

ÉDITION 2023



GUIDE DES DROITS

DES SALARIÉ-E-S INTÉRIMAIRES



Pour contacter la CGT Intérim :

Tel : 01 55 82 89 80

Courriel : interim@cgt.fr



**Découvrez, lisez et téléchargez
les parutions de La CGT Intérim :**

www.calameo.com/cgtinterim



ÉDITO

p.8-9

HISTOIRE DE LA CGT INTÉRIM

p.10-13

1 - COMPRENDRE L'INTÉRIM

p.14-21

- 1-1. Qui est mon employeur ?
- 1-2. Où vais-je travailler ?
- 1-3. L'entreprise utilisatrice peut-elle me faire travailler sur n'importe quel poste ?
- 1-4. Quels sont les motifs de recours à l'intérim ?
- 1-5. Existe-t-il des motifs de recours à l'intérim interdits par la loi ?

2 - LE DROIT DU TRAVAIL

p.22-25

- 2-1. Le Code du travail
- 2-2. La convention collective du travail temporaire
- 2-3. Les accords d'entreprise
- 2-4. Le règlement intérieur
- 2-5. L'égalité de traitement

3 - LE CONTRAT DE MISSION (CTT)

p.26-41

- 3-1. La visite médicale obligatoire
- 3-2. Le suivi individuel renforcé (SIR)
- 3-3. Les mentions obligatoires du contrat de mission
- 3-4. La période d'essai
- 3-5. La durée de la mission
- 3-6. Renouvellement de contrat de mission
- 3-7. Le lieu de mission
- 3-8. La notion de « souplesse »
- 3-9. La qualification professionnelle du poste
- 3-10. Le contrat de mission sans terme précis
- 3-11. L'expiration du contrat de mission sans terme précis
- 3-12. Rupture anticipée du contrat de mission
- 3-13. Rupture du contrat de mission pour force majeure
- 3-14. Fin de mission
- 3-15. Embauche par l'entreprise utilisatrice
- 3-16. Rupture anticipée du contrat en cas d'embauche à durée indéterminée
- 3-17. Obligation de préavis
- 3-18. Requalification de contrat intérimaire en CDI



4 - LE SALAIRE OU LA RÉMUNÉRATION

p.42-66

- 4-1. L'égalité de rémunération pour les salarié-e-s intérimaires
- 4-2. Salaire horaire brut de référence
- 4-3. Revalorisation de la rémunération en cours de mission
- 4-4. L'indemnité de fin de mission (IFM)
- 4-5. Les indemnités compensatrices de congés payés (ICCP)
- 4-6. Les indemnités de transport et de déplacement
- 4-7. Les indemnités de petits et grands déplacements
- 4-8. Les indemnités intempéries
- 4-9. Jours fériés et ponts
- 4-10. Heures supplémentaires
- 4-11. Compte épargne temps (CET intérimaire)
- 4-12. Participation aux bénéfices
- 4-13. Prime de partage de la valeur (PPV)
- 4-14. Le paiement du salaire
- 4-15. Acompte
- 4-16. La fiche de paie

5 - LES CONGÉS

p.68-85

- 5-1. Congés payés
- 5-2. Indemnité compensatrice de congés payés (ICCP)
- 5-3. Prendre des congés payés pendant sa mission
- 5-4. Billet SNCF pour congé annuel
- 5-5. Congés pour événements familiaux
- 5-6. Congé maternité
- 5-7. Congé de paternité et d'accueil
- 5-8. Congé de proche aidant
- 5-9. Congé parental d'éducation : un droit pour tous les parents !
- 5-10. Congé pour acquisition de la nationalité française
- 5-11. Congé de PMA (procréation médicale assistée)

6 - LE CDI INTÉRIMAIRE

p.86-101

- 6-1. L'embauche en CDI Intérimaire (CDII)
- 6-2. Contraintes particulières d'organisation du temps de travail
- 6-3. Horaires pendant lesquels le salarié-e en CDII doit être joignable pendant les périodes d'intermission et délai de prévenance
- 6-4. Périmètre de mobilité pour l'exécution des missions

6 - LE CDI INTÉRIMAIRE (SUITE)

- 6-5. Description des emplois
- 6-6. Période d'essai
- 6-7. Montant de la rémunération mensuelle minimale garantie (RMMG)
- 6-8. Lettre de mission
- 6-9. Obligations du salarié-e en CDII et réalisation de la mission
- 6-10. La rémunération : pas d'IFM !
- 6-11. Durée des missions
- 6-12. Congés payés
- 6-13. Formation professionnelle
- 6-14. Rupture de CDII

7 - LE TEMPS DE TRAVAIL

p.102-111

- 7-1. La durée légale et maximale de travail
- 7-2. Le temps de repos minimum obligatoire
- 7-3. Travail de nuit
- 7-4. Travail le dimanche et les jours fériés
- 7-5. Activité partielle (AP)
- 7-6. Activité partielle de longue durée (APLD)

8 - SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL (SST)

p.112-127

- 8-1. Les obligations de l'entreprise de travail temporaire et de l'entreprise utilisatrice
- 8-2. La formation à la sécurité en l'absence de risque particulier
- 8-3. La formation renforcée à la sécurité
- 8-4. Les équipements de protection individuel (EPI)
- 8-5. Le droit de retrait
- 8-6. L'accident du travail, de trajet et la maladie professionnelle
- 8-7. Que faire en cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle ?
- 8-8. Indemnisation en cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle
- 8-9. Prise en charge des frais de santé en cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle
- 8-10. Retour à l'emploi
- 8-11. Invalidité
- 8-12. Inaptitude
- 8-13. Décès

**9 - LA PROTECTION SOCIALE****p.128-141**

- 9-1. La complémentaire santé
- 9-2. La prévoyance
- 9-3. L'arrêt maladie
- 9-4. Le FASTT
- 9-5. Retraite de base et retraite complémentaire
- 9-6. La sécurité sociale

10 - L'ASSURANCE CHÔMAGE**p.142-149**

- 10-1. Pourquoi il est essentiel de s'inscrire et de rester inscrit à Pôle Emploi lorsqu'on est salarié-e intérimaire?
- 10-2. Comment s'inscrire à Pôle Emploi ?
- 10-3. L'ARE : allocation d'aide au retour à l'emploi
- 10-4. Calcul de l'ARE
- 10-5. Durée de l'indemnisation

11 - LA FORMATION PROFESSIONNELLE**p.150-151**

- 11-1. Les principaux dispositifs de formation professionnelle de la branche du travail temporaire
- 11-2. La formation CACES

12 - SALARIÉ-E-S INTÉRIMAIRES MIGRANTS**p.152-155**

- 12-1. Droits inaliénables des salarié-e-s migrants
- 12-2. Conditions pour la régularisation
- 12-3. Constitution du dossier de régularisation

13 - LE DROIT SYNDICAL**p.156-161**

- 13-1. La liberté syndicale
- 13-2. Le droit de grève
- 13-3. Le droit d'expression
- 13-4. Élections professionnelles

LA CGT INTÉRIM - CONTACTS**p.162**



Les partenaires sociaux du travail temporaire ont choisi le Groupe APICIL !

Nous sommes le 3^e groupe de protection sociale français, spécialiste des métiers de la santé, de la prévoyance, de la retraite et de l'épargne.

Paritaire et mutualiste depuis plus de 80 ans, nous nous engageons depuis toujours aux côtés des entreprises et des salariés sur l'ensemble du territoire.

Notre expertise auprès des branches est reconnue par les partenaires sociaux de divers secteurs d'activité qui sont de plus en plus nombreux à nous rejoindre.

APICIL Prévoyance est co-assureur recommandé pour Intérimaire Santé et Intérimaire Prévoyance.

Pour en savoir plus :

www.interimairesante.fr/

www.interimairesprevoyance.fr/

SANTÉ | PRÉVOYANCE

APICIL Prévoyance, Institution de prévoyance régie par le titre III du livre IX du code de la Sécurité sociale. Enregistrée au répertoire SIRENE N° 321 862 500, dont le siège social est situé 38 rue François Peissel, 69300 Caluire-et-Cuire

Document non contractuel à caractère publicitaire.

SP22/FCR0045 - 12/2022

 **APICIL**
PRÉVOYANCE



CONNAÎTRE SES DROITS POUR LES FAIRE RESPECTER ET LES FAIRE PROGRESSER !

Vous venez d'être embauché-e par une agence de travail temporaire ou vous êtes salarié-e intérimaire en CTT ou en CDII depuis plusieurs semaines ou plusieurs mois.

Pour vous aider à connaître vos droits et à les faire respecter, la CGT Intérim, 1^{re} organisation syndicale de la branche du travail temporaire, met à votre disposition ce guide 2023, entièrement mis à jour.

Riche en conseils pratiques et en informations juridiques, vous y trouverez rapidement tout ce qu'il faut savoir sur votre contrat de travail et de mission, votre salaire et votre fiche de paye, votre protection sociale, vos droits à la formation professionnelle, à l'assurance chômage, etc.

L'égalité de traitement dans l'entreprise utilisatrice : une obligation juridique !

Ce guide en main, vous découvrirez aussi vos droits dans l'entreprise utilisatrice où vous êtes missionné-e-s pour y exercer votre activité professionnelle. L'égalité de traitement avec les salarié-e-s en CDI, en matière de rémunération, de conditions de travail, est une obligation juridique qui, normalement, vous garantit d'être payé comme le salarié-e embauché au même poste de travail et qui doit protéger votre santé et votre sécurité au travail. C'est donc un principe essentiel qu'il faut avoir à l'esprit lorsque vous êtes en mission d'intérim. Pour le faire respecter, vous pourrez compter sur les élu-e-s et les militant-e-s CGT des entreprises de travail temporaire, mais aussi sur les camarades de la CGT des entreprises utilisatrices. Une question, un problème, une idée ? N'hésitez pas à les contacter !

Un guide pour faire progresser vos droits

La CGT est aux côtés de tou-te-s les travailleur-euse-s pour défendre leurs intérêts, quels que soient leur statut, leur situation sociale, leur nationalité. Vos droits sont le fruit de luttes sociales importantes menées par les générations précédentes avec la CGT. De nombreux droits en matière de protection sociale, de formation professionnelle et d'égalité de traitement ont été conquis par la CGT Intérim depuis 1969 pour les salarié-e-s intérimaires. Il reste cependant beaucoup à faire. Le travail temporaire demeure un système d'emploi précaire, discriminant et accidentogène qui doit être repensé et réformé.

Ce guide a aussi l'ambition de vous donner un certain nombre de repères revendicatifs pour que, vous aussi, vous soyez les acteurs actifs de votre vie professionnelle et des constructeurs du progrès social.

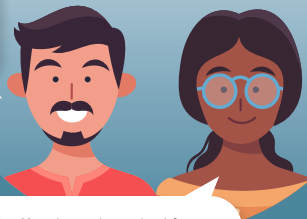
Toutes et tous ensemble, faisons vivre nos droits et, avec la CGT, construisons un monde plus juste de progrès social.

Lætitia Gomez
Secrétaire générale de la CGT Intérim





Bonjour, je m'appelle **Seb**, je suis salarié intérimaire dans les transports depuis une quinzaine d'années.



Bonjour à toutes et tous, je suis **Nadia**, je suis salariée permanente dans une agence d'intérim. Avec mes collègues, c'est moi qui vous reçois, qui prends vos candidatures et vos CV et qui vous trouve des missions. Seb et moi sommes adhérent-e-s et militant-e-s de la CGT Intérim. Avec nos camarades, nous allons vous accompagner tout au long de ce guide du salarié-e intérimaire et vous donner des infos pratiques et des conseils.



Vous avez croisé dans la rue une multitude d'agences d'intérim ou Pôle Emploi vous a indiqué qu'il y avait des offres d'emploi dans le travail temporaire. Sur internet, vous avez parcouru des sites d'agences de recrutement qui vous invitent à déposer une candidature. Attention ! Mieux vaut connaître l'histoire et le fonctionnement du travail temporaire avant de passer la porte d'une agence d'intérim ou de vous inscrire sur un site internet.



L'intérim a été créé en 1948, à Milwaukee, une ville à 150 kms de Chicago où Elmer Winter ouvrit la première agence d'intérim pour répondre aux besoins temporaires des entreprises et l'appela Manpower. Dans un monde du travail où le CDI et les droits sociaux attenants avaient été imposés aux patrons par les luttes sociales dans les années 30 et 40, Winter proposa aux patrons de remplacer leurs salarié-e-s en CDI par une armée d'intérimaires qui pourraient effectuer le travail à leur place en étant payés seulement quand ils produisaient, et bien entendu sans droits sociaux.



L'intérim s'installe en France au milieu des années 50 avec BIS et Manpower et se développe de manière anarchique dans les années 60. L'intérim est totalement illégal, pourtant en 1962, 170 agences font travailler 33 000 intérimaires. Face aux nombreux abus constatés dans la profession, ce système d'emploi précaire, dirigé par des « marchands d'hommes », est très vite combattu par les organisations syndicales qui exigent son interdiction. Après le mouvement social de 1968, La CGT décide de prendre le problème à bras le corps. Si les camarades demandent toujours l'interdiction de l'intérim, ils veulent aussi défendre les intérêts de 200 000 intérimaires et créer du droit social pour les protéger.



À la CGT, on a un réel désir de transformation sociale radicale de la société, mais dès qu'on peut conquérir des droits sociaux, on y va ! C'est comme cela que les travailleur-euse-s, en luttant avec la CGT, ont gagné les congés payés, la sécurité sociale, la réduction du temps de travail, la retraite pour toutes et tous, bref tous les droits sociaux que nous défendons aujourd'hui.



Fin 68, des intérimaires se sont organisés dans la CGT et ont créé un syndicat, le SNETT-CGT, l'ancêtre de la CGT Intérim. L'intérim avait mauvaise presse, le patron de Manpower a accepté de négocier avec les camarades et a signé en 1969, un accord d'entreprise avec la CGT qui améliorait considérablement le droit des intérimaires. Cet accord servira de base à la 1^{re} loi sur l'intérim en 1972.



Ça n'a pas empêché les militant-e-s de la CGT de continuer à se battre pour l'interdiction de l'intérim et, en même temps, pour l'amélioration de leurs salaires et de leurs conditions de travail. Il y a eu des grandes grèves d'intérimaires dans les années 70. Et les camarades du SNETT-CGT ont été très actifs dans l'Union de la gauche qui rassemblait, à l'époque le parti communiste, le parti socialiste et les radicaux de gauche. Dans leur programme commun de 1972, il y avait une proposition visant à interdire les entreprises d'intérim et à créer à la place un grand service public de l'emploi.



Cette proposition figure toujours dans le cahier revendicatif de la CGT Intérim aujourd'hui.



Oui, car la gauche, arrivée au pouvoir en 1981 avec la victoire de Mitterrand à la présidentielle, n'a pas voulu interdire l'intérim avec la recrudescence du chômage. En revanche, le gouvernement a sorti des décrets améliorant les droits sociaux des intérimaires, sous la pression de nos camarades du SNETT-CGT qui intensifiaient les mouvements de grève.



La CGT a alors imposé au patronat de l'intérim des avancées notables en matière de droits sociaux pour les salarié-e-s intérimaires. Le droit à la formation professionnelle rémunérée pour les intérimaires en 1983, c'est la CGT ! La création du FASTT (Fonds d'Action Sociale du Travail Temporaire), c'est aussi l'idée de la CGT ! Tous ces droits sociaux, que nous allons détailler dans ce guide, sont issus des revendications et des actions entreprises par la CGT Intérim.



