaisseur super antireflets haut de gamme	Ultra aminci précalibrage/ optimisation d'épaisseur super antireflets haut de gamme	RSS + 104 € RSS + 82 €	RSS + 165 €
Monture : RSS + 60 €						
Limite de consommation : 1 équipement tous les 2 ans (sauf pour les mineurs ou en cas d'évolution de la vue médicalement constatée - période réduite à 1 an) *.						
Garantie + remboursements sécurité sociale et régime de base inclus						
Défaut visuel			Dans le réseau Itelis		Hors réseau Itelis	

Classe de défaut visuel	Myopie ou hypermétropie (en dioptrie)	Astigmatisme (en dioptrie)	Verre simple foyer	Verre progressif jusqu'à la 5e génération	Verre simple foyer adultes/ enfants **	Verre progressif
Classe 1	De 0 à 2					
		Inférieur ou égal à 2	Super antireflets haut de gamme	Super antireflets haut de gamme	RSS + 58 € RSS + 51 €	RSS + 134 €
Classe 2	De 0 à 2 ou de 2,25 à 4					
		De 2,25 à 4 ou inférieur ou égal à 2	Aminci super antireflets haut de gamme	Aminci super antireflets haut de gamme	RSS + 68 € RSS + 61 €	
Classe 3	De 2,25 à 4 ou de 4,25 à 6					
		De 2,25 à 4 ou inférieur ou égal à 4	Super aminci super antireflets haut de gamme	Super aminci super antireflets haut de gamme	RSS + 78 € RSS + 71 €	RSS + 174 €
Classe 4	De 6,25 à 8 ou de 0 à 8					
		Inférieur ou égal à 4 ou supérieur ou égal à 4,25	Surface asphérique ultra aminci super antireflets haut de gamme	Ultra aminci super antireflets haut de gamme	RSS + 96 € RSS + 89 €	RSS + 194 €
Classe 5	Supérieur ou égal à 8,25					
		Tous cylindres	Surface asphérique ultra aminci précalibrage/ optimisation d'épaisseur super antireflets haut de gamme	Ultra aminci précalibrage/ optimisation d'épaisseur super antireflets haut de gamme	RSS + 124 € RSS + 102 €	RSS + 205 €

Monture : adultes : RSS + 120 €/ enfants : RSS + 102 €

Limite de consommation : 1 équipement tous les 2 ans (sauf pour les mineurs ou en cas d'évolution de la vue médicalement constatée - période réduite à 1 an) *.

* Pour l'appréciation de la période permettant un renouvellement, le point de départ est fixé à la date d'acquisition d'un équipement optique (ou du premier élément de l'équipement dans l'hypothèse d'un remboursement demandé en deux temps). La période de renouvellement de l'équipement pour les adultes est réduite à 1 an en cas de renouvellement justifié par une évolution de la vue. La justification de l'évolution de la vue se fonde soit sur la présentation d'une nouvelle prescription médicale portant une correction différente de la précédente, soit sur la présentation de la prescription initiale comportant les mentions portées par l'opticien. La nouvelle correction doit être comparée à celle du dernier équipement ayant fait l'objet d'un remboursement par le co-assureur.

** Adultes : 18 ans et plus.

** Enfants : moins de 18 ans.

Ces remboursements sont limités, toutes prestations comprises, aux frais réels engagés.

BR : base de remboursement de la sécurité sociale.

RSS : remboursement sécurité sociale.

€ : euro.

DPTM : dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée, à savoir : CAS : contrat d'accès aux soins ; OPTAM : option pratique tarifaire maîtrisée ; OPTAM CO : option pratique tarifaire maîtrisée pour les chirurgiens et les obstétriciens.

Avenant du 14 septembre 2018 relatif à l'interprétation de l'article 14 de l'accord du 14 décembre 2015

Signataires	
Organisations patronales	PRISM emploi,
Organisations de salariés	FO ; FNECS CFE-CGC ; CSFV CFTC ; FS CFDT ; UNSA FCS ; USI CGT,

Préambule

En vigueur non étendu

Par accord du 14 décembre 2015 signé par l'ensemble des partenaires sociaux représentatifs, la branche du travail temporaire a mis en place un régime obligatoire de frais de santé au bénéfice des salariés intérimaires.

Tenant compte de l'entrée en vigueur de la loi de financement de la sécurité sociale pour 2016, les partenaires sociaux ont adapté les stipulations de l'accord du 14 décembre 2015 par l'avenant n° 1 en date du 30 septembre 2016.

Face aux erreurs de compréhension et afin de tenir compte des demandes d'éclaircissement exprimées par les partenaires sociaux, les parties ont souhaité confirmer le sens qu'elles ont entendu donner à l'article 14 de l'accord du 14 décembre 2015 tel que modifié par l'article 5 de l'avenant n° 1 du 30 septembre 2016.

Interprétation de l'article 14 de l'accord du 14 décembre 2015 tel que modifié par l'article 5 de l'avenant n° 1 du 30 septembre 2016

Article 1er

En vigueur non étendu

L'accord du 14 décembre 2015 relatif au régime de frais de santé des salariés intérimaires stipule en son article 14 « Fonds de solidarité et de mutualisation. - Engagements » au titre du haut degré de solidarité :

« Le présent accord instaure un régime conventionnel de branche obligatoire présentant un haut degré de solidarité au sens de l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale et comprend, à ce titre, des prestations à caractère non directement contributif.

Le haut degré de solidarité comprend notamment :

- la prise en charge de la part salariale de la cotisation des salariés visés à l'article 3 et souhaitant ne pas bénéficier de la dispense d'affiliation ;
- la prise en charge de prestations d'action sociale individuelles ou collectives consistant principalement dans l'aide sous condition de ressources au financement des couvertures facultatives mentionnées à l'article 11 ;
- le financement d'actions de prévention des risques professionnels dans la branche déterminées et pilotées par la CPNSST.

Pour financer ces prestations de solidarité il est créé un fonds de solidarité dédié que devront financer les salariés intérimaires et les entreprises qui choisiront de les affilier auprès des organismes assureurs recommandés.

La part de la cotisation d'assurance acquittée pour le régime obligatoire, affectée au financement de ce fonds de solidarité, est fixée à 3 % minimum. Ce taux passera à 4 % dès que les conditions techniques le permettront et au plus tard le 1er juillet 2016, entraînant ainsi l'augmentation de la cotisation d'assurance de 1 %.

Toute entreprise qui choisirait de ne pas affilier toute ou partie de ses salariés intérimaires auprès des organismes assureurs recommandés devra verser au fonds de solidarité une somme correspondant à 3 % du montant de l'ensemble des cotisations d'assurances acquittées pour l'ensemble de ses salariés intérimaires au titre du régime institué dans cette entreprise. Ce taux passera à 4 % dès que les conditions techniques le permettront et au plus tard le 1er juillet 2016, entraînant ainsi l'augmentation de la cotisation d'assurance de 1 %.

Les modalités de gestion de ce fonds et de mise en œuvre du haut degré de solidarité seront définies par le comité paritaire de gestion du FASTT.

La fraction du fonds de solidarité correspondant à la part employeur des cotisations est affectée au financement de la mutualisation du montant destiné à la prise en charge, mentionnée à l'article 2.1, d'une partie la cotisation d'assurance maladie complémentaire souscrit à titre personnel par les salariés intérimaires ne totalisant pas plus de 414 heures de travail au cours des 12 derniers mois et dont la durée du contrat de mission est inférieure ou égale à 3 mois. »

L'avenant n° 1 du 30 septembre 2016 à l'accord relatif au régime de frais de santé des salariés intérimaires stipule en son article 5 « Fonds de solidarité et mutualisation du financement du versement santé, révision » de l'article 14 :

« L'article 14 est modifié ainsi :

14.1. Engagements au titre du haut degré de solidarité

Le présent accord instaure un régime conventionnel de branche obligatoire présentant un haut degré de solidarité au sens de l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale et comprend, à ce titre, des prestations à caractère non directement contributif.

Le haut degré de solidarité comprend notamment :

- la prise en charge de la part salariale de la cotisation des salariés visés à l'article 3 et souhaitant ne pas bénéficier de la dispense d'affiliation ;
- la prise en charge de prestations d'action sociale individuelles ou collectives consistant principalement dans l'aide sous condition de ressources au financement des couvertures facultatives mentionnées à l'article 11 ;
- le financement d'actions de prévention des risques professionnels dans la branche déterminées et pilotées par la CPNSST.

Pour financer ces prestations de solidarité il est créé un fonds de solidarité dédié que devront financer les salariés intérimaires et les entreprises qui choisiront de les affilier auprès des organismes assureurs recommandés ou auprès d'un autre organisme assureur.

La part de la cotisation d'assurance acquittée pour le régime obligatoire, affectée au financement de ce fonds de solidarité, est fixée à 3 % minimum. Ce taux est fixé à 4 % à compter du 1er janvier 2017.

Toute entreprise qui choisirait de ne pas affilier toute ou partie de ses salariés intérimaires auprès des organismes assureurs recommandés devra verser au fonds de solidarité une somme correspondant à 3 % du montant de l'ensemble des cotisations d'assurances acquittées pour l'ensemble de ses salariés intérimaires au titre du régime institué dans cette entreprise. Cette somme est fixée à 4 % à compter du 1er janvier 2017.

La fraction du fonds de solidarité affectée aux prestations à caractère non contributif présentant un haut degré de solidarité est fixée au minimum à 2 % de l'ensemble des cotisations d'assurances acquittées pour le régime obligatoire et de l'ensemble des cotisations d'assurances acquittées pour l'ensemble des salariés intérimaires des entreprises qui n'auraient pas affilié leurs salariés intérimaires auprès des organismes assureurs recommandés.

Les modalités de gestion de ce fonds et de mise en œuvre du haut degré de solidarité seront définies par le comité paritaire de gestion du FASTT.

14.2. Mutualisation du versement santé

La fraction du fonds de solidarité excédent celle mentionnée à l'avant dernier alinéa de l'article 14.1 est affectée à la mutualisation du financement du versement santé que peuvent demander les salariés visés à l'article 2.1. »

Les signataires rappellent que dans le cadre de la recommandation instituée par la branche, l'accord collectif doit présenter un « haut degré de solidarité ». Pour comporter un degré élevé de solidarité, un accord de branche doit prévoir la part des cotisations qui sera affectée au financement des prestations à caractère non directement contributif, cette part devant être au moins égale à 2 % des cotisations.

Ainsi, la branche du travail temporaire a décidé de porter à 4 % le taux de la cotisation d'assurance destiné au financement du fonds de solidarité et de mutualisation. La fraction du fonds de solidarité excédant le minimum légal de 2 % est, pour ce qui concerne la part patronale, affectée au financement du versement santé. Par le présent avenant, les parties entendent confirmer que cette fraction n'est donc financée que par la part patronale des cotisations d'assurance.

Date d'effet et durée

Article 2

En vigueur non étendu

Le présent avenant, qui a pour seul objet de préciser le sens de l'article 14 de l'accord du 14 décembre 2015, tel que modifié par l'avenant n° 1 du 30 septembre 2016, a un caractère interprétatif. En conséquence, il s'applique rétroactivement depuis la date d'entrée en vigueur de ces dernières dispositions qu'il interprète. Il est conclu pour une durée indéterminée.

Dépôt et extension

Article 3

En vigueur non étendu

Le présent avenant fera l'objet des formalités de dépôt dans les conditions prévues à l'article L. 2231-6 du code du travail ainsi que les formalités nécessaires à son extension.

Accord du 13 décembre 2018 relatif aux dispositifs de protection sociale et à l'accompagnement des parcours professionnels

Signataires	
Organisations patronales	PRISM emploi,
Organisations de salariés	FNECS CFE-CGC ; FS CFTD ; FCS UNSA ; FEC FO ; USI CGT ; CFTC intérim,

Préambule

Pour mémoire, par accord du 14 décembre 2015 relatif au régime de remboursement de frais de santé, un opérateur de gestion a été désigné comme le gestionnaire exclusif du décompte de l'ancienneté (l'ancienneté conditionnant l'éligibilité au régime frais de santé des salariés intérimaires). À ce titre, il est en charge de la collecte et de la consolidation des heures rémunérées des salariés intérimaires (heures soumises à cotisations de sécurité sociale au sens de l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale) ainsi que du décompte de leur ancienneté, dans les différentes entreprises de travail temporaire.

Les salariés intérimaires étant engagés dans des parcours d'emploi qui peuvent être multi-employeur, discontinus, et fractionnés, les partenaires sociaux souhaitent construire des dispositifs adaptés à ce type de parcours, guidés par la nécessité d'envisager le salarié intérimaire dans l'ensemble de son parcours d'emploi dans les différentes entreprises de travail temporaire ou entreprises de travail temporaire d'insertion, indépendamment de la seule limite d'un contrat de travail à un moment donné et en intégrant les périodes d'intermission sans emploi.

Le présent accord a donc pour objet d'étendre le dispositif du décompte des heures en mettant en place un dispositif spécifique plus global, permettant aux salariés intérimaires et aux différents acteurs (acteurs de la protection sociale, de l'accompagnement professionnel, social, et de la politique de prévention de la branche) d'appréhender dans leur globalité ces parcours d'emploi.

Ce dispositif doit également permettre aux acteurs de la branche d'avoir une meilleure visibilité et compréhension des parcours dans leur diversité et ainsi d'adapter autant que nécessaire les outils et dispositifs mis en place.

Ainsi les signataires définissent, par le présent accord, un dispositif global de concentration des heures rémunérées et leurs caractéristiques pour tous les salariés intérimaires. La mise en œuvre de ce dispositif est confiée à un opérateur spécifique en sa qualité de tiers de confiance.

Le présent accord s'inscrit dans la suite des dispositions des accords organisant les régimes de frais de santé (accord du 14 décembre 2015) et de prévoyance (accord du 19 novembre 2018).

L'opérateur de gestion

Article 1er

En vigueur non étendu

Par accord du 14 décembre 2015 relatif au régime de frais de santé des salariés intérimaires, les partenaires sociaux ont choisi la société S2H, dont le siège social est situé 39, rue Mstislav-Rostropovitch, 75017 Paris, comme opérateur pour une durée initiale de 3 années, selon des modalités définies dans le contrat-cadre du 11 septembre 2015 laquelle a confié, la gestion opérationnelle liée au décompte horaire, à sa filiale S2H Consulting.

Par le présent accord, les partenaires sociaux conviennent de conserver S2H Consulting, en tant qu'unique gestionnaire du compteur horaire, à compter du 1er janvier 2019. Ce choix est formulé pour une durée d'une année renouvelable par reconduction tacite. Il pourra y être mis fin sous réserve de respecter un préavis de 6 mois.

Missions de l'opérateur

Article 2

En vigueur non étendu

Généralités

Article 2.1

En vigueur non étendu

L'opérateur concentre et consolide les données transmises par toutes les entreprises de travail temporaires et entreprises de travail temporaire d'insertion pour les finalités visées aux articles 2.2 et 2.3.

L'opérateur est en charge notamment :

- de la création et de la mise à jour mensuelle d'un compteur d'heures pour chaque salarié intérimaire, quel que soit son employeur ;
- d'accompagner les entreprises de travail temporaire ou entreprises de travail temporaire d'insertion, en leur fournissant les dispositifs techniques adéquats ;
- de mettre à disposition des salariés intérimaires l'information sur leur compteur d'heures personnel ;
- de mettre à disposition les données utiles aux acteurs de la branche intervenant dans les champs de :
 - la protection sociale des salariés intérimaires ;
 - l'accompagnement dans leur parcours de qualification et de formation ;
 - l'accompagnement social, la prévention dans la branche ;
 - le développement de la connaissance de ces salariés intérimaires et de leurs parcours ;
- de garantir la sécurité de ces opérations en conformité avec la législation relative à la protection des données personnelles ;
- de collecter auprès des entreprises la contribution nécessaire au fonctionnement du dispositif et visée à l'article 4 du présent accord.

Par ailleurs, l'opérateur organise son système d'information et ses échanges avec les salariés intérimaires, en conformité avec la législation informatique et libertés. Les organismes paritaires de la branche, ou des prestataires dûment choisis par eux, permettent l'accès des salariés intérimaires à leurs droits, aux services qui leur sont proposés, à la meilleure compréhension de leurs parcours d'emploi, et contribuent au pilotage et à l'amélioration des dispositifs et actions de prévention qui leur sont destinés, si besoin par toutes opérations d'enquêtes ou de communication jugées nécessaires.

Éligibilité des salariés intérimaires aux droits conditionnés à l'ancienneté

Article 2.2

En vigueur non étendu

2.2.1. Éligibilité aux garanties des régimes de protection sociale de la branche

L'opérateur est en charge de la gestion et de l'alimentation des compteurs horaires individuels conditionnant l'éligibilité des salariés intérimaires aux régimes collectifs de frais de santé et de prévoyance. Cela consiste notamment en :

- la reconstitution du référentiel des heures cumulées dans les entreprises de travail temporaire et les entreprises de travail temporaire d'insertion de la branche ;
- la collecte mensuelle, auprès des entreprises, des données de l'exercice au travers de flux et ou de collecte de fichiers et ;
- les traitements automatisés de gestion de l'éligibilité aux garanties ou services des régimes de protection sociale soumis à condition d'ancienneté.

2.2.2. Mise en œuvre des actions du FASTT

L'opérateur :

- est en charge de fournir des études statistiques et des reportings au FASTT dans le cadre de sa mission de pilotage des régimes de frais de santé et de prévoyance,
- met à disposition du FASTT les solutions techniques permettant de mettre en œuvre les prestations conditionnées à une condition d'ancienneté, et d'exercer ses missions que sont, notamment, l'accompagnement social, la politique de prévention de la branche et le développement de la connaissance des salariés intérimaires et de leurs parcours.

2.2.3. Mise en œuvre des actions de l'OPCO de la branche

L'opérateur met à disposition de l'OPCO (opérateur de compétences) de la branche, au travers de la Section paritaire professionnelle (SPP) du travail temporaire, les solutions techniques lui permettant de mettre en œuvre les dispositifs de formation conditionnés à une condition d'ancienneté.

L'OPCO agit en tant que responsable de traitement et l'opérateur, en tant que sous-traitant.

Études et analyses des données relatives aux parcours d'emploi des salariés intérimaires

Article 2.3

En vigueur non étendu

2.3.1. Études et analyses des données par l'OIR

Dans le cadre de la mission assurée dans la branche par l'OIR (observatoire de l'intérim et du recrutement) et afin de lui permettre d'étudier les données relatives aux salariés intérimaires (résultant des heures travaillées dans l'intérim dans les différentes entreprises de travail temporaire et de leurs caractéristiques), en vue de la connaissance des salariés intérimaires et de leurs parcours, en conformité avec la législation Informatique et libertés, les partenaires sociaux confient à l'OIR les missions d'élaboration et de suivi des indicateurs ainsi que réalisation d'enquêtes issues des missions de l'opérateur définies à l'article 2.

Afin que l'OIR puisse réaliser ses études, en conformité avec la législation Informatique et libertés, les bases de données nécessaires seront créées, en recourant à la pseudonymisation des données personnelles si nécessaire, hébergées et traitées par un tiers de confiance : soit l'opérateur désigné par le présent accord, soit un autre opérateur.

2.3.2. Études statistiques

À des fins d'études statistiques et d'enquêtes, l'opérateur met à disposition les données utiles permettant le développement de la connaissance des salariés intérimaires et de leurs parcours, notamment pour éclairer les travaux de la CPPNTT, la CPNE, la CPNSST, et les organisations paritaires de la branche.

La CPPNTT, la CPNE ou la CPNSST agissent en tant que responsable de traitement et l'opérateur choisi, en tant que sous-traitant.

Contribution pour le financement de l'opérateur

Article 3

En vigueur non étendu

Toute entreprise de travail temporaire et entreprise de travail temporaire d'insertion a l'obligation de verser à l'opérateur, pour chacun de ses salariés intérimaires, une contribution dont le montant est fixé à 0,0284 € HT par heure rémunérée soumise à cotisations de sécurité sociale au sens de l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale afin de financer la prestation de service de l'opérateur.

Le montant de la contribution pourra être revu selon les modalités fixées par le contrat-cadre conclu entre les partenaires sociaux de la branche et l'opérateur.

Obligations des entreprises de travail temporaire et entreprises de travail temporaire d'insertion

Article 4

En vigueur non étendu

Toute entreprise de travail temporaire et entreprise de travail temporaire d'insertion a l'obligation de contribuer aux missions de l'opérateur définies à l'article 2 en lui transmettant les données nécessaires, selon les modalités fixées par le contrat de prestations de services conclu entre l'opérateur et chaque entreprise, afin que ce dernier remplisse sa mission.

Maîtrise d'ouvrage partagée

Article 5

En vigueur non étendu

Les parties signataires confient au FASTT et à l'OIR la maîtrise d'ouvrage partagée des missions de l'opérateur. Le FASTT et l'OIR pilotent et transmettent à l'opérateur toutes les instructions en lien avec les finalités de sa mission telles que visées aux articles 2.2 et 2.3.

Protection des données

Article 6

En vigueur non étendu

Dans le cadre de la mise en œuvre du présent accord, l'opérateur s'engage à respecter la législation et la réglementation en vigueur en matière de protection des données personnelles (la législation Informatique et libertés) et plus particulièrement le règlement UE 2016/679 du Parlement européen et du conseil du 27 avril 2016 relatif à la protection des personnes physiques à l'égard du traitement des données à caractère personnel au titre des modalités de mise en œuvre du dispositif de concentration des heures de mission et de leurs caractéristiques pour les salariés intérimaires.

Obligations des entreprises de travail temporaire et entreprises de travail temporaire d'insertion

Article 6.1

En vigueur non étendu

Les entreprises de travail temporaire et les entreprises de travail temporaire d'insertion collectent et transmettent à l'opérateur les données personnelles nécessaires à l'exercice de ses missions pour les finalités déterminées à l'article 2 du présent accord.

Elles ont aussi obligation d'informer leurs salariés intérimaires de cette transmission de données de leurs finalités, et des traitements ultérieurs dans le respect des dispositions du RGPD qui s'imposent en leur qualité d'employeur.

Obligations de l'opérateur

Article 6.2

En vigueur non étendu

L'opérateur agit comme sous-traitant, au sens de la législation Informatique et libertés, pour le compte des entreprises de travail temporaire et du FASTT, ou le cas échéant de l'OIR, et traite pour leur compte les données personnelles nécessaires dans le cadre de la mise en œuvre du présent accord.

En tant que sous-traitant, l'opérateur s'engage à présenter les garanties appropriées mises en œuvre de manière à ce que les traitements de données personnelles effectués répondent aux prescriptions de la législation Informatique et liberté et garantissent le droit des personnes concernées.

Destinataires des données personnelles

Article 6.3

En vigueur non étendu

L'opérateur s'engage à ne transmettre les données personnelles des salariés intérimaires qu'aux seules parties autorisées dans le présent accord.

Traitement ultérieur de données personnelles

Article 6.4

En vigueur non étendu

Lorsqu'un traitement est effectué pour une fin autre que celle pour laquelle des données ont été collectées, les entreprises de travail temporaire et le FASTT, ou le cas échéant l'OIR, l'OPCO (au travers de la Section paritaire professionnelle du travail temporaire), la CPPNTT, la CPNE, CPNSST, déterminent si ces traitements qui les concernent sont compatibles avec le traitement initial, au vu du lien entre les finalités, le contexte de la collecte de ces données, la nature des données, les conséquences du traitement ultérieur et l'existence des garanties appropriées.

Droits des salariés intérimaires

Article 6.5

En vigueur non étendu

Dans le cadre de la mise en œuvre du présent accord, les salariés intérimaires sont informés des droits dont ils disposent au titre de la législation Informatique et libertés.

Les salariés intérimaires sont notamment informés par les entreprises de travail temporaire des traitements ultérieurs de leurs données personnelles.

Conservation des données

Article 6.6

En vigueur non étendu

Les données personnelles recueillies seront conservées par l'opérateur en base active, au titre de la mise en œuvre du présent accord, pour une durée de 5 années à compter de la date de leur recueil.

Au-delà de cette période, les données personnelles seront conservées au sein d'une base inactive, pendant une nouvelle durée de 5 années et dans des conditions qui permettent de garantir leur confidentialité, y compris en recourant à la pseudonymisation de ces données personnelles.

Cette base de données ne pourra être consultée qu'à des fins d'études définies comme telles dans le présent accord.

En cas de changement d'opérateur et dans les conditions de réversibilité décrites à l'article 6.7, seront transférées au nouvel opérateur ces mêmes bases de données.

En tout état de cause et compte tenu de la nature de ces données personnelles, celles-ci seront détruites de manière sécurisée à l'expiration de cette durée de 10 ans.

Réversibilité

Article 6.7

En vigueur non étendu

Dans le cas d'un changement d'opérateur, l'opérateur devra assurer la réversibilité de la prestation vers un autre opérateur. Il devra notamment collaborer de bonne foi et diligemment à l'élaboration de la procédure de transfert pour assurer une continuité de service des prestations.

L'opérateur n'est en aucun cas propriétaire des données collectées au titre de ses missions dans le cadre du présent accord.

Force obligatoire

Article 7

En vigueur non étendu

Le présent accord est l'accessoire à l'accord relatif au régime de frais de santé des salariés intérimaires du 14 décembre 2015 et à l'accord relatif au régime de prévoyance des salariés intérimaires cadres et non cadres du 16 novembre 2018. Ces deux accords de branches s'inscrivent dans le cadre des dispositions du 5e paragraphe de l'article L. 2253-1 du code du travail fixant les matières dans lesquelles les stipulations de l'accord de branche prévalent sur une convention d'entreprise conclue antérieurement ou postérieurement à la date de son entrée en vigueur, sauf lorsque la convention d'entreprise assure des garanties au moins équivalentes.

Dispositions relatives aux entreprises de moins de 50 salariés

Article 8

En vigueur non étendu

En application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les signataires conviennent que le contenu du présent accord ne justifie pas de prévoir les stipulations spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés, visées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail.

Date d'effet et durée

Article 9

En vigueur non étendu

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée et entre en vigueur au 1er janvier 2019. Il abroge pour partie les dispositions de l'article 7.2 de l'accord du 14 décembre 2015 portant sur les seules dispositions relatives au décompte de l'ancienneté, et il abroge également l'article 15.3 du même accord susvisé, modifié par l'avenant du 22 décembre 2017.

Suivi, révision et dénonciation

Article 10

En vigueur non étendu

Le présent accord peut être révisé conformément aux dispositions de l'article L. 2261-7 du code du travail.

Il peut être dénoncé dans les conditions prévues aux articles L. 2261-10 et suivants du code du travail.

Dépôt et extension

Article 11

En vigueur non étendu

Le présent avenant fera l'objet des formalités de dépôt dans les conditions prévues à l'article L. 2231-6 du code du travail ainsi que les formalités nécessaires à son extension.

Avenant n° 5 du 20 septembre 2019 à l'accord du 14 décembre 2015 relatif au régime de frais de santé des salariés intérimaires

Signataires	
Organisations patronales	PRISM EMPLOI,
Organisations de salariés	FO ; FNECS CFE-CGC ; CSFV CFTC ; FS CFTD ; UNSA FCS ; USI CGT,

Préambule

En vigueur non étendu

Les partenaires sociaux de la branche du travail temporaire ont conclu le 14 décembre 2015 l'accord relatif au régime de frais de santé des salariés intérimaires. Cet accord a été modifié par quatre avenants datés du 30 septembre 2016, du 9 décembre 2016, du 6 octobre 2017 et du 22 décembre 2017.

En raison des évolutions législatives et réglementaires récentes dans le cadre de la réforme « 100 % santé », les partenaires sociaux de la branche du travail temporaire se sont réunis afin d'assurer la mise en conformité des dispositions de l'accord du 14 décembre 2015 au nouveau cahier des charges des contrats dits responsables et solidaires défini par le décret n° 2019-21 du 11 janvier 2019.

L'objectif poursuivi par la branche est de faire bénéficier les salariés intérimaires d'une offre « 100 % santé » leur permettant un accès à certains équipements d'optique, aides auditives et soins prothétiques dentaires, entièrement pris en charge par l'assurance maladie et le régime obligatoire de la branche, afin de lutter contre le renoncement aux soins pour des raisons financières.

Dans le cadre du présent avenant, les parties signataires adaptent, en conséquence, le niveau des garanties en optique, audiologie et dentaire, avec une

mise en œuvre totale de l'offre « 100 % santé » en 2021.