La CGT Intérim a donc été le principal acteur de la construction du statut et des droits sociaux des salarié-e-s intérimaires. Pour autant, ceux-ci restent insuffisants. Pour la CGT, la forme générale de l'emploi en France reste le CDI (Contrat à Durée Indéterminée). C'est le contrat de travail le plus protecteur, le plus stable et la meilleure forme d'emploi pour les salarié-e-s. C'est d'ailleurs la 1^{re} revendication de la CGT Intérim : « *Le CDI pour tous et toutes, dans l'entreprise utilisatrice ou l'entreprise de travail temporaire* ».

1. COMPRENDRE L'INTÉRIM



1-1. QUI EST MON EMPLOYEUR ?

Le travail temporaire est un système triangulaire d'emploi qui constitue la principale exception à l'interdiction légale de prêt de main-d'œuvre à but lucratif. Il consiste à la mise à disposition d'un travailleur-euse par une agence d'intérim à une entreprise utilisatrice afin d'exécuter une mission précise et limitée dans le temps. En signant avec vous, un contrat de mission d'intérim ou un contrat à durée indéterminée intérimaire (CDI intérimaire), l'agence d'intérim (l'entreprise de travail temporaire) devient votre employeur. Elle établit votre fiche de paye et vous rémunère. En tant qu'employeuse, elle est responsable de votre santé et de votre sécurité au travail et doit s'assurer, avant de vous envoyer en mission, que l'entreprise utilisatrice et le poste de travail où vous allez travailler répondent en tous points à la législation du travail en matière de santé et de sécurité au travail. L'agence d'intérim doit aussi s'assurer des conditions d'égalité de traitement en matière de rémunération (salaire horaire, primes, accessoires de salaire).

1-2. OÙ VAIS-JE TRAVAILLER ?

L'agence d'intérim a signé un contrat de mise à disposition avec l'entreprise utilisatrice. C'est là que vous effectuerez votre mission (ou dans un établissement ou sur un chantier défini préalablement). Vous serez tenu de vous conformer aux règles en vigueur dans l'entreprise utilisatrice et vous dépendrez de sa hiérarchie.

1-3. L'ENTREPRISE UTILISATRICE PEUT-ELLE ME FAIRE TRAVAILLER SUR N'IMPORTE QUEL POSTE ?

Non, l'intérim est très réglementé. Le contrat de mise à disposition est un contrat commercial conclu entre l'agence d'intérim et l'entreprise utilisatrice. Il se compose de trois parties : le motif de recours au travail temporaire, l'aspect « business » où est défini le taux de facturation que l'agence d'intérim appliquera au client pour votre mission. Le contrat de mise à disposition doit enfin comporter des mentions obligatoires

qui figureront aussi sur votre contrat de mission et qui définissent précisément les caractéristiques du poste que vous allez occuper (atelier, qualification de l'emploi ou du poste, horaires, etc.).

Ce contrat est établi par écrit pour chaque salarié-e, dans les deux jours ouvrables qui suivent la mise à disposition. L'absence d'écrit entraîne la nullité absolue du contrat. Le salarié-e en mission peut alors être considéré comme lié à l'entreprise utilisatrice par un contrat de travail à durée indéterminée.

1-4. QUELS SONT LES MOTIFS DE RECOURS À L'INTÉRIM ?

Le recours à l'intérim est limité par la loi et doit répondre à l'obligation d'effectuer des tâches non durables dénommées missions. En aucun cas, le travail temporaire ne doit permettre de pourvoir durablement un emploi lié à l'activité normale de l'entreprise utilisatrice. Les cas de recours les plus fréquents, admis par la loi, sont les suivants (Code du travail, art L. 1251-6) :

➤ Remplacement d'un salarié-e, en cas :

- D'absence (arrêt maladie, congés payés, congé maternité, formation, etc.) avec indication obligatoire du nom et de la qualification du salarié-e remplacé ;
- De passage provisoire à temps partiel, conclu par avenant à son contrat de travail ou par échange écrit entre ce salarié-e et son employeur ;
- De suspension de son contrat de travail ;
- De départ définitif précédant la suppression de son poste de travail ;
- D'attente de l'entrée en service effective d'un salarié-e recruté par contrat à durée indéterminée appelé à le remplacer.



➤ **Accroissement temporaire de l'activité de l'entreprise utilisatrice :**

Une entreprise ou son sous-traitant peuvent faire appel à des salarié-e-s intérimaires lorsqu'ils doivent faire face à un accroissement temporaire d'activité. Ce motif leur permet d'avoir recours à l'intérim lorsqu'ils sont confrontés à des variations cycliques de leur activité. Par exemple :

- Survenance d'une commande exceptionnelle à l'exportation dont l'importance nécessite la mise en œuvre de moyens quantitativement ou qualitativement exorbitants de ceux que l'entreprise utilise ordinairement, cette possibilité étant subordonnée à la consultation préalable du Comité social et économique ;
- Exécution d'une tâche occasionnelle précisément définie et non durable, c'est-à-dire d'une tâche ponctuelle qui ne relève pas de l'activité principale de l'entreprise, mais qui peut se reproduire (informatisation d'un service, action de formation d'une catégorie de salarié-e-s, audit...) ;
- Travaux urgents dont l'exécution immédiate est nécessaire pour prévenir les accidents imminents, organiser les mesures de sauvetage ou réparer les insuffisances du matériel, des installations ou des bâtiments de l'entreprise présentant un danger pour les personnes.

➤ **Emplois saisonniers et d'usage**

Défini par l'article L. 1242-2, le recours aux contrats d'intérim saisonniers concerne essentiellement les secteurs agricoles, agroalimentaires (travaux liés à la récolte et à la transformation industrielle des produits récoltés comme les artichauts ou les asperges), et du tourisme (centres de loisirs, les stations touristiques, hôtellerie, restauration, etc.) où il est d'usage constant de ne pas recourir au contrat de travail à durée indéterminée en raison de la nature de l'activité exercée et du caractère par nature temporaire de ces emplois. Néanmoins, c'est l'emploi qui doit avoir un caractère saisonnier et pas seulement le secteur d'activité. L'entreprise utilisatrice ne peut donc pas recourir au travail temporaire pour effectuer des tâches sans corrélation avec le rythme des saisons.



Attention ! Certaines agences d'intérim détournent le caractère saisonnier pour ne pas payer au salarié-e l'IFM. Si, au moment de la signature du contrat de mission, le terme « saisonnier » apparaît, contactez votre délégué syndical ou la CGT Intérim pour vérifier le caractère régulier du contrat de mission saisonnier.

➤ Insertion et formation professionnelle

Outre les cas prévus à l'article L. 1251-6, la mise à disposition d'un salarié-e temporaire auprès d'une entreprise utilisatrice peut intervenir :

- Lorsque la mission de travail temporaire vise, en application de dispositions légales ou d'un accord de branche étendu, à favoriser le recrutement de personnes sans emploi rencontrant des difficultés sociales et professionnelles particulières (chômeurs de longue durée de plus de 50 ans, jeunes sortis du système éducatif, etc.) ;
- Lorsque l'entreprise de travail temporaire et l'entreprise utilisatrice s'engagent, pour une durée et dans des conditions fixées par décret ou par accord de branche étendu, à assurer un complément de formation professionnelle au salarié-e. Il s'agit de salarié-e-s intérimaires ayant conclu un contrat de professionnalisation intérimaire, un contrat d'insertion professionnelle intérimaire ou un contrat de développement professionnel intérimaire ;
- Lorsque l'entreprise de travail temporaire et l'entreprise utilisatrice s'engagent à assurer une formation professionnelle au salarié-e par la voie de l'apprentissage, en vue de l'obtention d'une qualification professionnelle sanctionnée par un diplôme ou un titre à finalité professionnelle enregistré au répertoire national des certifications professionnelles. Cette formation est dispensée pour partie dans l'entreprise utilisatrice et pour partie en centre de formation d'apprentis ou section d'apprentissage en application de l'article L. 6221-1.



1-5. EXISTE-T-IL DES MOTIFS DE RECOURS À L'INTÉRIM INTERDITS PAR LA LOI ?

Oui, bien sûr ! Le recours à l'intérim doit rester exceptionnel. Le législateur a déterminé des situations pour lesquelles il est interdit d'employer une ou un salarié-e intérimaire.

> L'interdiction générale

De manière générale, il est interdit de conclure un contrat de mission en intérim s'il a pour objet de pourvoir durablement un emploi lié à l'activité normale de l'entreprise utilisatrice. Ainsi, même si le contrat invoque l'un des motifs licites de recours à l'intérim, il pourra être jugé illégal s'il contribue dans les faits à satisfaire un besoin structurel de main-d'œuvre.

> Le remplacement de grévistes

Il est absolument interdit d'avoir recours à des salarié-e-s intérimaires pour remplacer des salarié-e-s de l'entreprise utilisatrice en grève. Le remplacement en cascade en ayant recours à l'intérim est lui aussi interdit (remplacement d'un salarié-e permanent non gréviste qui, lui-même, remplace un collègue gréviste ou recours à un sous-traitant qui embaucherait des salarié-e-s intérimaires pour « casser » la grève). Il est aussi illégal d'augmenter le volume de travail d'un salarié-e intérimaire déjà en poste avant le début du conflit social afin de lui confier tout ou partie des tâches des salarié-e-s grévistes.

> Le remplacement d'un salarié-e licencié économiquement

Il est aussi interdit de recourir à un salarié-e intérimaire dans les 6 mois suivant un licenciement économique afin de pourvoir l'un des postes concernés par ce licenciement. Cette interdiction vise aussi bien le motif d'accroissement temporaire d'activité que l'exécution d'une tâche occasionnelle, précisément définie et non durable, ne relevant pas de l'activité normale de l'entreprise utilisatrice (article L. 1251-9). L'interdiction porte aussi, selon l'Inspection du Travail, sur les postes nécessitant la

même qualification professionnelle dans l'unité (atelier, chantier, service, bureau) sur lesquels le salarié-e licencié économiquement était affecté.

➤ L'interdiction ne s'applique pas :

- Lorsque la durée du contrat de mission n'est pas susceptible de renouvellement et n'excède pas trois mois ;
- Lorsque le contrat est lié à la survenance dans l'entreprise, qu'il s'agisse de celle de l'entrepreneur principal ou de celle d'un sous-traitant, d'une commande exceptionnelle à l'exportation dont l'importance nécessite la mise en œuvre de moyens quantitativement ou qualitativement exorbitants de ceux que l'entreprise utilise ordinairement. Cette possibilité de recrutement est subordonnée à l'information et à la consultation préalable du comité social et économique.



En cas de recours à ces deux exceptions, l'employeur est tenu de respecter la priorité de réembauchage des salarié-e-s licencié-e-s, comme le prévoit l'article L.1233-45 du Code du travail.

➤ La réalisation de travaux dangereux

Les salarié-e-s intérimaires sont singulièrement exposés aux risques professionnels et aux accidents du travail. Du fait de la précarité de leurs conditions d'emploi (changements fréquents de postes et d'entreprises utilisatrices, manque de formation à la sécurité, missions sur postes de travail particulièrement pénibles ou accidentogènes). Pour réduire les risques de maladies professionnelles, la législation du travail interdit d'employer des salarié-e-s intérimaires pour effectuer des travaux dangereux les exposant aux rayonnements ionisants ou à 27 agents chimiques dangereux figurant sur une liste établie par voie réglementaire (Article D4154-1).



Ainsi, tous les travaux où le salarié-e intérimaire se trouverait en présence d'amiante (opérations d'entretien ou de maintenance sur des flocages ou calorifugeages ; travaux de confinement, de retrait ou/et de démolition) sont absolument interdits. De même, il est interdit d'employer des salarié-e-s intérimaires pour réaliser des travaux de désinsectisation des bois (pulvérisation du produit, trempage du bois, empilage ou sciage des bois imprégnés, traitement des charpentes en place), et des grains lors de leur stockage.

Par ailleurs, de nombreux travaux créent des risques à long terme pour la santé (agents cancérogènes, etc.) ou pour la descendance des salarié-e-s (agents mutagènes, tératogènes, etc.).

Il convient que ces risques soient tout particulièrement expliqués aux salarié-e-s intérimaires qui pourraient ne pas faire l'objet, après l'expiration de leur contrat de mission, d'une surveillance médicale suffisamment adaptée, par exemple faute d'une bonne connaissance par les employeurs successifs – ou par les médecins du travail – des expositions antérieures du salarié-e intérimaire à ces produits.

➤ Liste des agents chimiques dangereux interdits dans le cadre d'une mission d'intérim

- Amines aromatiques suivantes : benzidine, ses homologues, ses sels et ses dérivés chlorés, 3,3'-diméthoxybenzidine (ou dianisidine), 4-amino-biphényle (ou amino-4 diphényle) ;
- Arsenite de sodium ;
- Arséniure d'hydrogène (ou hydrogène arsénié) ;
- Auramine et magenta (fabrication) ;
- Béryllium et ses sels ;
- Bêta-naphtylamine, N, N-bis (2-chloroéthyl)-2 – naphtylamine (ou chlor-naphazine), otoluidine (ou orthotoluidine) ;
- Brome liquide ou gazeux, à l'exclusion des composés ;
- Cadmium : travaux de métallurgie et de fusion ;
- Composés minéraux solubles du cadmium ;

- Chlore gazeux, à l'exclusion des composés ;
- Chlorométhane (ou chlorure de méthyle) ;
- Chlorure de vinyle lors de la polymérisation ;
- Dichlorure de mercure (ou bichlorure de mercure), oxycyanure de mercure et dérivés alkylés du mercure ;
- Dioxyde de manganèse (ou bioxyde de manganèse) ;
- Fluor gazeux et acide fluorhydrique ;
- Iode solide ou vapeur, à l'exclusion des composés ;
- Oxychlorure de carbone ;
- Paraquat ;
- Phosphore, pentafluorure de phosphore, phosphure d'hydrogène (ou hydrogène phosphoré) ;
- Poussières de lin : travaux exposant à l'inhalation ;
- Poussières de métaux durs ;
- Rayonnements ionisants : travaux accomplis dans une zone où la dose efficace susceptible d'être reçue, intégrée sur une heure, est égale ou supérieure à deux millisieverts ou en situation d'urgence radiologique, lorsque ces travaux requièrent une affectation au premier groupe défini au 1° du II de l'article R. 4451-99 ;
- Sulfure de carbone ;
- Tétrachloroéthane ;
- Tétrachlorométhane (ou tétrachlorure de carbone).

2. LE DROIT DU TRAVAIL



Voilà, vous connaissez maintenant le cadre légal dans lequel vous allez travailler comme salarié-e intérimaire. Ce cadre est défini par plusieurs textes qui régissent le monde du travail et les relations entre les patrons et les salarié-e-s.



Ces textes sont essentiels. Sans droit du travail, c'est la loi du fort, donc celle du patron, qui s'impose. La raison d'être d'un militant de la CGT, c'est d'améliorer sans cesse le droit du travail et d'inscrire dans la loi les conquêtes sociales qu'il nous faut, très souvent, gagner par la lutte, les manifestations et la grève. Pour cela, les militant-e-s CGT aident les salarié-e-s à s'organiser afin qu'ils agissent collectivement pour créer les conditions propices à l'amélioration de leurs salaires, de leurs conditions de travail, etc. On appelle ça « créer le rapport de force ».



Ces textes — le Code du travail, la convention collective du travail temporaire et les accords d'entreprise des différentes enseignes d'intérim — sont des outils précieux avec lesquels vos délégué-e-s syndicaux, vos représentant-e-s du personnel et vos élu-e-s au CSE vont pouvoir vous défendre auprès de votre employeur en cas de problème. C'est aussi sur la base de ces textes que l'inspection du Travail, les Prud'hommes et les différentes juridictions rendront leurs avis ou leurs décisions si l'une des parties — l'employeur, le salarié-e ou le syndicat — décide de porter le contentieux devant la justice.