De plus, les parties signataires conviennent de réviser certaines stipulations de l'accord du 14 décembre 2015 :

- les partenaires sociaux de la branche du travail temporaire ont, par avenant du 30 septembre 2016, institué un dispositif de mutualisation du financement du versement santé au niveau de la branche (art. 14.2). Un avenant d'interprétation du 14 septembre 2018 a précisé le sens que les parties signataires de cet avenant avaient entendu donner à l'article 14.2 de l'accord du 14 décembre 2015. Les parties signataires du présent avenant conviennent de réécrire l'article 14.2 de l'accord du 14 décembre 2015 à la lumière des éclaircissements apportés par l'avenant d'interprétation du 14 septembre 2018 ;
- les parties signataires du présent avenant conviennent de supprimer l'article 7.3 de l'accord du 14 décembre 2015 sur le financement de l'opérateur de gestion, dans un objectif d'harmonisation avec l'accord du 13 décembre 2018 portant sur les moyens relatifs à la mise en œuvre des dispositifs de protection sociale, d'accompagnement social et de prévention des risques de désinsertion sociale, de santé et de santé au travail, et de suivi et d'accompagnement des parcours professionnelles des salariés intérimaires.

Enfin, les partenaires signataires décident de prolonger le taux d'appel à 50 % des cotisations d'assurance au régime collectif obligatoire pour l'année 2020.

Évolution des garanties du régime collectif obligatoire et du régime complémentaire facultatif

Article 1er

En vigueur non étendu

Les parties signataires du présent avenant décident d'adapter le niveau des garanties du régime collectif obligatoire et du régime complémentaire facultatif des salariés intérimaires pour rendre conformes ces régimes au nouveau cahier des charges du contrat responsable et solidaire.

Dans le cadre de la mise en œuvre progressive de la réforme « 100 % santé », les parties signataires tiennent compte du calendrier de déploiement de la réforme pour la modification des garanties du régime de frais de santé :

- au 1er janvier 2020 pour les dispositifs d'optique médicale et certains soins prothétiques dentaires définis par arrêté du 24 mai 2019 ;
- au 1er janvier 2021 pour les dispositifs d'aides auditives et certains soins prothétiques dentaires définis par arrêté du 24 mai 2019.

1.1 Révision des articles 10.1 et 10.2. Niveau des garanties du régime collectif obligatoire

La nature et le montant des garanties du régime collectif obligatoire visés aux articles 10.1 et 10.2 de l'accord du 14 décembre 2015 sont modifiés à compter du 1er janvier 2020, puis à compter du 1er janvier 2021, conformément au tableau porté à l'annexe III intitulée « Nature et montant des garanties du régime collectif obligatoire et de la garantie optionnelle facultative » du présent avenant.

1.2 Révision de l'article 11.2.2. Niveau de la garantie optionnelle facultative

La nature et le montant des garanties de la garantie optionnelle facultative visés à l'article 11.2.2 de l'accord du 14 décembre 2015 sont modifiés à compter du 1er janvier 2020, puis à compter du 1er janvier 2021, conformément au tableau porté à l'annexe III intitulée « Nature et montant des garanties du régime collectif obligatoire et de la garantie optionnelle facultative » du présent avenant.

Révision de l'article 14 de l'accord du 14 décembre 2015 tel que modifié par l'article 5 de l'avenant n° 1 du 30 septembre 2016

Article 2

En vigueur non étendu

L'article 14 est modifié comme suit :

« 14.1 Engagements au titre du haut degré de solidarité

Le présent accord instaure un régime conventionnel de branche obligatoire présentant un haut degré de solidarité au sens de l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale et comprend, à ce titre, des prestations à caractère non directement contributif.

Le haut degré de solidarité comprend notamment :

- la prise en charge de la part salariale de la cotisation des salariés visés à l'article 3 et souhaitant ne pas bénéficier de la dispense d'affiliation ;
- la prise en charge de prestations d'action sociale individuelles ou collectives consistant principalement dans l'aide sous condition de ressources au financement des couvertures facultatives mentionnées à l'article 11 ;
- le financement d'actions de prévention des risques professionnels dans la branche déterminées et pilotées par la CPNSST.

Pour financer ces prestations de solidarité il est créé un fonds de solidarité dédié que devront financer les salariés intérimaires et les entreprises qui choisiront de les affilier auprès des organismes assureurs recommandés ou auprès d'un autre organisme assureur.

La part de la cotisation d'assurance acquittée pour le régime obligatoire, affectée au financement de ce fonds de solidarité, est fixée à 4 %.

Toute entreprise qui choisirait de ne pas affilier toute ou partie de ses salariés intérimaires auprès des organismes assureurs recommandés devra verser au fonds de solidarité une somme correspondant à 4 % du montant de l'ensemble des cotisations d'assurances acquittées pour l'ensemble de ses salariés intérimaires au titre du régime institué dans cette entreprise.

La fraction du fonds de solidarité affectée aux prestations à caractère non contributif présentant un haut degré de solidarité est fixée au minimum à 2 % de l'ensemble des cotisations d'assurances acquittées pour le régime obligatoire et de l'ensemble des cotisations d'assurances acquittées pour l'ensemble des salariés intérimaires des entreprises qui n'auraient pas affilié leurs salariés intérimaires auprès des organismes assureurs recommandés.

Les modalités de gestion de ce fonds et de mise en œuvre du haut degré de solidarité sont définies par le comité paritaire de gestion du FASTT.

14.2 Mutualisation du versement santé

La fraction du fonds de solidarité excédant le minimum légal de 2 % est, pour ce qui concerne la part patronale, affectée au financement du versement santé que peuvent demander les salariés visés à l'article 2.1. »

Abrogation de l'article 7.3 de l'accord du 14 décembre 2015

Article 3

En vigueur non étendu

L'accord du 14 décembre 2015 a initialement confié à un opérateur de gestion la mission du décompte de l'ancienneté en vue de l'affiliation des salariés intérimaires au régime obligatoire de frais de santé. Dans un accord du 13 décembre 2018, les partenaires sociaux de la branche du travail temporaire ont étendu la portée du dispositif du décompte des heures au-delà du régime de frais de santé, en mettant en place un dispositif spécifique plus global dans l'objectif d'avoir une meilleure visibilité et compréhension des parcours d'emploi des salariés intérimaires et de déployer la protection sociale des salariés intérimaires et l'ensemble des dispositifs d'accompagnement qui les concernent. Cette mission du compteur horaire est confiée à un gestionnaire unique.

En conséquence, dans un souci d'harmonisation avec l'accord de branche du 13 décembre 2018 et en particulier de ses articles 3 et 4, les parties signataires décident d'abroger les dispositions de l'article 7.3 de l'accord du 14 décembre 2015.

Taux d'appel. Cotisations appelées en 2020

Article 4

En vigueur non étendu

Les parties signataires décident de proroger le taux d'appel sur les cotisations mentionnées à l'article 9 de l'accord du 14 décembre 2015, tel que défini dans l'avenant n° 3 du 6 octobre 2017.

Les cotisations appelées, afférentes aux périodes d'emploi du 1er janvier 2020 et jusqu'au 31 décembre 2020, seront : 0,1198 € par heure de travail, et 0,0762 € par heure de travail pour les salariés intérimaires relevant du régime local d'assurance maladie des départements du Bas-Rhin, du Haut-Rhin et de la Moselle.

Choix des organismes assureurs recommandés

Article 5

En vigueur non étendu

En application de l'article 13.1 de l'accord du 14 décembre 2015, les partenaires sociaux conviennent d'organiser, au cours du premier semestre 2020, une nouvelle procédure de mise en concurrence des organismes d'assurance, dans le respect de la réglementation en vigueur, pour assurer la couverture collective obligatoire et les couvertures facultatives des salariés intérimaires.

Entrée en vigueur. ?Durée

Article 6

En vigueur non étendu

Le présent avenant porte révision de l'accord du 14 décembre 2015 relatif au régime de frais de santé des salariés intérimaires, il se substitue de plein droit aux stipulations de cet accord, conformément à l'article L. 2261-8 du code du travail.

Il est conclu pour une durée indéterminée et entre en vigueur le 1er janvier 2020.

Dispositions relatives aux entreprises de moins de 50 salariés

Article 7

En vigueur non étendu

En application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les parties signataires conviennent que le contenu du présent avenant ne justifie pas de prévoir les stipulations spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés, visées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail.

Force obligatoire de l'accord de branche du 14 décembre 2015 et de ses avenants

Article 8

En vigueur non étendu

L'accord du 14 décembre 2015 et ses avenants s'inscrivent dans le cadre des dispositions de l'article L. 2253-1 du code du travail fixant les matières dans lesquelles les stipulations de l'accord de branche prévalent sur une convention d'entreprise conclue antérieurement ou postérieurement à la date de son entrée en vigueur, sauf lorsque la convention d'entreprise assure des garanties au moins équivalentes. Cette équivalence des garanties s'apprécie par ensemble de garanties se rapportant à la même matière.

Dépôt et extension

Article 9

En vigueur non étendu

Le présent avenant fera l'objet des formalités de dépôt dans les conditions prévues aux articles L. 2231-6, L. 2261-1 et D. 2231-2 du code du travail ainsi que les formalités nécessaires à son extension.

Annexe

En vigueur non étendu

Annexe III

Nature et montant des garanties du régime collectif obligatoire et de la garantie optionnelle facultative

(Tableau non reproduit, consultable en ligne sur le site www.journal-officiel.gouv.fr, rubrique BO Convention collective.)

https://www.journal-officiel.gouv.fr/publications/boc/pdf/2020/0003/boc_20200003_0000_0036.pdf

Cas optique 1 - Gestion directe

(Tableau non reproduit, consultable en ligne sur le site www.journal-officiel.gouv.fr, rubrique BO Convention collective.)

https://www.journal-officiel.gouv.fr/publications/boc/pdf/2020/0003/boc_20200003_0000_0036.pdf

Avenant n° 6 du 25 septembre 2020 à l'accord du 14 décembre 2015 relatif au régime de frais de santé des salariés intérimaires

Signataires	
Organisations patronales	Prism'emploi,
Organisations de salariés	FO ; FNECS CFE-CGC ; FS CFTD ; FCS UNSA ; CFTC intérim ; CGT intérim,

Préambule

En vigueur non étendu

Les partenaires sociaux de la branche du travail temporaire ont conclu le 14 décembre 2015 l'accord relatif au régime de frais de santé des salariés intérimaires. Cet accord a été modifié par 5 avenants datés du 30 septembre 2016, du 9 décembre 2016, du 6 octobre 2017, du 22 décembre 2017 et du 20 septembre 2019, et précisé par un avenant d'interprétation du 14 septembre 2018.

Dans le cadre de la mise en place de ce régime conventionnel de branche, les partenaires sociaux ont recommandé, à compter du 1er janvier 2016, pour une durée maximale de 5 ans, à l'ensemble des entreprises de travail temporaire deux coassureurs, AG2R Prévoyance et APICIL Prévoyance. La gestion du régime recommandé, « Intérimaires santé », a été confiée à un gestionnaire désigné, SIACI Saint-Honoré.

Profondément attachés aux objectifs de solidarité et de mutualisation des risques au sein de la branche, les partenaires sociaux de la branche ont manifesté de nouveau leur volonté d'organiser la complémentaire santé des salariés intérimaires, en recommandant un ou plusieurs organismes d'assurance. En vue de l'échéance quinquennale et conformément à l'article 5 de l'avenant n° 5 du 20 septembre 2019, la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) de la branche a engagé une nouvelle procédure de mise en concurrence, dans les conditions et modalités prévues par la réglementation en vigueur. Au terme de cette procédure, les partenaires sociaux de la branche ont décidé, à l'unanimité, de reconduire, à compter du 1er janvier 2021, l'actuelle corecommandation des deux organismes, AG2R Prévoyance et APICIL Prévoyance.

Le présent avenant formalise les décisions prises par les partenaires sociaux à l'occasion du réexamen de la clause de recommandation, en particulier l'amélioration de la couverture collective obligatoire pour l'ensemble des salariés intérimaires, en complément de la mise en œuvre effective, au 1er janvier 2021, de la réforme « 100 % santé » pour les dispositifs d'aides auditives et certains soins prothétiques dentaires.

En outre, compte tenu de la crise sanitaire liée à l'épidémie de « Covid-19 » et de ses conséquences économiques et sociales, les partenaires sociaux conviennent, en accord avec les coassureurs recommandés, de prolonger, pour les années 2021 et 2022, le montant actuel des cotisations appelées au régime collectif obligatoire.

Par ailleurs, l'ampleur de la crise sanitaire, caractérisée par un recours massif et inédit à l'activité partielle, a rendu nécessaire des réponses légales aux conséquences de l'activité partielle sur les régimes de protection sociale complémentaire, par la définition d'un cadre juridique temporaire pour l'ensemble des entreprises et des assureurs. Prenant en compte ces situations nouvelles dans la branche et soucieux de traiter les conséquences de l'activité partielle sur le

droit à garanties des salariés intérimaires, les partenaires sociaux prennent des mesures au niveau de la branche, visant à faire bénéficier les salariés intérimaires concernés du maintien des garanties, pendant toute la période d'activité partielle, dans l'objectif d'assurer une pleine effectivité de leurs droits sans rupture.

Révision de l'article 4 de l'accord du 14 décembre 2015 tel que modifié par l'avenant n° 1 du 30 septembre 2016 « Maintien des garanties en cas de suspension du contrat de travail »

Article 1er

En vigueur non étendu

L'article 4 est modifié comme suit :

« Article 4

Maintien des garanties en cas de suspension du contrat de travail

Le bénéfice des garanties visées à l'article 10 est maintenu au profit des salariés intérimaires dont le contrat de travail est suspendu pour la période au titre de laquelle ils bénéficient d'un maintien total ou partiel de salaire par l'employeur, moyennant paiement des cotisations patronales et salariales correspondantes.

4.1. Cas particulier de la suspension du contrat de travail pour maladie, accident, accident du travail, maladie professionnelle ou congé de maternité

Lorsque la suspension du contrat de travail est due à une maladie, un accident, un accident du travail, une maladie professionnelle ou un congé de maternité et que le salarié intérimaire est indemnisé à ce titre par la sécurité sociale, le bénéfice des garanties visées à l'article 10 est maintenu tant qu'il perçoit des indemnités journalières de la sécurité sociale, y compris après la fin ou la rupture du contrat de travail, sans versement des cotisations, à compter de la date de fin de période d'activité cotisée.

Lorsque l'arrêt de travail intervient pendant la période de portabilité conventionnelle visée à l'article 5.1, l'ancien salarié intérimaire bénéficie du maintien des garanties, sans versement des cotisations, pour la période au titre de laquelle il perçoit des indemnités journalières de la sécurité sociale. En tout état de cause, ce maintien de la couverture collective n'a pas pour effet de suspendre ni de proroger la durée de la portabilité conventionnelle mentionnée à l'article 5.1, laquelle s'applique à compter de la fin ou de la rupture du contrat de travail.

4.2. Cas particulier de la suspension du contrat de travail pour activité partielle

Les salariés intérimaires placés en position d'activité partielle bénéficient, pendant les périodes où ils ne sont pas en activité, du maintien des garanties visées à l'article 10, sans versement des cotisations au titre des heures non travaillées.

En tout état de cause, la période de portabilité conventionnelle mentionnée à l'article 5 s'applique à compter de la fin ou de la rupture du contrat de travail. »

Révision de l'article 9 de l'accord du 14 décembre 2015. Taux de cotisations au régime collectif obligatoire

Article 2

En vigueur non étendu

L'article 9 est modifié comme suit :

« Article 9

Cotisation et répartition de la cotisation au régime collectif obligatoire

9.1. Cotisation

La cotisation au régime collectif obligatoire est calculée sur les heures de travail soumises au paiement des cotisations de sécurité sociale telles que définies par les articles L. 242-1 et suivants du code de la sécurité sociale, à l'exclusion des heures supplémentaires.

La cotisation est prélevée sur le salaire brut et mentionnée sur le bulletin de paie du mois au cours duquel le salarié intérimaire bénéficie du régime (date de prise en charge des frais de santé visée à l'article 8).

9.2. Versement de la cotisation

La cotisation visée à l'article 9.1 est versée :

- pour les salariés visés à l'article 2.2 : le 1er jour du mois qui suit celui au cours duquel il remplit la condition d'ancienneté ;
- pour les salariés visés à l'article 2.3 : le 1er jour du contrat.

9.3. Répartition de la cotisation

La cotisation est répartie à parts égales entre l'entreprise de travail temporaire ou l'entreprise de travail temporaire d'insertion et le salarié intérimaire : 50 % à la charge de l'entreprise et 50 % à la charge du salarié intérimaire.

9.4. Montant de la cotisation

Le montant de la cotisation conventionnelle au régime collectif obligatoire pour les garanties visées à l'article 10 est fixé à 0,1400 €/ heure de travail.

Pour les salariés intérimaires relevant du régime local d'assurance maladie des départements du Bas-Rhin, du Haut-Rhin et de la Moselle, la cotisation est réduite pour tenir compte des prestations servies par le régime local. Son montant est fixé à 0,089 €/ heure de travail.

Les partenaires sociaux peuvent, chaque année, fixer le montant des cotisations appelées en minorant ou majorant le montant des cotisations conventionnelles.

Les cotisations appelées, afférentes aux périodes d'emploi du 1er janvier 2021 et jusqu'au 31 décembre 2022, sont : 0,1198 €/ heure de travail pour les salariés intérimaires relevant du régime général d'assurance maladie et 0,0762 €/ heure de travail pour les salariés intérimaires relevant du régime local d'assurance maladie des départements du Bas-Rhin, du Haut-Rhin et de la Moselle. »

Évolution des garanties du régime collectif obligatoire et du régime complémentaire facultatif

Article 3

En vigueur non étendu

Les partenaires sociaux de la branche conviennent d'améliorer les niveaux d'indemnisation portants sur :

- la chambre particulière dont le plafond de remboursement est porté à 40 € par jour et la durée maximale à 12 jours ;
- la chiropractie, l'étiopathie, l'ostéopathie, dont le plafond de remboursement est porté à 35 € par séance dans la limite de 2 séances par bénéficiaire et par année civile.

Par ailleurs, un service de téléconsultation médicale d'accès gratuit est intégré aux garanties du régime de frais de santé des salariés intérimaires.

3.1. Révision des articles 10.1 et 10.2. Niveau des garanties du régime collectif obligatoire

La nature et le montant des garanties du régime collectif obligatoire visés aux articles 10.1 et 10.2 de l'accord du 14 décembre 2015 sont modifiés à compter du 1er janvier 2021, conformément au tableau porté à l'annexe 3 intitulée « Nature et montant des garanties du régime collectif obligatoire et de la garantie optionnelle facultative » du présent avenant.

3.2. Révision de l'article 11.2.2 « Niveau de la garantie optionnelle facultative »

La nature et le montant des garanties de la garantie optionnelle facultative visés à l'article 11.2.2 de l'accord du 14 décembre 2015 sont modifiés à compter du 1er janvier 2021, conformément au tableau porté à l'annexe 3 intitulée « Nature et montant des garanties du régime collectif obligatoire et de la garantie optionnelle facultative » du présent avenant.

Révision de l'article 13 de l'accord du 14 décembre 2015 « Organismes assureurs recommandés »

Article 4

En vigueur non étendu

L'article 13 est modifié comme suit :

« Article 13

Organismes assureurs recommandés

Afin de garantir l'accès de l'ensemble des salariés intérimaires aux garanties collectives définies par le présent accord, les partenaires sociaux ont estimé nécessaire d'organiser la mutualisation des risques auprès de coassureurs recommandés, après une procédure de mise en concurrence répondant à l'ensemble des critères réglementaires, qui garantit :

- l'accès aux garanties collectives pour tous les salariés intérimaires, sans considération notamment de l'âge et de l'état de santé ;
- le bénéfice, pour chaque entreprise et salarié de la branche, de garanties minimales identiques.

Conformément à l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale, la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) a réexaminé les modalités d'organisation de la recommandation à compter du 1er janvier 2021, en engageant une procédure de mise en concurrence préalable.

13.1. Choix des organismes assureurs recommandés

La nouvelle procédure de mise en concurrence, respectant l'ensemble des critères réglementaires, a conduit la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) à reconduire la recommandation de deux coassureurs, pour une durée maximale de 5 ans, soit jusqu'au 31 décembre 2025 au plus tard.

La commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) de la branche du travail temporaire a maintenu la corecommandation de :

- AG2R Prévoyance, institution de prévoyance régie par le code de la sécurité sociale (siège social 14-16, boulevard Malesherbes, 75008 Paris) ;
- APICIL Prévoyance, institution de prévoyance régie par le code de la sécurité sociale (siège social 38, rue François-Peissel, 69300 Caluire-et-Cuire).

Ces organismes co-assurent les garanties obligatoires visées à l'article 10 et les garanties facultatives visées à l'article 11.

Afin de garantir aux salariés et à leurs ayants droit, une couverture optimale et d'assurer la meilleure efficacité possible du régime de branche, les partenaires sociaux s'engagent à procéder à une nouvelle procédure de mise en concurrence au minimum tous les 5 ans, en application de l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale.

Les partenaires sociaux conviennent de se réunir au cours du 1er trimestre de l'année qui précède cette échéance quinquennale.

13.2. Organisme apériteur

Les partenaires sociaux de la branche conviennent de confier l'apériture du régime recommandé à AG2R Prévoyance pour une période ne pouvant aller au-delà du délai maximal de 5 ans visé à l'article précédent. »

Entrée en vigueur. ?Durée

Article 5

En vigueur non étendu

Le présent avenant porte révision de l'accord du 14 décembre 2015 relatif au régime de frais de santé des salariés intérimaires, tel que modifié en dernier lieu par l'avenant du 20 septembre 2019, il se substitue de plein droit aux stipulations de cet accord, conformément à l'article L. 2261-8 du code du travail.

Il est conclu pour une durée indéterminée et entre en vigueur le 1er janvier 2021, à l'exception de l'article 4.2 de l'accord tel qu'inséré par le présent avenant, qui entre en vigueur à compter du 12 mars 2020 en application de l'article 12 de la loi n° 2020-734 du 17 juin 2020.

Dispositions relatives aux entreprises de moins de 50 salariés

Article 6

En vigueur non étendu

En application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les parties signataires conviennent que le contenu du présent avenant ne justifie pas de prévoir les stipulations spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés, visées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail.

Force obligatoire de l'accord de branche du 14 décembre 2015 et de ses avenants

Article 7

En vigueur non étendu

L'accord du 14 décembre 2015 et ses avenants s'inscrivent dans le cadre des dispositions de l'article L. 2253-1 du code du travail fixant les matières dans lesquelles les stipulations de l'accord de branche prévalent sur une convention d'entreprise conclue antérieurement ou postérieurement à la date de son entrée en vigueur, sauf lorsque la convention d'entreprise assure des garanties au moins équivalentes. Cette équivalence des garanties s'apprécie par ensemble de garanties se rapportant à la même matière.

Dépôt et extension

Article 8

En vigueur non étendu

Le présent avenant fera l'objet des formalités de dépôt dans les conditions prévues aux articles L. 2231-6, L. 2261-1 et D. 2231-2 du code du travail ainsi que des formalités nécessaires à son extension.

Annexe

En vigueur non étendu

Annexe

« Annexe 3

Nature et montant des garanties du régime collectif obligatoire et de la garantie optionnelle facultative

Le détail des garanties en vigueur au 1er janvier 2021 est indiqué ci-après.

Les niveaux d'indemnisation définis ci-dessous s'entendent y compris les prestations versées par la sécurité sociale, et celles versées par le régime de base pour la garantie +, dans la limite des frais réellement engagés par les bénéficiaires.

(Tableaux non reproduits, consultables en ligne sur le site Légifrance, rubrique Bulletins officiels des conventions collectives.)

https://www.legifrance.gouv.fr/download/file/pdf/boc_20200046_0000_0018.pdf/BOCC

Grille optique

Régime de base (remboursements sécurité sociale inclus)

(Tableau non reproduit, consultable en ligne sur le site Légifrance, rubrique Bulletins officiels des conventions collectives.)

https://www.legifrance.gouv.fr/download/file/pdf/boc_20200046_0000_0018.pdf/BOCC

Textes parus au JORF

Arrêté du 28 avril 2010 portant extension d'un accord national professionnel conclu dans le secteur des entreprises de travail temporaire (n° 2850)

Paru au JORF du 2010-05-08

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans son propre champ d'application, les dispositions de l'accord national professionnel du 30 novembre 2009 relatif à l'emploi des seniors dans le secteur des entreprises de travail temporaire.

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 national professionnel.

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'accord national professionnel susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2010/1, disponible au centre de documentation de la direction de l'information légale et administrative, 29-31, quai Voltaire, Paris (7e).

Arrêté du 15 juillet 2010 portant extension d'un avenant à un accord national professionnel conclu dans le secteur des entreprises de travail temporaire (n° 1413)

Paru au JORF du 2010-07-28

Article 1

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 29 janvier 2010, relatif aux salaires minima, à l'accord national professionnel susvisé, sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 2241-9 du code du travail qui prévoient que la négociation annuelle sur les salaires vise également à définir et programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes avant le 31 décembre 2010.

L'article 3 est étendu à l'exclusion des termes « en moyenne » comme étant contraires aux dispositions de l'article L. 3121-10 du code du travail.

Article 2

L'extension des effets et sanctions du texte susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit texte.

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° 2010/18, disponible au centre de documentation de la direction de l'information légale et administrative, 29-31, quai Voltaire, Paris (7e).

Arrêté du 2 avril 2012 portant extension d'accords et d'avenants examinés en sous-commission des conventions et accords du 15 mars 2012

Paru au JORF du 2012-04-11

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des acteurs du lien social et familial : centres sociaux et socioculturels, associations d'accueil de jeunes enfants, associations de développement social local (n° 1261) du 4 juin 1983, les dispositions de l'avenant n° 05-10 du 24 novembre 2010 (BO 2011/1) relatif à la formation professionnelle, à ladite convention collective.

Article 2

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du personnel des agences générales d'assurances (n° 2335) du 2 juin 2003, les dispositions de l'accord du 6 décembre 2011 (BO 2012-1) relatif à la répartition des sommes à verser au fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels, conclu dans le cadre de ladite convention collective.

Article 3

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des entreprises de courtage d'assurances et/ ou de réassurances (n° 2247) du 18 janvier 2002, les dispositions de :

- l'avenant du 18 octobre 2011 (BO 2012-2), relatif au règlement intérieur de la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle, à ladite convention collective ;
- l'avenant du 15 septembre 2011 (BO 2011-49), relatif aux frais médicaux, à ladite convention collective.

Article 4

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des services de l'automobile (n° 1090) du 15 janvier 1981, les dispositions de :

- l'avenant n° 16 du 28 juin 2011 (BO 2011-37) à l'accord paritaire national du 16 novembre 2000 relatif aux règlements de prévoyance, conclu dans le cadre de la convention collective nationale des services de l'automobile (n° 1090) du 15 janvier 1981, à ladite convention collective ;
- l'avenant n° 17 du 28 juin 2011 (BO 2011-37) à l'accord paritaire national du 16 novembre 2000 relatif aux règlements de prévoyance conclu dans le cadre de la convention collective nationale des services de l'automobile (n° 1090) du 15 janvier 1981, à ladite convention collective.

Article 5

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du personnel des cabinets médicaux (n° 1147) du 14 octobre 1981, les dispositions de l'avenant n° 56 du 24 août 2011 (BO 2011-40), relatif au développement du paritarisme et au financement de la négociation collective dans les cabinets médicaux, à ladite convention collective.

Article 6

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du caoutchouc (n° 45) du 6 mars 1953, les dispositions de l'accord du 15 juin 2011 (BO 2011-32) relatif aux certificats de qualification professionnelle et au fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels, conclu dans le cadre de ladite convention collective.

Article 7

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des industries chimiques et connexes (n° 44) du 30 décembre 1952, les dispositions de l'accord du 10 mai 2011 (BO 2011-31) relatif à l'emploi des personnes en situation de handicap, conclu dans le cadre de ladite convention collective.

Article 8

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des activités du déchet (n° 2149) du 11 mai 2000, les dispositions de l'avenant n° 40 du 29 novembre 2011 (BO 2012-1), relatif aux conditions de reprise des personnels non cadres par les employeurs en cas de changement de titulaire d'un marché public, à ladite convention collective.

Article 9

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'enseignement privé à distance (n° 2101) du 21 juin 1999, les dispositions de l'accord du 1er décembre 2009 (BO 2010-13) relatif à la politique de développement de l'emploi des personnes porteuses de handicap, conclu dans le cadre de ladite convention collective.

Article 10

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des fleuristes, de la vente et des services des animaux familiers (n° 1978) du 21 janvier 1997, les dispositions de l'accord du 8 juillet 2010 (BO 2011-41) relatif à la promotion de la diversité et de l'égalité des chances et de traitement, conclu dans le cadre de ladite convention collective.

Article 11

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des cabinets ou entreprises de géomètres-experts, géomètres topographes photogrammètres, experts-fonciers (n° 2543) du 13 octobre 2005, les dispositions de :
- l'avenant du 4 novembre 2010 (BO 2011-43), relatif au maintien des droits des garanties de frais de santé complémentaires, à ladite convention collective ;
- l'avenant du 4 novembre 2010 (BO 2011-43), relatif au maintien des droits des garanties prévoyance complémentaire, à ladite convention collective ;
- l'avenant du 8 septembre 2011 (BO 2011-43), relatif à la modification du régime de prévoyance, à ladite convention collective.

Article 12

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du golf (n° 2021) du 13 juillet 1998, les dispositions de l'avenant n° 55 du 23 juin 2011 (BO 2011-39), relatif à la modification de l'article 11.1 « Prévoyance » du chapitre 11 « Prévoyance. - Mutuelle. - Retraite », à ladite convention collective.

Article 13

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des personnels des sociétés anonymes et fondations d'HLM (n° 2150) du 27 avril 2000, les dispositions de l'avenant du 12 avril 2011 (une annexe) (BO 2011-44) à l'accord du 30 mai 2005 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie, conclu dans le cadre de ladite convention collective.

Article 14

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des industries des jeux, jouets, articles de fêtes et ornements de Noël, articles de puériculture et voitures d'enfants, modélisme et industries connexes (n° 1607) du 25 janvier 1991, les dispositions de l'avenant n° 54 du 2 décembre 2011 (BO 2012-2), relatif au départ en retraite, à ladite convention collective.

Article 15

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du négoce et prestations de services dans les domaines médico-techniques (n° 1982) du 9 avril 1997, les dispositions de l'accord du 3 mars 2010 (BO 2011-9) relatif aux frais de négociations sociales, conclu dans le cadre de ladite convention collective.

Article 16

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective des industries métallurgiques des arrondissements de Rouen et Dieppe (n° 1604) du 29 mai 1991, les dispositions de l'accord du 20 juin 2011 (BO 2011-32) portant création de l'obligation de mettre en place un régime de prévoyance, conclu dans le cadre de ladite convention collective.

Article 17

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la mutualité (n° 2128) du 31 janvier 2000, les dispositions de l'accord du 24 septembre 2010 (BO 2010-45) relatif à l'égalité professionnelle, conclu dans le cadre de ladite convention collective.

Article 18

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des centres immatriculés de conditionnement, de commercialisation et de transformation des œufs et des industries en produits d'œufs (n° 2075) du 10 mai 1999, les dispositions de l'avenant du 7 septembre 2011 (BO 2011-44) à l'accord du 27 septembre 2006 relatif à la prévoyance, conclu dans le cadre de ladite convention collective.

Article 19

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de l'accord professionnel du 18 juin 2010 relatif à l'aménagement du temps de travail dans divers secteurs de la production et de la transformation des papiers-cartons, les dispositions de l'avenant n° 2 du 14 octobre 2011 (BO 2011-51), relatif à l'indemnisation des périodes d'astreintes, audit accord professionnel.

Article 20

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de

l'industrie du pétrole (n° 1388) du 3 septembre 1985, les dispositions de l'accord du 12 septembre 2011 (BO 2011-46) relatif à l'insertion et à l'emploi des personnes en situation de handicap, conclu dans le cadre de ladite convention collective.

Article 21

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la promotion-construction (n° 1512) du 18 mai 1988 devenue convention collective nationale de la promotion immobilière par l'avenant n° 30 du 21 février 2011, les dispositions de l'accord du 3 novembre 2011 (BO 2011-50) relatif à la répartition du prélèvement du fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels, conclu dans le cadre de ladite convention collective.

Article 22

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective des industries et commerces de la récupération et du recyclage du Nord et du Pas-de-Calais (n° 637) du 6 décembre 1971, devenue convention collective nationale des industries et du commerce de la récupération par l'avenant n° 1 du 12 janvier 2010, les dispositions de :

- l'accord du 7 octobre 2011 (BO 2011-47) relatif à la modification de l'article 38 « durée du mandat des membres du comité d'entreprise », conclu dans le cadre de ladite convention collective ;
- l'accord du 23 juin 2011 (BO 2011-47) relatif au règlement du plan d'épargne interentreprises et du plan d'épargne pour la retraite collectif des industries et commerces de la récupération et du recyclage, conclu dans le cadre de ladite convention collective.

Article 23

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du personnel des entreprises de restauration de collectivités (n° 1266) du 20 juin 1983, les dispositions de l'avenant n° 47 du 9 novembre 2011 (BO 2011-50) relatif aux classifications des emplois et salaires à ladite convention collective.

Article 24

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du commerce des articles de sports et des équipements de loisirs (n° 1557) du 26 juin 1989, les dispositions de l'avenant n° 6 du 10 février 2011 (BO 2011-30), relatif à la désignation des organismes assureurs, à ladite convention collective.

Article 25

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des télécommunications (n° 2148) du 26 avril 2000, les dispositions de l'accord du 29 novembre 2011 (BO 2012-2) relatif au financement du fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels, conclu dans le cadre de ladite convention collective.

Article 26

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des organismes de tourisme social et familial (n° 1316) du 10 octobre 1984, les dispositions de l'avenant n° 51 du 23 novembre 2010 (BO 2011-12), relatif à la création de la reconnaissance des certificats de qualification professionnelle, à ladite convention collective.

Article 27

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de l'accord national professionnel du 10 juillet 2009 relatif aux garanties prévoyance des intérimaires cadres dans le secteur des entreprises de travail temporaire, les dispositions de l'avenant du 23 juin 2011 (BO 2011-33), relatif au régime de prévoyance, audit accord national professionnel.

Article 28

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de l'accord national professionnel du 10 juillet 2009 relatif aux garanties prévoyance des intérimaires non cadres dans le secteur des entreprises de travail temporaire, les dispositions de l'avenant du 23 juin 2011 (BO 2011-33), relatif au régime de prévoyance, audit accord national professionnel.

Article 29

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'industrie des tuiles et briques (n° 1170) du 17 février 1982, les dispositions de l'accord du 1er juin 2011 (BO 2011-40) relatif à la création de la commission paritaire de validation des accords conclus par les entreprises, conclu dans le cadre de ladite convention collective.

Article 30

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des entreprises de vente par catalogue du Nord et de l'Est de la France du 6 février 2001, devenue convention collective nationale des entreprises de vente à distance (n° 2198) par l'avenant n° 2 du 9 novembre 2004, les dispositions de l'avenant du 19 juillet 2011 (BO 2011-40) relatif au financement du fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels à l'accord du 24 mars 2005 sur la formation professionnelle, conclu dans le cadre de ladite convention collective.

Article 31

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des cabinets et cliniques vétérinaires : personnel salarié (n° 1875) du 5 juillet 1995, les dispositions de l'avenant n° 53 du 6 octobre 2011 (BO 2011-45), relatif au travail de nuit, à ladite convention collective.

Article 32

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des vétérinaires praticiens salariés (n° 2564) du 31 janvier 2006, les dispositions de l'avenant n° 24 du 25 octobre 2010 (BO 2010-50), relatif à la commission paritaire de l'emploi, à ladite convention collective.

Article 33

L'extension des effets et sanctions des textes susvisés, dont la liste est jointe en annexe du présent arrêté, prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par lesdits textes.

Article 34

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Arrêté du 19 juin 2012 portant extension d'un avenant à un accord national professionnel conclu dans le secteur des entreprises de travail temporaire (n° 1413)

Paru au JORF du 2012-06-26

Article 1

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 du travail temporaire, les dispositions de l'avenant du 3 février 2012, relatif aux salaires minima, à l'accord national professionnel susvisé sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 2241-9 du code du travail, qui prévoient que la négociation annuelle sur les salaires vise également à définir et programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé prend effet à compter de la date de 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° 2012/15, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 28 février 2013 portant extension d'un accord national professionnel conclu dans le secteur des entreprises de travail temporaire (n° 1413)

Paru au JORF du 2013-03-08

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans son propre champ d'application, les dispositions de l'accord national professionnel du 13 juin 2012 relatif à la mise en œuvre du tutorat intérimaire, conclu dans le secteur des entreprises de travail temporaire.

L'article 8 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article D. 6332-90 du code du travail.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord national professionnel susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord national professionnel.

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'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2012/32, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 11 février 2014 portant extension d'un accord conclu dans le cadre d'un accord national professionnel concernant les salariés permanents des entreprises de travail temporaire (n° 1413)

Paru au JORF du 2014-02-25

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans son propre champ d'application, les dispositions de l'accord du 15 février 2013 relatif à la mise en œuvre de la classification des emplois des salariés permanents des entreprises de travail temporaire portant modernisation du cadre conventionnel (trois annexes), conclu dans le cadre de l'accord national professionnel susvisé, sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 2241-9 du code du travail qui prévoient que la négociation annuelle sur les salaires vise également à définir et à programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.

L'article 6 est étendu à l'exclusion des termes : « national et » comme étant contraires aux dispositions de la loi n° 2008-789 du 20 août 2008.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

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'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2013/24, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 7 décembre 2015 portant extension d'un accord national professionnel conclu dans le secteur des entreprises de travail temporaire (n° 1413)

Paru au JORF du 2015-12-17

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans son propre champ d'application, les dispositions de l'accord du 3 juillet

2015 relatif aux salaires minima conventionnels des salariés permanents, conclu dans le secteur des entreprises de travail temporaire sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 2241-9 du code du travail qui prévoient que la négociation annuelle sur les salaires vise également à définir et à programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord national professionnel susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord national professionnel.

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'accord national susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2015/39, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 17 décembre 2015 portant extension de l'accord du 4 juin 2015 relatif à l'instauration d'un régime de frais de santé des salariés intérimaires

Paru au JORF du 2015-12-24

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés, anciens salariés et leurs ayants droit compris dans son champ d'application, les dispositions de l'accord national professionnel du 4 juin 2015 fixant les contours du régime frais de santé des salariés intérimaires.

A l'article 10, le troisième alinéa est exclu de l'extension en tant qu'il contrevient au principe d'égalité tel qu'interprété par le Conseil d'Etat dans sa décision du 30 septembre 2011, n° 341821.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

Article 3

Le directeur de la sécurité sociale et le directeur du budget sont responsables, chacun en ce qui le concerne, de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Les textes susvisés ont été publiés au Bulletin officiel du ministère du travail, fascicules conventions collectives, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 24 mai 2016 portant extension d'accords et d'avenants examinés en sous-commission des conventions et accords du 17 mai 2016

Paru au JORF du 2016-06-02

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la bijouterie, joaillerie, orfèvrerie et des activités qui s'y rattachent du 5 juin 1970 (n° 567), les dispositions de l'avenant n° 3 relatif aux classifications professionnelles, conclu le 2 décembre 2015 (BOCC 2016/8), à ladite convention collective.

Article 2

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'édition phonographique du 30 juin 2008 (n° 2770), les dispositions de l'avenant relatif aux rémunérations complémentaires proportionnelles, conclu le 21 décembre 2015 (BOCC 2016/9), à ladite convention collective.

Article 3

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des organismes gestionnaires de foyers et services pour jeunes travailleurs du 16 juillet 2003 (n° 2336), les dispositions de l'accord n° 16 relatif à l'observatoire paritaire de la négociation collective et du dialogue social, conclu le 7 décembre 2015 (BOCC 2016/3), dans le cadre de ladite convention collective.

Article 4

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des cabinets ou entreprises de géomètres experts, géomètres topographes photogrammètres, experts-fonciers du 13 octobre 2005 (n° 2543), les dispositions de l'avenant n° 5 à l'accord relatif à la formation professionnelle, conclu le 29 octobre 2015 (BOCC 2016/7), dans le cadre de ladite convention collective.

Article 5

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective de l'hospitalisation privée du 18 avril 2002 (n° 2264), les dispositions de l'accord relatif à la mise en œuvre de la commission nationale de validation, conclu le 8 décembre 2015 (BOCC 2016/6), dans le cadre de ladite convention collective.

Article 6

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la mutualité du 31 janvier 2000 (n° 2128), les dispositions de :

- l'accord relatif au développement de l'alternance, conclu le 20 novembre 2015 (BOCC 2016/4), dans le cadre de ladite convention collective ;
- l'accord relatif aux rôles des institutions représentatives du personnel en matière de formation professionnelle, conclu le 4 novembre 2015 (BOCC 2016/3), dans le cadre de ladite convention collective.

Article 7

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des centres immatriculés de conditionnement, de commercialisation et de transformation des œufs et des industries en produits d'œufs du 10 mai 1999 (n° 2075), les dispositions de l'accord relatif à la création d'une commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle CPNEFP, conclu le 18 août

2015 (BOCC 2016/10), dans le cadre de ladite convention collective.

Article 8

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des professions de la photographie du 13 février 2013 (n° 3168), les dispositions de l'accord relatif à la contribution conventionnelle exceptionnelle, conclu le 10 décembre 2015 (BOCC 2016/10), dans le cadre de ladite convention collective.

Article 9

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la production cinématographique du 19 janvier 2012 (n° 3097), les dispositions de l'avenant n° 2 portant révision du protocole d'accord collectif du 17 décembre 2007, conclu le 3 novembre 2015 (BOCC 2016/6), dans le cadre de ladite convention collective.

Article 10

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du sport du 7 juillet 2005 (n° 2511), les dispositions de l'avenant n° 107 (CQP accompagnateur en télési nautique) portant sur l'annexe 1 relative aux CQP, conclu le 4 décembre 2015 (BOCC 2016/10), à ladite convention collective.

Article 11

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de l'accord constitutif de l'observatoire des métiers et de l'emploi dans la branche du travail temporaire du 17 mai 2013, les dispositions de l'avenant n° 1, conclu le 27 novembre 2015 (BOCC 2016/6), audit accord.

Article 12

L'extension des effets et sanctions des textes susvisés, conclus dans le cadre des conventions et accords collectifs dont la liste est jointe en annexe du présent arrêté, prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par lesdits textes.

Article 13

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Annexe

ANNEXE

Article 1er

Convention collective nationale de la bijouterie, joaillerie, orfèvrerie et des activités qui s'y rattachent du 5 juin 1970 (n° 567).

Article 2

Convention collective nationale de l'édition phonographique du 30 juin 2008 (n° 2770).

Article 3

Convention collective nationale des organismes gestionnaires de foyers et services pour jeunes travailleurs du 16 juillet 2003 (n° 2336).

Article 4

Convention collective nationale des cabinets ou entreprises de géomètres experts, géomètres topographes photogrammètres, experts-fonciers du 13 octobre 2005 (n° 2543).

Article 5

Convention collective de l'hospitalisation privée du 18 avril 2002 (n° 2264).

Article 6

Convention collective nationale de la mutualité du 31 janvier 2000 (n° 2128).

Article 7

Convention collective nationale des centres immatriculés de conditionnement, de commercialisation et de transformation des œufs et des industries en produits d'œufs du 10 mai 1999 (n° 2075).

Article 8

Convention collective nationale des professions de la photographie du 13 février 2013 (n° 3168).

Article 9

Convention collective nationale de la production cinématographique du 19 janvier 2012 (n° 3097).

Article 10

Convention collective nationale du sport du 7 juillet 2005 (n° 2511).

Accord du 17 mai 2013 constitutif de l'observatoire des métiers et de l'emploi dans la branche du travail temporaire du 17 mai 2013.

Fait le 24 mai 2016.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

Y. Struillou

Nota. - Les textes susvisés ont été publiés au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives, disponibles sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 27 décembre 2016 portant extension d'accords et d'avenants examinés en sous-commission des conventions et accords du 8 décembre 2016

Paru au JORF du 2017-01-04

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des entreprises d'architecture du 27 février 2003 (n° 2332), les dispositions de :

- l'accord relatif au développement de l'activité et de l'emploi dit 'pacte de responsabilité et de solidarité', conclu le 11 décembre 2014, dans le cadre de ladite convention collective ;
- l'avenant portant modification de l'accord du 5 juillet 2007 relatif au régime frais de santé, conclu le 17 septembre 2015, dans le cadre de ladite convention collective.

Article 2

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des services de l'automobile du 15 janvier 1981 (n° 1090), les dispositions de :

- l'accord portant création d'une association paritaire dédiée aux actions de solidarité et de prévention mises en oeuvre dans le cadre du RPCS, conclu le 17 novembre 2015, dans le cadre de ladite convention collective ;
- l'accord paritaire national relatif au RNCSA et au RNQSA pour l'année 2017, conclu le 22 juin 2016, dans le cadre de ladite convention collective.

Article 3

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de l'accord national relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie dans les industries du bois pour la construction et fabrication de menuiseries industrielles du 8 juillet 2015, les dispositions de l'avenant n° 1, conclu le 26 mai 2016, audit accord.

Article 4

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des casinos du 29 mars 2002 (n° 2257), les dispositions de l'avenant n° 23 relatif à l'indemnisation des salariés participants à la négociation, conclu le 23 juin 2016, à ladite convention collective.

Article 5

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des organismes de formation du 10 juin 1988 (n° 1516), les dispositions de l'avenant portant modification de l'accord de prévoyance du 3 juillet 1992 et de son annexe, conclu le 19 novembre 2015, dans le cadre de ladite convention collective.

Article 6

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des gardiens, concierges et employés d'immeubles du 11 décembre 1979 (n° 1043), les dispositions de l'avenant n° 2 relatif aux régimes de prévoyance et de frais de santé, conclu le 30 juin 2016, à ladite convention collective.

Article 7

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du personnel des entreprises de manutention ferroviaire et travaux connexes du 6 janvier 1970 (n° 538), les dispositions de :

- l'avenant à l'accord collectif du 29 juin 2015 relatif à la mise en place d'un régime professionnel de frais de santé, conclu le 12 juillet 2016, dans le cadre de ladite convention collective ;
- l'avenant n° 23 relatif à la révision de l'avenant n° 11 du 17 mars 2016 instituant un régime de prévoyance non cadres, conclu le 12 juillet 2016, à ladite convention collective ;
- l'avenant n° 24 relatif à la révision de l'avenant n° 11 du 17 mars 2016 instituant un régime de prévoyance non cadres, conclu le 12 juillet 2016, à ladite convention collective.

Article 8

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du négoce et prestations de services dans les domaines médico-techniques du 9 avril 1997 (n° 1982), les dispositions de l'accord relatif à la mise en place d'une contribution exceptionnelle, conclu le 16 juin 2016, dans le cadre de ladite convention collective.

Article 9

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans son propre champ d'application, les dispositions de l'accord relatif à l'organisation des réunions paritaires dans les secteurs du papier et du carton, conclu le 19 février 2015, dans le cadre dudit accord.

Article 10

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'industrie pharmaceutique du 6 avril 1956 (n° 176), les dispositions de l'accord collectif sur le dialogue social, conclu le 7 juillet 2016, dans le cadre de ladite convention collective.

Article 11

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la plasturgie du 1er juillet 1960 (n° 292), les dispositions de l'accord relatif à l'abondement de branche au titre de l'année 2017 sur le compte personnel de formation, conclu le 29 juin 2016, dans le cadre de ladite convention collective.

Article 12

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du sport du 7 juillet 2005 (n° 2511), les dispositions de l'avenant n° 110 portant sur l'annexe 1 relative aux certificats de qualification professionnelle (CQP « Moniteur de Roller Skating »), conclu le 8 avril 2016, à ladite convention collective.

Article 13

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de l'accord relatif au développement de la formation tout au long de la vie professionnelle au sein de la branche du travail temporaire du 26 septembre 2014, les dispositions de l'avenant n° 1, conclu le 1er juillet 2016, audit accord.

Article 14

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des industries de fabrication mécanique du verre du 8 juin 1972 (n° 669), les dispositions de :

- l'accord national de branche relatif aux certificats de qualification professionnelle, conclu le 26 août 2015 (BOCC 2015/39), dans le cadre de ladite convention collective.

Article 15

L'extension des effets et sanctions des textes susvisés, conclus dans le cadre des conventions et accords collectifs dont la liste est jointe en annexe du présent arrêté, prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par lesdits textes.

Article 16

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Annexe

ANNEXE

Article 1er

Convention collective nationale des entreprises d'architecture du 27 février 2003 (n° 2332).

Article 2

Convention collective nationale des services de l'automobile du 15 janvier 1981 (n° 1090).

Article 3

Accord national relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie dans les industries du bois pour la construction et fabrication de menuiseries industrielles du 8 juillet 2015.

Article 4

Convention collective nationale des casinos du 29 mars 2002 (n° 2257).

Article 5

Convention collective nationale des organismes de formation du 10 juin 1988 (n° 1516).

Article 6

Convention collective nationale des gardiens, concierges et employés d'immeubles du 11 décembre 1979 (n° 1043).

Article 7

Convention collective nationale du personnel des entreprises de manutention ferroviaire et travaux connexes du 6 janvier 1970 (n° 538).

Article 8

Convention collective nationale du négoce et prestations de services dans les domaines médico-techniques du 9 avril 1997 (n° 1982).

Article 9

Accord relatif à l'organisation des réunions paritaires dans les secteurs du papier et du carton du 19 février 2015.

Article 10

Convention collective nationale de l'industrie pharmaceutique du 6 avril 1956 (n° 176).

Article 11

Convention collective nationale de la plasturgie du 1er juillet 1960 (n° 292).

Article 12

Convention collective nationale du sport du 7 juillet 2005 (n° 2511).

Article 13

Accord relatif au développement de la formation tout au long de la vie professionnelle au sein de la branche du travail temporaire du 26 septembre 2014.

Article 14

Convention collective nationale des industries de fabrication mécanique du verre du 8 juin 1972 (n° 669).

Fait le 27 décembre 2016.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

Y. Struillou

Nota. - Les textes susvisés ont été publiés au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives, disponibles sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 6 février 2017 portant extension d'un avenant à un accord national professionnel conclu dans le secteur des entreprises de travail temporaire (n° 2828)

Paru au JORF du 2017-02-11

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de l'accord national professionnel du 10 juillet 2009 relatif aux garanties prévoyance des intérimaires cadres, conclu dans le secteur des entreprises de travail temporaire, les dispositions de l'avenant n° 5 du 16 septembre 2016 relatif au régime de prévoyance des intérimaires cadres et à l'annexe règlement intérieur du fonds de solidarité professionnelle, à l'accord national professionnel susvisé.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 6 février 2017.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

Y. Struillou

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2016/45, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 6 février 2017 portant extension d'un avenant à un accord national professionnel conclu dans le secteur des entreprises de travail temporaire (n° 2827)

Paru au JORF du 2017-02-11

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de l'accord national professionnel du 10 juillet 2009 relatif aux garanties prévoyance des intérimaires non cadres, conclu dans le secteur des entreprises de travail temporaire, les dispositions de l'avenant n° 6 du 16 septembre 2016 relatif à la prévoyance des intérimaires non cadres et au règlement intérieur du fonds de solidarité professionnelle, à l'accord national professionnel susvisé.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé prend effet à compter de la date de 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.

Fait le 6 février 2017.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

Y. Struillou

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2016/45, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 20 avril 2017 portant extension de l'accord du 14 décembre 2015 et de l'avenant du 30 septembre 2016 relatifs au régime de frais de santé des salariés intérimaires

Paru au JORF du 2017-04-28

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés, anciens salariés et leurs ayants droit compris dans son champ d'application, les dispositions de :

- l'accord du 14 décembre 2015 relatif au régime de frais de santé des salariés intérimaires ;
- l'avenant n° 1 du 30 septembre 2016 à l'accord relatif au régime de frais de santé des salariés intérimaires.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord et de l'avenant susvisés prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord et ledit avenant.

Article 3

Le directeur de la sécurité sociale est responsable de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 20 avril 2017.

La ministre des affaires sociales et de la santé,

Pour la ministre et par délégation :

La cheffe de service, adjoint au directeur de la sécurité sociale,

M. Daudé

Le secrétaire d'Etat chargé du budget et des comptes publics,

Pour le secrétaire d'Etat et par délégation :

La cheffe de service, adjoint au directeur de la sécurité sociale,

M. Daudé

Nota. - Les textes susvisés ont été publiés au Bulletin officiel du ministère du travail, fascicules conventions collectives, disponibles sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 3 août 2017 portant extension d'avenants examinés par la commission mentionnée à l'article L. 911-3 du code de la sécurité sociale

Paru au JORF du 2017-08-18

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés, anciens salariés et leurs ayants droit compris dans son champ d'application, les dispositions de l'avenant n° 8 du 18 février 2016 à l'accord du 29 mai 1989 relatif au régime de prévoyance du négoce de l'ameublement.

A l'article 2, les mots « Ocirp » et « (Ocirp) » sont exclus de l'extension en tant qu'ils contreviennent à la liberté contractuelle et à la liberté d'entreprendre telles qu'interprétées par le Conseil constitutionnel dans la décision n° 2013-672 du 13 juin 2013.

L'article 3 est étendu sous réserve de l'application de l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale.

L'article 4 est étendu sous réserve de l'application des articles L. 2231-5 et L. 2261-7 du code du travail.

Article 2

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés, anciens salariés et leurs ayants droit compris dans son champ d'application, les dispositions de l'avenant n° 6 du 19 novembre 2015 à l'accord du 26 avril 2005 relatif au régime de prévoyance de la fabrication de l'ameublement.

Article 3

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés, anciens salariés et leurs ayants droit compris dans son champ d'application, les dispositions de l'avenant n° 5 du 20 décembre 2016 à l'accord collectif professionnel sur le régime complémentaire santé des salariés relevant de la convention collective nationale des personnels des structures associatives cynégétiques.

L'article 1er est étendu sous réserve de l'application de l'article D. 911-1-1 du code de la sécurité sociale.

Article 4

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés, anciens salariés et leurs ayants droit compris dans son champ d'application, les dispositions de l'avenant n° 2 du 9 décembre 2016 à l'accord du 14 décembre 2015 relatif au régime de frais de santé des salariés intérimaires dans les entreprises de travail temporaire.

Article 5

L'extension des effets et sanctions des avenants susvisés prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par lesdits avenants.

Article 6

La directrice de la sécurité sociale est responsable de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 3 août 2017.

La ministre des solidarités et de la santé,

Pour la ministre et par délégation :

La cheffe de service, adjointe à la directrice de la sécurité sociale,

M. Daudé

Le ministre de l'action et des comptes publics,

Pour le ministre et par délégation :

La cheffe de service, adjointe à la directrice de la sécurité sociale,

M. Daudé

Nota. - Les textes susvisés ont été publiés au Bulletin officiel du ministère du travail, fascicules conventions collectives, disponibles sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 6 février 2018 portant extension d'un accord conclu dans le secteur des entreprises de travail temporaire

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans son propre champ d'application, les dispositions de l'accord du 19 mai 2017 relatif à la création de l'Association AGF-CPPNTT conclu dans le secteur des entreprises de travail temporaire.

L'article 5.1 est étendu sous réserve d'une part, du respect des dispositions de l'article L. 2261-7 du code du travail dans sa rédaction issue de la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels publiée au Journal Officiel du 9 août 2016 et d'autre part, de l'application des dispositions des articles L. 2231-1 et L. 2261-7 du code du travail, telles qu'interprétées par la jurisprudence de la Cour de cassation (Cass. soc., 17 septembre 2003, n° 01-10706, 31 mai 2006 n° 04-14060, 8 juillet 2009 n° 08-41507).

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 général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 6 février 2018.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

Y. Struillou

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2017/36, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 21 janvier 2019 portant extension d'un avenant à un accord conclu dans le secteur des entreprises de travail temporaire

Paru au JORF du 2019-01-29

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de l'accord du 14 décembre 2015 relatif aux frais de santé des salariés intérimaires conclu dans le secteur des entreprises de travail temporaire, les dispositions de l'avenant n° 4 du 22 décembre 2017 à l'accord susvisé.