2-1. LE CODE DU TRAVAIL

Le Code du travail recense l'ensemble des dispositions constituant la réglementation du travail (lois et décrets) dans un même recueil.

Le Code du travail régit l'ensemble des relations entre employeurs et salarié-e-s, du début à la fin de la relation de travail : embauche, contrats, conditions de travail, relation de travail, durée et temps de travail, suspension du contrat de travail, salaires et primes, formation professionnelle, rupture du contrat de travail, accords collectifs et usages d'entreprise, représentants du personnel, hygiène et sécurité, contrôles et contentieux, etc.

Le Code du travail fixe les droits minimaux et les obligations maximales applicables à tous les salarié-e-s.

De nombreuses obligations incombant aux chefs d'entreprise sont assorties de sanctions pénales par le Code du travail : ainsi des infractions concernant l'hygiène et la sécurité, l'administration de l'entreprise, les droits individuels des salarié-e-s comme, par exemple, le harcèlement moral, le harcèlement sexuel, ou encore les infractions relatives à l'embauche et à l'emploi, à la législation sur la durée du travail et les congés payés, mais aussi les infractions relatives aux droits collectifs des salarié-e-s (délit d'entrave, droit à la négociation collective, etc.).



Les salarié-e-s intérimaires bénéficient des installations collectives des entreprises utilisatrices (cantine, tickets restaurant, service de transport, douche, vestiaire, etc.) dans les mêmes conditions que les salarié-e-s permanents. Ainsi, en matière de restauration, les salarié-e-s intérimaires doivent bénéficier des mêmes tarifs de cantine que ceux appliqués aux salarié-e-s de l'entreprise utilisatrice.



2-2. LA CONVENTION COLLECTIVE DU TRAVAIL TEMPORAIRE

Elle rassemble l'ensemble des accords de la branche du travail temporaire signés majoritairement par les acteurs sociaux : les organisations syndicales de salarié-e-s et les organisations patronales. La convention collective du travail temporaire complète ainsi le Code du travail en adaptant celui-ci aux spécificités de l'emploi intérimaire. Dans l'intérim, il existe plusieurs accords de branche (protection sociale, formation professionnelle, santé et sécurité au travail, etc.).



Les conventions et accords collectifs en vigueur dans les entreprises utilisatrices s'appliquent aux salarié-e-s intérimaires en mission.

La Convention collective applicable dans l'entreprise utilisatrice ne peut pas comporter des dispositions moins favorables au salarié-e que celles qui lui sont applicables en vertu du Code du travail.

Le contrat de travail ne peut pas comporter des dispositions moins favorables au salarié-e que celles qui lui sont applicables en vertu du Code du Travail et de la Convention collective.

2-3. LES ACCORDS D'ENTREPRISE

Ils sont négociés entre l'employeur et les délégué-e-s des organisations syndicales représentatives dans l'entreprise. Ils sont censés améliorer, au sein de l'entreprise, les règles et les droits sociaux définis par le Code du travail et la convention collective.

2-4. LE RÈGLEMENT INTÉRIEUR

Obligatoire à partir de vingt salarié-e-s, il dicte les règles permanentes propres à l'entreprise, en particulier en matière de santé au travail, d'hygiène et de sécurité.

2-5. L'ÉGALITÉ DE TRAITEMENT

L'égalité de traitement est une notion fondamentale pour les droits des salarié-e-s intérimaires. Par application du principe « à travail égal, salaire égal », la rémunération du salarié-e intérimaire, mentionnée sur votre contrat de mission, ne peut être inférieure à celle que perçoit dans l'entreprise utilisatrice, un salarié-e de même qualification occupant le même poste de travail, après période d'essai. Cette égalité de traitement de la rémunération comprend le salaire ou traitement de base et tous les autres avantages et accessoires payés directement ou indirectement, en espèces ou en nature. Cette définition vaut pour le salaire de base et pour les majorations, primes et indemnités de toute nature dues aux salarié-e-s permanents, au titre de la convention collective ou des usages en vigueur dans l'entreprise.

Le salaire de référence n'est pas celui de la personne remplacée, mais celui du poste de travail réellement occupé.

Le montant de la rémunération ainsi que les primes et accessoires de salaire doivent être précisés sur le contrat de mission.

LES REVENDICATIONS DE LA CGT INTÉRIM



La CGT Intérim

- **Veut l'abrogation de la Loi Travail « El Khomri » et des Ordonnances Macron ;**
- **Veut que les garanties collectives disposent d'un socle interprofessionnel afin que chaque salarié-e en bénéficie quel que soit l'employeur ou la branche ;**
- **Exige l'annulation de l'inversion de la hiérarchie des normes.**

3. LE CONTRAT DE MISSION

Bonjour, nous sommes **Géraldine** et **Marie-Odile**, toutes deux salariées permanentes en charge du recrutement des salarié-e-s intérimaires. L'agence d'intérim vous propose un contrat de travail établi pour chaque mission effectuée dans une entreprise utilisatrice.



Ce contrat, appelé contrat de mission, est établi par écrit. Il est déterminant pour faire respecter vos droits car il doit préciser certaines mentions obligatoires qui constituent autant de garanties pour le salarié-e intérimaire quant à sa qualification, son salaire, la durée minimum de sa mission, etc.



Au cours des 48 heures après le début de mission, ce contrat écrit doit obligatoirement être adressé à l'intérimaire (art. L. 1251-17), il doit être signé par le salarié-e intérimaire. Lorsque vous signez votre contrat, indiquez précisément la date à côté de votre signature.



Mais avant de signer votre contrat de mission, il faut savoir si vous êtes apte à travailler au poste qui va vous être attribué.



Très important !

Exigez toujours un double de votre contrat de mission signé par l'agence d'intérim. Cette exigence vaut pour tous les documents contractuels qui vous lient à votre employeur. Conservez précieusement tous ces documents, ils pourront vous être utiles en cas de litige avec l'agence d'intérim.

3-1. LA VISITE MÉDICALE OBLIGATOIRE

Lorsque vous acceptez une mission en tant que salarié-e intérimaire (en contrat d'intérim ou en CDI), vous devez passer une visite médicale, dans les trois mois qui suivent le début de votre mission, appelée « visite d'information et de prévention » (VIP), sauf si la précédente est toujours valable (dans la limite de trois missions : FASTT).

Pour les apprentis mineurs, la visite se fait dans les deux mois qui suivent le début du contrat.

Pour les travailleur-euse-s de moins de 18 ans ou les travailleur-euse-s de nuit, la visite doit se faire avant la prise de poste (le début de la mission), et le renouvellement intervient tous les 3 ans.

Cette visite médicale est prévue dans votre intérêt et constitue une obligation dont le non-respect pourrait entraîner la rupture anticipée de votre contrat de mission.

La VIP consiste à faire le point sur votre état de santé (y compris l'état de santé mental afin de détecter les risques psychosociaux), à vous informer sur les risques éventuels de votre mission (port de charge, manipulation de produits chimiques...) et à vous prémunir contre ces risques.

3-2. LE SUIVI INDIVIDUEL RENFORCÉ (SIR)

Si vous êtes affecté au cours de la mission à un poste présentant des risques particuliers (plomb, chute de hauteur, travaux dangereux, tension électrique, etc.), l'entreprise utilisatrice doit organiser un examen médical d'aptitude.

Cet examen médical n'a pas à être réalisé si vous bénéficiez d'un suivi individuel renforcé (SIR) qui se compose :

- D'un examen d'aptitude avant la prise de poste ;
- D'une visite intermédiaire au bout de deux ans ;
- D'un renouvellement à minima tous les quatre ans.



C'est à votre agence d'intérim (en tant qu'employeur), et non à l'entreprise utilisatrice, de vous proposer la visite d'information et de prévention et de la financer. C'est le service de prévention et de santé au travail (SPST) de l'agence d'emploi qui l'organise et vous envoie une convocation. Les visites médicales d'embauche sont rarement à jour, moins d'une sur deux. Exigez-là, il en va de votre santé et de votre sécurité !

La visite peut avoir lieu sur les heures de travail. Dans ce cas, il n'y a pas de retenue sur salaire. Si la visite a lieu hors du temps de travail (sur le temps personnel), dans ce cas vous devez être rémunéré comme si vous aviez travaillé. Dans les deux cas, les frais de transport sont également pris en charge par l'agence d'intérim.



3-3. LES MENTIONS OBLIGATOIRES DU CONTRAT DE MISSION

- Le motif pour lequel l'entreprise utilisatrice recourt à un salarié-e intérimaire (remplacement, accroissement temporaire d'activité, etc.) ;
- La durée prévue de la mission et le terme de celle-ci ;
- La période d'essai éventuelle ;
- Le lieu et l'horaire de travail ;
- La clause d'aménagement de la durée initiale de la mission (période de souplesse) ;
- La qualification professionnelle exigée pour la mission à exécuter ;
- Les caractéristiques particulières du poste (port de charges, produits employés, horaires en 2 x 8, etc.) ;
- L'indication, le cas échéant, que ce poste figure sur la liste de l'entreprise utilisatrice des postes de travail présentant des risques particuliers pour la santé et la sécurité des salarié-e-s ;
- La nature des équipements de protection individuelle (EPI) destinés à assurer votre sécurité et, le cas échéant, l'indication des équipements personnalisés (casques et chaussures de sécurité) qui doivent être fournis par l'agence d'intérim ;
- Le nom et l'adresse de la caisse de retraite complémentaire et de prévoyance ;
- La rémunération avec ses différentes composantes (primes et accessoires de salaires), qui serait perçue, après période d'essai, par un salarié-e permanent de l'entreprise utilisatrice ayant une qualification équivalente et occupant le même poste de travail ;
- Les modalités de votre rémunération ;
- Une clause de rapatriement si la mission s'effectue hors du territoire métropolitain ;
- La clause selon laquelle l'embauche d'un salarié-e par l'entreprise utilisatrice à l'issue de la mission n'est pas interdite.

3-4. LA PÉRIODE D'ESSAI

Le contrat d'intérim peut comporter une période dont la durée maximale varie selon la durée de votre mission :

- Contrat inférieur ou égal à un mois : 2 jours travaillés ;
- Contrat entre un et deux mois : 3 jours travaillés ;
- Contrat de plus de deux mois : 5 jours travaillés.

Au cours de la période d'essai, le salarié-e intérimaire peut immédiatement interrompre sa mission, de même que l'entreprise utilisatrice.

Si le salarié-e a déjà effectué une mission dans une entreprise à un poste donné, et qu'il est réembauché ultérieurement sur le même poste ou son contrat fait l'objet d'un renouvellement, la période d'essai ne peut être réitérée.



En cas de transformation d'un contrat de travail temporaire en contrat à durée indéterminée, la durée de la mission effectuée chez l'utilisateur au cours des 3 mois précédant l'embauche doit être déduite de la période d'essai et être prise en compte dans le calcul de l'ancienneté, cette durée peut être augmentée si accord des parties.

> Rémunération de la période d'essai

La rémunération correspondant à la période d'essai ne peut être différente de celle qui est prévue par le contrat de mission.

3-5. LA DURÉE DE LA MISSION

Le contrat de mission est conclu de date à date. Votre mission peut aller d'une heure à plusieurs mois. La durée maximale du contrat d'intérim varie selon la nature de la mission, renouvellement compris.

Nature du contrat de mission	Durée maximum (renouvellement compris)
Remplacement d'un salarié absent	18 mois
Remplacement d'un salarié dont le contrat de travail est suspendu	18 mois
Remplacement d'un salarié passé temporairement à temps partiel	18 mois
Emploi saisonnier	18 mois
Emploi excluant le recours à un CDI	18 mois
Accroissement temporaire d'activité	18 mois
Commande exceptionnelle à l'export	24 mois
Mission exécutée à l'étranger	24 mois
Remplacement d'un salarié avant la suppression définitive de son poste	24 mois
Réalisation de travaux urgents pour mesures de sécurité	9 mois
Intérim dans l'attente de l'arrivée d'un salarié en CDI	9 mois
Cycle de formation effectué en apprentissage	36 mois



3-6. RENOUVELLEMENT DE CONTRAT DE MISSION

- Quel que soit son terme (précis ou non), le contrat de mission peut être renouvelé 2 fois si la durée totale du contrat, compte tenu du renouvellement, ne dépasse pas la durée maximale autorisée ;
- Les conditions de ce renouvellement doivent obligatoirement être fixées au sein d'une clause insérée dans le contrat de travail ou d'un avenant : document complémentaire du contrat constatant une modification, une adaptation ou un complément qui y sont apportés d'un commun accord entre les 2 parties proposé au salarié-e avant le terme prévu initialement ;
- La succession de contrats pour cas de recours « surcroît d'activité », est interdite ;
- Contrat de 14 jours et plus : entre deux contrats, le poste de travail ne doit pas être occupé ni par un intérimaire, ni par un CDD pendant le 1/3 temps de la durée du contrat et son renouvellement, s'il y a lieu ;
- Contrat de moins de 14 jours : entre deux contrats, le poste de travail ne doit pas être occupé ni par un intérimaire, ni par un CDD pendant la moitié de la durée du contrat et son renouvellement, s'il y a lieu ;
- Pour l'appréciation du délai devant séparer les deux contrats, il est fait référence aux jours d'ouverture de l'entreprise ou de l'établissement concerné.



3-7. LE LIEU DE MISSION

En règle générale, il correspond à l'adresse où se situe l'entreprise utilisatrice.

Cependant, il peut changer en cours de mission. Dans ce cas, un avenant au contrat de mission doit être établi. C'est notamment le cas, lorsque l'on travaille sur différents chantiers. Si vous êtes amenés à travailler à plusieurs endroits, le contrat doit comporter le lieu de travail principal ainsi que les possibilités de déplacement et les indemnités s'il y a lieu.

3-8. LA NOTION DE « SOUPLESSE »

Une certaine souplesse sur la durée de votre mission est possible. Le terme du contrat peut être aménagé à l'initiative de l'employeur ou à la demande de l'entreprise utilisatrice à raison de :

- 2 jours travaillés, avant ou après la fin du contrat pour les missions inférieures à 10 jours travaillés ;
- 1 jour pour 5 jours de travail avant la fin du contrat sans que la réduction excède 10 jours ;
- 1 jour pour 5 jours de travail après la fin fixée au contrat sans que la durée totale de la mission dépasse la durée maximale.

3-9. LA QUALIFICATION PROFESSIONNELLE DU POSTE

À chaque poste de travail correspond une qualification, un salaire, des conditions précises de sécurité. Si un changement de poste de travail survient en cours de mission, un nouveau contrat doit préalablement être établi.



En cas d'accident de travail dans une situation irrégulière, la responsabilité du salarié-e intérimaire peut se trouver engagée, d'où la nécessité absolue de demander un nouveau contrat à l'agence d'intérim en cas de changement de poste de travail.

3-10. LE CONTRAT DE MISSION SANS TERME PRÉCIS

Dans certains cas, votre contrat de mission peut être conclu sans terme précis. Il est alors conclu pour une durée minimale, fixée librement et d'un commun accord par l'agence d'intérim et le salarié-e intérimaire.

Une fois cette durée minimale expirée et si le besoin demeure, le terme du contrat est alors la réalisation de l'objet pour lequel il est conclu (par exemple le retour du salarié-e absent en cas de remplacement).

Par dérogation à ce principe, et conformément à l'accord du 24 mars 1990, un contrat de travail temporaire qui est conclu, sans terme précis, dans l'attente de l'arrivée d'un salarié-e recruté en CDI, ne peut avoir une durée supérieure à neuf mois.