L'avenant est étendu sous réserve des dispositions de l'article D. 911-1 du code de la sécurité sociale s'agissant du niveau minimal des garanties collectives de frais de santé.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé prend effet à compter de la date de 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.

Fait le 21 janvier 2019.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

Y. Struillou

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2018/13 disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 15 février 2019 portant extension d'un accord conclu dans le secteur des entreprises de travail temporaire

Paru au JORF du 2019-02-21

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de l'accord du 25 mai 2018 relatif à la mise en place de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation conclu dans le secteur des entreprises de travail temporaire, les dispositions dudit accord.

L'article 3 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2261-19 du code du travail.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

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.

Fait le 15 février 2019.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

Y. Struillou

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2018/46 disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 15 février 2019 portant extension d'un avenant à un accord conclu dans le secteur des entreprises de travail temporaire

Paru au JORF du 2019-02-21

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de l'accord du 26 septembre 2014 relatif au développement de la formation professionnelle tout au long de la vie conclu dans le secteur des entreprises de travail temporaire, les dispositions de l'avenant n° 3 du 16 février 2018 à l'accord susvisé.

L'article 3 est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 2253-1 du code du travail, qui prévoit qu'en matière de mutualisation des fonds de financement de la formation professionnelle, l'accord de branche est seul compétent et s'impose à l'entreprise.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé prend effet à compter de la date de 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.

Fait le 15 février 2019.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

Y. Struillou

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2018/33 disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 17 avril 2019 portant extension d'un avenant à un accord national professionnel concernant les salariés intérimaires des entreprises de travail temporaire (n° 2309)

Paru au JORF du 2019-04-24

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de l'accord du 24 novembre 2000 relatif à l'utilisation de la contribution de 0,3 % instituée par l'accord national professionnel du 24 mars 1990, les dispositions de l'avenant n° 2 du 13 juillet 2018 à l'accord national susvisé.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé prend effet à compter de la date de 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.

Fait le 17 avril 2019.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

Y. Struillou

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2018/46 disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 30 octobre 2019 portant extension d'un avenant à un accord national professionnel conclu dans le secteur des entreprises de travail temporaire (n° 2827)

Paru au JORF du 2019-11-05

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de l'accord national professionnel du 10 juillet 2009 relatif aux garanties prévoyance des intérimaires non cadres, conclu dans le secteur des entreprises de travail temporaire, les dispositions de l'avenant n° 7 du 19 mai 2017 relatif à la prévoyance des intérimaires non cadres et à l'annexe règlement intérieur du fonds de solidarité professionnelle, à l'accord national professionnel susvisé.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé prend effet à compter de la date de 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.

Fait le 30 octobre 2019.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

Y. Struillou

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2017/37, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 30 octobre 2019 portant extension d'un avenant à un accord national professionnel conclu dans le secteur des entreprises de travail temporaire (n° 2828)

Paru au JORF du 2019-11-05

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de l'accord national professionnel du 10 juillet 2009 relatif aux garanties prévoyance des intérimaires cadres, conclu dans le secteur des entreprises de travail temporaire, les dispositions de l'avenant n° 6 du 19 mai 2017 relatif au régime de prévoyance des intérimaires cadres et à l'annexe règlement intérieur du fonds de solidarité professionnelle, à l'accord national professionnel susvisé.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé prend effet à compter de la date 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.

Fait le 30 octobre 2019.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

Y. Struillou

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2017/37, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 15 janvier 2020 portant extension d'un accord conclu dans le secteur du travail temporaire (n° 20225)

Paru au JORF du 2020-01-24

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans son propre champ d'application, les dispositions de l'accord du 25 janvier 2019 relatif aux mesures favorisant l'emploi durable, conclu dans le secteur susvisé.

L'article 5 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 6123-5 du code du travail, dans sa rédaction issue de la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

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.

Fait le 15 janvier 2020.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

Y. Struillou

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2019/21, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc/.

Arrêté du 16 janvier 2020 portant extension de l'avenant n° 3 du 6 octobre 2017 et de l'avenant d'interprétation du 14 septembre 2018 à l'accord du 14 décembre 2015 relatif au régime de frais de santé et de l'accord du 16 novembre 2018 relatif aux garanties prévoyance des salariés non-cadres et cadres de la branche des salariés intérimaires

Paru au JORF du 2020-02-06

Article 1

Sont étendues, conformément aux dispositions de l'article L. 911-3 du code de la sécurité sociale, les stipulations de :

- l'avenant n° 3 à l'accord du 14 décembre 2015 relatif au régime de frais de santé de la branche des salariés intérimaires, conclu le 6 octobre 2017 ;
- l'avenant d'interprétation de l'accord du 14 décembre 2015 relatif au régime de frais de santé de la branche des salariés intérimaires, conclu le 14 septembre 2018 ;
- l'accord relatif aux garanties prévoyance des salariés intérimaires non-cadres et cadres, conclu le 16 novembre 2018, sous réserve de l'article 2.

Cette extension a pour effet de rendre les stipulations de ces avenants obligatoires pour tous les salariés, anciens salariés et leurs ayants droit et pour tous les employeurs compris dans leur champ d'application.

Article 2

L'accord relatif aux garanties prévoyance des salariés intérimaires non-cadres et cadres, conclu le 16 novembre 2018, est étendu sous réserve de l'application des stipulations de l'accord national interprofessionnel du 17 novembre 2017 instituant le régime AGIRC-ARRCO de retraite complémentaire et de l'accord national interprofessionnel du 17 novembre 2017 relatif à la prévoyance des cadres.

Article 3

La directrice de la sécurité sociale est chargée de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Arrêté du 20 mai 2020 portant extension d'un avenant à un accord national professionnel conclu dans le secteur des entreprises de travail temporaire (n° 20068)

Paru au JORF du 2020-05-29

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de l'accord national professionnel du 22 mai 2015 constitutif du fonds d'assurance conclu dans le secteur des entreprises de travail temporaire, les dispositions l'avenant n° 1 du 13 juillet 2018 à l'accord national professionnel susvisé.

Les termes « au plan national » et « national et » figurant aux alinéas 2, 3 et 4 de l'article 5.1 de l'annexe et les termes « au plan national » figurant aux alinéas 2 et 3 de l'article 6.1 de l'annexe sont exclus de l'extension comme étant contraires aux dispositions de la loi n° 2008-789 du 20 août 2008 portant rénovation de la démocratie sociale et réforme du temps de travail.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé prend effet à compter de la date de 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.

Fait le 20 mai 2020.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail

Y. Struillou

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2019/27, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 10 juillet 2020 portant extension d'un accord conclu dans le secteur du travail temporaire

Paru au JORF du 2020-08-02

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans son propre champ d'application, les dispositions de l'accord du 21 décembre 2018 relatif aux modalités d'exercice du mandat au sein des instances de gouvernance de l'opérateur de compétences (OPCO), conclu dans la branche du travail temporaire.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

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.

Fait le 10 juillet 2020.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

Y. Struillou

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2019/45, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 5 février 2021 portant extension d'un accord national professionnel conclu dans le secteur des entreprises de travail temporaire (n° 20275)

Paru au JORF du 2021-02-11

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de l'accord national professionnel du 19 juillet 2019 relatif à l'insertion des personnes en situation de handicap, conclu dans le secteur des entreprises de travail temporaire, les stipulations dudit accord.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

Article 3

Le présent arrêté sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 5 février 2021.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

P. Romain

Nota. - Le texte susvisé a été publié aux Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2019/45, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc/.

Arrêté du 16 février 2021 portant extension d'un accord conclu dans le secteur du travail temporaire

Paru au JORF du 2021-03-09

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans son propre champ d'application, les stipulations de l'accord du 29 novembre 2019 relatif à la formation professionnelle conclu dans le secteur du travail temporaire.

Le premier alinéa de l'article 38 est étendu sous réserve du respect des dispositions du 2e alinéa de l'article L. 6222-1 du code du travail.

Le troisième alinéa du paragraphe A de l'article 43 est étendu sous réserve du respect des dispositions du 2e alinéa de l'article R. 6223-6 du code du travail.

L'article 104 est étendu sous réserve que le caractère impératif de l'accord ne s'applique qu'à la mutualisation des fonds de la formation professionnelle conformément aux dispositions des articles L. 2253-1 et L. 2253-3 du code du travail.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

Article 3

Le présent arrêté sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 16 février 2021.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

P. Romain

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2020/2, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc/.

Nouveautés

Avenant n° 2 à l'accord du 10/12/2009 FPSPP (14 décembre 2011)

Date du texte : 2011-12-14

Publié au BOCC N° : 20120006

Signataires	
Organisations patronales	Professionnels de l'intérim, services et métiers de l'emploi (PRISME) (PRISME)
Organisations de salariés	Confédération générale du travail - force ouvrière (CGT FO) (CGT-FO) Fédération nationale de l'encadrement du commerce et des services (FNECS CFE-CGC) (CGT-FO) Fédération CFTC commerce, services et force de vente (CSFV CFTC) (CGT-FO) Fédération des services CFDT (FS CFDT) (CGT-FO)

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

Recommandation patronale de PRISM'EMPLOI

Date du texte : 2016-07-06

Publié au BOCC N° :

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

Avenant n° 5 du 16 septembre 2016

Date du texte : 2016-09-16

Publié au BOCC N° :

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

Avenant n° 6 du 16 septembre 2016

Date du texte : 2016-09-16

Publié au BOCC N° :

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

Avenant n° 1

Date du texte : 2016-09-30

Publié au BOCC N° :

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

Avenant n° 2

Date du texte : 2016-12-09

Publié au BOCC N° :

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

Recommandation patronale de Prism'Emploi

Date du texte : 2017-07-24

Publié au BOCC N° :

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

Avenant n° 2 utilisation de la contribution 0,3% (13 juillet 2018)

Date du texte : 2018-07-13

Publié au BOCC N° : 20180046

Signataires	
Organisations patronales	Professionnels de l'intérim, services et métiers de l'emploi (PRISM' EMPLOI) (PRISM EMPLOI)
Organisations de salariés	Force ouvrière (FO) (FO) Fédération nationale de l'encadrement du commerce et des services (FNECS CFE-CGC) (FO) Fédération CFTC commerce, services et force de vente (CSFV CFTC) (FO) Fédération des services CFDT (FS CFDT) (FO) UNSA Fédération des commerces et des services (FO) Union syndicale de l'interim CGT (FO)

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

Avenant n° 2 fonds professionnel pour l'emploi (25 janvier 2019)

Date du texte : 2019-01-25

Publié au BOCC N° : 20190020

Signataires	
Organisations patronales	Professionnels de l'intérim, services et métiers de l'emploi (PRISM' EMPLOI) (PRISM EMPLOI)
Organisations de salariés	Confédération française des travailleurs chrétiens (CFTC) (CFTC) Fédération nationale de l'encadrement du commerce et des services (FNECS CFE-CGC) (CFTC) Fédération des services CFDT (FS CFDT) (CFTC) UNSA Fédération des commerces et des services (CFTC)

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

Accord promotion par alternance Pro-A (22 janvier 2021)

Date du texte : 2021-01-22

Publié au BOCC N° : 20210007

Signataires	
Organisations patronales	Professionnels de l'intérim, services et métiers de l'emploi (PRISM' EMPLOI) (PRISM EMPLOI)
Organisations de salariés	Force ouvrière (FO) (FO) Fédération nationale de l'encadrement du commerce et des services (FNECS CFE-CGC) (FO) Fédération des services CFDT (FS CFDT) (FO) UNSA Fédération des commerces et des services (FO) Union syndicale de l'interim CGT (FO) CFTC Interim (FO)

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

Liste des sigles

Sigle	Définition
AAH	Allocation aux adultes handicapés
ACOS	Agence centrale des organismes de sécurité sociale
ACOSS	Agence centrale des organismes de sécurité sociale
ADEC	Action de développement de l'emploi et des compétences nationales
AFPR	Action de formation préalable au recrutement
AGEFAFORIA	Association générale pour le fond d'assurance formation des industries agroalimentaires
AGEFAL	Association de gestion des fonds de l'alternance
AGEFIPH	Association de gestion du fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées
AGIRC	Association générale des institutions de retraites des cadres
AGS	Assurance garantie des salaires
ANACT	Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail
ANI	Accord national interprofessionnel
ANLCI	Association nationale de lutte contre l'illettrisme
ANPE	Agence nationale pour l'emploi
APB	Association de prévoyance Bayard
APE	Activité principale exercée
APEC	Agence pour l'emploi des cadres
API	Allocation de parent isolé
APICIL	Association de protection sociale
AR	Accusé réception
ARCCO	Association des régimes de retraite complémentaire non cadre
ARRCO	Association des régimes retraite complémentaire
ASFA	Association des Sociétés Françaises d'Autoroutes
ASS	Allocation spécifique de solidarité
ASSEDIC	Assurance chômage
AT	Accident du travail.
BEP	Brevet d'études professionnelles
BO	Bulletin officiel
BTP	Bâtiment travaux publics
BTS	Brevet de technicien supérieur
CAP	Certificat d'aptitude professionnelle
CARSAT	Caisse d'assurance retraite et de santé au travail.
CBC	Congé bilan de compétences
CCE	Comité central d'entreprise
CDD	Contrat à durée déterminée
CDI	Contrat à durée indéterminée
CDII	Contrat de travail indéterminé intérimaire
CDPI	Contrat de développement professionnel intérimaire
CE	Comité d'entreprise
CEE	Communauté économique européenne
CEP	Contrat d'étude prospective
CEREQ	Centre d'études et de recherche sur les qualifications
CERFA	Centre d'Enregistrement et de Révision des Formulaires
CET	Compte épargne temps
CFA	Centres de formation d'apprentis
CFDT	Confédération française démocratique du travail
CFP	Certificat de formation professionnelle
CFTC	Confédération française des travailleurs chrétiens
CGC	Confédération générale des cadres
CGT	Confédération générale du travail
CHSCT	Comité d'Hygiène, Sécurité et Conditions de Travail
CI-RMA	Contrat Insertion - Revenu Minimum d'Activité
CIF	Congé individuel de formation
CIPI	Contrat d'insertion professionnelle intérimaire
CIRCA	Caisse interprofessionnelle de retraite des cadres et assimilés
CMFI	Contrat de mission-formation insertion
CMJI	Contrat de mission-formation jeune intérimaire
CMP	Commission mixte paritaire
CNAM	Caisse nationale d'assurance maladie
CNAM-TS	Caisse nationale d'assurance maladie des travailleurs salariés
CNAMTS	Caisse nationale d'assurance maladie des travailleurs salariés
CNPE	Comité nationale paritaire de l'emploi
CNPIE	Commission nationale paritaire interalimentaire de l'emploi
COM	Convention d'objectifs et de moyens
COP	Certificat de qualification professionnelle
COPACIF	Comité paritaire du congé individuel de formation
COTOREP	Commission technique d'orientation et de reclassement professionnel
CPF	Compte personnel de formation
CPI	Contrat de professionnalisation intérimaire
CPNA	Commission paritaire nationale d'approbation
CPNE	Commission paritaire pour l'emploi

Sigle	Définition
CPNFP	Commission paritaire nationale pour la formation professionnelle
CPNSST	Commission Paritaire Santé et Sécurité au Travail
CPPN	Commission paritaire professionnelle nationale
CPPN - TT	Commission paritaire professionnelle nationale du travail temporaire
CPPN-TT	Commission paritaire professionnelle nationale du travail temporaire
CPPNI	Commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation
CPPNSST	Commission Paritaire Santé et Sécurité au Travail
CPPNTT	Commission paritaire professionnelle nationale du travail temporaire
CPPNTTT	Commission paritaire professionnelle nationale du travail temporaire
CQP	Certificat de qualification professionnelle
CQPI	Certificat de qualification professionnelle de l'industrie
CQPM	Certificats de qualification paritaire de la métallurgie
CRAM	Caisse régionale d'assurance maladie
CSE	Comité social et économique
CT	Conditions de travail
CTN	Comité technique national
CUI	Contrat unique d'insertion
CVAE	Congé validation des acquis de l'expérience
DARES	Direction de l'Animation de la Recherche, des Etudes et des Statistiques
DDTE	Direction départementale du travail et de l'emploi
DDTEFP	Direction départementale du travail de l'emploi et de la formation professionnelle
DGEFP	Délégation générale de l'emploi et de la formation professionnelle
DGT	Direction générale du travail
DIF	Droit individuel à la formation
DOM	Départements d'outre-mer
DP	Délégué du personnel
DPTM	Dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée
DSS	Direction de la sécurité sociale
DUER	Document unique d'évaluation des risques
DUT	Diplôme universitaire de technologie
EDDF	Engagement de développement de la formation
ENACTT	Ecole nationale des cadres du travail temporaire
EPI	Equipements de protection individuelle
ETP	Employé en équivalent temps plein
ETT	Entreprise de travail temporaire
ETTI	Entreprise de travail temporaire d'insertion
FAF	Fonds assurance formation
FAF - TT	Fonds d'assurance formation du travail temporaire
FAF-TT	Fonds d'assurance formation du travail temporaire
FAFTT	Fonds d'assurance formation du travail temporaire
FAS	Fonds d'action sociale
FAS - TT	Fonds d'action sociale du travail temporaire
FASTT	Fonds d'action sociale du travail temporaire
FCOS	Formation continue obligatoire de sécurité
FEBEA	Fédération des entreprises de la beauté
FEC	Fédération des employés et des cadres
FFQ	Fédération française des commerces de quincaillerie, de fournitures pour le bâtiment, l'industrie et l'équipement de la maison
FIMO	Formation initiale minimum obligatoire
FLE	Français Langue étrangère
FNAM	Fédération nationale de l'aviation marchande
FNE	Fonds national de l'emploi
FNECS	Fédération nationale de l'encadrement, du commerce et des services
FO	Force ouvrière
FONGECIF	Fonds de gestion du congé individuel de formation
FONGECIFS	Fonds d'assurance pour la formation professionnelle
FPE	Fonds professionnel pour l'emploi
FPE-TT	Fonds professionnel pour l'emploi dans le travail temporaire
FPSP	Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels
FSE	Fonds social européen
FSL	Fonds de solidarité pour le logement
FSPI	Fonds de sécurisation des parcours intérimaires
GEIST	Groupement des entreprises industrielles de services textiles
GPEC	Gestion prévisionnelle des emplois et des compétences
HT	Hors taxes
ICCP	Indemnité compensatrice de congés payés
IFM	Indemnité de fin de mission
IJSS	Indemnité journalière de la sécurité sociale
INRS	Institut national de recherche et de sécurité
INSEE	Institut national de la statistique et des études économiques
IPE	Indemnité de précarité d'emploi
IPRP	Intervenants en prévention des risques professionnels

Sigle	Définition
IREPS	Institution de retraite et de prévoyance des salariés
IRP	Institutions représentatives du personnel
IRREPS	Institution de retraite et de prévoyance des salariés
JO	Journal officiel
JORF	Journal officiel de la république française
JRTT	Jours de réduction du temps de travail
LMD	Licence, maîtrise, doctorat
MC	Mentions complémentaires
NAF	Nomenclature d'activités françaises
OCIRP	Organisme commun des institutions de rente et de prévoyance
OCPA	Organisme paritaire collecteur agréé
OCTA	Organisme collecteur de la taxe d'apprentissage
OIR	Observatoire de l'intérim et du recrutement
OME	Observatoire prospectif des métiers et des qualifications
OPACIF	Organisme paritaire agréé du congé individuel de formation
OPCA	Organisme paritaire collecteur agréé
OPCO	Opérateur de compétence
OPNC	observatoire paritaire de la négociation collective
OPNC-TT	Observatoire paritaire du travail temporaire de la négociation collective
OPPBTP	Organisme professionnel de prévention du bâtiment et des travaux publics
OPTAM	Option pratique tarifaire maîtrisée
PACS	Pacte civil de solidarité
PARE	Plan d'aide au retour à l'emploi
PLFSS	Projet de loi de financement de la sécurité sociale
PME	Petites et moyennes entreprises
PMSS	Plafond mensuel de la sécurité sociale
POE	Préparation opérationnelle à l'emploi
POEC	Préparation opérationnelle à l'emploi collectif
PRISME	Organisation représentant les professionnels de l'intérim, services et métiers de l'emploi
PROMATT	Syndicat des entreprises de travail temporaire
PTAC	Poids total autorisé en charge. Poids maximal autorisé pour le véhicule avec passagers et chargement.
PTIA	Perte totale et irréversible d'autonomie
QCM	Questionnaire à choix multiples
RATP	Régie autonome des transports parisiens
REUNICA	Organisme de prévoyance
RGPD	Règlement général sur la protection des données
RH	Ressources humaines
RMA	Revenu minimum annuel
RMI	Revenu minimum d'insertion
RNCP	Répertoire national des certifications professionnelles
RSA	Revenu de solidarité active
RSS	Remboursement sécurité sociale
RTT	Réduction du temps de travail
SAE	Stage d'accès à l'entreprise
SAMERA	Syndicat des auxiliaires de la manutention et de l'entretien pour le rail et l'air
SETT	Syndicat des entreprises de travail temporaire
SIFE	Stages d'insertion et de formation à l'emploi
SIRET	Le numéro [SIRET] est un identifiant numérique de 14 chiffres composé du [SIREN] (9 chiffres) et d'un numéro interne de classement de 5 chiffres ([NIC]) caractérisant l'établissement d'une entreprise en tant qu'unité géographiquement localisée. Il est donc modifié en particulier si l'établissement change d'adresse.
SMIC	Salaire minimum interprofessionnel de croissance
SNAD	Syndicat national des activités du déchet
SNARR	Syndicat national de l'alimentation et de la restauration rapide
SNCF	Société nationale des chemins de fer
SNEH	Syndicat national des exploitants d'hélicoptères
SNERS	Syndicat national des entreprises de restauration sociale
SNPRO	Syndicat national des professionnels de la propreté
SNRC	Syndicat national de restauration collective
SNRPO	Syndicat national de la restauration publique organisée
SNRTC	Syndicat national de la restauration thématique et commerciale
SPELC	Syndicats professionnels de l'enseignement libre catholique
SPP	Section professionnelle paritaire
TA	Tranche A
TB	Tranche B
TIC	Technologies de l'information et de la communication
UES	Unions d'économie sociale
UIC	Union des industries chimiques
UIMM	Union des industries métallurgiques et minières
UNETT	Syndicat des entreprises de travail temporaire
URIC	Unions régionales des industries chimiques
VAE	Validation des acquis de l'expérience

Sigle	Définition
VRP	Voyageur, représentant, placier
ZUS	Zone urbaine sensible

Liste thématique

Theme	Titre	Article	Page
Accident du travail	Absence pour maladie et indemnisation (Accord national du 23 janvier 1986 relatif aux salariés permanents des entreprises de travail temporaire. En vigueur le 1er juillet 1986.)	Article 13	31
	Absence pour maladie et indemnisation (Accord national du 23 janvier 1986 relatif aux salariés permanents des entreprises de travail temporaire. En vigueur le 1er juillet 1986.)	Article 13	31
	Avis d'interprétation du 10 avril 1996 sur le licenciement d'un salarié permanent pendant une absence pour maladie (Avis d'interprétation du 10 avril 1996 sur le licenciement d'un salarié permanent pendant une absence pour maladie)		35
	Bénéficiaires (Accord du 10 juillet 2009 relatif aux garanties prévoyance des intérimaires cadres)	Article 2.3.1	203
	Bénéficiaires du régime d'indemnisation complémentaire (Accord du 10 juillet 2009 relatif aux garanties prévoyance des intérimaires cadres)	Article 2.1.1	202
	Bénéficiaires du régime de prévoyance collective permettant l'indemnisation relais (Accord du 10 juillet 2009 relatif aux garanties prévoyance des intérimaires cadres)	Article 2.2.1	203
	Bénéficiaires du régime de prévoyance collective permettant l'indemnisation relais (Accord du 10 juillet 2009 relatif aux garanties prévoyance des intérimaires non cadres)	Article 2.2.1	153
	Chapitre V : Décès consécutif à un accident du travail ou à une maladie professionnelle (Accord du 10 juillet 2009 relatif aux garanties prévoyance des intérimaires cadres)		204
	Dispositions communes aux garanties incapacité de travail (vie privée et vie professionnelle) (Accord du 16 novembre 2018 relatif aux garanties prévoyance des salariés intérimaires non cadres et cadres)	Article 4.5	240
	Dispositions communes aux garanties incapacité de travail (vie privée et vie professionnelle) (Accord du 16 novembre 2018 relatif aux garanties prévoyance des salariés intérimaires non cadres et cadres)	Article 4.5	240
	Dispositions communes aux garanties incapacité de travail (vie privée et vie professionnelle) (Accord du 16 novembre 2018 relatif aux garanties prévoyance des salariés intérimaires non cadres et cadres)	Article 4.5	240
	Dispositions communes aux garanties incapacité de travail (vie privée et vie professionnelle) (Accord du 16 novembre 2018 relatif aux garanties prévoyance des salariés intérimaires non cadres et cadres)	Article 4.5	240
	Dispositions spécifiques pour la garantie incapacité de travail en cas d'accident de travail ou maladie professionnelle (Accord du 16 novembre 2018 relatif aux garanties prévoyance des salariés intérimaires non cadres et cadres)	Article 4.4	240
	Dispositions spécifiques pour la garantie incapacité de travail en cas d'accident de travail ou maladie professionnelle (Accord du 16 novembre 2018 relatif aux garanties prévoyance des salariés intérimaires non cadres et cadres)	Article 4.4	240
	Dispositions spécifiques pour la garantie incapacité de travail en cas d'accident de travail ou maladie professionnelle (Accord du 16 novembre 2018 relatif aux garanties prévoyance des salariés intérimaires non cadres et cadres)	Article 4.4	240
	Dispositions spécifiques pour la garantie incapacité de travail en cas d'accident de travail ou maladie professionnelle (Accord du 16 novembre 2018 relatif aux garanties prévoyance des salariés intérimaires non cadres et cadres)	Article 4.4	240
	Garanties sociales (Accord du 2 décembre 1986 sur les conditions de détachement des salariés temporaires à l'étranger. Etendu par arrêté du 22 juin 1987 JORF 3 juillet 1987.)	Article 5	59
	Jour de l'accident de travail (Accord du 10 juillet 2009 relatif aux garanties prévoyance des intérimaires cadres)	Article 2.1.2	202
	Jour de l'accident de travail (Accord du 10 juillet 2009 relatif aux garanties prévoyance des intérimaires non cadres)	Article 2.1.2	153
	Accident du travail	Montant de l'indemnité complémentaire (Accord du 10 juillet 2009 relatif aux garanties prévoyance des intérimaires cadres)	Article 2.1.4
Montant de l'indemnité complémentaire (Accord du 10 juillet 2009 relatif aux garanties prévoyance des intérimaires non cadres)		Article 2.1.4	153
Montant de l'indemnité forfaitaire (Accord du 10 juillet 2009 relatif aux garanties prévoyance des intérimaires cadres)		Article 2.3.2	203
Montant de la rente éducation (Accord du 10 juillet 2009 relatif aux garanties prévoyance des intérimaires cadres)		Article 2.5.4	204
Paiement de l'indemnité complémentaire (Accord du 10 juillet 2009 relatif aux garanties prévoyance des intérimaires cadres)		Article 2.1.3	202
Paiement de l'indemnité complémentaire (Accord du 10 juillet 2009 relatif aux garanties prévoyance des intérimaires cadres)		Article 2.2.3	203
Paiement de l'indemnité complémentaire (Accord du 10 juillet 2009 relatif aux garanties prévoyance des intérimaires non cadres)		Article 2.1.3	153
Paiement de l'indemnité complémentaire (Accord du 10 juillet 2009 relatif aux garanties prévoyance des intérimaires non cadres)		Article 2.2.3	153
Perte totale et irréversible d'autonomie (PTIA) (Accord du 10 juillet 2009 relatif aux garanties prévoyance des intérimaires cadres)		Article 2.5.6	204
Perte totale et irréversible d'autonomie (PTIA) (Accord du 10 juillet 2009 relatif aux garanties prévoyance des intérimaires non cadres)		Article 2.5.7	155
Rechute (Accord du 10 juillet 2009 relatif aux garanties prévoyance des intérimaires cadres)		Article 2.1.6	202
Rechute (Accord du 10 juillet 2009 relatif aux garanties prévoyance des intérimaires non cadres)		Article 2.1.6	153
Révision de l'article 2.1.2 (Avenant n° 1 du 27 juin 2014 relatif à la prévoyance des intérimaires non cadres)		Article 2	163
Révision de l'article 2.1.6 « Rechute » (Avenant n° 6 du 19 mai 2017 à l'accord du 10 juillet 2009 relatif au régime de prévoyance des intérimaires cadres et à l'annexe « Règlement intérieur du fonds de solidarité professionnelle »)		Article 10	238
Révision de l'article 2.1.6 « Rechute » (Avenant n° 7 du 19 mai 2017 à l'accord du 10 juillet 2009 relatif au régime de prévoyance des intérimaires non cadres et à l'annexe « Règlement intérieur du fonds de solidarité professionnelle »)		Article 10	188
Titre II : Accident du travail. - Maladie professionnelle (Accord du 10 juillet 2009 relatif aux garanties prévoyance des intérimaires cadres)			202
Titre II : Accident du travail. - Maladie professionnelle (Accord du 10 juillet 2009 relatif aux garanties prévoyance des intérimaires non cadres)			152