3-11. L'EXPIRATION DU CONTRAT SANS TERME PRÉCIS

Le contrat sans terme précis cesse en principe le jour de la fin de l'absence du salarié-e remplacé ou de la réalisation de l'objet pour lequel il a été conclu. En cas de retour du salarié-e remplacé ou de la réalisation de l'objet du contrat avant l'expiration de la durée minimale, le contrat a pour terme le dernier jour de la durée minimale fixée par les deux parties.

3-12. RUPTURE ANTICIPÉE DU CONTRAT DE MISSION

Rompres avant son terme le contrat de mission d'un salarié-e intérimaire est en principe interdit. Cependant, l'agence d'intérim peut rompre le contrat de mission sans obligations particulières vis-à-vis du salarié-e intérimaire pendant la période d'essai, en cas de faute grave du salarié-e.

Dans tout autre cas, l'agence d'intérim qui rompt le contrat de mission du salarié-e intérimaire avant le terme défini dans le contrat doit proposer à celui-ci, un nouveau contrat de mission prenant effet dans un délai maximum de 3 jours ouvrables rémunérés et d'une durée au moins équivalente à celle qui restait à courir sur le contrat précédent.

Si la nouvelle mission proposée comporte des modifications en ce qui concerne la rémunération, la qualification, les horaires de travail et le temps de transport ou si le nouveau contrat est d'une durée inférieure à celle restant à courir sur le contrat précédent, dans les deux cas, l'agence d'intérim doit assurer au salarié-e une rémunération équivalente à celle qu'il aurait perçue jusqu'au terme du contrat initial, y compris l'indemnité de fin de mission.



Les agences tentent régulièrement de vous faire signer un avenant au contrat ou une rupture à l'amiable afin de se dégager de cette obligation, ne signez rien sans consulter vos délégué-e-s CGT. Sinon vous risquez de ne pas être payés ! À l'inverse, si l'intérimaire rompt son contrat de mission prématurément (sauf rupture en période d'essai), il risque d'être condamné à verser à l'agence des dommages-intérêts correspondant au préjudice subi et se voir privé d'indemnité de fin de mission.



3-13. RUPTURE DU CONTRAT POUR FORCE MAJEURE

En cas de rupture anticipée du contrat de mission en raison d'un sinistre relevant d'un cas de force majeure, le salarié-e a droit à une indemnité compensatrice correspondant au moins à la rémunération qu'il aurait perçue jusqu'au terme de son contrat (circulaire DRT n° 2002-08 du 2 mai 2002).

3-14. FIN DE MISSION

La fin de la mission met fin à votre contrat de travail et, avec lui, à tous liens contractuels avec l'agence d'intérim. Celle-ci doit alors vous délivrer plusieurs documents qui vous seront nécessaires pour faire valoir vos droits auprès des différents organismes (Pôle emploi, Réuni Retraite Salariés, INTÉRIMAIRES PRÉVOYANCE, INTÉRIMAIRES SANTÉ, AKTO, FASTT, etc.) :

- **Le certificat de travail**

Votre agence vous délivre un certificat de travail attestant que vous avez été employé dans une qualification donnée, pendant la période de la mission et que vous êtes libre de tout engagement.

- **Le bulletin de paie**

L'agence d'intérim vous remet un ou des bulletins de salaire pour la période durant laquelle vous avez été en mission.

- **Le solde de tout compte**

L'agence d'intérim doit établir votre paie avec un solde de tout compte. C'est une attestation écrite par laquelle vous reconnaissez avoir perçu l'intégralité des sommes qui vous restaient dues. Il comprend notamment votre salaire pour la dernière période de votre mission, l'indemnité de fin de mission (IFM) et l'indemnité compensatrice de congés payés (ICCP).

- **L'attestation pour l'assurance chômage**

L'agence d'intérim doit vous remettre, sur votre demande, une attestation vous permettant d'établir vos droits aux allocations d'assurance-chômage.

- **Attestation annuelle**

Une attestation de salaires effectivement perçus au cours de l'année civile écoulée doit être remise à l'intérimaire qui en fait la demande.

3-15. EMBAUCHE PAR L'ENTREPRISE UTILISATRICE

Si vous acceptez un contrat à durée indéterminée (CDI) dans l'entreprise utilisatrice dans laquelle vous avez effectué votre mission, l'agence d'intérim ne peut pas s'y opposer. La durée des missions effectuées dans cette entreprise, au cours des 3 mois précédents, est alors prise en compte dans le calcul de votre ancienneté et déduite de la période d'essai éventuelle. L'indemnité de fin de mission n'est pas versée en cas d'embauche en CDI.



Attention :

Si vous acceptez ou signez un CDI dans l'entreprise utilisatrice dans un délai de 3 jours ouvrés après la fin de votre contrat de mission, vous perdez vos IFM.

3-16. RUPTURE ANTICIPÉE DU CONTRAT EN CAS D'EMBAUCHE À DURÉE INDÉTERMINÉE

Un salarié-e intérimaire peut valablement rompre son contrat de mission, dès lors qu'il a pu se faire embaucher dans une autre entreprise en contrat à durée indéterminée (CDI).

Un justificatif de la réalité de l'embauche prévue doit être présenté à l'agence d'intérim, comme une lettre d'engagement comportant une date de l'embauche ou un contrat de travail, si la durée indéterminée de l'engagement y figure. La réalité de l'intention d'embauche s'apprécie au moment où le salarié-e décide de rompre son contrat précaire. L'employeur ne peut donc invoquer un préjudice, si l'embauche ne se réalise finalement pas.

Le salarié-e notifie par écrit la rupture anticipée de sa mission à l'agence d'intérim qui est chargée d'en aviser l'entreprise utilisatrice, en lui précisant la date de fin du préavis.



3-17. OBLIGATION DE PRÉAVIS

À défaut d'accord entre les parties, le salarié-e intérimaire devra respecter une période de préavis dont la durée est calculée sur la base d'un jour par semaine, compte tenu de la durée totale du contrat, renouvellement inclus.

La durée maximale du préavis ne peut dépasser deux semaines. La durée du préavis est exprimée en jours ouvrés, c'est-à-dire en jours travaillés.

L'indemnité de fin de mission (IFM) n'est pas versée dans cette hypothèse, dans la mesure où le contrat est rompu à l'initiative du salarié-e.

3-18. REQUALIFICATION DE CONTRAT INTÉRIMAIRE EN CDI

Le Code du Travail interdit à l'entreprise utilisatrice de recourir au contrat d'intérim pour « pourvoir durablement un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise ».

Il n'est pas rare de constater que dans un grand nombre d'entreprises utilisatrices, les salarié-e-s intérimaires en poste totalisent parfois plusieurs années de présence en continu. En pleine période de crise, ceux-ci sont les premiers à être brutalement « remerciés ». En effet, l'entreprise utilisatrice procède au « licenciement » de l'intérimaire par le non-renouvellement du dernier contrat de mission.

Cependant, le Code du travail et la jurisprudence prévoient un moyen de protection efficace pour le salarié-e intérimaire : la requalification du contrat de mission en CDI (contrat à durée indéterminée). Le salarié-e peut aussi exiger une indemnisation devant le Conseil de Prud'hommes.

> Quelques cas de requalification de contrat

- **Surcroît ou accroissement temporaire d'activité**

Un salarié-e qui travaille durant une longue période sous contrats d'intérim successifs, pour occuper un poste qui devrait être pourvu par un salarié-e en CDI. La durée maximale d'un contrat de mission, ou de l'ensemble des contrats successifs, ne peut dépasser dix-huit mois.

- **Remplacement de salarié-e-s permanents**

Un salarié-e intérimaire qui remplace de manière systématique et durant plusieurs mois, voire plusieurs années, les salarié-e-s absents dans l'entreprise (maladie, congés payés, etc.).



Si le contrat de mission ne vous est pas remis dans un délai de 48 heures, vous êtes en droit de réclamer la requalification en CDI dans l'entreprise utilisatrice.

- **Défaut de transmission du contrat de mission dans les deux jours (ouvrables) qui suivent l'embauche.**

- **Occupation irrégulière du poste de travail à l'issue de la mission**

Lorsqu'à l'expiration de sa mission, le salarié-e intérimaire continue à travailler dans l'entreprise utilisatrice, sans que cette dernière ait conclu un contrat de travail avec lui ou un contrat de mise à disposition avec l'agence d'intérim, le salarié-e intérimaire est réputé lié à l'entreprise utilisatrice par un CDI. Le fait de continuer à travailler après la fin du contrat, sur ordre verbal de l'entreprise utilisatrice ou de l'agence d'intérim, ne serait-ce que quelques jours, transforme immédiatement la relation de travail en CDI.

- **Recrutement d'un intérimaire pour remplacer un gréviste.**

> Requalifications de contrat



Il est préférable d'engager une éventuelle action juridique à l'issue de la mission.

La requalification de contrat dépend essentiellement de la qualité des preuves apportées devant le Conseil des Prud'hommes. Vous devrez par conséquent conserver l'ensemble des documents justifiant de votre présence chez l'utilisateur : contrats de mission, bulletins de paie, arrêts maladie, certificats de travail, attestations Pôle emploi, plannings, carnet d'heures rempli par vous-même ou feuilles de pointage, photocopie de badge d'accès, témoignages, etc.

Vous disposez d'un délai maximum de deux ans suivant la date de la fin du contrat, pour réclamer vos droits.

N'intervenez jamais tout seul. Essayez de vous regrouper et prenez contact avec la CGT Intérim qui vous aiguillera vers les structures locales de la CGT afin de vous aider à constituer votre dossier.

LES REVENDICATIONS DE LA CGT INTÉRIM



La CGT Intérim

- Veut acter la responsabilité sociale et financière mutualisée des entreprises de travail temporaire et des entreprises utilisatrices pour accompagner le reclassement effectif et les évolutions professionnelles des salarié-e-s, quel que soit leur statut ;
- Veut des négociations visant à la mise en place d'un accord de branche sur le suivi des salarié-e-s intérimaires en intermission (afin de lutter contre les discriminations, blacklistages, etc.) ;
- Revendique le contrat de mission de longue durée à la place des contrats de courte durée ;
- Exige la suppression complète de la souplesse des contrats de travail temporaire ;
- Veut qu'une copie du contrat avec toutes les mentions obligatoires (horaires, salaires, nature de la mission, critères de pénibilité...), ainsi que la fiche de poste soient remises au salarié-e avant qu'il ou elle ne soit détaché-e dans l'entreprise utilisatrice ;
- Veut acter la responsabilité sociale du donneur d'ordre vis-à-vis de ses sous-traitants.

4. LE SALAIRE OU LA RÉMUNÉRATION ■■

Bonjour, je m'appelle **Lætitia**, je suis salariée permanente dans une entreprise de travail temporaire. Avec mon camarade **Erwan**, salarié intérimaire dans l'industrie automobile, nous allons développer ce chapitre consacré au salaire et à la rémunération.



Le salaire est l'élément central de la relation entre l'employeur et le salarié-e.

Le salaire est la somme allouée par l'employeur en contrepartie d'un travail effectué à son profit par un salarié-e et définie dans le contrat de travail. On appelle cela le salaire de base. Il est exprimé en salaire brut (voir pages suivantes).



La rémunération est une notion différente. Elle additionne le salaire de base, les primes, les heures supplémentaires ou complémentaires effectuées, l'épargne salariale (intéressement, participation, abondement), d'autres indemnités et rémunérations annexes (indemnité de résidence, supplément familial, etc.) et les avantages en nature. La rémunération contractuelle constitue un élément essentiel du contrat de travail qui ne peut pas être modifié sans l'accord du salarié-e.

4-1. L'ÉGALITÉ DE RÉMUNÉRATION POUR LES SALARIÉ-E-S INTÉRIMAIRES



Les inégalités salariales restent très nombreuses en France. Pourtant, le principe « **à travail égal, salaire égal** » pour des salarié-e-s placés dans une situation identique est aujourd'hui bien établi par la loi. Ainsi, l'article L3221-2 du Code du travail exige de chaque employeur qu'il assure, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes.



Par application du même principe « **à travail égal, salaire égal** », la rémunération du salarié-e intérimaire ne peut être inférieure à celle que perçoit chez l'utilisateur, après période d'essai, un salarié-e de même qualification occupant le même poste de travail. Le principe d'égalité ainsi défini ne s'applique qu'aux éléments de rémunération qui s'attachent au poste de travail, et non à la rémunération du salarié-e remplacé. Par exemple, l'ancienneté du salarié-e remplacé n'est pas prise en compte.



Toutes les explications et les conseils de la CGT Intérim qui suivent vous permettront de comprendre votre fiche de paie, de défendre l'égalité de traitement et vos droits en matière de rémunération.



Notez quotidiennement dans un carnet toutes les heures de travail que vous réalisez lors de votre mission (heure d'arrivée, heure de départ, heures supplémentaires, poste occupé, etc.) Tous ces éléments seraient autant de preuves en cas de litige.



4-2. SALAIRE HORAIRE BRUT DE RÉFÉRENCE

Le salaire correspond à un « prix ». Dans le travail temporaire, l'unité de volume de travail est l'heure et non le salaire mensualisé (salaire déterminé par une grille de salaire pour un mois complet : 151,67 heures). Le taux horaire brut (salaire horaire) est donc le facteur essentiel qui détermine la rémunération nette en bas de la fiche de paie.

Le salaire horaire brut de référence, pour un salarié-e intérimaire, ne peut pas être inférieur au SMIC horaire brut (salaire minimum interprofessionnel de croissance).

Le salaire horaire brut de référence du salarié-e intérimaire est indiqué à l'agence d'intérim par l'entreprise utilisatrice. Il est basé sur le taux horaire du salaire d'embauche, après essai, qu'un salarié-e embauché en CDI toucherait au poste concerné, et ne peut pas être inférieur.

Le salaire horaire brut de référence du salarié-e intérimaire doit figurer obligatoirement sur le contrat de mission.



Vous venez de commencer votre mission. Renseignez-vous rapidement auprès de vos collègues ou des délégué-e-s de la CGT de l'entreprise utilisatrice pour savoir si le salaire horaire brut de référence qui vous est appliqué est identique à celui que toucherait un salarié-e embauché au même poste, après période d'essai. Si le salaire horaire brut inscrit sur votre contrat de mission est inférieur, contactez votre agence d'intérim et faites valoir votre droit à l'égalité de traitement en matière de rémunération ! Si l'agence d'intérim ne rectifie pas le salaire horaire brut de référence, contactez la CGT Intérim.

4-3. REVALORISATION DE LA RÉMUNÉRATION EN COURS DE MISSION

Les revalorisations du SMIC ou des salaires dans l'entreprise utilisatrice doivent être impérativement et immédiatement répercutées sur votre salaire horaire brut de référence, si vous êtes en mission au moment de ces revalorisations. Un avenant à votre contrat de mission entérinera cette augmentation.



À chaque poste de travail correspondent une qualification et un salaire horaire de référence. En cas de changement de poste en cours de mission, un nouveau contrat doit préalablement être établi. Vérifiez le salaire horaire brut de référence ainsi que les primes et accessoires de salaire afférents au nouveau poste. Si ces éléments de rémunération sont inférieurs à ceux de votre contrat de mission en cours, exigez que l'agence d'intérim inscrive sur votre nouveau contrat de mission les nouveaux éléments de rémunération. Dans le cas contraire (salaire horaire brut de référence inférieur au précédent), ce sont les éléments de rémunération du premier contrat de mission qui s'imposent jusqu'à la date de fin de mission inscrite sur celui-ci.

La rémunération peut augmenter selon l'ancienneté du salarié-e embauché. Il n'est pas rare que des accords de branche ou d'entreprises utilisatrices octroient un changement de coefficient défini par la grille de salaire et une augmentation de salaire au bout de 3 ou 6 mois. Le salarié-e intérimaire en bénéficie, à la condition de remplir lui-même cette condition d'ancienneté.