Theme	Titre	Article	Page
Arrêt de travail, Maladie	Absence pour maladie et indemnisation (Accord national du 23 janvier 1986 relatif aux salariés permanents des entreprises de travail temporaire. En vigueur le 1er juillet 1986.)	Article 13	31
	Avenant du 26 septembre 2002 complétant l'accord du 23 janvier 2002 relatif à la désignation des organismes assureurs du régime prévoyance (intérimaires non cadres) (Avenant du 26 septembre 2002 complétant l'accord du 23 janvier 2002 relatif à la désignation des organismes assureurs du régime prévoyance (intérimaires non cadres))	Article 1	160
	Avis d'interprétation du 10 avril 1996 sur le licenciement d'un salarié permanent pendant une absence pour maladie (Avis d'interprétation du 10 avril 1996 sur le licenciement d'un salarié permanent pendant une absence pour maladie)		35
	B. - Indications des mesures supplémentaires de prévoyance (Accord-cadre du 24 juin 1992 sur les préoccupations sociales des salariés temporaires)		69
	Bénéficiaires (Accord du 10 juillet 2009 relatif aux garanties prévoyance des intérimaires cadres)	Article 1.1.1	198
	Bénéficiaires (Accord du 10 juillet 2009 relatif aux garanties prévoyance des intérimaires cadres)	Article 1.2.1	199
	Bénéficiaires (Accord du 10 juillet 2009 relatif aux garanties prévoyance des intérimaires non cadres)	Article 1.1.1	148
	Bénéficiaires (Accord du 10 juillet 2009 relatif aux garanties prévoyance des intérimaires non cadres)	Article 1.2.1	149
	Bénéficiaires (Accord du 10 juillet 2009 relatif aux garanties prévoyance des intérimaires non cadres)	Article 1.3.1	150
	Bénéficiaires du régime d'indemnisation complémentaire (Accord du 10 juillet 2009 relatif aux garanties prévoyance des intérimaires cadres)	Article 2.1.1	202
	Bénéficiaires du régime d'indemnisation complémentaire (Accord du 10 juillet 2009 relatif aux garanties prévoyance des intérimaires non cadres)	Article 2.1.1	152
	Chapitre II : Arrêts de travail supérieurs à 95 jours (Accord du 10 juillet 2009 relatif aux garanties prévoyance des intérimaires cadres)		199
	Chapitre II : Arrêts de travail supérieurs à 95 jours (Accord du 10 juillet 2009 relatif aux garanties prévoyance des intérimaires non cadres)		149
	Cumul des périodes indemnisées (Accord du 10 juillet 2009 relatif aux garanties prévoyance des intérimaires non cadres)	Article 2.1.5	153
	Cumul des périodes indemnisées quelle que soit l'origine de l'arrêt de travail (Accord du 10 juillet 2009 relatif aux garanties prévoyance des intérimaires cadres)	Article 1.1.5	199
	Cumul des périodes indemnisées quelle que soit l'origine de l'arrêt de travail (Accord du 10 juillet 2009 relatif aux garanties prévoyance des intérimaires non cadres)	Article 1.1.5	149
	Cumul des prestations (Accord du 10 juillet 2009 relatif aux garanties prévoyance des intérimaires cadres)	Article 4.0.4	206
	Cumul des prestations (Accord du 10 juillet 2009 relatif aux garanties prévoyance des intérimaires non cadres)	Article 4.0.4	157
	Délai de carence (Accord du 10 juillet 2009 relatif aux garanties prévoyance des intérimaires cadres)	Article 1.1.2	198
Délai de carence (Accord du 10 juillet 2009 relatif aux garanties prévoyance des intérimaires non cadres)	Article 1.1.2	149	
Arrêt de travail, Maladie	Dispositions communes aux garanties incapacité de travail (vie privée et vie professionnelle) (Accord du 16 novembre 2018 relatif aux garanties prévoyance des salariés intérimaires non cadres et cadres)	Article 4.5	240
	Dispositions communes aux garanties incapacité de travail (vie privée et vie professionnelle) (Accord du 16 novembre 2018 relatif aux garanties prévoyance des salariés intérimaires non cadres et cadres)	Article 4.5	240
	Dispositions communes aux garanties incapacité de travail (vie privée et vie professionnelle) (Accord du 16 novembre 2018 relatif aux garanties prévoyance des salariés intérimaires non cadres et cadres)	Article 4.5	240
	Dispositions communes aux garanties incapacité de travail (vie privée et vie professionnelle) (Accord du 16 novembre 2018 relatif aux garanties prévoyance des salariés intérimaires non cadres et cadres)	Article 4.5	240
	Dispositions relatives à la garantie incapacité de travail vie privée (Accord du 16 novembre 2018 relatif aux garanties prévoyance des salariés intérimaires non cadres et cadres)	Article 4.6	240
	Dispositions relatives à la garantie incapacité de travail vie privée (Accord du 16 novembre 2018 relatif aux garanties prévoyance des salariés intérimaires non cadres et cadres)	Article 4.6	240
	Dispositions relatives à la garantie incapacité de travail vie privée (Accord du 16 novembre 2018 relatif aux garanties prévoyance des salariés intérimaires non cadres et cadres)	Article 4.6	240
	Dispositions relatives à la garantie incapacité de travail vie privée (Accord du 16 novembre 2018 relatif aux garanties prévoyance des salariés intérimaires non cadres et cadres)	Article 4.6	240
	Dispositions spécifiques pour la garantie incapacité de travail en cas d'accident de travail ou maladie professionnelle (Accord du 16 novembre 2018 relatif aux garanties prévoyance des salariés intérimaires non cadres et cadres)	Article 4.4	240
	Dispositions spécifiques pour la garantie incapacité de travail en cas d'accident de travail ou maladie professionnelle (Accord du 16 novembre 2018 relatif aux garanties prévoyance des salariés intérimaires non cadres et cadres)	Article 4.4	240
	Dispositions spécifiques pour la garantie incapacité de travail en cas d'accident de travail ou maladie professionnelle (Accord du 16 novembre 2018 relatif aux garanties prévoyance des salariés intérimaires non cadres et cadres)	Article 4.4	240
	Dispositions spécifiques pour la garantie incapacité de travail en cas d'accident de travail ou maladie professionnelle (Accord du 16 novembre 2018 relatif aux garanties prévoyance des salariés intérimaires non cadres et cadres)	Article 4.4	240
	Paiement de l'indemnité complémentaire (Accord du 10 juillet 2009 relatif aux garanties prévoyance des intérimaires cadres)	Article 1.2.3	199
	Paiement de l'indemnité complémentaire (Accord du 10 juillet 2009 relatif aux garanties prévoyance des intérimaires cadres)	Article 2.1.3	202
	Paiement de l'indemnité complémentaire (Accord du 10 juillet 2009 relatif aux garanties prévoyance des intérimaires cadres)	Article 2.2.3	203
	Paiement de l'indemnité complémentaire (Accord du 10 juillet 2009 relatif aux garanties prévoyance des intérimaires non cadres)	Article 1.1.3	149
	Paiement de l'indemnité complémentaire (Accord du 10 juillet 2009 relatif aux garanties prévoyance des intérimaires non cadres)	Article 2.1.3	153
	Paiement de l'indemnité complémentaire (Accord du 10 juillet 2009 relatif aux garanties prévoyance des intérimaires non cadres)	Article 2.2.3	153
	Paiement de l'indemnité complémentaire (Accord du 10 juillet 2009 relatif aux garanties prévoyance des intérimaires non cadres)	Article 1.2.3	150
	Perte totale et irréversible d'autonomie (anciennement invalidité absolue et définitive) (Accord du 10 juillet 2009 relatif aux garanties prévoyance des intérimaires non cadres)	Article 1.3.6	150

Theme	Titre	Article	Page
Arrêt de travail, Maladie	Révision de l'article 1.1.1 (Avenant n° 5 du 16 septembre 2016 à l'accord du 10 juillet 2009 relatif au régime de prévoyance des intérimaires cadres et à l'annexe « Règlement intérieur du fonds de solidarité professionnelle »)	Article 4.1	233
	Révision de l'article 1.1.1 (Avenant n° 6 du 16 septembre 2016 à l'accord du 10 juillet 2009 relatif au régime de prévoyance des intérimaires non cadres et à l'annexe « Règlement intérieur du fonds de solidarité professionnelle »)	Article 4.1	183
	Révision de l'article 1.1.2 « Délai de carence » (Avenant n° 5 du 16 septembre 2016 à l'accord du 10 juillet 2009 relatif au régime de prévoyance des intérimaires cadres et à l'annexe « Règlement intérieur du fonds de solidarité professionnelle »)	Article 1.1	232
	Révision de l'article 1.1.2 « Délai de carence » (Avenant n° 6 du 16 septembre 2016 à l'accord du 10 juillet 2009 relatif au régime de prévoyance des intérimaires non cadres et à l'annexe « Règlement intérieur du fonds de solidarité professionnelle »)	Article 1.1	182
	Révision de l'article 1.2.1 (Avenant n° 5 du 16 septembre 2016 à l'accord du 10 juillet 2009 relatif au régime de prévoyance des intérimaires cadres et à l'annexe « Règlement intérieur du fonds de solidarité professionnelle »)	Article 4.2	233
	Révision de l'article 1.2.1 (Avenant n° 6 du 16 septembre 2016 à l'accord du 10 juillet 2009 relatif au régime de prévoyance des intérimaires non cadres et à l'annexe « Règlement intérieur du fonds de solidarité professionnelle »)	Article 4.2	183
	Révision de l'article 2.1.1 (Avenant n° 1 du 27 juin 2014 relatif à la prévoyance des intérimaires non cadres)	Article 1er	163
	Révision de l'article 2.1.2 (Avenant n° 1 du 27 juin 2014 relatif à la prévoyance des intérimaires non cadres)	Article 2	163
	Révision de l'article 4 de l'annexe « Règlement intérieur du fonds de solidarité professionnelle - Conditions d'attribution » (Avenant n° 5 du 16 septembre 2016 à l'accord du 10 juillet 2009 relatif au régime de prévoyance des intérimaires cadres et à l'annexe « Règlement intérieur du fonds de solidarité professionnelle »)	Article 4.11	234
	Révision de l'article 4 de l'annexe « Règlement intérieur du fonds de solidarité professionnelle - Conditions d'attribution » (Avenant n° 6 du 16 septembre 2016 à l'accord du 10 juillet 2009 relatif au régime de prévoyance des intérimaires non cadres et à l'annexe « Règlement intérieur du fonds de solidarité professionnelle »)	Article 4.10	184
Champ d'application	Champ d'application (Accord national du 23 janvier 1986 relatif aux salariés permanents des entreprises de travail temporaire. En vigueur le 1er juillet 1986.)	Article 1er	28
	Définition du champ d'application (Accord du 20 décembre 1995 relatif au champ d'application des accords collectifs du travail temporaire)	Article 1er	76
	Liste des accords en vigueur dans le travail temporaire au 20 décembre 1995 (Accord du 20 décembre 1995 relatif au champ d'application des accords collectifs du travail temporaire)		76
Chômage partiel	Organisation du travail en fonction de la variation d'activité (Accord du 21 avril 1999 relatif au temps de travail)	Article 1.9	86
Clause de non-concurrence	Rupture du contrat de travail (Accord national du 23 janvier 1986 relatif aux salariés permanents des entreprises de travail temporaire. En vigueur le 1er juillet 1986.)	Article 7	29
Congés annuels	Congés payés (Accord national du 23 janvier 1986 relatif aux salariés permanents des entreprises de travail temporaire. En vigueur le 1er juillet 1986.)	Article 11	30
Congés exceptionnels	Jours fériés et congés divers (Accord national du 23 janvier 1986 relatif aux salariés permanents des entreprises de travail temporaire. En vigueur le 1er juillet 1986.)	Article 12	31
Démission	Rupture du contrat de travail (Accord national du 23 janvier 1986 relatif aux salariés permanents des entreprises de travail temporaire. En vigueur le 1er juillet 1986.)	Article 7	29
Frais de santé	Annexe (Avenant n° 3 du 6 octobre 2017 relatif au régime de frais de santé)		267
	Annexe (Avenant n° 4 du 22 décembre 2017 relatif au régime de frais de santé)		268
	Annexe (Avenant n° 5 du 20 septembre 2019 à l'accord du 14 décembre 2015 relatif au régime de frais de santé des salariés intérimaires)		276
	Annexes (Accord du 14 décembre 2015 relatif au régime de frais de santé des salariés intérimaires)		263
	Niveau des prestations du régime obligatoire (Accord du 4 juin 2015 fixant les contours du régime de frais de santé des salariés intérimaires)	Article 8	255
Maternité, Adoption	Bénéficiaires (Accord du 10 juillet 2009 relatif aux garanties prévoyance des intérimaires cadres)	Article 3.0.1	205
	Bénéficiaires (Accord du 10 juillet 2009 relatif aux garanties prévoyance des intérimaires non cadres)	Article 3.0.1	156
	Compte épargne-temps (Accord du 27 mars 2000 relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail (Personnels intérimaires))	Article 6	91
	Maternité. - Adoption (Accord national du 23 janvier 1986 relatif aux salariés permanents des entreprises de travail temporaire. En vigueur le 1er juillet 1986.)	Article 14	32
	Montant de l'indemnisation (Accord du 10 juillet 2009 relatif aux garanties prévoyance des intérimaires cadres)	Article 3.0.2	205
	Montant de l'indemnisation (Accord du 10 juillet 2009 relatif aux garanties prévoyance des intérimaires non cadres)	Article 3.0.2	156
	Niveau des prestations du régime obligatoire (Accord du 4 juin 2015 fixant les contours du régime de frais de santé des salariés intérimaires)	Article 8	255
	Révision de l'article 27 (Avenant n° 1 du 27 juin 2014 relatif à la prévoyance des intérimaires non cadres)	Article 4	163
	Titre III : Indemnisation en cas de congé de maternité et d'adoption (Accord du 10 juillet 2009 relatif aux garanties prévoyance des intérimaires cadres)		205
Période d'essai	B. - Encadrement du travail temporaire (Accord national du 13 mai 1985 relatif au bilan et à l'accord sur les principes d'organisation et la politique contractuelle. Etendu par arrêté du 17 septembre 1985 JORF 2 octobre 1985.)		10
	Etablissement du contrat de travail (Accord national du 23 janvier 1986 relatif aux salariés permanents des entreprises de travail temporaire. En vigueur le 1er juillet 1986.)	Article 4	29
	Période d'essai (1) (Accord national du 23 janvier 1986 relatif aux salariés permanents des entreprises de travail temporaire. En vigueur le 1er juillet 1986.)	Article 5	29
Préavis en cas de rupture du contrat de travail	Rupture du contrat de travail (Accord national du 23 janvier 1986 relatif aux salariés permanents des entreprises de travail temporaire. En vigueur le 1er juillet 1986.)	Article 7	29

Theme	Titre	Article	Page
Salaires	Accord du 3 février 2012 relatif aux salaires minima au 1er février 2012 (Accord du 3 février 2012 relatif aux salaires minima au 1er février 2012)	Article 1er	58
	Accord du 3 juillet 2015 relatif aux salaires minima au 1er juillet 2015 (Accord du 3 juillet 2015 relatif aux salaires minima au 1er juillet 2015)	Article 1er	56
	Annexe III Montants du salaire minimum par niveau (Accord du 15 février 2013 relatif à la classification des emplois)		55
	Avenant du 22 avril 2008 relatif aux salaires à compter du 1er janvier 2008 (1) (Avenant du 22 avril 2008 relatif aux salaires à compter du 1er janvier 2008 (1))	Article 1er	57
	Avenant du 29 janvier 2010 à l'accord du 23 janvier 1986 relatif aux salariés permanents (Avenant du 29 janvier 2010 à l'accord du 23 janvier 1986 relatif aux salariés permanents)	Article 1er	57
	Rémunération du contrat d'apprentissage intérimaire (Accord du 29 novembre 2019 relatif au développement des compétences et des qualifications)	Article 50	109
	Rémunération du contrat d'apprentissage permanent (Accord du 29 novembre 2019 relatif au développement des compétences et des qualifications)	Article 42	108
	Rémunération du contrat de professionnalisation intérimaire (Accord du 29 novembre 2019 relatif au développement des compétences et des qualifications)	Article 33	105
	Rémunération du contrat de professionnalisation permanent (Accord du 29 novembre 2019 relatif au développement des compétences et des qualifications)	Article 24	103
	Salaires minima au 1er janvier 2007 (Avenant du 16 mars 2007 relatif aux salaires minima au 1er janvier 2007)		56
Sanctions	Application d'une clause de non-concurrence à un salarié permanent embauché en qualité d'intérimaire (Avis d'interprétation du 19 janvier 1994)		35
Visite médicale	Accord-cadre du 28 février 1984 relatif à la médecine du travail (Accord-cadre du 28 février 1984 relatif à la médecine du travail)		7
	Accord-cadre du 28 février 1984 relatif à la médecine du travail (Accord-cadre du 28 février 1984 relatif à la médecine du travail)		7
	Avis d'interprétation du 10 avril 1996 sur le licenciement d'un salarié permanent pendant une absence pour maladie (Avis d'interprétation du 10 avril 1996 sur le licenciement d'un salarié permanent pendant une absence pour maladie)		35
	Embauchage (Accord national du 23 janvier 1986 relatif aux salariés permanents des entreprises de travail temporaire. En vigueur le 1er juillet 1986.)	Article 3	29
	Modalités de mise en œuvre du contrat d'apprentissage intérimaire (Accord du 29 novembre 2019 relatif au développement des compétences et des qualifications)	Article 49	109
	Modalités de mise en œuvre du contrat d'apprentissage permanent (Accord du 29 novembre 2019 relatif au développement des compétences et des qualifications)	Article 40	107
	Visite d'embauche (Accord du 2 décembre 1986 sur les conditions de détachement des salariés temporaires à l'étranger. Etendu par arrêté du 22 juin 1987 JORF 3 juillet 1987.)	Article 7	59

Liste chronologique

Date	Texte	Page
1982-10-07	Accord du 7 octobre 1982 national relatif aux contrats conclus antérieurement au 1er mars 1982	1
1982-11-16	Accord du 16 novembre 1982 relatif à l'indemnisation des délégués des syndicats de salariés à l'occasion des réunions de la commission mixte	18
1983-06-09	Accord national du 9 juin 1983 relatif à la formation professionnelle des salariés	1
1984-01-18	Accord du 18 janvier 1984 instituant la commission technique paritaire d'interprétation (1) [annule et remplace l'accord du 16 novembre 1982]	19
1984-02-28	Accord-cadre du 28 février 1984 relatif à la médecine du travail	7
1984-11-08	Accord du 8 novembre 1984 relatif au droit syndical dans le travail temporaire	11
	Annexe du 8 novembre 1984 relative aux attributions et modalités de fonctionnement des commissions paritaires professionnelles	14
1985-02-26	Accord d'orientation du 26 février 1985 en vue de faciliter l'élaboration et la lecture des bulletins de paie des salariés temporaires	8
1985-05-13	Accord national du 13 mai 1985 relatif au bilan et à l'accord sur les principes d'organisation et la politique contractuelle. Etendu par arrêté du 17 septembre 1985 JORF 2 octobre 1985.	9
	ANNEXE I - Classification du personnel permanent des entreprises de travail temporaire	32
1986-01-23	ANNEXE II - Méthode de classification	34
	Accord national du 23 janvier 1986 relatif aux salariés permanents des entreprises de travail temporaire. En vigueur le 1er juillet 1986.	28
1986-06-16	Accord du 16 juin 1986 relatif à l'insertion professionnelle des jeunes	2
1986-12-02	Accord du 2 décembre 1986 sur les conditions de détachement des salariés temporaires à l'étranger. Etendu par arrêté du 22 juin 1987 JORF 3 juillet 1987.	58
1988-09-20	Avenant du 20 septembre 1988 à l'accord du 8 novembre 1984 sur le droit syndical	20
1988-10-27	Accord national du 27 octobre 1988 relatif à la représentation du personnel des entreprises de travail temporaire. En vigueur le 1er avril 1989. Etendu par arrêté du 22 février 1989 JORF 5 mars 1989.	60
1990-01-02	Accord professionnel du 4 avril 1990. Etendu par arrêté du 25 avril 1991 JORF 8 mai 1991.	20
1990-04-04	Accord professionnel du 4 avril 1990 relatif au relevé d'heures	64
1990-10-30	Accord du 30 octobre 1990 relatif à la contribution due par les entreprises de travail temporaire en vertu de l'article 45 de l'accord interprofessionnel du 24 mars 1990	64
1990-11-28	Avis d'interprétation du 28 novembre 1990 relatif aux modalités de paiement de l'indemnité de fin de mission (1)	80
1990-12-18	Avenant du 18 décembre 1990 relatif à l'indemnisation des délégués des syndicats de salariés à l'occasion des réunions de la commission mixte	19
1991-01-09	Accord du 9 janvier 1991 sur la désignation de la caisse de retraite complémentaire du travail temporaire	64
1991-04-19	Protocole d'accord du 19 avril 1991 sur les orientations de la négociation relative à la formation professionnelle	66
1992-02-26	Accord du 26 février 1992 relatif au prélèvement conservatoire de la contribution due par les entreprises de travail temporaire en vertu de l'article 45 de l'accord national interprofessionnel du 24 mars 1990, en vigueur le 19 juin 1992	67
	Accord-cadre du 24 juin 1992 sur les préoccupations sociales des salariés temporaires	68
1992-06-24	Annexe I : relative à l'accord-cadre du 24 juin 1992	71
	Annexe II : relative à l'accord-cadre du 24 juin 1992	71
1992-09-10	Avenant du 10 septembre 1992 à l'accord-cadre du 24 juin 1992	71
1992-12-02	Accord du 2 décembre 1992 relatif aux statuts du Fonds d'action sociale du travail temporaire	72
1993-03-17	Avenant du 17 mars 1993 à l'accord du 24 juin 1992	74
1993-04-20	Indemnisation des délégués des syndicats de salariés à l'occasion des réunions de la commission mixte. Accord du 20 avril 1993	21
1994-01-19	Avis d'interprétation du 19 janvier 1994	35
1995-12-20	Accord du 20 décembre 1995 relatif au champ d'application des accords collectifs du travail temporaire	76
1996-04-10	Accord du 10 avril 1996 relatif aux équipements de protection individuelle	75
	Avis d'interprétation du 10 avril 1996 sur le licenciement d'un salarié permanent pendant une absence pour maladie	35
1996-04-30	Accord du 30 avril 1996 relatif à la formation des intérimaires au regard des risques professionnels	75
	Annexe I à l'accord du 30 avril 1996	76
1997-01-15	Accord d'interprétation du 15 janvier 1997 relatif à l'article 3.2.7 de l'accord du 8 novembre 1984 complété par l'avenant du 14 juin 1995 sur le droit syndical	21
	Accord du 18 décembre 1997 relatif à la procédure de mise en oeuvre d'accords d'entreprise au sein des entreprises de travail temporaires	77
1997-12-18	Accord du 18 décembre 1997 relatif au compte épargne-temps des permanents des entreprises de travail temporaire	78
	Accord du 18 décembre 1997 relatif au travail à temps partiel	35
1998-03-18	Avis d'interprétation du 18 mars 1998 relatif aux délégués syndicaux salariés permanents d'une ETT	22
1998-05-20	Accord du 20 mai 1998 relatif au travail à temps partiel des permanents des ETT	38
1998-06-09	Accord d'interprétation du 9 juin 1998 relatif au versement de l'indemnité de fin de mission	80
1999-04-21	Accord du 21 avril 1999 relatif au temps de travail	83
1999-06-25	Accord du 25 juin 1999 relatif à la formation professionnelle initiale et continue des conducteurs de véhicules dans le travail temporaire	81
2000-03-27	Accord du 27 mars 2000 relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail (Personnels intérimaires)	89
2000-12-21	Accord national du 21 décembre 2000 relatif au dispositif des certificats de qualification paritaire de la métallurgie (CQPM)	94
2001-01-12	Déclaration du 12 janvier 2001 des parties signataires de l'accord national du 21 décembre 2000 relatif au jury des certificats de qualification paritaire de la métallurgie (CQPM)	95
2002-07-24	Accord du 24 juillet 2002 sur le paiement du repos compensateur pour travail de nuit des intérimaires	93
	Accord du 26 septembre 2002 relatif à la désignation des organismes assureurs	209
2002-09-26	Avenant du 26 septembre 2002 à l'accord du 23 janvier 2002 relatif au régime de prévoyance des intérimaires cadres	210
	Avenant du 26 septembre 2002 complétant l'accord du 23 janvier 2002 relatif à la désignation des organismes assureurs du régime prévoyance (intérimaires non cadres)	160
2002-12-16	Avenant du 16 décembre 2002 à l'accord du 26 septembre 2002 relatif à la désignation des organismes assureurs du régime de prévoyance des intérimaires cadres	211
2004-02-09	Création de l'article 5.0.9 relatif à la mise en place d'une réserve de stabilité Avenant du 9 février 2004	211
2004-11-24	Accord du 24 novembre 2004 relatif au nouveau fonds professionnel pour l'emploi	95
2005-07-13	Accord du 13 juillet 2005 relatif aux modes de négociation dans des entreprises dépourvues de délégués syndicaux	134
2005-09-07	Accord du 7 septembre 2005 relatif aux modalités de mise en oeuvre des dispositions de l'article L. 124-2-1-1 du code du travail	130
2006-12-11	Avenant du 11 décembre 2006 à l'accord du 9 juin 1983, relatif aux modalités de versement des contributions des entreprises	137