4-4. L'INDEMNITÉ DE FIN DE MISSION (IFM)

Lorsque, à l'issue d'une mission, le salarié-e intérimaire ne bénéficie pas immédiatement d'un contrat de travail à durée indéterminée avec l'entreprise utilisatrice, il a droit, à titre de complément de salaire, à une indemnité de fin de mission destinée à compenser la précarité de sa situation.

Cette indemnité est égale à 10 % de la rémunération totale brute due au salarié-e, y compris les majorations, indemnités et primes diverses, telles que primes de vacances, primes de fin d'année, primes de 13^e mois, etc. perçues par le salarié-e intérimaire.

L'indemnité s'ajoute à la rémunération totale brute due au salarié-e. Elle est versée par l'entreprise de travail temporaire à l'issue de chaque mission effectivement accomplie, en même temps que le dernier salaire dû au titre de celle-ci, et figure sur le bulletin de salaire correspondant.

L'IFM constitue un complément de salaire soumis, en tant que tel, aux cotisations sociales et à l'impôt sur le revenu.

LES REVENDICATIONS DE LA CGT INTÉRIM



L'indemnité de fin de mission est destinée à compenser la précarité de l'emploi. Celle-ci est au cœur de la stratégie de la casse sociale menée par le patronat et les gouvernements successifs. La multiplication des contrats courts est organisée par le patronat pour optimiser les marges des entreprises et les dividendes des actionnaires. Cette précarité de l'emploi est subie par les salarié-e-s intérimaires.

Depuis des années, la CGT exige que l'IFM soit augmentée selon la durée de la mission :

- 35 % d'IFM pour les missions d'une journée (7 heures) ou moins ;
- 30 % d'IFM pour les missions entre une journée (7 heures) et une semaine (35 h) ;
- 25 % d'IFM pour les missions entre une semaine (35 h) et un mois (151,67 h) ;
- 20 % d'IFM pour les missions entre un mois (151,67 h) et trois mois (455 h) ;
- 15 % d'IFM pour les missions au-delà de trois mois (455 h).



> L'IFM est due dans les cas suivants :

- Une nouvelle mission a pu légalement faire suite à une première mission, l'indemnité afférente à la première mission doit être versée à l'issue de cette mission ;
- La mission qui est interrompue par le fait de l'utilisateur n'exonère donc pas l'agence d'intérim du paiement de cette indemnité.

Le salarié-e intérimaire :

- Refuse de poursuivre son contrat au-delà de sa durée minimale qui en constitue le terme initial ;
- Conclut un CDD avec l'entreprise utilisatrice ;
- Est embauché en CDI avec une entreprise utilisatrice différente de celle où il était en mission ;
- Conclut un CDI intérimaire avec l'entreprise de travail temporaire à l'issue de la mission.

Le salarié-e intérimaire, qui est victime d'un accident de travail ou de maladie professionnelle au cours d'une mission, a droit à une IFM calculée à la fois sur la base de la rémunération perçue, mais également sur celle qu'il aurait perçue si le contrat de travail n'avait pas été suspendu.

> L'IFM n'est pas due dans les cas suivants :

- Conclusion immédiate avec l'utilisateur, d'un contrat à durée indéterminée ;
- Rupture anticipée du contrat à l'initiative du salarié-e ;
- Rupture du contrat pour faute grave de l'intérimaire ou force majeure ;
- Contrat de mission-formation ;
- Contrats saisonniers et d'usage, si un accord collectif étendu entre les organisations professionnelles d'employeurs et de salarié-e-s de la branche du travail temporaire, ou si une convention ou un accord conclu au sein d'entreprises ou d'établissements de cette branche le prévoit.



4-5. LES INDEMNITÉS COMPENSATRICES DE CONGÉS PAYÉS (ICCP)

L'indemnité compensatrice de congés payés (ICCP) est due, dès la première heure travaillée et quelle que soit la durée de la mission. Au moins égale à 10 % de la rémunération brute totale perçue pendant la mission, y compris l'indemnité de fin de mission (IFM), les primes et les majorations diverses (heures de nuit, travail du dimanche, prime d'équipe, etc.), et celles qui sont exclues de l'assiette des congés payés en droit commun (primes de vacances, 13^e mois...). (*Circulaire 92/14 du 29 août 1992*)

L'ICCP est versée à l'issue de la mission.

Les périodes de suspension du contrat de travail pour maternité ou adoption, pour cause d'accident du travail ou de maladie professionnelle (dans la limite d'un an), sont assimilées à une mission pour l'appréciation du droit à congés payés.



4-6. LES INDEMNITÉS DE TRANSPORT ET DE DÉPLACEMENT

• Indemnité de transport en Île-de-France

Résultant d'un accord dans la branche du travail temporaire, les salarié-e-s intérimaires de la région parisienne, pour chaque jour travaillé, quel que soit le secteur d'activité, ont droit à un remboursement de 50 % sur 1/5^e du prix du forfait Navigo semaine, pour les zones correspondant au domicile-travail.

• Prime de transport hors Île-de-France

Depuis le 1^{er} janvier 2009, le décret d'application sur la prise en charge par l'employeur des frais de transport exposés par les salarié-e-s pour se rendre de leur domicile à leur lieu de travail est applicable dans toutes les entreprises, quel que soit le secteur d'activité et en dehors de l'Île-de-France.

• Le dispositif

- La prise en charge obligatoire des frais de transports publics de personnes ou de services publics de location de vélos (taux de 50 %), en dehors de l'Île-de-France ;
- La prise en charge facultative des frais de carburant ou d'alimentation de véhicules électriques (dans une limite de 200 euros par an), pour les salarié-e-s intérimaires contraints d'utiliser leur véhicule personnel pour le trajet « domicile-lieu de travail », du fait soit de l'éloignement de la résidence du lieu de travail en dehors de l'Île-de-France ou d'un défaut de transports en commun ou d'horaires de travail atypiques (de nuit) les empêchant d'utiliser les transports en commun.



> Modalités de prise en charge

Des justificatifs ou une attestation doivent être fournis par le salarié-e, des règles de prorata sont applicables aux salarié-e-s à temps partiel, l'employeur doit respecter le délai de paiement.

Cette prise en charge doit apparaître sur le bulletin de paie. Les employeurs qui s'y opposent pourront être pénalement sanctionnés.

L'entreprise de travail temporaire procède au remboursement des titres achetés par les salarié-e-s intérimaires dans les meilleurs délais et, au plus tard, à la fin du mois suivant, celui pour lequel ils ont été validés. Les titres dont la période de validité est annuelle font l'objet d'une prise en charge répartie mensuellement pendant la période d'utilisation.

> Les justificatifs ou attestations de dépense

La prise en charge des frais de transport par l'employeur est subordonnée à la présentation des titres par le salarié-e, ou à défaut à la remise d'une attestation de dépense.

Pour être admis à la prise en charge, les titres doivent permettre d'identifier le titulaire et être conformes aux règles de validité définies par l'établissement public, la régie, l'entreprise ou la personne mentionnés à l'article R. 3261-2, ou, le cas échéant, par la personne chargée de la gestion du service public de location de vélos. Lorsque le titre d'abonnement à un service public de location de vélos ne comporte pas les noms et prénoms du bénéficiaire, une attestation sur l'honneur du salarié-e suffit pour ouvrir droit à la prise en charge des frais d'abonnement.



4-7. LES INDEMNITÉS DE PETITS ET GRANDS DÉPLACEMENTS

- **Les indemnités forfaitaires « petits déplacements » des salarié-e-s des entreprises de travail temporaire**

Pour les entreprises de travail temporaire, des limites spécifiques d'exonération s'appliquent pour les indemnités de petit déplacement destinées à couvrir les frais de repas et de transport.

Le barème est réévalué au 1^{er} janvier de chaque année.

Ce dispositif ne s'applique que si les indemnités de trajet, de repas et de transport font l'objet de lignes distinctes sur le bulletin de paie. Les montants sont fixés au niveau régional ou départemental.

Si dans l'entreprise utilisatrice il existe un accord plus favorable, c'est ce dernier qui s'applique.

- **L'indemnité de grand déplacement**

L'indemnité de grand déplacement est destinée à couvrir les dépenses supplémentaires de nourriture et de logement du salarié-e en déplacement professionnel.

Le grand déplacement est caractérisé par l'impossibilité pour un salarié-e de regagner chaque jour sa résidence du fait de ses conditions de travail. L'empêchement est présumé lorsque deux conditions sont simultanément réunies :

- La distance lieu de résidence/lieu de travail est supérieure ou égale à 50 km (trajet aller ou retour) ;
- Les transports en commun ne permettent pas de parcourir cette distance dans un temps inférieur à 1 h 30 (trajet aller ou retour).

En cas de déplacement, le montant des indemnités de déplacement, de repas et de logement éventuels est ceux appliqués dans la branche professionnelle ou l'entreprise utilisatrice dans laquelle les salarié-e-s intérimaires sont détachés.



Exemple : pour les salarié-e-s en grand déplacement, la convention collective de la métallurgie prévoit le paiement d'une indemnité de grand déplacement calendaire ainsi que des voyages de détente en fonction de la distance kilométrique entre le domicile du salarié-e et le lieu de travail. Cette indemnité de grand déplacement ne peut être inférieure à treize fois le minimum garanti (MG) par journée de déplacement calendaire. Au 1^{er} janvier 2023, le MG est fixé à 4,01 euros.

Selon le principe que le salarié-e doit être remboursé des frais supplémentaires qu'il engage (Cass. soc., no 95-44.096), le remboursement des frais au tarif SNCF doit être augmenté du taxi jusqu'à la gare ou de l'indemnisation des kms effectués au barème fiscal.

• L'indemnité de grand déplacement dans le BTP

Les salarié-e-s intérimaires détachés dans le BTP bénéficient également des indemnités de grand déplacement prévues dans ce secteur professionnel.

L'indemnité est donc due pour tous les jours travaillés, mais aussi quand il n'y a pas de retour au domicile indemnisé par l'employeur (jours d'intempéries, jours fériés en milieu de semaine, week-end sans voyage périodique, etc.).

D'autres secteurs d'activité prévoient également des indemnités de déplacement dans leur convention collective. Renseignez-vous auprès de l'union locale CGT la plus proche.

4-8. LES INDEMNITÉS INTEMPÉRIES

Les salarié-e-s intérimaires détachés dans les entreprises de travaux publics, du bâtiment, de couverture-plomberie ou de la construction-bois ont droit aux indemnités d'intempéries, sans aucune condition à remplir (ancienneté). Ces indemnités sont versées par l'agence d'intérim pour chaque heure perdue pour cause d'intempéries.



4-9. JOURS FÉRIÉS ET PONTS

• Jours fériés

Les jours fériés sont payés aux salarié-e-s intérimaires dès lors que les salarié-e-s de l'entreprise utilisatrice en bénéficient, indépendamment de leur ancienneté. Les conditions pour bénéficier du maintien de salaire lors des jours fériés ont été modifiées et assouplies, dans un sens plus favorable pour le salarié-e. Auparavant, lorsque la mission prenait fin la veille d'un jour férié, celui-ci n'était pas dû à l'intérimaire sauf si celui-ci reprenait, le lendemain du jour férié, une nouvelle mission dans la continuation de la mission précédente. Aujourd'hui, cette condition n'existe plus. Désormais, le salarié-e intérimaire doit percevoir sa rémunération, peu importe qu'il ait travaillé ou non la veille ou le lendemain du jour férié. Il suffit que la mission se poursuive dans l'entreprise utilisatrice.



Lorsque vous êtes en contrat de mission de 39 h par semaine et si un jour férié tombe au cours de la semaine, l'agence d'intérim doit vous rémunérer sur la base de 39 heures. La même règle s'applique si vous êtes en contrat de mission de 35 h par semaine.

• Ponts

Si l'entreprise utilisatrice accorde à ses salarié-e-s permanents un pont rémunéré non récupérable, le salarié-e intérimaire doit en bénéficier dans les mêmes conditions.

Lorsque le pont fait l'objet d'une récupération ultérieure, le salarié-e intérimaire en mission doit en bénéficier, selon les mêmes modalités.



Si le contrat de mission prévoit un nombre d'heures travaillées par semaine, et que la survenance d'un pont vient amputer le nombre d'heures prévues, l'agence d'intérim est dans l'obligation de rémunérer ce pont.

4-10. HEURES SUPPLÉMENTAIRES

Au-delà de la durée légale hebdomadaire de travail (35 heures), toute heure travaillée en plus est considérée comme une heure supplémentaire.

Les heures supplémentaires sont réalisées par le salarié-e à la demande de l'entreprise utilisatrice (via une notification écrite ou orale), ou avec son accord.

Le salarié-e intérimaire est dans l'obligation d'effectuer les heures supplémentaires demandées par l'entreprise utilisatrice, sauf en cas d'abus de droit, par exemple dans le cas où l'entreprise utilisatrice n'a pas informé le salarié-e assez tôt.



Lorsque le salarié-e intérimaire informe qu'il doit faire face à un surcroît d'activité, si l'entreprise utilisatrice ne l'en décharge pas, cela veut dire qu'elle ne s'oppose pas à l'exécution d'heures supplémentaires. Les heures supplémentaires effectuées par le salarié-e lui sont donc dues.

> Majoration des heures supplémentaires

Toute heure supplémentaire ouvre droit à une rémunération plus favorable pour le salarié-e intérimaire ou à un repos compensateur équivalent à la majoration (sauf régime d'équivalence [ex. : transport routier] ou dispositif d'aménagement du temps de travail dans l'entreprise utilisatrice).

Plus précisément, il existe plusieurs taux de majoration des heures supplémentaires, fixés par convention collective de branche ou accord collectif d'entreprise. Chaque taux est au minimum fixé à 10 %.

Pour les heures supplémentaires, le salarié-e intérimaire est soumis aux mêmes règles que les salarié-e-s permanents de l'entreprise utilisatrice, à la fois sur la base de la rémunération perçue, mais également sur celle qu'il aurait perçue si le contrat de travail n'avait pas été suspendu.



En l'absence d'accord ou de convention collective dans l'entreprise utilisatrice, les taux de majoration horaire sont fixés à :

- 25 % pour les huit premières heures supplémentaires travaillées dans la même semaine (pour une durée légale du travail de 35 h, de la 36^e à la 43^e heure) ;
- 50 % pour les heures suivantes.

> Le repos compensateur

La rémunération des heures supplémentaires peut être remplacée, pour tout ou partie, par un repos compensateur équivalent et défini par accords de branche ou d'entreprise.

La durée de ce repos est alors équivalente à la rémunération majorée. Par exemple, une heure supplémentaire payée à un taux majoré de 50 % donne lieu à un repos compensateur équivalent (soit 1 h 30).

> Heures supplémentaires : quelles sont les limites à ne pas dépasser ?

Les heures supplémentaires sont calculées par semaine et le salarié-e qui effectue des heures supplémentaires ne doit pas dépasser la durée maximale hebdomadaire de travail. Soit l'équivalent de :

- 10 h par jour ;
- 48 h par semaine (sauf dans des circonstances exceptionnelles où ce plafond peut être porté à 60 h) ;
- 44 h par semaine en moyenne sur une période de 12 semaines consécutives.

4-11. COMPTE ÉPARGNE TEMPS (CET INTÉRIMAIRE)

Le compte épargne-temps (CET) en intérim est un compte bancaire ouvert par les entreprises de travail temporaire pour les salarié-e-s intérimaires qui peuvent épargner certaines sommes habituellement payées en même temps que leur salaire (IFM, primes conventionnelles, ICCP, etc.), afin d'accumuler des droits à congé rémunéré ou de bénéficier d'une rémunération (immédiate ou différée), en contrepartie des périodes de congé ou de repos non prises, ou des sommes qu'il y a affectées.