Date	Texte	Page
2007-03-16	Accord professionnel du 16 mars 2007 relatif à la non-discrimination, à l'égalité de traitement et à la diversité des salariés permanents	137
	Avenant du 16 mars 2007 relatif aux salaires minima au 1er janvier 2007	56
2007-07-06	Accord professionnel du 6 juillet 2007 relatif à la non-discrimination, à l'égalité de traitement et à la diversité dans le cadre des activités de mise à l'emploi des entreprises de travail temporaire	142
	Avenant n° 4 du 6 juillet 2007 à l'accord du 16 novembre 1982 relatif à l'indemnisation des délégués	22
2008-04-22	Avenant du 22 avril 2008 relatif aux salaires à compter du 1er janvier 2008 (1)	57
2009-01-22	Avenant du 22 janvier 2009 à l'accord du 24 novembre 2004 relatif à la gestion des contributions	97
2009-07-10	Accord du 10 juillet 2009 relatif aux garanties prévoyance des intérimaires cadres	197
	Accord du 10 juillet 2009 relatif aux garanties prévoyance des intérimaires non cadres	148
2009-12-10	Accord du 10 décembre 2009 relatif à la contribution au fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels	41
2010-01-13	Accord du 13 janvier 2010 relatif au régime de prévoyance des intérimaires cadres	211
	Accord du 13 janvier 2010 relatif au régime de prévoyance des intérimaires non cadres	161
2010-01-29	Accord du 29 janvier 2010 relatif aux contrats spécifiques	246
	Avenant du 29 janvier 2010 à l'accord du 23 janvier 1986 relatif aux salariés permanents	57
2010-05-08	Arrêté du 28 avril 2010 portant extension d'un accord national professionnel conclu dans le secteur des entreprises de travail temporaire (n° 2850)	JO-1
2010-07-28	Arrêté du 15 juillet 2010 portant extension d'un avenant à un accord national professionnel conclu dans le secteur des entreprises de travail temporaire (n° 1413)	JO-1
2010-12-03	Avenant n° 1 du 3 décembre 2010 à l'accord du 10 décembre 2009 relatif au fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels	43
2011-02-03	Accord du 3 février 2011 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes	246
2011-06-23	Avenant du 23 juin 2011 à l'accord du 10 juillet 2009 relatif au régime de prévoyance des intérimaires cadres	215
	Avenant du 23 juin 2011 à l'accord du 10 juillet 2009 relatif au régime de prévoyance des intérimaires non cadres	164
2011-12-14	Avenant n° 2 à l'accord du 10/12/2009 FPSPP (14 décembre 2011)	NV-1
2012-02-03	Accord du 3 février 2012 relatif aux salaires minima au 1er février 2012	58
2012-04-11	Arrêté du 2 avril 2012 portant extension d'accords et d'avenants examinés en sous-commission des conventions et accords du 15 mars 2012	JO-1
2012-06-26	Arrêté du 19 juin 2012 portant extension d'un avenant à un accord national professionnel conclu dans le secteur des entreprises de travail temporaire (n° 1413)	JO-4
2012-12-07	Avenant n° 3 du 7 décembre 2012 à l'accord du 10 décembre 2009 relatif à la répartition du FPSPP	43
2013-02-14	Avenant du 14 février 2013 à l'accord du 13 janvier 2010 relatif à la désignation des organismes assureurs	217
	Avenant du 14 février 2013 à l'accord du 13 janvier 2010 relatif à la désignation des organismes assureurs	216
2013-02-15	Accord du 15 février 2013 relatif à la classification des emplois	44
2013-03-08	Arrêté du 28 février 2013 portant extension d'un accord national professionnel conclu dans le secteur des entreprises de travail temporaire (n° 1413)	JO-4
2013-07-10	Accord du 10 juillet 2013 portant sur la sécurisation des parcours professionnels des salariés intérimaires	246
2013-10-11	Avenant n° 4 du 11 octobre 2013 à l'accord du 10 décembre 2009 relatif à la contribution au FPSPP	42
2014-01-14	Avenant n° 2 du 14 janvier 2014 à l'accord du 10 juillet 2009 relatif au régime de prévoyance des intérimaires cadres	213
	Avenant n° 2 du 14 janvier 2014 à l'accord du 10 juillet 2009 relatif au régime de prévoyance des intérimaires non cadres	165
2014-02-25	Arrêté du 11 février 2014 portant extension d'un accord conclu dans le cadre d'un accord national professionnel concernant les salariés permanents des entreprises de travail temporaire (n° 1413)	JO-4
2014-06-27	Avenant n° 1 du 27 juin 2014 relatif à la prévoyance des intérimaires non cadres	162
	Avenant n° 1 du 27 juin 2014 relatif à la rente éducation	162
	Avenant n° 3 du 27 juin 2014 à l'accord du 10 juillet 2009 relatif au régime de prévoyance des intérimaires non cadres	168
2014-10-09	Avenant n° 5 du 9 octobre 2014 à l'accord du 10 décembre 2009 relatif à la contribution au FPSPP	55
2014-11-21	Avenant n° 2 du 21 novembre 2014 à l'accord du 13 janvier 2010 relatif à la prévoyance des intérimaires cadres	217
	Avenant n° 2 du 21 novembre 2014 à l'accord du 13 janvier 2010 relatif à la prévoyance des intérimaires non cadres	169
2015-01-31	Avenant n° 3 du 31 janvier 2015 à l'accord du 10 juillet 2009 relatif à la prévoyance des intérimaires cadres	218
	Avenant n° 4 du 31 janvier 2015 à l'accord du 10 juillet 2009 relatif à la prévoyance des intérimaires non cadres	170
2015-06-04	Accord du 4 juin 2015 fixant les contours du régime de frais de santé des salariés intérimaires	253
2015-07-03	Accord du 3 juillet 2015 relatif aux salaires minima au 1er juillet 2015	56
2015-12-14	Accord du 14 décembre 2015 relatif au régime de frais de santé des salariés intérimaires	257
2015-12-17	Arrêté du 7 décembre 2015 portant extension d'un accord national professionnel conclu dans le secteur des entreprises de travail temporaire (n° 1413)	JO-4
2015-12-24	Arrêté du 17 décembre 2015 portant extension de l'accord du 4 juin 2015 relatif à l'instauration d'un régime de frais de santé des salariés intérimaires	JO-5
2016-02-05	Avenant n° 4 du 5 février 2016 à l'accord du 10 juillet 2009 relatif aux garanties prévoyance des intérimaires cadres et à l'annexe « Règlement intérieur du fonds de solidarité professionnelle »	222
	Avenant n° 5 du 5 février 2016 à l'accord du 10 juillet 2009 relatif aux garanties prévoyance des intérimaires non cadres et à l'annexe « Règlement intérieur du fonds de solidarité professionnelle »	173
2016-04-15	Accord de méthode du 15 avril 2016 visant à l'élaboration d'un accord relatif au régime de prévoyance des salariés intérimaires cadres et non cadres	225
	Avenant n° 1 du 15 avril 2016 à l'accord du 10 juillet 2009 relatif au régime de prévoyance des intérimaires cadres (OCIRP)	226
	Avenant n° 1 du 15 avril 2016 à l'accord du 10 juillet 2009 relatif au régime de prévoyance des intérimaires cadres (Réunica)	228
	Avenant n° 1 du 15 avril 2016 à l'accord du 10 juillet 2009 relatif au régime de prévoyance des intérimaires non cadres (OCIRP)	176
	Avenant n° 1 du 15 avril 2016 à l'accord du 10 juillet 2009 relatif au régime de prévoyance des intérimaires non cadres (Réunica)	178
2016-06-02	Arrêté du 24 mai 2016 portant extension d'accords et d'avenants examinés en sous-commission des conventions et accords du 17 mai 2016	JO-5
2016-07-06	Recommandation patronale de PRISM'EMPLOI	NV-1
2016-09-16	Avenant n° 5 du 16 septembre 2016	NV-1
	Avenant n° 5 du 16 septembre 2016 à l'accord du 10 juillet 2009 relatif au régime de prévoyance des intérimaires cadres et à l'annexe « Règlement intérieur du fonds de solidarité professionnelle »	232
	Avenant n° 6 du 16 septembre 2016	NV-1
	Avenant n° 6 du 16 septembre 2016 à l'accord du 10 juillet 2009 relatif au régime de prévoyance des intérimaires non cadres et à l'annexe « Règlement intérieur du fonds de solidarité professionnelle »	181

Date	Texte	Page
2016-09-30	Avenant n° 1	NV-1
	Avenant n° 1 du 30 septembre 2016 à l'accord du 14 décembre 2015 relatif au régime de frais de santé des salariés intérimaires	263
2016-12-09	Avenant n° 2	NV-1
	Avenant n° 2 du 9 décembre 2016 à l'accord du 14 décembre 2015 relatif au régime de frais de santé des salariés intérimaires	265
2017-01-04	Arrêté du 27 décembre 2016 portant extension d'accords et d'avenants examinés en sous-commission des conventions et accords du 8 décembre 2016	JO-7
2017-02-11	Arrêté du 6 février 2017 portant extension d'un avenant à un accord national professionnel conclu dans le secteur des entreprises de travail temporaire (n° 2827)	JO-9
	Arrêté du 6 février 2017 portant extension d'un avenant à un accord national professionnel conclu dans le secteur des entreprises de travail temporaire (n° 2828)	JO-9
2017-02-13	Arrêté du 6 février 2017 portant extension d'un avenant à un accord national professionnel conclu dans le secteur des entreprises de travail temporaire (n° 2828)	JO-9
2017-04-28	Arrêté du 20 avril 2017 portant extension de l'accord du 14 décembre 2015 et de l'avenant du 30 septembre 2016 relatifs au régime de frais de santé des salariés intérimaires	JO-9
2017-05-19	Accord du 19 mai 2017 relatif à la création de l'association AGF-CPPNTT	23
	Accord du 19 mai 2017 relatif aux régimes de prévoyance des salariés intérimaires cadres et non cadres	185
	Avenant n° 6 du 19 mai 2017 à l'accord du 10 juillet 2009 relatif au régime de prévoyance des intérimaires cadres et à l'annexe « Règlement intérieur du fonds de solidarité professionnelle »	236
	Avenant n° 7 du 19 mai 2017 à l'accord du 10 juillet 2009 relatif au régime de prévoyance des intérimaires non cadres et à l'annexe « Règlement intérieur du fonds de solidarité professionnelle »	186
2017-07-24	Recommandation patronale de Prism'Emploi	NV-1
2017-08-18	Arrêté du 3 août 2017 portant extension d'avenants examinés par la commission mentionnée à l'article L. 911-3 du code de la sécurité sociale	JO-10
2017-10-06	Avenant n° 3 du 6 octobre 2017 relatif au régime de frais de santé	266
2017-12-22	Avenant n° 4 du 22 décembre 2017 relatif au régime de frais de santé	267
2018-01-26	Avenant du 26 janvier 2018 à l'accord de méthode du 19 mai 2017 visant à l'élaboration d'un accord relatif aux régimes de prévoyance des salariés intérimaires cadres et non cadres	188
2018-02-16	Arrêté du 6 février 2018 portant extension d'un accord conclu dans le secteur des entreprises de travail temporaire	JO-11
2018-05-25	Accord du 25 mai 2018 relatif à la mise en place de la CPPNI	27
2018-07-13	Avenant n° 2 utilisation de la contribution 0,3% (13 juillet 2018)	NV-1
2018-09-14	Avenant du 14 septembre 2018 relatif à l'interprétation de l'article 14 de l'accord du 14 décembre 2015	270
2018-11-16	Accord du 16 novembre 2018 relatif aux garanties prévoyance des salariés intérimaires non cadres et cadres	189
2018-12-13	Accord du 13 décembre 2018 relatif aux dispositifs de protection sociale et à l'accompagnement des parcours professionnels	271
2018-12-21	Accord du 21 décembre 2018 relatif au caractère obligatoire des accords conclus avant l'entrée en vigueur de l'ordonnance n° 2017-1385 du 22 septembre 2017	147
2019-01-25	Accord du 25 janvier 2019 relatif aux mesures favorisant l'emploi durable	251
	Avenant n° 2 fonds professionnel pour l'emploi (25 janvier 2019)	NV-2
2019-01-29	Arrêté du 21 janvier 2019 portant extension d'un avenant à un accord conclu dans le secteur des entreprises de travail temporaire	JO-11
2019-02-21	Arrêté du 15 février 2019 portant extension d'un accord conclu dans le secteur des entreprises de travail temporaire	JO-11
	Arrêté du 15 février 2019 portant extension d'un avenant à un accord conclu dans le secteur des entreprises de travail temporaire	JO-11
2019-04-24	Arrêté du 17 avril 2019 portant extension d'un avenant à un accord national professionnel concernant les salariés intérimaires des entreprises de travail temporaire (n° 2309)	JO-12
2019-04-25	Arrêté du 17 avril 2019 portant extension d'un avenant à un accord national professionnel concernant les salariés intérimaires des entreprises de travail temporaire (n° 2309)	JO-12
2019-09-20	Avenant n° 5 du 20 septembre 2019 à l'accord du 14 décembre 2015 relatif au régime de frais de santé des salariés intérimaires	274
2019-11-05	Arrêté du 30 octobre 2019 portant extension d'un avenant à un accord national professionnel conclu dans le secteur des entreprises de travail temporaire (n° 2827)	JO-12
	Arrêté du 30 octobre 2019 portant extension d'un avenant à un accord national professionnel conclu dans le secteur des entreprises de travail temporaire (n° 2828)	JO-12
2019-11-29	Accord du 29 novembre 2019 relatif au développement des compétences et des qualifications	97
2020-01-24	Arrêté du 15 janvier 2020 portant extension d'un accord conclu dans le secteur du travail temporaire (n° 20225)	JO-13
2020-02-06	Arrêté du 16 janvier 2020 portant extension de l'avenant n° 3 du 6 octobre 2017 et de l'avenant d'interprétation du 14 septembre 2018 à l'accord du 14 décembre 2015 relatif au régime de frais de santé et de l'accord du 16 novembre 2018 relatif aux garanties prévoyance des salariés non-cadres et cadres de la branche des salariés intérimaires	JO-13
2020-05-29	Arrêté du 20 mai 2020 portant extension d'un avenant à un accord national professionnel conclu dans le secteur des entreprises de travail temporaire (n° 20068)	JO-13
2020-08-02	Arrêté du 10 juillet 2020 portant extension d'un accord conclu dans le secteur du travail temporaire	JO-14
2020-09-25	Avenant n° 6 du 25 septembre 2020 à l'accord du 14 décembre 2015 relatif au régime de frais de santé des salariés intérimaires	276
2020-10-09	Avenant n° 1 du 9 octobre 2020 à l'accord du 16 novembre 2018 relatif aux garanties de prévoyance des salariés intérimaires non-cadres et cadres	196
	Avenant n° 1 du 9 octobre 2020 à l'accord du 29 novembre 2019 relatif au développement des compétences et des qualifications	126
2021-01-22	Accord promotion par alternance Pro-A (22 janvier 2021)	NV-2
2021-02-11	Arrêté du 5 février 2021 portant extension d'un accord national professionnel conclu dans le secteur des entreprises de travail temporaire (n° 20275)	JO-14
2021-03-09	Arrêté du 16 février 2021 portant extension d'un accord conclu dans le secteur du travail temporaire	JO-14

Index alphabétique

1

- 1. Commission paritaire nationale professionnelle 15
- 1. Liberte syndicale et d'opinion 11

2

- 2. Commissions regionales ou locales 15
- 2. Sections syndicales 12

3

- 3. Delegates syndicaux 12
- 3. Fonctionnement des commissions 15

4

- 4. Difficultes d'application et conflits 14

5

- 5. Commissions paritaires professionnelles 14

6

- 6. Procedure de revision 14

7

- 7. Date d'application et duree de l'accord 14

8

- 8. Champ d'application 14

A

- A. - Mesures de prevoyance financees par le 0,3 % 69
- Abondement correctif du Compte personnel de formation (CPF) 111
- Abondement du compte personnel de formation 115
- Abrogation de l'article 1.3.1 168, 174, 183, 220, 224, 233
- Abrogation de l'article 5.0.5 167, 214
- Abrogation de l'article 7.3 de l'accord du 14 decembre 2015 275
- Abrogation des precedents accords de prevoyance 195, 244
- Absence d'utilisation (ou renonciation a l') des droits a conge 79
- Absence pour maladie et indemnisation 31
- Accessibilite des agences aux personnes a mobilite reduite 144
- Accident du travail. - Maladie professionnelle 152, 202
- Accompagnement des publics peu ou pas qualifies vers un premier niveau de competences et/ou de qualification 98
- Accompagner la branche par une gouvernance efficiente 117
- Accord d'interpretation du 15 janvier 1997 relatif a l'article 3.2.7 de l'accord du 8 novembre 1984 complete par l'avenant du 14 juin 1995 sur le droit syndical 21
- Accord d'interpretation du 9 juin 1998 relatif au versement de l'indemnite de fin de mission 80
- Accord d'interpretation relatif au versement de l'indemnite de fin de mission 80
- Accord d'orientation du 26 fevrier 1985 en vue de faciliter l'elaboration et la lecture des bulletins de paie des salaries temporaires 8
- Accord d'orientation en vue de faciliter l'elaboration et la lecture des bulletins de paie des salaries temporaires 8
- Accord de methode du 15 avril 2016 visant a l'elaboration d'un accord relatif au regime de prevoyance des salaries interimaire cadres et non cadres 225
- Accord du 10 avril 1996 relatif aux equipements de protection individuelle 75
- Accord du 10 decembre 2009 relatif a la contribution au fonds paritaire de securisation des parcours professionnels 71
- Accord du 10 juillet 2009 relatif aux garanties prevoyance des interimaire cadres 197
- Accord du 10 juillet 2009 relatif aux garanties prevoyance des interimaire non cadres 148
- Accord du 10 juillet 2013 portant sur la securisation des parcours professionnels des salaries interimaire 247
- Accord du 13 decembre 2018 relatif aux dispositifs de protection sociale et a l'accompagnement des parcours professionnels 271
- Accord du 13 janvier 2010 relatif au regime de prevoyance des interimaire cadres 211
- Accord du 13 janvier 2010 relatif au regime de prevoyance des interimaire non cadres 161
- Accord du 13 juillet 2005 relatif aux modes de negociation dans des entreprises depourvues de delegates syndicaux 134
- Accord du 14 decembre 2015 relatif au regime de frais de sante des salaries interimaire 257
- Accord du 15 fevrier 2013 relatif a la classification des emplois 44
- Accord du 16 juin 1986 relatif a l'insertion professionnelle des jeunes 2
- Accord du 16 novembre 1982 relatif a l'indemnisation des delegates des syndicats de salaries a l'occasion des reunions de la commission mixte 18
- Accord du 16 novembre 2018 relatif aux garanties prevoyance des salaries interimaire non cadres et cadres 189, 238
- Accord du 18 decembre 1997 relatif a la procedure de mise en oeuvre d'accords d'entreprise au sein des entreprises de travail temporaire 77
- Accord du 18 decembre 1997 relatif au compte epargne-temps des permanents des entreprises de travail temporaire 78
- Accord du 18 decembre 1997 relatif au travail a temps partiel 35
- Accord du 18 janvier 1984 instituant la commission technique paritaire d'interpretation (1) [annule et remplace l'accord du 16 novembre 1982] 19
- Accord du 19 mai 2017 relatif a la creation de l'association AGF-CPPNTT 23
- Accord du 19 mai 2017 relatif aux regimes de prevoyance des salaries interimaire cadres et non cadres 185, 235
- Accord du 2 decembre 1986 sur les conditions de detachement des salaries temporaires a l'etranger. Etendu par arrete du 22 juin 1987 JORF 3 juillet 1987. 58
- Accord du 2 decembre 1992 relatif aux statuts du Fonds d'action sociale du travail temporaire 72
- Accord du 20 decembre 1995 relatif au champ d'application des accords collectifs du travail temporaire 76
- Accord du 20 mai 1998 relatif au travail a temps partiel des permanents des ETT 38
- Accord du 21 avril 1999 relatif au temps de travail 83
- Accord du 21 decembre 2018 relatif au caractere obligatoire des accords conclus avant l'entree en vigueur de l'ordonnance n° 2017-1385 du 22 septembre 2017 147
- Accord du 24 juillet 2002 sur le paiement du repos compensateur pour travail de nuit des interimaire 93
- Accord du 24 novembre 2004 relatif au nouveau fonds professionnel pour l'emploi 95
- Accord du 25 janvier 2019 relatif aux mesures favorisant l'emploi durable 251

Accord du 25 juin 1999 relatif a la formation professionnelle initiale et continue des conducteurs de vehicules dans le travail temporaire 81
Accord du 25 mai 2018 relatif a la mise en place de la CPPNI 27
Accord du 26 fevrier 1992 relatif au prelevement conservatoire de la contribution due par les entreprises de travail temporaire en vertu de l'article 45 de l'accord national interprofessionnel du 24 mars 1990, en vigueur le 19 juin 1992 67
Accord du 26 septembre 2002 relatif a la designation des organismes assureurs 209
Accord du 27 mars 2000 relatif a l'amenagement et a la reduction du temps de travail (Personnels interimaire) 89
Accord du 29 janvier 2010 relatif aux contrats specifiques 246
Accord du 29 novembre 2019 relatif au developpement des competences et des qualifications 97
Accord du 3 fevrier 2011 relatif a l'egalite professionnelle entre les femmes et les hommes 246
Accord du 3 fevrier 2012 relatif aux salaires minima au 1er fevrier 2012 58
Accord du 3 juillet 2015 relatif aux salaires minima au 1er juillet 2015 56
Accord du 30 avril 1996 relatif a la formation des interimaire au regard des risques professionnels 75
ACCORD du 30 octobre 1990 64
Accord du 30 octobre 1990 relatif a la contribution due par les entreprises de travail temporaire en vertu de l'article 45 de l'accord interprofessionnel du 24 mars 1990 64
Accord du 4 juin 2015 fixant les contours du regime de frais de sante des salaries interimaire 253
Accord du 7 octobre 1982 national relatif aux contrats conclus anterieurement au 1er mars 1982 1
Accord du 7 septembre 2005 relatif aux modalites de mise en oeuvre des dispositions de l'article L. 124-2-1-1 du code du travail 130
Accord du 8 novembre 1984 relatif au droit syndical dans le travail temporaire 11
ACCORD du 9 janvier 1991 64
Accord du 9 janvier 1991 sur la designation de la caisse de retraite complementaire du travail temporaire 64
Accord national du 13 mai 1985 relatif au bilan et a l'accord sur les principes d'organisation et la politique contractuelle. Etendu par arrete du 17 septembre 1985 JORF 2 octobre 1985. 9
Accord national du 21 decembre 2000 relatif au dispositif des certificats de qualification paritaire de la metallurgie (CQPM) 94
Accord national du 23 janvier 1986 relatif aux salaries permanents des entreprises de travail temporaire. En vigueur le 1er juillet 1986. 28
Accord national du 27 octobre 1988 relatif a la representation du personnel des entreprises de travail temporaire. En vigueur le 1er avril 1989. Etendu par arrete du 22 fevrier 1989 JORF 5 mars 1989. 60
Accord national du 9 juin 1983 relatif a la formation professionnelle des salaries 1
Accord professionnel du 16 mars 2007 relatif a la non-discrimination, a l'egalite de traitement et a la diversite des salaries permanents 137
Accord professionnel du 4 avril 1990 relatif au releve d'heures 64
Accord professionnel du 4 avril 1990. Etendu par arrete du 25 avril 1991 JORF 8 mai 1991. 20
Accord professionnel du 6 juillet 2007 relatif a la non-discrimination, a l'egalite de traitement et a la diversite dans le cadre des activites de mise a l'emploi des entreprises de travail temporaire 142
Accord promotion par alternance Pro-A (22 janvier 2021) NV-2
Accord sur les principes d'organisation et la politique contractuelle du travail temporaire 10
Accord-cadre du 24 juin 1992 sur les preoccupations sociales des salaries temporaires 68
Accord-cadre du 28 fevrier 1984 relatif a la medecine du travail 7
Accords d'entreprise dans les entreprises pourvues de delegues syndicaux 77
Accords d'entreprise en l'absence de delegues syndicaux 77
Accueil et information des candidats a un emploi 144
Actions de formation durant le contrat 116
Actions de formation mises en oeuvre dans le cadre du plan de developpement des competences 113
Actions en lien avec l'activite professionnelle de l'article L. 124-21-1 du code du travail 97
Actions specifiques en faveur des demandeurs d'emploi 101
Activites du fonds d'action sociale du travail temporaire (FAS-TT) au titre de la ligne budgetaire visee au V-3° 71
Activites sociales et culturelles 63
Actualisation des salaries minima lors de leur entree en vigueur 32
Adhesion 47
Adhesion, duree, denonciation, revision, avantages acquis 29
Administration 73
Administration de l'association 23
Administration et fonctionnement de l'association 123, 127
Adoption (Maternite - Adoption) 31
Adoption (Maternite. - Adoption) 32
Agrements 1
Aide aux salaries interimaire en difficulte 71, 72
Alimentation du compte 78
Ameliorer la prevoyance collective 68
Amenagement du temps de travail, regime unique de modulation 90
Amenagement et reduction du temps de travail (Personnels interimaire) 89
Anciennete 36, 39
Annexe 24, 76, 126, 165, 208, 214, 216, 251, 267, 268, 276, 278
Annexe
- Attributions et modalites de fonctionnement des commissions paritaires professionnelles 16
- Fonds professionnel pour l'emploi dans le travail temporaire (FPE-TT) - Statuts 122
- Reglement interieur du fonds de solidarite professionnelle 159
Annexe a l'accord du 29 novembre 2019 (developpement des competences et des qualifications) 126
Annexe du 8 novembre 1984 relative aux attributions et modalites de fonctionnement des commissions paritaires professionnelles 14
Annexe I 71, 82, 133
ANNEXE I - Classification du personnel permanent 32
ANNEXE I - Classification du personnel permanent des entreprises de travail temporaire 32
Annexe I
- relative a l'accord-cadre du 24 juin 1992 71
Annexe I a l'accord du 30 avril 1996 76
Annexe I Mise en oeuvre des classifications 48
Annexe I Mise en oeuvre des classifications 48, 52
Annexe II 71, 83, 134
ANNEXE II - Methode de classification 34
Annexe II
- relative a l'accord-cadre du 24 juin 1992 71
Annexe II Conditions de mise en oeuvre et garanties 52
Annexe II Conditions de mise en oeuvre et garanties 52, 54, 55

Annexe III Montants du salaire minimum par niveau 55
 Annexes 48, 52, 55, 195, 245, 263
 Appel d'offres 170, 218
 Application 78
 Application aux contrats de professionnalisation 131
 Application aux salariés titulaires d'un contrat d'insertion professionnelle interimaire (CIPI) 132
 Application d'une clause de non-concurrence a un salarié permanent embauche en qualite d'interimaire 35
 Arrêts de travail inferieurs ou egaux a 88 jours en cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle 152, 202
 Arrêts de travail inferieurs ou egaux a 95 jours 148, 198
 Arrêts de travail superieurs a 88 jours 153, 203
 Arrêts de travail superieurs a 95 jours 149, 199
 Assemblée generale 25, 123, 127
 Assemblies generales extraordinaires 26
 Assemblies generales ordinaires 26
 Assiette et modalites de versement 81
 Assurer l'egal acces a la formation professionnelle entre les femmes et les hommes 145
 Assurer l'objectivite des processus de recrutement et de mise a l'emploi 144
 Attributions 123, 128
 Attributions du (de la) directeur(rice) 125, 129
 Attributions du (de la) president(e) 124, 129
 Attributions du (de la) tresorier(e) 124, 129
 Attributions du comite paritaire de gestion 73
 Avenant a l'accord du 16 novembre 1982 relatif a l'indemnisation des delegues 22
 Avenant a l'accord du 23 janvier 2002 relatif au regime de prevoyance des interimaire cadres 210
 Avenant a l'accord du 26 septembre 2002 relatif a la designation des organismes assureurs du regime de prevoyance des interimaire cadres 211
 Avenant au contrat de travail 37, 40
 Avenant completant l'accord du 23 janvier 2002 relatif a la designation des organismes assureurs du regime prevoyance (interimaire non cadres) 160
 Avenant du 10 septembre 1992 a l'accord-cadre du 24 juin 1992 71
 Avenant du 11 decembre 2006 a l'accord du 9 juin 1983, relatif aux modalites de versement des contributions des entreprises 137
 Avenant du 14 fevrier 2013 a l'accord du 13 janvier 2010 relatif a la designation des organismes assureurs 216, 217
 Avenant du 14 septembre 2018 relatif a l'interpretation de l'article 14 de l'accord du 14 decembre 2015 270
 Avenant du 16 decembre 2002 a l'accord du 26 septembre 2002 relatif a la designation des organismes assureurs du regime de prevoyance des interimaire cadres 211
 Avenant du 16 mars 2007 relatif aux salaires minima au 1er janvier 2007 56
 Avenant du 17 mars 1993 a l'accord du 24 juin 1992 74
 Avenant du 18 decembre 1990 relatif a l'indemnisation des delegues des syndicats de salaries a l'occasion des reunions de la commission mixte 19
 Avenant du 20 septembre 1988 a l'accord du 8 novembre 1984 sur le droit syndical 20
 Avenant du 22 avril 2008 relatif aux salaires a compter du 1er janvier 2008 (1) 57
 Avenant du 22 janvier 2009 a l'accord du 24 novembre 2004 relatif a la gestion des contributions 97
 Avenant du 23 juin 2011 a l'accord du 10 juillet 2009 relatif au regime de prevoyance des interimaire cadres 215
 Avenant du 23 juin 2011 a l'accord du 10 juillet 2009 relatif au regime de prevoyance des interimaire non cadres 164
 Avenant du 26 janvier 2018 a l'accord de methode du 19 mai 2017 visant a l'elaboration d'un accord relatif aux regimes de prevoyance des salaries interimaire cadres et non cadres 188
 Avenant du 26 septembre 2002 a l'accord du 23 janvier 2002 relatif au regime de prevoyance des interimaire cadres 210
 Avenant du 26 septembre 2002 completant l'accord du 23 janvier 2002 relatif a la designation des organismes assureurs du regime prevoyance (interimaire non cadres) 160
 Avenant du 29 janvier 2010 a l'accord du 23 janvier 1986 relatif aux salaries permanents 57
 Avenant n° 1 NV-1
 Avenant n° 1 du 15 avril 2016 a l'accord du 10 juillet 2009 relatif au regime de prevoyance des interimaire cadres (OCIRP) 226
 Avenant n° 1 du 15 avril 2016 a l'accord du 10 juillet 2009 relatif au regime de prevoyance des interimaire cadres (Reunica) 228
 Avenant n° 1 du 15 avril 2016 a l'accord du 10 juillet 2009 relatif au regime de prevoyance des interimaire non cadres (OCIRP) 176
 Avenant n° 1 du 15 avril 2016 a l'accord du 10 juillet 2009 relatif au regime de prevoyance des interimaire non cadres (Reunica) 178
 Avenant n° 1 du 27 juin 2014 relatif a la prevoyance des interimaire non cadres 163
 Avenant n° 1 du 27 juin 2014 relatif a la rente education 162
 Avenant n° 1 du 3 decembre 2010 a l'accord du 10 decembre 2009 relatif au fonds paritaire de securisation des parcours professionnels 43
 Avenant n° 1 du 30 septembre 2016 a l'accord du 14 decembre 2015 relatif au regime de frais de sante des salaries interimaire 263
 Avenant n° 1 du 9 octobre 2020 a l'accord du 16 novembre 2018 relatif aux garanties de prevoyance des salaries interimaire non-cadres et cadres 196
 Avenant n° 1 du 9 octobre 2020 a l'accord du 29 novembre 2019 relatif au developpement des competences et des qualifications 126
 Avenant n° 2 NV-1
 Avenant n° 2 a l'accord du 10/12/2009 FPSPP (14 decembre 2011) NV-1
 Avenant n° 2 du 14 janvier 2014 a l'accord du 10 juillet 2009 relatif au regime de prevoyance des interimaire cadres 213
 Avenant n° 2 du 14 janvier 2014 a l'accord du 10 juillet 2009 relatif au regime de prevoyance des interimaire non cadres 165
 Avenant n° 2 du 21 novembre 2014 a l'accord du 13 janvier 2010 relatif a la prevoyance des interimaire cadres 218
 Avenant n° 2 du 21 novembre 2014 a l'accord du 13 janvier 2010 relatif a la prevoyance des interimaire non cadres 170
 Avenant n° 2 du 9 decembre 2016 a l'accord du 14 decembre 2015 relatif au regime de frais de sante des salaries interimaire 265
 Avenant n° 2 fonds professionnel pour l'emploi (25 janvier 2019) NV-2
 Avenant n° 2 utilisation de la contribution 0,3% (13 juillet 2018) NV-1
 Avenant n° 3 du 27 juin 2014 a l'accord du 10 juillet 2009 relatif au regime de prevoyance des interimaire non cadres 168
 Avenant n° 3 du 31 janvier 2015 a l'accord du 10 juillet 2009 relatif a la prevoyance des interimaire cadres 218
 Avenant n° 3 du 6 octobre 2017 relatif au regime de frais de sante 266
 Avenant n° 3 du 7 decembre 2012 a l'accord du 10 decembre 2009 relatif a la repartition du FPSPP 43
 Avenant n° 4 du 11 octobre 2013 a l'accord du 10 decembre 2009 relatif a la contribution au FPSPP 42
 Avenant n° 4 du 22 decembre 2017 relatif au regime de frais de sante 267
 Avenant n° 4 du 31 janvier 2015 a l'accord du 10 juillet 2009 relatif a la prevoyance des interimaire non cadres 170
 Avenant n° 4 du 5 fevrier 2016 a l'accord du 10 juillet 2009 relatif aux garanties prevoyance des interimaire cadres et a l'annexe « Reglement interieur du fonds de solidarite professionnelle » 222
 Avenant n° 4 du 6 juillet 2007 a l'accord du 16 novembre 1982 relatif a l'indemnisation des delegues 22
 Avenant n° 5 du 16 septembre 2016 NV-1
 Avenant n° 5 du 16 septembre 2016 a l'accord du 10 juillet 2009 relatif au regime de prevoyance des interimaire cadres et a l'annexe « Reglement interieur du fonds de solidarite professionnelle » 232
 Avenant n° 5 du 20 septembre 2019 a l'accord du 14 decembre 2015 relatif au regime de frais de sante des salaries interimaire 274
 Avenant n° 5 du 5 fevrier 2016 a l'accord du 10 juillet 2009 relatif aux garanties prevoyance des interimaire non cadres et a l'annexe « Reglement interieur

du fonds de solidarite professionnelle » 173
Avenant n° 5 du 9 octobre 2014 a l'accord du 10 decembre 2009 relatif a la contribution au FPSPP 55
Avenant n° 6 du 16 septembre 2016 NV-1
Avenant n° 6 du 16 septembre 2016 a l'accord du 10 juillet 2009 relatif au regime de prevoyance des interimaire non cadres et a l'annexe « Reglement interieur du fonds de solidarite professionnelle » 181
Avenant n° 6 du 19 mai 2017 a l'accord du 10 juillet 2009 relatif au regime de prevoyance des interimaire cadres et a l'annexe « Reglement interieur du fonds de solidarite professionnelle » 236
Avenant n° 6 du 25 septembre 2020 a l'accord du 14 decembre 2015 relatif au regime de frais de sante des salaries interimaire 276
Avenant n° 7 du 19 mai 2017 a l'accord du 10 juillet 2009 relatif au regime de prevoyance des interimaire non cadres et a l'annexe « Reglement interieur du fonds de solidarite professionnelle » 186
Avis d'interpretation 35
Avis d'interpretation du 10 avril 1996 sur le licenciement d'un salarie permanent pendant une absence pour maladie 35
Avis d'interpretation du 18 mars 1998 relatif aux delegues syndicaux salaries permanents d'une ETT 22
Avis d'interpretation du 19 janvier 1994 35
Avis d'interpretation du 28 novembre 1990 80
Avis d'interpretation du 28 novembre 1990 relatif aux modalites de paiement de l'indemnite de fin de mission (1) 80
Avis d'interpretation relatif aux equipements de protection individuelle 35
Avis d'interpretation relatif aux jours ferie 20

B

B. - Indications des mesures supplementaires de prevoyance 69
Beneficiaires du regime 190, 239
Bilan 9, 42, 78, 80
Bilan d'application 38, 41
Bilan et accord sur les principes d'organisation et la politique contractuelle 9
Bilan et duree de l'accord 76
Bilan et suivi du present accord 132

C

C. - Negociation complementaire sur la protection sociale 69
Cadre conventionnel d'emploi 47
Cadre juridique 132
Calendrier previsionnel 185, 226, 235
Caractere obligatoire de l'adhesion des entreprises 161, 212
Caractere obligatoire des accords conclus avant l'entree en vigueur de l'ordonnance n° 2017-1385 du 22 septembre 2017 147
Caractere obligatoire du regime 190, 239
CDI interimaire 252
Certifications eligibles 114
Cessation de la portabilite 193, 242
Champ d'application 14, 28, 47, 59, 68
Champ d'application de l'accord 120, 133
Champ d'application des accords collectifs du travail temporaire 76
Champ d'application du regime collectif obligatoire de frais de sante des salaries interimaire 257
Champ d'intervention geographique 122, 127
Chapitre 1er La commission paritaire nationale pour l'emploi (CPNE) 117
Chapitre 1er Le contrat d'alternance de reconversion 116
Chapitre 1er Les contributions legales des ETT/ETTI 119
Chapitre 1er Les publics concernes 101
Chapitre 1er Les publics vises 98
Chapitre 1er Les salaries concernes 110
Chapitre 2 Accompagnement des publics peu ou pas qualifiees vers un premier niveau de competences et/ou de qualification 98
Chapitre 2 L'observatoire de l'interim et du recrutement (OIR) 118
Chapitre 2 Le bilan de reconversion 117
Chapitre 2 Les financements conventionnels des ETT/ETTI au benefice des salaries interimaire 120
Chapitre 2 Les outils mobilisables en vue d'analyser les competences et les besoins d'evolution des salaries permanents et interimaire 111
Chapitre 2 Mobilisation des dispositifs de formation en alternance de droit commun 101
Chapitre 3 Investissement formation des ETT/ETTI au benefice des salaries permanents et interimaire 120
Chapitre 3 La section paritaire professionnelle du travail temporaire (SPP) 118
Chapitre 3 Les dispositifs concourant a la reconnaissance des competences et a l'evolution dans l'emploi des salaries permanents et interimaire 114
Chapitre 4 Le fonds professionnel pour l'emploi dans le travail temporaire (FPE-TT) 118
Chapitre 1er
- Arrets de travail inferieurs ou egaux a 88 jours en cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle 152, 202
- Arrets de travail inferieurs ou egaux a 95 jours 148, 198
- Dispositions conventionnelles sur la duree et l'organisation du travail 84
- Principes directeurs 138, 142
- Temps partiel a l'initiative de l'employeur 36, 38
Chapitre 1er Dispositions relatives aux salaries permanents 252
Chapitre 1er Referentiel des emplois de la branche et classification professionnelle 44
Chapitre 1er Securisation des parcours par la creation d'un contrat a duree indeterminee pour les interimaire 247
Chapitre 1er
- Temps partiel a l'initiative de l'employeur. 36
Chapitre II
- Arrets de travail superieurs a 88 jours 153, 203
- Arrets de travail superieurs a 95 jours 149, 199
- Conditions d'acces a l'emploi. - Recrutement 143
- Dispositions particulieres applicables aux ETT de moins de 50 salaries permanents souhaitant beneficer du dispositif d'aide prevu par la loi du 13 juin 1998 86
- Les conditions d'acces a l'emploi. - Le recrutement 138, 143
- Temps partiel choisi 36, 39
Chapitre II Cadre conventionnel d'emploi 47
Chapitre II Dispositions relatives aux salaries interimaire 252

Chapitre II Sécurisation des parcours professionnels 249

Chapitre II

- Temps partiel choisi. 36

Chapitre III

- Dispositions communes 89
- Egalité de rémunération 139
- Formation professionnelle 145
- Garanties collectives communes 37, 40
- Incapacité permanente comprise entre 30 % et 50 % 154, 203
- Invalidité 150, 199

Chapitre III Dispositions diverses 250

Chapitre III Dispositions finales 253

Chapitre III Dispositions générales 47

Chapitre III

- Garanties collectives communes. 37

Chapitre IV

- Décès de la vie civile 150, 200
- Formation professionnelle 139
- Incapacité permanente supérieure à 50 % 154, 203
- Information des partenaires sociaux 146

Chapitre liminaire 44

Chapitre V

- Décès à la suite d'un accident de trajet 151, 201
- Décès consécutif à un accident du travail ou à une maladie professionnelle 154, 204
- Dispositions finales 146
- Promotion, mobilité et déroulement de carrière 140

Chapitre VI

- Conciliation vie professionnelle - vie privée 141
- Hospitalisation d'un intérimaire 201, 205
- Hospitalisation d'un salarié 152, 155

Chapitre VII

- Information des partenaires sociaux 141

Chapitre VIII

- Dispositions finales 141

Choix des organismes assureurs recommandés 275

Classification des emplois 44

Classification du personnel permanent (ANNEXE I - Classification du personnel permanent) 32

Clause de rendez-vous 121, 267

Clauses de rapatriement 60

Coassureurs recommandés 192, 242

Collecte 125, 130

Collecte de la contribution conventionnelle 96

Collecte et gestion des ressources 125, 129

Comité paritaire de gestion 73

Comité paritaire de suivi 146

Comités d'entreprise 61

Commission paritaire nationale professionnelle 15

Commissions paritaires professionnelles 14

Commissions régionales ou locales 15

Compensation de perte de salaire 18

Composition 73, 117, 123, 128

Composition de la CPPNI 27

Composition et fonctionnement du FAS-TT 71

Composition, missions et modalités de fonctionnement des groupes de travail 185, 226, 236

Comptabilité et placements 74

Compte épargne-temps 91

Compte épargne-temps des permanents des entreprises de travail temporaire 78

Conciliation vie professionnelle - vie privée 141

Condition d'ancienneté de 414 heures pour la garantie incapacité de travail, vie privée, hors accident de trajet 190, 239

Conditions d'accès à l'emploi. - Recrutement 143

Conditions d'un accompagnement plus efficace et plus précoce des demandeurs d'emploi vers l'emploi 253

Conditions de détachement des salariés temporaires à l'étranger 58

Confirmation de la portée obligatoire de l'accord du 16 mars 2007 relatif à la non-discrimination, à l'égalité de traitement et à la diversité des salariés permanents 147

Confirmation de la portée obligatoire de l'accord du 6 juillet 2007 relatif à la non-discrimination, à l'égalité de traitement et à la diversité dans le cadre des activités de mise à l'emploi des ETT 147

Congé pour événements familiaux 37, 40

Congés payés 30

Conseil d'administration 123, 128

Conservation des données 274

Constat paritaire 252

Constitution 24, 122, 127

Constitution du FPE-TT 96

Contenu 111

Contenu et durée de mise en œuvre du contrat d'apprentissage intérimaire 109

Contenu et durée de mise en œuvre du contrat d'apprentissage permanent 107

Contenu et durée du contrat de professionnalisation permanent 102

Contours du régime de frais de santé des salariés intérimaires 253

Contrat de mission 59

Contrat de professionnalisation intérimaire d'une durée de 12 à 24 mois 105

Contrat de professionnalisation intérimaire d'une durée de 6 à 12 mois 105

Contrat de professionnalisation permanent d'une durée de 12 à 24 mois 103

Contrat de professionnalisation permanent d'une duree de 6 a 12 mois 102
Contrat type 4, 6
Contrat type (1) 6
Contrats conclus anterieurement au 1er mars 1982 1
Contribution au fonds paritaire de securisation des parcours professionnels 41
Contribution au FPSPP 42, 55
Contribution pour le financement de l'operateur 273
Convention d'assurance 161, 212
Cotisation au regime collectif et assiette de la cotisation 266
Cotisation et repartition de la cotisation au regime collectif obligatoire 260
Cotisations 194, 243
Cotisations appelees en 2018 et 2019 (Taux d'appel. - Cotisations appelees en 2018 et 2019) 266
Cotisations de retraite 37, 40
Cotisations. - Information des salaries (Dispositions diverses. - Gestion du regime. - Cotisations. - Information des salaries) 207
Creation d'un article 1.1.6 « Rechute d'un accident de trajet » 171, 219
Creation d'un socle de « competences cles » adapte aux salaries interimairees 101
Creation de l'AGF-CPPNTT 23
Creation de l'article 5.0.9 211
Creation de l'article 5.0.9 relatif a la mise en place d'une reserve de stabilite 211
Creation de l'article 5.0.9 relatif a la mise en place d'une reserve de stabilite Avenant du 9 fevrier 2004 211
Creation de l'article 5.0.9. 211
Creation de l'association AGF-CPPNTT 23
Creation de nouveaux articles 210
Criteres de positionnement des emplois reperes 46

D

Date d'application 60, 64, 68
Date d'application et duree de l'accord 14
Date d'effet et duree 148, 195, 245, 271, 274
Date d'effet. - Duree 161, 162, 164, 169, 173, 176, 177, 181, 184, 188, 212, 217, 222, 225, 228, 231, 234, 238
Date d'entree en application 76
Date d'entree en application de l'accord 133
Date d'entree en application du present accord 137
Date d'entree en vigueur 32, 48
Date de prise en charge des frais de sante couverts par le present accord 260
Date du fait generateur pour la garantie incapacite de travail, vie privee, hors accident de trajet soumise a la condition de 414 heures 190, 240
Deces a la suite d'un accident de trajet 151, 201
Deces consecutif a un accident du travail ou a une maladie professionnelle 154, 204
Deces de la vie civile 150, 200
Declaration des parties signataires de l'accord national du 21 decembre 2000 relatif au jury des certificats de qualification paritaire de la metallurgie (CQPM) 95
Declaration du 12 janvier 2001 des parties signataires de l'accord national du 21 decembre 2000 relatif au jury des certificats de qualification paritaire de la metallurgie (CQPM) 95
Definition des niveaux 32
Definition du champ d'application 76
Delai de carence 170, 173, 182, 218, 222, 232
Delegues du personnel 60
Delegues syndicaux 12
Delegues syndicaux salaries permanents d'une ETT 22
Denomination 24
Denomination et siege 122, 127
Denonciation 24
Denonciation (Duree. - Denonciation) 47
Denonciation des accords 78
Depenses 74
Deplacements 30
Depot 186, 189, 226, 236
Depot des statuts 126, 130
Depot et extension 24, 28, 41, 148, 195, 197, 245, 253, 263, 271, 274, 276, 278
Depot et extension de l'accord 122, 126
Deroulement de carriere 22, 37, 40
Designation d'un interlocuteur diversite et lutte contre les discriminations 143
Designation des organismes assureurs 209, 210, 216, 217
Designation des organismes assureurs du regime de prevoyance des interimairees cadres 211
Designation des organismes assureurs du regime prevoyance (interimairees non cadres) 160
Destinataires des donnees personnelles 273
Developpement des competences et des qualifications 97
Developper la diversite des profils, des ages, des sexes 144
Developper les competences des salaries de la branche par la qualification et la certification 101
Difficultes d'application et conflits 14
Dispenses d'adhesion a l'initiative du salarie interimaire 258
Disposer d'une reserve de stabilisation et d'intervention 70
Dispositif de negociation dans les entreprises depourvues de delegues syndicaux 135
Dispositif des certificats de qualification paritaire de la metallurgie (CQPM) 94
Dispositifs de formation mobilisables 98
Dispositifs de negociation 135
Dispositifs de protection sociale 271
Dispositions communes 89, 205
Dispositions communes aux garanties incapacite de travail (vie privee et vie professionnelle) 190, 240
Dispositions conventionnelles sur la duree et l'organisation du travail 84
Dispositions diverses 70, 93, 125, 130, 250
Dispositions diverses. - Gestion du regime. - Cotisations. - Information des salaries 207

Dispositions finales 120, 133, 141, 146, 253
 Dispositions generales 47
 Dispositions particulieres 37, 40
 Dispositions particulieres applicables aux ETT de moins de 50 salaries permanents souhaitant beneficier du dispositif d'aide prevu par la loi du 13 juin 1998 86
 Dispositions relatives a l'article 5.0.3 « Cotisations » 172, 175, 184, 222, 225, 234
 Dispositions relatives a l'organisation du travail 22
 Dispositions relatives a la garantie deces 191, 240
 Dispositions relatives a la garantie incapacite de travail vie privree 191, 240
 Dispositions relatives a la garantie invalidite et incapacite permanente 192, 241
 Dispositions relatives a la garantie maternite 192, 241
 Dispositions relatives aux entreprises de moins de 50 salaries 28, 122, 126, 197, 253, 274, 276, 278
 Dispositions relatives aux salaries interimairees 252
 Dispositions relatives aux salaries permanents 252
 Dispositions specifiques aux entreprises de moins de 50 salaries 148, 195, 244
 Dispositions specifiques pour la garantie incapacite de travail en cas d'accident de travail ou maladie professionnelle 190, 240
 Dissolution 26
 Dissolution.?Liquidation 126, 130
 Double encadrement de l'apprenti interimaire 109
 Droit a reintegration au terme du conge 79
 Droit d'alerte des delegates du personnel 145
 Droit syndical 20, 21
 Droit syndical dans le travail temporaire 11
 Droit syndical, accord d'interpretation relatif a l'article 3-2-7 du 8 novembre 1984 complete par l'avenant du 14 juin 1995 21
 Droits des salaries interimairees 273
 Duree 19, 25, 122, 127
 Duree (Date d'effet. - Duree) 168, 170, 173, 178, 186, 211, 222, 228, 236
 Duree (Entree en vigueur. - Duree) 257, 263, 265, 267
 Duree de l'accord 1, 120, 186, 226, 236
 Duree de l'accord et modalites de revision 97
 Duree de l'accord et modalites de revision et de denonciation 133
 Duree de l'avenant 189
 Duree de la Pro-A 114
 Duree du contrat a temps partiel 36, 39
 Duree du contrat et les engagements des parties 116
 Duree du travail 30
 Duree et conditions dans lesquelles un complement de formation professionnelle est assure par l'entreprise de travail temporaire et par l'utilisateur 131
 Duree et contenu du contrat de professionnalisation interimaire 104
 Duree et entree en vigueur 28, 42, 253
 Duree et modalite de revision de l'accord 147
 Duree et modalites de revision du present accord 137
 Duree. - Denonciation 48

E

Egalite de remuneration 139
 Egalite professionnelle entre les femmes et les hommes 246
 Elaboration d'un accord relatif au regime de prevoyance des salaries interimairees cadres et non cadres 225
 Elections 61
 Eligibilite des salaries interimairees aux droits conditionnes a l'anciennete 272
 Embauchage 29
 Emplois reperes 45
 En matiere d'emploi 117
 En matiere de certification professionnelle 117
 En matiere de developpement de la formation professionnelle et de l'apprentissage 117
 Encadrement de l'apprenti par un maitre d'apprentissage 108
 Engagement des dirigeants et mobilisation des acteurs 142
 Engagements au titre du haut degre de solidarite (Fonds de solidarite et de mutualisation. - Engagements au titre du haut degre de solidarite) 189, 238
 Engagements au titre du haut degre de solidarite (Fonds de solidarite. - Engagements au titre du haut degre de solidarite) 253
 Entree en application 76, 80, 97, 137, 146, 211
 Entree en application des accords d'entreprise 78
 Entree en vigueur 210
 Entree en vigueur de l'accord 120
 Entree en vigueur et suivi 24
 Entree en vigueur. - Duree 263, 265-268
 Entree en vigueur.?Duree 197, 276, 278
 Equipements de protection individuelle 75
 Etablissement du contrat de travail 29
 ETT/ETTI de 11 salaries et plus 119
 ETT/ETTI de 50 salaries et plus 114
 ETT/ETTI de moins de 11 salaries 119
 ETT/ETTI de moins de 50 salaries 114
 Etudes et analyses des donnees relatives aux parcours d'emploi des salaries interimairees 273
 Evolution des garanties du regime collectif obligatoire et du regime complementaire facultatif 275, 277
 Evolutions des garanties du regime collectif obligatoire et du regime facultatif optionnel 267
 Evolutions des garanties du regime facultatif optionnel 267
 Examen des perspectives d'evolution du regime 265
 Exercice du mandat 62
 Exercice du mandat d'administrateur 124, 129
 Exercice social 26
 Extension 2
 Extension de couverture pendant les conges payes 171, 174, 182, 219, 223, 232

F

Faciliter l'accès à l'emploi des publics peu ou pas qualifiés par un accompagnement vers un premier niveau de compétences et/ou de qualification 98
Faciliter l'accès au crédit à la consommation 70
Faciliter l'accès au logement locatif 69
Faciliter la reconversion professionnelle des salariés intérimaires victimes d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle par un accompagnement spécifique 116
Favoriser l'allongement des durées d'emploi et lutter contre la permittence grâce à la formation 253
Favoriser l'obtention du certificat CleA auprès des salariés intérimaires peu ou pas qualifiés 101
Favoriser la diversité des canaux de recrutement 144
Favoriser le maintien dans l'emploi par l'évolution et la valorisation des compétences des salariés de la branche 110
Filières 44
Finalité 116, 117
Finalités 111
Financement 117
Financement conventionnel supplémentaire dédié aux salariés intérimaires en contrat à durée indéterminée 120
Financement du FPE-TT 96
Financement » (Révision de l'article 3 de l'annexe « Règlement intérieur du fonds de solidarité professionnelle - Financement ») 181, 232
Financements de l'AGEFIPH 146
Fonctionnement 124, 128
Fonctionnement de la CPPNI 28
Fonctionnement des commissions 15
Fonds d'assurance formation 1
Fonds de solidarité et de mutualisation. - Engagements au titre du haut degré de solidarité 193, 243
Fonds de solidarité et mutualisation du financement du versement santé 262, 264
Fonds de solidarité professionnelle 171, 221
Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels 43
Fonds professionnel pour l'emploi dans le travail temporaire 95, 133
Fonds professionnel pour l'emploi dans le travail temporaire (FPE-TT) - Statuts 122
Force obligatoire 274
Force obligatoire de l'accord 122, 195, 244
Force obligatoire de l'accord de branche du 14 décembre 2015 et de ses avenants 197, 276, 278
Formalisation de la demande du salaire 36, 39
Formalités 169
Formalités avant le départ à l'étranger (hors CEE et pays limitrophes de la France) 60
Formalités de dépôt 56, 162, 164, 170, 173, 176, 178, 181, 184, 212, 217, 218, 222, 225, 228, 232, 235
Formalités de dépôt de l'accord 133
Formation des intérimaires au regard des risques professionnels 75
Formation professionnelle 66, 91, 139, 145
Formation professionnelle continue 37, 40
Formation professionnelle des salariés 1
Formation professionnelle initiale et continue des conducteurs de véhicules dans le travail temporaire 81
Formations éligibles 115
Forme juridique 72
Frais de déplacement 18
Frais de déplacements. 18
Frais de santé des salariés intérimaires 265
Frais de voyage 60

G

Garantie de couverture de 3 mois 258, 264
Garanties 190, 239
Garanties collectives communes 37, 40
Garanties collectives communes. 40
Garanties du régime collectif obligatoire 260
Garanties prévoyance des intérimaires cadres 197
Garanties prévoyance des intérimaires cadres et Règlement intérieur du fonds de solidarité professionnelle 222
Garanties prévoyance des intérimaires non cadres 148
Garanties prévoyance des intérimaires non cadres et Règlement intérieur du fonds de solidarité professionnelle 173
Garanties prévoyance des salariés intérimaires non-cadres et cadres 189, 238
Garanties sociales 59
Généralités 101, 272
Gestion 74
Gestion de la contribution conventionnelle 96
Gestion de la période transitoire dans l'attente de la parution du décret fixant les conditions d'organisation de l'appel d'offres 170, 218
Gestion des contributions 97
Gestion des ressources 125, 130
Gestion du régime 259
Gestion du régime. - Cotisations. - Information des salariés (Dispositions diverses. - Gestion du régime. - Cotisations. - Information des salariés) 207
Gestion financière et comptable de l'association 125, 129
Gestionnaire 192, 241
Gouvernance du régime 194, 244, 262
Gratuite des fonctions et prise en charge de frais 26
Grille de positionnement 47
Guide de lecture du bulletin de paie d'un travailleur temporaire 8

H

Heures complémentaires 36, 37, 39, 40
Heures supplémentaires 89
Hospitalisation d'un intérimaire 201, 205
Hospitalisation d'un salarié 152, 155

I

I. - Bilan 9
II. - Accord sur les principes d'organisation et la politique contractuelle du travail temporaire 10
Incapacite permanente comprise entre 30 % et 50 % 154, 203
Incapacite permanente superieure a 50 % 154, 203
Indemnisation complementaire en cas d'arret de travail pour maladie ou accident de travail 59
Indemnisation des delegues des syndicats de salaries a l'occasion des reunions de la commission mixte 18, 19, 21
Indemnisation des delegues des syndicats de salaries a l'occasion des reunions de la commission mixte. Accord du 20 avril 1993 21
Indemnisation en cas de conge de maternite et d'adoption 205
Indemnite de fin de mission et remuneration de reference 81
Indemnite de licenciement et de retraite 38, 41
Indications des mesures supplementaires de prevoyance 69
Information des partenaires sociaux 141, 146
Information des recruteurs 144
Information des representants du personnel 38, 41
Information des salaries 194, 244
Information des salaries (Dispositions diverses. - Gestion du regime. - Cotisations. - Information des salaries) 207
Informations et actions en direction des entreprises clientes 145
Insertion de l'article 15.3 « Etudes des donnees issues du decompte de l'anciennete » 268
Insertion professionnelle des jeunes 2
Institution de la commission technique paritaire d'interpretation 19
Interpretation de l'article 14 de l'accord du 14 decembre 2015 270
Interpretation de l'article 14 de l'accord du 14 decembre 2015 tel que modifie par l'article 5 de l'avenant n° 1 du 30 septembre 2016 270
Invalidite 199
Investissement formation 120
Investissement formation des ETT/ETTI au benefice des salaries permanents et interimairees 120

J

Jours de repos lies a la reduction du temps de travail 91
Jours feries 37, 40
Jours feries et conges divers 31
Justification 19