Le CET est mis en place par un accord collectif dans l'entreprise de travail temporaire.

L'agence d'intérim a alors l'obligation de le proposer systématiquement aux salarié-e-s intérimaires. Elle doit les informer en leur communiquant la notice d'information relative au fonctionnement du CET, prévu par la convention ou l'accord d'entreprise, notamment en matière de dépôt des sommes, d'abondement, de déblocage de l'épargne et des conditions d'utilisation des droits acquis.

> Protection de l'épargne

Les sommes versées produisent des intérêts. Ces sommes sont protégées en cas de redressement ou de liquidation de l'agence d'intérim. L'article L. 3253-8 du Code du travail prévoit une garantie par l'AGS (Association pour la garantie des salaires). Les salarié-e-s intérimaires sont donc couverts contre tout risque de non-paiement, dans la limite d'un certain plafond.



Le salarié-e intérimaire n'a pas l'obligation d'ouvrir un CET. S'il le fait, il est libre de déposer ou de moduler comme il le souhaite les droits prévus par la convention de l'entreprise de travail temporaire.



4-12. PARTICIPATION AUX BÉNÉFICES

La participation est un dispositif légal et obligatoire pour les entreprises d'au moins 50 salarié-e-s, prévoyant la redistribution, au profit des salarié-e-s, d'une partie des bénéfices qu'ils ont contribué, par leur travail, à réaliser dans leur entreprise.

La participation est mise en place par un accord d'entreprise ou une convention qui précise les modalités de son application dans les limites du cadre législatif et réglementaire.

> Conditions pour bénéficier de la participation aux bénéfices

Tout salarié-e de l'entreprise, titulaire d'un contrat de travail en bénéfice. Par conséquent, un salarié-e intérimaire a vocation à bénéficier de la participation dans l'entreprise de travail temporaire qui l'a embauché, et non dans l'entreprise utilisatrice à laquelle il n'est pas lié par un contrat de travail. L'entreprise utilisatrice n'a donc pas d'obligation de lui verser de la participation.

Tout salarié-e d'une entreprise de travail temporaire proposant un dispositif de participation reçoit, lors de la conclusion de son contrat de travail, un livret d'épargne salariale présentant les dispositifs mis en place au sein de l'entreprise.

Cette disposition relative au livret d'épargne salariale s'applique, quelle que soit la nature du contrat de travail : CDI, CDD, contrat de travail temporaire...

Une ancienneté minimale, qui ne peut excéder 60 jours de travail effectif (calendaires), peut être exigée.



*Une majorité d'entreprises de travail temporaire n'ont jamais mis en place la participation aux bénéfices.
La CGT intérim exige un accord de branche sur ce sujet !*



> Information du salarié-e intérimaire

L'accord d'entreprise précise la date à laquelle le bénéficiaire est présumé avoir été informé. À chaque fois qu'il attribue au salarié-e une somme au titre de la participation, l'employeur doit lui remettre une fiche (distincte du bulletin de paie) précisant ses droits (montant de la prime, modalités d'affectation, etc.). Avec l'accord du salarié-e concerné, la remise de cette fiche distincte peut être effectuée par voie électronique.

> Versement immédiat de la participation

Lors de la participation aux résultats de l'entreprise, le salarié-e intérimaire est libre de choisir le versement immédiat de la prime.

Pour bénéficier du versement immédiat de la prime de participation, le salarié-e doit le demander, sur papier libre, dans le délai impératif de 15 jours à compter de la date à laquelle il a été informé du montant de droits qui lui est attribué. Le salarié-e n'a pas à motiver sa demande.

Les sommes débloquées sont exonérées de cotisations sociales à l'exception de la CSG et de la CRDS.

> Dates limites de versement

La date limite de versement de la participation est fixée au plus tard avant le 1^{er} juin.

> L'épargne salariale

Si le salarié-e intérimaire n'utilise pas la possibilité du versement immédiat dans le délai imparti, la prime de participation est obligatoirement bloquée pour moitié pendant 5 ans au minimum sur un PEE ou un PEI et pour moitié jusqu'à la retraite (affectation de ces sommes au plan d'épargne pour la retraite collectif Perco ou Pereco).



L'AVIS DE LA CGT INTÉRIM



Compte épargne temps et participation : Prenez votre argent dès que possible !

Soyez très attentifs au compte épargne temps. Certaines agences d'intérim vous inciteront à y verser une partie de vos éléments de rémunération. Or, aujourd'hui, ces dispositifs d'épargne salariale ne correspondent pas au caractère précaire de l'emploi vécu par les salarié-e-s intérimaires. C'est seulement l'entreprise de travail temporaire qui bénéficie du report de rémunération qu'elle vous propose (report du paiement de cotisations sociales, placements financiers des sommes dues, etc.).

Ces dispositifs peuvent, au contraire, avoir des répercussions négatives pour les salarié-e-s intérimaires :

- Si vous n'avez plus de missions dans l'entreprise de travail temporaire, que vous vous inscrivez à Pôle Emploi et que vous récupérez les sommes épargnées sur votre CET, celles-ci créeront des problèmes avec Pôle Emploi et augmenteront mécaniquement le délai de carence pour pouvoir bénéficier des indemnités chômage ;
- Des frais de gestion s'appliquent chaque année sur votre épargne salariale. Celle-ci ne sera rentable que sur une période de plusieurs années ou au moment de la retraite, ce qui paraît incompatible avec l'emploi temporaire ;
- Après 6 mois sans mission, l'entreprise de travail temporaire doit clôturer votre CET et vous reverser les sommes épargnées. Si vous avez changé d'adresse, ces sommes ne vous parviendront pas.

4-13. PRIME DE PARTAGE DE LA VALEUR

La loi n° 2022-1158 du 16 août 2022 crée la Prime de Partage de la Valeur (PPV). La PPV remplace la Prime exceptionnelle de pouvoir d'achat (Pepa). La PPV est un dispositif incitant les employeurs à verser une somme annuelle complémentaire à tous leurs employé-e-s, quel que soit leur statut, selon le principe de l'égalité de traitement. Cette prime reste facultative et à la discrétion de l'employeur.

Les salarié-e-s intérimaires bénéficient de la PPV lorsque l'entreprise utilisatrice, où ils sont en mission, verse cette prime à ses salarié-e-s. La PPV sera alors versée par l'agence d'intérim, selon les modalités fixées par l'entreprise utilisatrice, et apparaîtra sur votre bulletin de paye.

L'AVIS DE LA CGT INTÉRIM



La PPV pourrait également être versée par les entreprises de travail temporaire. Mais l'organisation patronale de l'intérim, Prism'Emploi, refuse aujourd'hui de mettre en place ce dispositif. Là-aussi, la CGT Intérim demande l'ouverture d'une négociation dans la branche du travail temporaire afin que tous les salarié-e-s de l'intérim puissent bénéficier chaque année de cette prime dans l'ensemble des entreprises de travail temporaire.



4-14. LE PAIEMENT DU SALAIRE

Depuis le 26 décembre 2022, le versement du salaire par virement bancaire doit se faire sur un compte bancaire dont le salarié-e est titulaire ou cotitulaire. Le compte joint reste donc admis. Attention, il est interdit à un salarié-e de désigner un tiers pour recevoir son salaire.

Pour rappel, le Code du travail prévoit que le versement du salaire peut aussi s'effectuer par chèque barré ou en espèces à condition que son montant soit inférieur à 1 500 euros mensuels et que la demande émane du salarié-e.

Le paiement du salaire s'effectue une fois par mois. Il est fixé selon les modalités de votre contrat de mission (habituellement le 12 du mois dans l'intérim). Un intervalle entre deux salaires ne peut pas excéder 30 jours (un acompte n'est pas considéré comme un salaire).

Le dernier bulletin de salaire relatif à la mission doit être établi au plus tard le 15 du mois suivant la fin effective de la mission.

4-15. ACOMPTÉ

Vous pouvez demander le versement d'acomptes si la périodicité de la paie est supérieure à 15 jours. Les acomptes ne peuvent pas être supérieurs à 80 % des sommes dues au titre du salaire de base de la mission (sans les accessoires de salaire, les IFM ou les ICCCP).

En fin de mission, et à défaut d'être intégralement payés dans la quinzaine qui suit la fin effective de votre contrat, vous pouvez bénéficier, dans ce délai, d'un acompte de fin de mission au moins égal à 100 % du salaire de base et des frais de déplacement éventuels restant dus au titre de la mission, dans les 3 jours ouvrables qui suivent la fin effective du contrat de mission.

4-16. LA FICHE DE PAIE

Également appelée bulletin de salaire, bulletin de paie ou fiche de salaire, la fiche de paie est un élément essentiel de la relation entre un employeur et ses salarié-e-s.

La définition de la fiche de paie est simple : il s'agit du document qui justifie le paiement de son salaire au salarié. Remise par l'employeur en main propre, par voie postale ou par voie électronique, au moment du paiement du salaire, elle atteste d'un travail effectué.

La fiche de paie est obligatoire pour tous les salarié-e-s, que ce soit pour un ou plusieurs employeurs et quels que soient le montant et la nature de leur rémunération, la forme ou la validité de leur contrat. Il s'agit d'une obligation qui incombe à l'employeur.



L'importance des fiches de paie au moment de la retraite.

Vos fiches de paie sont des éléments essentiels qu'il faudra conserver durant toute votre carrière. Au moment de prendre votre retraite, les fiches de paie vous permettront de vérifier si toutes vos périodes de travail, vos salaires et vos cotisations « retraite » ont bien été pris en compte par la CNAV (Caisse Nationale d'Assurance Vieillesse). Si ce n'est pas le cas, elles seront des preuves indiscutables pour faire régulariser vos droits.



> **Salaire brut ; salaire net**

Le salaire est le paiement du travail convenu entre un salarié-e et son employeur. Le salaire est toute somme versée par l'employeur directement au salarié-e et aux organismes sociaux en contrepartie d'un travail effectué par un intérimaire, dans le cadre d'un contrat de travail. Le montant du salaire est exprimé en brut et net.

- **Salaire brut :**

Le salaire contractuel, dit « brut », donne lieu au prélèvement, par l'employeur, des cotisations sociales dues par le salarié-e. Celles-ci vous ouvrent des droits à l'assurance maladie, à la retraite, etc. Elles sont le deuxième niveau du salaire socialisé.

- **Salaire net :**

C'est la part directement visible du salaire brut qui revient au salarié-e et qui vous est payé par l'employeur. Le salaire net s'obtient par la soustraction : salaire brut – cotisations sociales salariales.

- **Salaire socialisé :**

C'est la somme des cotisations sociales patronales et salariales qui sont reversées par l'employeur aux différents organismes (Urssaf, caisse de retraite complémentaire, prévoyance...). Elles se définissent comme le salaire socialisé (différé) et mutualisé pour le fonctionnement de la protection sociale (assurance maladie, système de retraite, assurance chômage, couverture des risques d'accidents du travail, de maladie professionnelle et d'accidents de trajet, maternité, allocations familiales, prévoyance, mutuelle, etc.).



Le salaire socialisé permet de financer la protection sociale et alimente la solidarité nationale en termes de santé, de prévoyance ou de retraite. Les cotisations sociales sont entièrement financées par le travail des salarié-e-s.

Les « charges sociales » dont se plaint sans arrêt le patronat n'existent pas.

Les exonérations sociales dont bénéficient les entreprises sont une baisse déguisée du salaire super-brut des travailleur-euse-s. Cette baisse de financement de notre protection sociale est compensée par une augmentation de nos impôts.

Ce sont donc bien les poches des salarié-e-s, surtout les plus démunis, qui sont pillées pour financer ces exonérations qui n'ont qu'un seul but : augmenter les rémunérations des dirigeants des entreprises et les dividendes des actionnaires.

Ces exonérations n'ont jamais démontré leur utilité pour créer de l'emploi, réduire le chômage de masse systémique organisé par le patronat ou pour renforcer notre industrie. Sans elles, notre système de protection sociale serait largement excédentaire.

La CGT exige donc un moratoire sur ces exonérations et une évaluation de leur utilité. Les diviser par deux dégagerait 45 milliards de financements supplémentaires et rendrait pérenne dans le temps notre système solidaire de protection sociale.



LES REVENDICATIONS DE LA CGT INTÉRIM



**Pas un salaire en dessous de 2200 € brut dans l'intérim !
15 € de l'heure minimum, c'est tout de suite !**

La CGT Intérim défend des revendications ambitieuses en matière de salaires. Fidèle à ses valeurs de justice sociale et de partage des richesses produites, la CGT Intérim exige une hausse significative des salaires pour les salarié-e-s intérimaires et la revalorisation du SMIC à 2200 € brut, soit 15 € brut de l'heure.

La CGT Intérim exige le respect de la loi sur l'égalité salariale entre femmes et hommes.

C'est le patronat qui impose la précarité de l'emploi, en non les salarié-e-s intérimaires qui font le choix du sous-emploi. La CGT Intérim exige, pendant la période de transition entre deux missions, le maintien des droits acquis par le salarié-e et le maintien de la rémunération à 100 % de son dernier emploi, ou du plus favorable, en cas d'emplois discontinus à répétition, puis la transférabilité des mêmes droits (et de leur ancienneté) dès l'obtention d'une nouvelle mission.

Les salarié-e-s intérimaires sont disponibles pour travailler, ils doivent être rémunéré-e-s à temps plein !

Les salarié-e-s intérimaires n'ont pas à subir des baisses de rémunération dues à l'organisation du travail qui leur est imposée par les entreprises utilisatrices où ils sont missionnés. La CGT Intérim exige donc le maintien de la rémunération à 100 % pour tous les salarié-e-s intérimaires durant les périodes de chômage partiel (AP ou APLD). De même, elle exige, pendant les périodes de crise sanitaire ou économique, le maintien des salaires à 100 % pour tous les salarié-e-s permanents et intérimaires ayant été en mission, quelle que soit sa durée, dans les six derniers mois.



Être assureur d'intérêt général c'est répondre aux besoins et contraintes de chacun de nos clients, en construisant, ensemble, une protection qui leur ressemble.

KLESIA s'engage pour la société en apportant des solutions de prévention d'assurance de personnes et de services simples, innovantes, solidaires et durables adaptées à vos besoins et à ceux de vos proches, tout au long de la vie. Au-delà de notre métier initial, nous agissons pour les plus fragiles, œuvrons pour le mieux vieillir et contribuons à rendre la santé accessible à tous.

KLESIA s'engage à vous assurer un avenir serein et contribue à la qualité de vie pour tous.

5. LES CONGÉS

Je me présente : **Jannick**, salarié intérimaire dans la pétrochimie et militant CGT.

En France, le Code du travail stipule que tous les salarié-e-s, quel que soit leur contrat de travail, ont droit aux mêmes congés, que ce soient les congés payés, les congés pour événements familiaux, les congés maternité ou de paternité et d'accueil ou les congés dits spéciaux : congé parental d'éducation, congé de proche aidant, congé pour acquisition de la nationalité française, congé de PMA, etc. Depuis le 2 août 2022, de nouveaux droits sociaux favorisant l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée sont intégrés dans le socle européen des droits fondamentaux. Des normes minimales pour le congé paternité, le congé parental et le congé d'aidant s'appliquent dans tous les États membres de l'Union européenne (UE).

Au principe de l'égalité de traitement, les salarié-e-s intérimaires en bénéficient.



5-1. CONGÉS PAYÉS

En mission, le salarié-e intérimaire bénéficie des mêmes droits que les autres salarié-e-s : 2,5 jours de congés payés par mois travaillé, soit cinq semaines par an. Cependant, pour les missions courtes de moins d'un mois, qui représentent 87 % des missions d'intérim, il est difficile, voire impossible de prendre des congés. Une indemnité compensatrice de congés payés (ICCP) vous est donc versée en fin de mission. Cependant, rien ne s'oppose, pour les salarié-e-s intérimaires, dans le Code du travail, à la prise de congés payés lorsqu'ils sont en mission, surtout de longue durée.