L

L'entretien professionnel 111
L'entretien professionnel conventionnel des salaries interimairees en contrat de mission 112
L'entretien professionnel des salaries interimairees en contrat a duree indeterminee 111
L'observatoire de l'interim et du recrutement (OIR) 118
L'operateur de gestion 272
La commission paritaire nationale pour l'emploi (CPNE) 117
La contribution conventionnelle au benefice des salaries interimairees en contrat de mission et en contrat a duree indeterminee 120
La contribution legale a la formation professionnelle 119
La duree du contrat 98
La duree du contrat et les engagements des parties 100
La fonction tutorale 103, 105
La formation des interimairees detaches dans les installations nucleaires de base 76
La formation professionnelle comme facteur d'egalite de traitement 145
La formation professionnelle des salaries interimairees experimentes 145
La formation professionnelle des travailleurs handicapes salaries interimairees 145
La prise en charge de la Pro-A par la section paritaire professionnelle du travail temporaire 115
La prise en charge du contrat d'alternance de reconversion par la section paritaire professionnelle du travail temporaire 116
La reconversion ou promotion par alternance (Pro-A) 114
La section paritaire professionnelle du travail temporaire (SPP) 118
La taxe d'apprentissage 120
Le bilan de reconversion 117
Le compte personnel de formation 115
Le contrat d'alternance de reconversion 116
Le contrat d'apprentissage 107
Le contrat de mission-formation a un type d'emploi 6
Le contrat de mission-formation d'adaptation a un type d'emploi 5
Le contrat de professionnalisation 102
Le deroulement de l'action de formation 113
Le deroulement du contrat 98, 100
Le fonctionnement de la CPNE de la branche 117
Le fonds professionnel pour l'emploi dans le travail temporaire (FPE-TT) 118
Le plan de developpement des competences 112
Le recrutement (Les conditions d'acces a l'emploi. - Le recrutement) 138, 142
Les actions de formation durant le contrat 100
Les beneficiaires du contrat 98, 99, 116
Les conditions d'acces a l'emploi. - Le recrutement 138
Les conditions de revision des cotisations 194, 243
Les contributions legales des ETT/ETTI 119
Les dispositifs concourant a la reconnaissance des competences et a l'evolution dans l'emploi des salaries permanents et interimairees 114
Les financements conventionnels des ETT/ETTI au benefice des salaries interimairees 120
Les mesures 3, 5
Les missions de la CPNE de la branche 117
Les outils mobilisables en vue d'analyser les competences et les besoins d'evolution des salaries permanents et interimairees 111
Les publics concernes 101
Les publics vises 98
Les salaries concernes 110

Liberte syndicale et d'opinion 11
Licenciement d'un salarie permanent pendant une absence pour maladie 35
Liquidation 74
Liste des accords en vigueur dans le travail temporaire au 20 decembre 1995 76

M

Maintien des garanties (loi « Evin ») 259
Maintien des garanties en cas d'activite partielle 192, 241
Maintien des garanties en cas d'arret de travail 264
Maintien des garanties en cas de suspension du contrat de travail 258
Maitrise d'ouvrage partagee 273
Maladie professionnelle (Accident du travail. - Maladie professionnelle) 152, 202
MALADIE PROFESSIONNELLE (ACCIDENT DU TRAVAIL. - MALADIE PROFESSIONNELLE) 201
Maladie, accident, invalidite, deces sans lien avec le travail 148, 198
Maternite. - Adoption 32
Medecine du travail 7
Membres 25
Membres de l'association 23
Mesures de prevoyance financees par le 0,3 % 69
Mesures favorisant l'emploi durable 251
Mesures favorisant la montee en charge du regime 265
Mesures permettant aux entreprises utilisatrices de moderer le recours aux contrats de courte duree et d'allonger les periodes d'emploi - faire evoluer les regles encadrant le contrat de mission et le CDD pour lutter contre la precarite, allonger les peri 252
Methode de classification (ANNEXE II - Methode de classification) 34
Methodologie de la cartographie 45
Methodologie des travaux 185, 226, 235
Mise a disposition d'un salarie d'une entreprise de travail temporaire aupres d'un utilisateur lorsque la mission de travail temporaire vise a faciliter l'embauche de personnes sans emploi rencontrant des difficultes sociales et professionnelles 132
Mise en place d'une commission paritaire nationale d'approbation (CPNA) 136
Mise en place de la CPPNI 27
Mise en œuvre de l'accord par les instances professionnelles 70
Missions 118, 123, 127
Missions de l'operateur 272
Missions de l'operateur de gestion 264
Missions de la CPPNI 27
Mobilisation des dispositifs de formation en alternance de droit commun 101
Mobilite a l'etranger 107
Modalites de mise en œuvre 99, 100, 116
Modalites de mise en œuvre de la Pro-A 115
Modalites de mise en œuvre des dispositions de l'article L. 124-2-1-1 du code du travail 130
Modalites de mise en œuvre du contrat d'apprentissage interimaire 109
Modalites de mise en œuvre du contrat d'apprentissage permanent 107
Modalites de mise en œuvre du contrat de professionnalisation interimaire 104
Modalites de mise en œuvre du contrat de professionnalisation permanent 102
Modalites de versement des contributions des entreprises 137
Modes de negociation dans des entreprises depourvues de delegues syndicaux 134
Modification de l'accord du 14 decembre 2015 (frais de sante des salaries interimaire) 276
Modification de l'accord du 16 novembre 2018 (prevoyance des salaries interimaire non-cadres et cadres) 196
Modification de l'article 1er 211
Modification de l'article 1er « Prelevement de la contribution au fonds paritaire de securisation des parcours professionnels » 42, 43, 55
Modification de l'article 2 « Bilan » 42, 43, 55
Modification de l'article 3 « Duree et entree en vigueur » 42, 43, 56
Modification de l'article 3, alinea 3, de l'accord du 13 janvier 2010 217
Modification de l'article 5.0.2 210
Modification de l'article 5.0.2. 210
Modification de l'article 5.0.3 210
Modification de l'article 5.0.3. 210
Modification de l'article 7 137
Modification des dispositions de l'accord du 24 novembre 2004 et son avenant du 22 janvier 2009 118
Modification des statuts 74, 125, 130
Modification du contrat de travail 29
Modification du prelevement pour frais d'etudes 97
Modification et dissolution 74
Moyens financiers au service des ambitions de la branche 119
Mutualisation de la portabilite de la couverture en cas de rupture du contrat de travail ouvrant droit a l'assurance chomage 193, 242, 259

N

Nature et montant des garanties 190, 239
Negociation complementaire sur la protection sociale 69
Nombre de delegues 18
Non-discrimination, egalite de traitement et diversite dans le cadre des activites de mise a l'emploi des entreprises de travail temporaire 142
Non-discrimination, egalite de traitement et diversite des salaries permanents 137
Notion d'action de formation 112

O

Objectifs 102, 104, 107, 108
Objet 25, 73, 78, 114
Objet de l'accord 126
Objet de l'association 122, 127
Objet du FPE-TT 96
Objet et cadre juridique du contrat 131

Objet et champ d'application 189, 239
Objet et champ d'application de l'accord 135
Objet et champ d'application du present accord 142
Objet et composition de l'association 122, 127
Objet et siege social 72
Obligation d'information 261
Obligations de l'operateur 273
Obligations des entreprises de travail temporaire et entreprises de travail temporaire d'insertion 273
Observatoire paritaire de la negociation collective du travail temporaire (OPNC-TT) 136
Ordre des priorites en cas de pluralite de demandes de passage a temps partiel 36, 39
Organisation 111
Organisation des reunions 28
Organisation des reunions et secretariat 118
Organisme aperiuteur 193, 242
Organisme assureur des garanties de rentes education 161, 212
Organisme assureur des risques prevoyance a l'exception des garanties de rentes education 161, 212
Organismes assureurs recommandes 261
Ouverture du droit 80

P

Paiement du repos compensateur pour travail de nuit des interimairees 93
Periode d'essai 29
Periode d'essai (1) 29
Personnel d'encadrement 32
Pilotage du FASTT 194, 244
Plan comptable et publicite 125, 130
Plan d'accompagnement et de suivi dans l'emploi 132
Portabilite au benefice des salaries en situation de cumul emploi-retraite 266
Portabilite conventionnelle d'une duree de 1 mois 193, 242
Portabilite des droits 171, 219
Positionnement des emplois reperes 45
Pouvoirs 124, 128
Pouvoirs de l'assemblee generale 26
Preambule 7, 27, 35, 60, 64, 75, 77, 81, 83, 89, 97, 126, 130, 134, 137, 142, 147, 185, 188, 189, 196, 225, 235, 238, 247, 251, 253, 257, 270, 271, 274, 276
Prelevement conservatoire de la contribution due par les entreprises de travail temporaire en vertu de l'article 45 de l'accord national 67
Prelevement de la contribution au fonds paritaire de securisation des parcours professionnels 42
Preoccupations sociales des salaries temporaires 68
Preoccupations sociales des travailleurs temporaires 74, 75
Presentation au comite d'entreprise des elements permettant de faire le point sur la situation en matiere de diversite 146
Presidence 28
President et tresorier 74
President(e).?Tresorier(e).?Directeur(riche) 124, 129
Prevoyance complementaire 32
Prevoyance des interimairees cadres 218
Prevoyance des interimairees cadres (OCIRP) 226
Prevoyance des interimairees cadres (Reunica) 228
Prevoyance des interimairees cadres et annexe « Reglement interieur du fonds de solidarite professionnelle » 232
Prevoyance des interimairees non cadres 163, 170
Prevoyance des interimairees non cadres (OCIRP) 176
Prevoyance des interimairees non cadres (Reunica) 178
Prevoyance des interimairees non cadres annexe « Reglement interieur du fonds de solidarite professionnelle » 181
Principes 113, 115
Principes directeurs 138, 142
Principes generaux 59, 75
Priorite de passage a temps plein 38, 41
Prise en charge du CDPI par la section paritaire professionnelle du travail temporaire 100
Prise en charge du CIPI par la section paritaire professionnelle du travail temporaire 99
Prise en charge du contrat de d'apprentissage interimaire et de la fonction de maitre d'apprentissage par la section paritaire professionnelle du travail temporaire 110
Prise en charge du contrat de d'apprentissage permanent et de la fonction de maitre d'apprentissage par la section paritaire professionnelle du travail temporaire 108
Prise en charge du contrat de professionnalisation interimaire et de la fonction tutorale par la section paritaire professionnelle du travail temporaire 106
Prise en charge du contrat de professionnalisation permanent et de la fonction tutorale par la section paritaire professionnelle du travail temporaire 103
Prise en compte de la diversite des experiences professionnelles et des niveaux de formation initiale 144
Procedure d'interpretation et de conciliation 37, 39
Procedure de mise en oeuvre d'accords d'entreprise au sein des entreprises de travail temporaires 77
Procedure de revision 14
Processus et objectifs 185, 225, 235
Promotion, mobilite et deroulement de carriere 140
Protection des donnees 273
Protection sociale 38, 40
Protocole d'accord du 19 avril 1991 sur les orientations de la negociation relative a la formation professionnelle 66
PTIA) » (Revision de l'article 28 « Ouverture des droits (perte totale et irreversible d'autonomie - PTIA) ») 176, 226
Publicite 38, 41
Publics concernees 131, 132
Publics vises 107, 109

R

Rapport sur l'egalite professionnelle dans la branche 146
Rapport sur la situation de l'emploi des travailleurs handicapes dans la branche 146
Rechute 171, 219

Recommandation patronale de PRISM'EMPLOI NV-1
Recommandation patronale de Prism'Emploi NV-1
Recrutement (Conditions d'accès à l'emploi. - Recrutement) 143
Referencement des filieres et emplois reperes 44
Referentiel des emplois de la branche et classification professionnelle 44
Regime complementaire facultatif 260, 261
Regime de frais de sante 266, 267
Regime de frais de sante des salaries interimaire 257, 263, 274
Regime de prevoyance des interimaire cadres 211, 213, 215
Regime de prevoyance des interimaire cadres et annexe « Reglement interieur du fonds de solidarite professionnelle » 236
Regime de prevoyance des interimaire non cadres 161, 164, 165, 168
Regime de prevoyance des interimaire non cadres et annexe « Reglement interieur du fonds de solidarite professionnelle » 186
Regimes de prevoyance des salaries interimaire cadres et non cadres 185, 188, 235
Reglement interieur 74, 125, 130
Releve d'heures a destination du salaire temporaire 64
Remuneration 59
Remuneration du conge 79
Remuneration du contrat d'apprentissage interimaire 109
Remuneration du contrat d'apprentissage permanent 108
Remuneration du contrat de professionnalisation interimaire 105
Remuneration du contrat de professionnalisation permanent 103
Rente education (interimaire non-cadres) 162
Repartition du FPSPP 43
Reponse de l'employeur 36, 39
Repos compensateur 90
Representation du personnel 38, 41
Representation du personnel des entreprises de travail temporaire 60
Reserves et provisions d'egalisation 194, 244
Ressources 25, 74, 125, 129
Reunions de l'assemblee generale 26
Reversibilite 274
Revision 19, 24, 48
Revision de l'accord 2
Revision de l'annexe « Reglement interieur du fonds de solidarite professionnelle Duree de reconnaissance de la maladie grave et redoutee » 172, 221
Revision de l'annexe « Reglement interieur du fonds de solidarite professionnelle Elargissement de l'objet du fonds de solidarite professionnelle » 172, 221
Revision de l'annexe « Reglement interieur du fonds de solidarite professionnelle » 167, 169, 214
Revision de l'article 1.1.1 168, 174, 183, 219, 223, 233
Revision de l'article 1.1.1 « Beneficiaires » 171, 174, 182, 186, 219, 223, 232, 236
Revision de l'article 1.1.2 « Delai de carence » 170, 173, 182, 186, 218, 222, 232, 236
Revision de l'article 1.1.3 « Paiement de l'indemnite complementaire » 186, 237
Revision de l'article 1.1.4.1 « Montant de l'indemnite complementaire » 187, 237
Revision de l'article 1.2.1 168, 174, 183, 220, 224, 233
Revision de l'article 1.2.3 « Paiement de l'indemnite complementaire » 187, 237
Revision de l'article 1.4.4 168, 175, 183, 220, 224, 233
Revision de l'article 1.5.2 220, 224, 233
Revision de l'article 1.5.3 169, 175, 183
Revision de l'article 1.5.4 220, 224, 233
Revision de l'article 1.5.4 « Perte totale et irreversible d'autonomie (PTIA) » 237
Revision de l'article 1.5.5 169, 175, 183
Revision de l'article 1.5.5 « Perte totale et irreversible d'autonomie (PTIA) » 187
Revision de l'article 10 « Cotisations » 177, 178, 228
Revision de l'article 13 de l'accord du 14 decembre 2015 « Organismes assureurs recommandes » 277
Revision de l'article 14 de l'accord du 14 decembre 2015 tel que modifie par l'article 5 de l'avenant n° 1 du 30 septembre 2016 275
Revision de l'article 15.2 « Suivi du regime au cours des 2 premieres annees (2016 et 2017) » 268
Revision de l'article 2
- methodologie des travaux 188
Revision de l'article 2.1.1 163, 169, 175, 183, 220, 224, 234
Revision de l'article 2.1.2 163
Revision de l'article 2.1.3 « Paiement de l'indemnite complementaire » 187, 238
Revision de l'article 2.1.4 « Montant de l'indemnite complementaire » 188, 238
Revision de l'article 2.1.6 « Rechute » 171, 188, 219, 238
Revision de l'article 2.2.3 « Paiement de l'indemnite complementaire » 188, 238
Revision de l'article 2.5.6 220, 224, 234
Revision de l'article 21.1.1 « Maladie ou accident non lies au travail, et accident de trajet » 178, 228
Revision de l'article 21.1.2 « Accident du travail ou maladie professionnelle » 179, 229
Revision de l'article 21.2 « Cumul des jours indemnisés » 179, 229
Revision de l'article 22 « Calcul des indemnites complementaires » 180, 230
Revision de l'article 23 « Cessation du service des indemnites complementaires » 180, 230
Revision de l'article 24 163
Revision de l'article 24 « Formalites administratives » 180, 231
Revision de l'article 27 162, 163
Revision de l'article 27 « Modalites d'attribution des rentes education » 177, 227
Revision de l'article 27 « Modalites de prise en charge (indemnites complementaires pour maternite/adoption) » 180, 231
Revision de l'article 28 162
Revision de l'article 28 « Ouverture des droits (perte totale et irreversible d'autonomie - PTIA) » 177, 227
Revision de l'article 3 de l'annexe « Reglement interieur du fonds de solidarite professionnelle - Financement » 182, 233
Revision de l'article 3 de l'annexe « Reglement interieur du fonds de solidarite professionnelle Financement » 174, 223
Revision de l'article 3 « Financement » de l'annexe « Reglement interieur du fonds de solidarite professionnelle » 172, 221
Revision de l'article 3.0.1 169, 175, 184, 220, 224, 234
Revision de l'article 30 162, 164
Revision de l'article 30 « Ouverture des droits (rentes d'invalidite) » 181, 231
Revision de l'article 39 « Ouverture des droits (prestations en cas de deces) » 181, 231

Revision de l'article 4
- composition, missions et modalites de fonctionnement des groupes de travail 188
Revision de l'article 4 de l'accord du 14 decembre 2015 tel que modifie par l'avenant n° 1 du 30 septembre 2016 « Maintien des garanties en cas de suspension du contrat de travail » 277
Revision de l'article 4 de l'accord du 16 novembre 2018. ?Maintien des garanties en cas d'activite partielle 197
Revision de l'article 4 de l'annexe « Reglement interieur du fonds de solidarite professionnelle Conditions d'attribution » 225
Revision de l'article 4 de l'annexe « Reglement interieur du fonds de solidarite professionnelle - Conditions d'attribution » 184, 234
Revision de l'article 4 de l'annexe « Reglement interieur du fonds de solidarite professionnelle Conditions d'attribution » 175
Revision de l'article 4 « Conditions d'attribution » de l'annexe « Reglement interieur du fonds de solidarite professionnelle » 172, 221
Revision de l'article 4.0.7 166, 213
Revision de l'article 4.0.7 « Portabilite des droits » 171, 219
Revision de l'article 49 « Ouverture des droits et prestations en especes » 181, 231
Revision de l'article 5.0.4 167, 214
Revision de l'article 5.0.4 « Mise en place d'un fonds de solidarite professionnelle Duree de reconnaissance de la maladie grave et redoutee » 171, 221
Revision de l'article 5.0.4 « Mise en place d'un fonds de solidarite professionnelle Elargissement de l'objet du fonds de solidarite professionnelle » 172, 221
Revision de l'article 7 « Ouverture et cessation des garanties » 176, 178, 227, 228
Revision de l'article 8.1 de l'accord du 16 novembre 2018. ?Portabilite conventionnelle d'une duree de 1 mois 197
Revision de l'article 9 de l'accord du 14 decembre 2015. ?Taux de cotisations au regime collectif obligatoire 277
Revision des accords 78
Revision des articles 1.1.1 et 2.1.5 165, 213
Revision des articles 1.1.1, 1.1.3, 1.1.4.2, 1.1.5, 2.1.1, 2.1.4.2 et 2.2.1 170, 218
Revision des articles 1.1.1, 1.1.3, 1.1.4.2, 1.1.5, 2.1.1, 2.1.4.2, 2.2.1 182, 223, 232
Revision des articles 1.1.1, 1.1.3, 1.1.4.2, 1.1.5, 2.1.1, 2.1.4.2, 2.2.1 173
Revision des articles 1.1.4.1 et 2.1.4.1 171, 218
Revision des articles 1.1.4.1, 2.1.4.1 173, 182, 223, 232
Revision des intitules des chapitres 1 et 2 du titre II 182, 232
Revision des intitules des chapitres 1er et 2 du titre II 223
Revision des intitules des chapitres 1er et 2 du titre II 173
Revision des intitules des chapitres 1er et II du titre II 170, 218
Revision du preambule du titre 1 chapitre 4 182, 232
Revision du preambule du titre 1, chapitre 5 183, 233
Revision du preambule du titre I er, chapitre IV 174
Revision du preambule du titre 1er, chapitre IV 171, 187, 219, 223, 237
Revision du preambule du titre 1er, chapitre V 168, 175, 220, 224
Revision et denonciation 24, 148, 195, 245, 263
Revision et denonciation de l'accord 122, 126
Role et responsabilite de l'organisme de formation 114
Rupture du contrat de travail 29

S

Salaire minimum conventionnel 30, 47
Salaires 56, 57
Salaires minima au 1er fevrier 2012 58
Salaires minima au 1er janvier 2007 56
Salaires minima au 1er juillet 2015 56
Salaries beneficiaires 78
Salaries beneficiaires et niveau de qualification requis 114
Salaries cadres 194, 243
Salaries interimaire beneficiaires de la couverture collective obligatoire 258, 264
Salaries non cadres 194, 243
Salaries permanents des entreprises de travail temporaire 28
Secretariat 28
Section 1 Dispositifs de formation mobilisables 98
Section 1 L'entretien professionnel 111
Section 1 La contribution legale a la formation professionnelle 119
Section 1 La reconversion ou promotion par alternance (Pro-A) 114
Section 1 Le contrat de professionnalisation 102
Section 1 Les missions de la CPNE de la branche 117
Section 2 La taxe d'apprentissage 120
Section 2 Le compte personnel de formation 115
Section 2 Le contrat d'apprentissage 107
Section 2 Le fonctionnement de la CPNE de la branche 117
Section 2 Le plan de developpement des competences 112
Section 2 Securiser les acquis des salaries interimaire peu ou pas qualifies par des parcours certifiants 101
Section 3 Actions specifiques en faveur des demandeurs d'emploi 101
Sections syndicales 12
Securisation de l'accord 48
Securisation des parcours par la creation d'un contrat a duree indeterminee pour les interimaire 247
Securisation des parcours professionnels 249
Securisation des parcours professionnels des salaries interimaire 247
Securisation du parcours du salarie interimaire 99, 100
Securisation juridique du present accord 97, 136, 146
Securiser les acquis des salaries interimaire peu ou pas qualifies par des parcours certifiants 101
Sensibilisation des equipes de direction et des salaries permanents 143
Service national 32
Siege social 25
Sous-Section 1 L'entretien professionnel des salaries permanents 111
Sous-section 1 Le contrat d'apprentissage permanent 107
Sous-section 1 Le contrat d'insertion professionnelle interimaire (CIPI) 98
Sous-section 1 Le contrat de professionnalisation permanent 102
Sous-section 1 Principes 112
Sous-section 2 Contenu 112

Sous-section 2 L'entretien professionnel des salaries interimaire 111
Sous-section 2 Le contrat d'apprentissage interimaire 108
Sous-section 2 Le contrat de developpement professionnel interimaire (CDPI) 99
Sous-section 2 Le contrat de professionnalisation interimaire 104
Sous-section 3 Specificites des salaries interimaire 113
Sous-section 3 Suivi de l'entretien professionnel par l'observatoire de l'interim et du recrutement (OIR) 112
Sous-section 4 Cadre d'intervention des actions de formation realisees en entreprise utilisatrice 113
Sous-section 5 La prise en charge des actions de formation realisees dans le cadre du plan de developpement des competences 114
Statuts (Fonds professionnel pour l'emploi dans le travail temporaire (FPE-TT) - Statuts) 122
Statuts du fonds d'action sociale du travail temporaire 72
Suivi de l'accord 121, 126
Suivi du contrat d'apprentissage interimaire 110
Suivi du contrat d'apprentissage permanent 108
Suivi du contrat de professionnalisation interimaire 107
Suivi du contrat de professionnalisation permanent 104
Suivi du dispositif 101
Suivi du dispositif conventionnel 99
Suivi du regime 195, 244
Suivi, revision et denonciation 28, 253, 274
Suivi. - Reexamen des conditions de mutualisation 161, 212
Suppression des conditions d'heures 183, 233
Suspension des conditions d'heures 174, 219, 223

T

Taux d'appel 172, 222, 265
Taux d'appel. - Cotisations appelees en 2018 et 2019 266
Taux d'appel.?Cotisations appelees en 2020 275
Taux de l'indemnité 80
Temps de travail 83
Temps partiel a l'initiative de l'employeur 36, 38
Temps partiel choisi 36, 39
Texte de base 1, 11, 28, 58, 60, 64, 80, 81, 83, 89, 94, 95, 130, 134, 137, 148, 197, 246, 253
Themes sur lesquels peut porter la negociation dans les entreprises depourvues de delegues syndicaux 135
Titre 1er Faciliter l'acces a l'emploi des publics peu ou pas qualifies par un accompagnement vers un premier niveau de competences et/ou de qualification 98
Titre 2 Developper les competences des salaries de la branche par la qualification et la certification 101
Titre 3 Favoriser le maintien dans l'emploi par l'evolution et la valorisation des competences des salaries de la branche 110
Titre 4 Faciliter la reconversion professionnelle des salaries interimaire victimes d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle par un accompagnement specifique 116
Titre 5 Accompagner la branche par une gouvernance efficiente 117
Titre 6 Moyens financiers au service des ambitions de la branche 119
Titre 7 Dispositions finales 120
Titre Ier
- Ameliorer la prevoyance collective 68
- Duree et conditions dans lesquelles un complement de formation professionnelle est assure par l'entreprise de travail temporaire et par l'utilisateur 131
- Maladie, accident, invalidite, deces sans lien avec le travail 148, 198
TITRE Ier
- OBJET ET SIEGE SOCIAL 72
Titre Ier
- Objet et siege social 72
Titre Ier Objet et composition de l'association 122, 127
Titre II
- Accident du travail. - Maladie professionnelle 152, 202
- Administration 73
- Faciliter l'accession au logement locatif 69
- Mise a disposition d'un salarie d'une entreprise de travail temporaire aupres d'un utilisateur lorsque la mission de travail temporaire vise a faciliter l'embauche de personnes sans emploi rencontrant des difficultes sociales et professionnelles 132
Titre II Administration et fonctionnement de l'association 123, 127
Titre III
- Dispositions finales 133
- Faciliter l'acces au credit a la consommation 70
- Gestion 74
- Indemnisation en cas de conge de maternite et d'adoption 156, 205
Titre III Gestion financiere et comptable de l'association 125, 129
Titre IV
- Disposer d'une reserve de stabilisation et d'intervention 70
- Dispositions communes 156, 205
- Modification et dissolution 74
Titre IV Dispositions diverses 125, 130
Titre V
- Dispositions diverses. - Gestion du regime. - Cotisations. - Information des salaries 207
- Dispositions diverses. - Gestion du regime. Cotisations. - Information des salaries 158
- Mise en oeuvre de l'accord par les instances professionnelles 70
Titre VI
- Dispositions diverses 70
Traitement ulterieur de donnees personnelles 273
Transmission des accords d'entreprise a la CPPNI 28
Travail a temps partiel 35
Travail a temps partiel des permanents des ETT 38
TRAVAIL A TEMPS PARTIEL, article 1er-1 36
TRAVAIL A TEMPS PARTIEL, article 1er-2 36
TRAVAIL A TEMPS PARTIEL, article 1er-3 36

TRAVAIL A TEMPS PARTIEL, article 2-1 36
TRAVAIL A TEMPS PARTIEL, article 2-2 36
TRAVAIL A TEMPS PARTIEL, article 2-3 36
TRAVAIL A TEMPS PARTIEL, article 2-4 37
TRAVAIL A TEMPS PARTIEL, article 2-5 37
TRAVAIL A TEMPS PARTIEL, article 3-1 37
TRAVAIL A TEMPS PARTIEL, article 3-2 37
TRAVAIL A TEMPS PARTIEL, article 4-1 37
TRAVAIL A TEMPS PARTIEL, article 4-10 38
TRAVAIL A TEMPS PARTIEL, article 4-2 37
TRAVAIL A TEMPS PARTIEL, article 4-3 37
TRAVAIL A TEMPS PARTIEL, article 4-4 37
TRAVAIL A TEMPS PARTIEL, article 4-5 38
TRAVAIL A TEMPS PARTIEL, article 4-6 38
TRAVAIL A TEMPS PARTIEL, article 4-7 38
TRAVAIL A TEMPS PARTIEL, article 4-8 38
TRAVAIL A TEMPS PARTIEL, article 4-9 38
TRAVAIL A TEMPS PARTIEL, article 5 38

U

Utilisation du CET 79

V

Vie privée (Conciliation vie professionnelle - vie privée) 141

Visite d'embauche 59

«

« Annexe 214, 215