5-2. INDEMNITÉ COMPENSATRICE DE CONGÉS PAYÉS (ICCP)

Elle est due dès la première heure travaillée, et ce quelle que soit la durée de la mission. Au moins égale à 10 % de la rémunération brute totale perçue pendant la mission, y compris l'indemnité de fin de mission (IFM), l'ICCP est versée à l'issue de la mission.

5-3. PRENDRE DES CONGÉS PAYÉS PENDANT SA MISSION

Il est tout à fait légal de poser des congés lors d'une mission. La demande devra être faite auprès de votre agence d'intérim, mais aussi auprès de votre responsable au sein de l'entreprise utilisatrice où vous effectuez votre mission. Vos jours de vacances seront alors déduits de l'indemnité compensatrice de congés payés prévue en fin de mission.

5-4. BILLET SNCF POUR CONGÉ ANNUEL

Les salarié-e-s et leur famille bénéficient d'une réduction de 25 % une fois par an, à l'occasion des congés, pour un voyage aller-retour ou circulaire d'au moins 200 kms. Ils peuvent bénéficier d'une réduction de 50 %, si au moins la moitié du billet est réglée avec des chèques vacances.

Pour faire établir son billet, le bénéficiaire doit remettre le formulaire (disponible sur le site de la SNCF) dûment rempli et signé par l'agence d'intérim ou par l'agence Pôle emploi dont il dépend, au moins 24 h avant son départ à une gare SNCF ou à un organisme de voyages accrédité par la SNCF.



5-5. CONGÉS POUR ÉVÉNEMENTS FAMILIAUX

Tout salarié-e intérimaire bénéficie sur justification et à l'occasion de certains événements familiaux, d'une autorisation exceptionnelle d'absence de :

- Quatre jours pour le mariage du salarié-e ;
- Trois jours pour chaque naissance ou adoption ;
- Deux jours pour le décès d'un conjoint ou d'un enfant ;
- Un jour pour le mariage d'un enfant, un jour pour le décès du père, de la mère, du beau-père, de la belle-mère, d'un frère ou d'une sœur.

Vous devez être en mission pour prendre les jours liés à ces événements. Ces jours d'absence n'entraînent pas de réduction de rémunération. Ils sont assimilés à des jours de travail effectif pour la détermination de la durée du congé annuel et de l'IFM.



S'il existe, dans l'entreprise utilisatrice, un accord d'entreprise plus avantageux que la loi, les salarié-e-s intérimaires qui se trouvent en mission pendant un des événements familiaux cités plus haut bénéficient du même nombre de jours de congés que les salarié-e-s de l'entreprise utilisatrice.

5-6. CONGÉ MATERNITÉ

Vous êtes salariée intérimaire et vous attendez un heureux événement ? **Félicitations !** Comme toute salariée, vous bénéficiez d'un congé maternité ou d'adoption et vous percevrez sous certaines conditions des indemnités journalières pendant toute la durée du congé. Pendant votre congé maternité, votre contrat d'intérim est suspendu. Vous ne percevez donc plus de rémunération de votre agence d'intérim, mais des indemnités journalières de la Sécurité Sociale.

> Quelles sont les démarches à réaliser en cas de grossesse ?

Si vous êtes en mission, vous devez prévenir votre agence d'intérim et lui remettre votre certificat de déclaration de grossesse (adressé à l'agence, par lettre recommandée avec A/R) attestant de votre grossesse et précisant la date prévue de l'accouchement. Vous n'avez aucune autre formalité à faire, c'est à votre agence d'intérim de prévenir l'Assurance Maladie.



Pour prétendre au paiement du congé de maternité ou d'adoption, vous n'êtes pas obligée d'être sous contrat de mission à la date du congé maternité. Prenez rendez-vous avec votre Caisse d'Allocations Familiales (CAF). Son personnel vous indiquera toutes les démarches à réaliser.

> Durée du congé maternité

Le congé maternité comprend 6 semaines avant l'accouchement, il s'agit du congé prénatal. Et 10 semaines après l'accouchement, il s'agit du congé postnatal. Vous avez donc droit à 16 semaines au total pour votre 1^{er} ou 2^e enfant. Pour un 3^e enfant, le congé prénatal est porté à 8 semaines et le congé postnatal à 18 semaines. Selon le nombre d'enfants (jumeaux, triplés...) que vous attendez et le nombre d'enfants à charge, la durée du congé maternité augmente.

En accord avec votre médecin traitant, vous avez également la possibilité de reporter de 3 semaines votre congé prénatal après l'accouchement.



> Conditions pour bénéficier des indemnités journalières en tant que salariée intérimaire

Vous avez travaillé dans le cadre d'un ou plusieurs CDD, en intérim ou dans le cadre d'activité saisonnière ou discontinue. Pour bénéficier des indemnités journalières pour maternité, vous devez :

- Justifier de 10 mois d'affiliation, en tant qu'assurée sociale exerçant une activité professionnelle, à la date prévue de votre accouchement ;
- Avoir travaillé au moins 150 heures au cours des 3 mois précédant la date de début de congé maternité prénatal ou avoir cotisé sur un salaire équivalent à 1015 fois le SMIC horaire, au cours des 6 mois précédant le congé prénatal, soit 11 439,05 € depuis le 1^{er} janvier 2023 (avoir effectué au moins 600 heures au cours de l'année précédant la date du début de votre grossesse).



Si vous êtes salariée intérimaire et inscrite à Pôle Emploi au moment de votre grossesse, vous pourrez bénéficier d'indemnités journalières pendant votre congé maternité sous réserve de remplir les conditions requises :

- *Si vous percevez une allocation chômage de Pôle emploi ;*
- *Si vous en avez perçu une au cours des 12 derniers mois ;*
- *Si vous avez cessé votre activité salariée depuis moins de 12 mois.*

C'est l'activité professionnelle antérieure à votre indemnisation chômage ou à votre cessation d'activité qui détermine les règles d'attribution et le calcul de vos indemnités journalières maternité.

Pour l'examen de vos droits à bénéficier d'indemnités journalières pendant votre congé maternité, adressez à votre caisse d'assurance maladie les copies de vos 4 derniers bulletins de salaire.



> Retrait de la femme enceinte d'un poste à risques

Certains risques sont incompatibles avec l'état de grossesse. Si vous effectuez un travail qui vous expose à des substances toxiques pour la reproduction ou à des risques spécifiques comme le benzène ou le plomb (Art.R1225-4 du Code du travail), à des travaux pénibles non compatibles avec votre état ou si vous travaillez de nuit, des indemnités journalières peuvent éventuellement vous être attribuées, au plus tôt à partir de la 21^e semaine avant la date prévue de votre accouchement.

> Retrait de la femme enceinte d'un poste à risques ou d'un poste de travail de nuit

Lorsque vous êtes enceinte et exposée à des risques, lorsque vous occupez un poste de travail de nuit ou si le médecin du travail juge le poste incompatible avec votre état de grossesse, vous pouvez demander à l'agence d'intérim un changement provisoire d'emploi, par exemple être affectée sur un poste de jour, jusqu'au début du congé prénatal.

L'agence d'intérim est tenue de vous proposer temporairement un autre emploi en fonction des conclusions du médecin du travail et de ses indications sur votre aptitude à occuper l'une des tâches existantes dans l'entreprise utilisatrice. Le changement temporaire d'affectation ne doit pas entraîner une diminution de rémunération. L'affectation prend fin dès que votre état de santé vous permet de retrouver votre emploi initial.

Si votre agence d'intérim ne peut pas aménager votre poste de travail, votre contrat de travail est suspendu jusqu'à la date du début du congé légal de maternité. Le contrat de travail peut aussi être suspendu pendant une période complémentaire maximale d'un mois après la fin du congé postnatal.

En cas de suspension de votre contrat de travail, vous bénéficiez d'une garantie de rémunération pour cause de non-reclassement par votre agence d'intérim.



Cette garantie de rémunération se compose :

- D'une allocation journalière de maternité versée par la caisse primaire d'assurance maladie ;
- D'un complément de rémunération à la charge de l'agence d'intérim.

Lors de votre demande d'allocation journalière de maternité, vous devez fournir à votre caisse primaire d'assurance maladie la notification du non-reclassement délivrée par votre agence d'intérim.

> Calcul et versement de l'indemnité journalière durant le congé maternité

L'allocation journalière de maternité est calculée dans les mêmes conditions que l'indemnité journalière versée en cas d'arrêt de travail pour maladie, soit 50 % de votre salaire journalier de base. Elle est calculée sur la moyenne de vos salaires perçus au cours des 3 derniers mois pour les salariées intérimaires en CDI, sur la moyenne de vos salaires perçus les 12 derniers mois en cas de missions d'intérim discontinues. Les indemnités chômage versées par l'Unedic comptent aussi dans le calcul de l'allocation journalière.

Elle est versée, sans délai de carence, c'est-à-dire dès le 1^{er} jour de suspension du contrat de travail, tous les jours de la semaine y compris les samedis, dimanches et jours fériés.

> Indemnités complémentaires pour les salariées intérimaires

Vous pouvez bénéficier d'indemnités complémentaires qui vous seront versées par INTÉRIMAIRES PRÉVOYANCE. Pour en bénéficier :

- Vous devez justifier de 414 heures dans une ou plusieurs agences d'intérim ou entreprises de travail temporaire au plus tard le dernier jour du mois qui précède votre début de congé maternité. La condition de 414 heures s'apprécie sur les 12 derniers mois ;
- Le début de votre congé de maternité doit se situer pendant les 4 jours

calendaires qui suivent la fin du contrat de mission (sans condition d'être inscrit à Pôle Emploi) ;

- Le début de votre congé de maternité doit se situer pendant une mission ou au plus tard dans le mois qui suit la fin de mission (portabilité conventionnelle).

> Démarches à réaliser pour bénéficier des indemnités complémentaires

C'est à vous de faire la demande de prestations maternité à INTÉRIMAIRES PRÉVOYANCE :

- Complétez la demande de prestations maternité ;
- Connectez-vous sur votre Espace intérimaire ;
- Vérifiez que votre RIB est bien renseigné ;
- Envoyez votre demande ainsi que les pièces demandées via le formulaire de contact.

Vous recevrez de la part d'INTÉRIMAIRES PRÉVOYANCE un accusé de réception de la déclaration.



En cas de désaccord sur la réponse donnée, n'hésitez pas à contacter la CGT Intérim si vos demandes ne sont pas prises en compte.

Nous vérifierons auprès de l'organisme que vos droits sont bien respectés.



5-7. CONGÉ DE PATERNITÉ ET D'ACCUEIL

À l'occasion de la naissance d'un enfant, tout travailleur, quelle que soit la nature de son contrat de travail (CDI, CDD, temps partiel, salarié intérimaire, saisonnier...), peut bénéficier d'un congé de paternité et d'accueil indemnisé par la Sécurité sociale.

Le congé de paternité et d'accueil de l'enfant est un droit ouvert à l'occasion de la naissance de l'adoption d'un enfant, dans les situations suivantes :

- Si vous êtes le père de l'enfant, quelle que soit votre situation familiale : mariage, pacte civil de solidarité (Pacs), union libre, divorce ou séparation, même si vous ne vivez pas avec votre enfant ou avec sa mère ;
- Si vous n'êtes pas le père, mais que vous partagez la vie de la mère, dans le cadre du mariage, d'un Pacs ou d'un concubinage.

Le congé paternité et d'accueil n'est pas considéré comme une période de travail effectif pour la détermination des droits que le salarié tient de son ancienneté pour le calcul des droits à congés payés ou encore l'intéressement et la participation.

À l'issue d'un congé paternité, lorsque celui-ci a été pris pendant une période de mission, le salarié doit retrouver son emploi précédent ou un emploi similaire. Le salarié, reprenant son activité, bénéficie d'un droit à une action de formation professionnelle notamment en cas de changement technique ou de méthode de travail.

> Durée du congé de paternité et d'accueil en intérim

La durée de votre congé de paternité et d'accueil de votre enfant est de 25 jours calendaires ou 32 jours calendaires en cas de naissances multiples. Votre congé comporte deux périodes distinctes :

- Une période obligatoire de 4 jours calendaires prise immédiatement après le congé de naissance que vous ajoutez au congé pour événement familial de 3 jours (ouvrables) pour chaque naissance ou adoption ;

- Une période de 21 jours calendaires, prise au plus tard dans une limite de 6 mois maximum après la naissance de l'enfant. Celle-ci peut être fractionnée en deux fois maximum, chacune des périodes devant comporter une durée minimale de 5 jours.

> Démarches à effectuer auprès de votre employeur pour bénéficier du congé

Vous devez avertir votre agence d'intérim au moins un mois avant la date de début du congé, en lui précisant les dates de début et de fin du congé que vous souhaitez prendre. Si vous respectez ce délai, votre employeur ne peut pas vous refuser la prise du congé.



Il est préférable, pour des raisons de preuve en cas de litige, d'adresser à votre employeur une lettre recommandée avec accusé de réception ou une lettre remise en main propre contre une attestation de remise du document à son destinataire qui le signe et le date le jour de sa remise. Une lettre remise en main propre contre récépissé a la même valeur que le recommandé avec accusé de réception. Vous pouvez adresser votre demande via le modèle de document à remplir en ligne :

www.service-public.fr/simulateur/calcul/CongePaterniteAccueil

> Rémunération durant le congé de paternité et d'accueil

Pendant son congé, le salarié n'est pas rémunéré par l'agence d'intérim, mais ouvre droit aux indemnités journalières (IJ) versées tous les 14 jours par la caisse primaire d'assurance maladie (CPAM) dont le montant est fixé selon les étapes de calcul suivantes :

- Calcul du salaire journalier de base : somme des 3 derniers salaires bruts perçus avant la date d'interruption du travail, divisé par 91,25 ;



- Montant maximal du salaire journalier de base : Le salaire pris en compte ne peut pas dépasser le plafond mensuel de la sécurité sociale en vigueur lors du dernier jour du mois qui précède l'arrêt (soit 3 666 € par mois en 2023) ;
- Taux forfaitaire appliqué par la CPAM : la CPAM retire à ce salaire journalier de base un taux forfaitaire de 21 % ;
- Montant minimal et montant maximal des IJ : le montant ne peut pas être inférieur à 10,24 € ni supérieur à 95,22 € par jour.

> Conditions pour bénéficier des indemnités journalières durant le congé de paternité et d'accueil pour les salariés intérimaires

Pour être indemnisé par la Sécurité sociale, vous devez remplir toutes les conditions suivantes :

- Prendre le congé de paternité et d'accueil de l'enfant dans les 6 mois qui suivent la naissance (sauf report du délai pour cause d'hospitalisation de l'enfant ou de décès de la mère) ;
- Posséder un numéro de sécurité sociale depuis au moins 10 mois à la date du début du congé ;
- Pour les salariés intérimaires en CDI : avoir travaillé au moins 200 heures au cours des 3 mois civils ou des 90 jours précédant le début de son congé paternité ou avoir cotisé sur un salaire au moins égal à 1 015 fois le montant du SMIC horaire au cours des 6 mois civils précédant le début de son congé paternité ;
- Pour les salariés intérimaires en CTT : avoir travaillé au moins 600 heures (ou avoir cotisé sur un salaire au moins équivalent à 21 457,10 € soit 2 030 fois le montant du SMIC horaire) au cours des 12 derniers mois précédant le début du congé ;
- Cesser toute activité salariée, même en cas de travail pour plusieurs employeurs (en cas de demande de congé chez un employeur et de poursuite de l'activité chez l'autre, la Caisse primaire d'assurance maladie peut réclamer le remboursement de la somme versée).

5-8. CONGÉ DE PROCHE AIDANT

Le congé de proche aidant remplace le congé de soutien familial depuis 2017. Il permet au salarié-e de cesser temporairement son activité professionnelle pour s'occuper d'une personne handicapée, invalide, en perte d'autonomie ou âgée, avec laquelle il réside ou entretient des liens étroits et stables.

Ce congé est ouvert à tout salarié-e qui accompagne ou aide les personnes suivantes (qui doivent résider en France de façon stable et régulière) :

- La personne avec qui le salarié-e vit en couple : mariage, Pacs, concubinage (union libre) ;
- Son ascendant : personne dont est issu le salarié-e (parent, grands-parents, arrière-grands-parents) ;
- Son descendant : Enfant, petit-enfant, arrière petit-enfant, l'enfant dont le salarié-e assume la charge ou son collatéral jusqu'au 4^e degré (frère, sœur, tante, oncle, cousin-e germain-e, neveu, nièce...) ;
- L'ascendant, le descendant ou le collatéral : frères, sœurs d'une personne et enfants de ces derniers (collatéraux privilégiés) ainsi qu'oncles, tantes, cousins, cousines (collatéraux ordinaires) jusqu'au 4^e degré de la personne avec laquelle le salarié-e vit en couple ;
- Une personne âgée ou handicapée avec laquelle il réside ou avec laquelle il entretient des liens étroits et stables, à qui il vient en aide de manière régulière et fréquente. Le salarié-e intervient à titre non professionnel pour accomplir tout ou partie des actes ou des activités de la vie quotidienne.

> Durée du congé de proche aidant

En l'absence de dispositions conventionnelles (convention collective, accord collectif, accord de branche, d'entreprise ou d'établissement applicables en droit du travail), la durée maximale du congé est de 3 mois. Ce congé peut être renouvelé, mais ne peut pas dépasser un an sur l'ensemble de la carrière du salarié-e.



> Indemnisation

Le congé de proche aidant n'est pas rémunéré par l'employeur (sauf dispositions conventionnelles : Convention collective, accord collectif, accord de branche, d'entreprise ou d'établissement applicables en droit du travail).

Cependant, le salarié-e peut faire la demande d'une allocation journalière du proche aidant (AJPA) auprès de sa Caisse d'Allocations Familiales (CAF). L'AJPA vise à compenser une partie de la perte de salaire, dans la limite de 66 jours au cours du parcours professionnel du salarié-e.

Son montant est de :

- 62,44 € par journée
- 31,22 € par demi-journée

Le salarié-e a droit à un maximum de 22 jours d'AJPA par mois.

> Démarches à réaliser auprès de l'agence d'intérim

Le congé de proche aidant est pris à l'initiative du salarié-e. Celui-ci doit en faire la demande auprès de l'agence d'intérim au moins un mois avant la date de départ en congé envisagée par lettre recommandée avec avis de réception ou remise contre récépissé l'informant de sa volonté de bénéficier de ce congé.

La demande précise les éléments suivants :

- Volonté du salarié-e de suspendre son contrat de travail pour bénéficier du congé de proche aidant ;
- Date du départ en congé ;
- Volonté de fractionner le congé ou de le transformer en temps partiel (avec l'accord de l'agence d'intérim), si le salarié-e le souhaite.

Des documents attestant la situation du proche à aider devront être fournis par le salarié-e intérimaire à l'agence d'intérim.

Cependant, le congé peut débuter sans délai s'il est justifié par une des situations suivantes :

- Urgence liée notamment à une dégradation soudaine de l'état de santé de la personne aidée (attestée par certificat médical) ;

- Situation de crise nécessitant une action urgente du salarié-e ;
- Cessation brutale de l'hébergement en établissement dont bénéficiait la personne aidée (attestée par le responsable de l'établissement).



L'agence d'intérim ne peut pas refuser le congé de proche aidant.

> Fin de congé de proche aidant et retour dans l'entreprise

À la fin du congé de proche aidant, lorsque celui-ci a été pris pendant une période de mission, le salarié-e retrouve son emploi ou un emploi similaire, assorti d'une rémunération au moins équivalente. Il a droit à un entretien professionnel avec son employeur.

Le salarié-e peut mettre fin de façon anticipée au congé de proche aidant (ou y renoncer) dans l'un des cas suivants :

- Décès de la personne aidée ;
- Admission dans un établissement de la personne aidée ;
- Diminution importante des ressources du salarié-e ;
- Recours à un service d'aide à domicile pour assister la personne aidée ;
- Congé de proche aidant pris par un autre membre de la famille.

Le salarié-e adresse une demande motivée à l'agence d'intérim au moins un mois avant la date de départ à laquelle il entend mettre fin à son congé par lettre ou courrier électronique recommandé avec accusé de réception.



En cas de décès de la personne aidée, le congé de proche aidant prend fin dans les trois jours qui suivent le décès, sans préjudice du bénéfice des dispositions relatives aux congés pour événements personnels et aux congés pour événements familiaux.



5-9. CONGÉ PARENTAL D'ÉDUCATION : UN DROIT POUR TOUS LES PARENTS !

Comme tous les salarié-e-s, qu'ils soient à temps plein ou partiel, en contrat court ou à durée indéterminée, le salarié-e intérimaire a droit à un congé parental, sous certaines conditions et selon sa situation familiale. Le congé parental d'éducation concerne chacun des deux parents. Ils peuvent chacun le solliciter pour une durée variable pour leur permettre d'élever un ou plusieurs enfants, biologiques ou adoptés.

Le congé parental peut être pris à temps complet (le contrat de travail est dans ce cas-là suspendu) ou à temps partiel, dans une limite comprise entre 16 h/semaine et 80 % d'un temps complet.

> Conditions d'éligibilité pour un salarié-e intérimaire

Il existe une seule condition pour avoir droit à un congé parental quand on est salarié-e intérimaire : il faut justifier d'un an d'ancienneté au minimum dans son entreprise de travail temporaire, à la date de naissance de l'enfant ou d'arrivée de l'enfant dans le foyer en cas d'adoption.

La demande doit être faite soit par lettre recommandée avec avis de réception, soit remise en main propre contre décharge.

Cette demande doit être faite :

- Soit un mois avant la fin du congé de maternité ou d'adoption ;
- Soit deux mois avant la prise du congé si celui-ci ne débute pas immédiatement après le congé de maternité ou d'adoption.

Dans votre courrier, vous devez également indiquer la durée du congé parental que vous sollicitez et préciser s'il s'agit d'un congé à temps complet ou partiel.

L'agence d'intérim est l'employeur légal du salarié-e intérimaire. C'est avec elle que vous devez communiquer. L'agence d'intérim devra s'ar-

ranger avec l'entreprise utilisatrice pour la modification des horaires de travail ou la suspension du contrat. Notez bien que l'employeur n'a pas le droit de refuser à un salarié-e de prendre un congé parental. En cas de refus, le salarié-e peut saisir le conseil des prud'hommes.

> **Rémunération**

Le congé parental d'éducation n'est pas rémunéré par l'agence d'intérim. Des aides possibles sont versées par la CAF.



Prenez contact avec le personnel de votre CAF.

Ce sont les meilleurs interlocuteurs que vous pourrez trouver.



5-10. CONGÉ POUR ACQUISITION DE LA NATIONALITÉ FRANÇAISE

Si vous êtes salarié-e intérimaire, vous avez le droit de bénéficier d'un congé d'au moins une demi-journée pour assister à la cérémonie d'accueil dans la nationalité française. Vous devez présenter votre invitation à la cérémonie à votre employeur. La durée de ce congé ne peut pas être déduite de vos congés payés annuels. Cette absence est assimilée à du temps de travail effectif et rémunéré.

5-11. CONGÉ DE PMA (PROCRÉATION MÉDICALE ASSISTÉE)

Toute salariée intérimaire, bénéficiant d'une assistance médicale à la procréation, bénéficie d'une autorisation d'absence pour les actes médicaux nécessaires et les examens médicaux obligatoires, dans le cadre de la surveillance médicale de la grossesse et des suites de l'accouchement. (Art L. 2122-1 du code de la santé publique et Art L. 1225-16 du Code du travail).

Le conjoint salarié de la femme enceinte ou bénéficiant d'une assistance médicale à la procréation ou la personne salariée liée à elle par un pacte civil de solidarité ou vivant maritalement avec elle bénéficie également d'une autorisation d'absence pour se rendre à trois de ces examens médicaux obligatoires ou de ces actes médicaux nécessaires pour chaque protocole du parcours d'assistance médicale au maximum.

Ces absences n'entraînent aucune diminution de la rémunération et sont assimilées à une période de travail effectif pour la détermination de la durée des congés payés ainsi que pour les droits légaux ou conventionnels acquis par le salarié-e au titre de son ancienneté dans l'entreprise.

LES REVENDICATIONS DE LA CGT INTÉRIM



La CGT Intérim :

- Veut le droit aux congés payés effectifs pour tous les salarié-e-s intérimaires et la maîtrise réelle de leurs périodes de congés. Les salarié-e-s intérimaires, utilisant leurs indemnités de congés payés tous les mois pour vivre et manger, n'ont pas le droit, dans la réalité, aux vacances ;
- Veut la création d'une caisse de congés payés au niveau de la branche du travail temporaire pour les salarié-e-s en intérim classique. Elle sera gérée paritairement et adossée au FASTT. Les salarié-e-s intérimaires disposeront ainsi de réels congés, la création de cette caisse de congés payés du travail temporaire s'articulant avec l'augmentation des salaires et des IFM ;
- Veut que les salarié-e-s intérimaires puissent prendre leurs congés dans la période de leur choix et de ne pas dépendre ni attendre la fin du contrat de mission et exige l'ouverture d'une négociation et un accord de branche concernant les congés des salarié-e-s intérimaires ;
- Veut l'octroi d'une sixième semaine de congés payés ;
- Veut l'attribution de deux jours de congé supplémentaires par enfant à charge (enfant de moins de 18 ans ou en situation de handicap sans condition d'âge) ;
- Veut la réévaluation de la durée des congés pour événements familiaux : 9 jours pour le mariage, PACS ou union civile du ou de la salarié-e ; 7 jours par enfants malades par an ; 5 jours pour le mariage d'un enfant ; 9 jours pour le décès d'un conjoint ou d'une conjointe ; 9 jours pour le décès du père, de la mère, du frère, de la sœur, d'un enfant, des grands-parents ou déménagement par période d'un an ; 9 jours à l'annonce d'un handicap chez son enfant ou petit-enfant.

6. LE CDI INTÉRIMAIRE

Je m'appelle **Marie**, je suis responsable d'agence d'intérim et militante de la CGT Intérim.

Dans ce chapitre, avec mon camarade **Michel**, qui occupe le même poste que moi en région parisienne, nous allons vous faire découvrir le CDI Intérimaire, un contrat de travail hybride puisqu'il amalgame quelques avantages du contrat de travail à durée indéterminée avec de nombreux inconvénients de l'emploi temporaire



Le CDI intérimaire a été créé en juillet 2013. Il est aujourd'hui inscrit dans le code du travail aux articles L. 1251-58-1 à L. 1251-58-8. C'est l'article 116 de la loi du 5 septembre 2018 « *pour la liberté de choisir son avenir professionnel* » qui a rendu ce dispositif d'emploi pérenne.

Un accord de branche relatif au CDI intérimaire a été signé le 11 mars 2022 par Prism'Emploi, l'organisation patronale du travail temporaire et 3 organisations syndicales de salarié-e-s : la CFDT, la CFTC et la CFE-CGC. La CGT Intérim, l'UNSA et Force Ouvrière n'ont pas signé cet accord de branche.



La CGT Intérim n'a pas signé cet accord. Aucune avancée sociale n'a été actée. En revanche, cet accord renforce les obligations du salarié-e en CDI Intérimaire envers l'entreprise de travail temporaire et la perte de rémunération due à l'absence d'IFM (10 % de la rémunération d'un salarié-e intérimaire en contrat d'intérim classique) n'est pas compensée par la rémunération mensuelle minimale garantie (RMMG) en intermission qui ne prend toujours pas en compte l'ancienneté et le salaire de la qualification principale du salarié-e. De plus, le mot « intérimaire », même s'il s'agit d'un CDI, reste toujours autant stigmatisant auprès des banques pour décrocher un crédit ou des bailleurs pour louer un appartement. Alors, suivez nos conseils, lisez attentivement votre contrat, pesez le pour et le contre et réfléchissez bien avant de signer un CDI avec une entreprise de travail temporaire !



Attention ! Les paragraphes suivants sont rédigés en tenant compte des dispositions définies par l'accord de branche du 11 mars 2022.

Celui-ci entrera en en vigueur le 1^{er} octobre 2023.



6-1. L'EMBAUCHE EN CDI INTÉrimAIRE (CDII)

Une entreprise de travail temporaire (ETT) peut conclure avec un salarié-e un CDI pour l'exécution de missions successives dans des entreprises utilisatrices. Chaque mission donne lieu à :

- La conclusion d'un contrat de mise à disposition entre l'entreprise de travail temporaire et l'entreprise utilisatrice ;
- L'établissement, par l'entreprise de travail temporaire, d'une lettre de mission.

Cependant, la signature d'un CDII ne peut être imposée à un salarié-e candidat à un emploi d'intérimaire ni à un salarié-e intérimaire déjà en contrat de mission dans une agence d'intérim.

Lors de la proposition d'un CDII, le candidat doit être clairement informé par l'ETT des spécificités du contrat, de son fonctionnement, en particulier des droits et des obligations qui en découlent. Le candidat a un délai maximum de 48 heures pour donner sa réponse.

Les salarié-e-s intérimaire en CDII relèvent du champ d'application des accords nationaux professionnels concernant le personnel intérimaire des entreprises de travail temporaire.



La conclusion d'un CDI Intérimaire entre un travailleur-euse et une entreprise de travail temporaire résulte d'un accord entre les deux parties. Comme tout CDI, le candidat peut négocier ses conditions de travail, ses horaires, son salaire minimum, la durée éventuelle de la période d'essai, le périmètre de mobilité, la RMMG, etc. Ne vous laissez pas influencer par l'agence d'intérim : celle-ci essaiera de vous imposer les conditions les moins favorables prévues par l'accord de branche. Sachez que pratiquement tout est négociable dans un CDII, alors n'hésitez-pas à défendre vos conditions !

> **Contenu du CDI Intérimaire**

Quand vous signez un CDI Intérimaire avec une entreprise de travail temporaire, celui-ci doit contenir les clauses suivantes :

- L'identité des parties (salarié-e et entreprise de travail temporaire) ;
- Les conditions relatives à la durée de travail acceptées par le salarié-e en CDII, notamment le travail de nuit, en horaires décalés, en continu ou discontinu, en équipes, le samedi ou le dimanche ;
- Les horaires pendant lesquels le salarié-e en CDII doit être joignable pendant les périodes d'intermission ;
- Le périmètre de mobilité dans lequel s'effectuent les missions réalisées dans les entreprises utilisatrices ;
- La description des emplois correspondant aux qualifications du salarié-e en CDII ;
- Le statut du salarié-e intérimaire (ouvrier-ière, employé-e, agent-e de maîtrise ou cadre) ;
- La durée éventuelle de la période d'essai ;
- Le montant de la rémunération mensuelle minimale garantie (RMMG) ;
- L'obligation de remise au salarié-e en CDII d'une lettre de mission pour chacune des missions qu'il effectuera ;
- Le délai de prévenance avant le début d'une mission ;
- Une clause relative à la période probatoire où le salarié-e en CDII peut refuser une mission sans encourir de sanction si celle-ci ne correspond aux clauses du CDII.



6-2. CONTRAINTES PARTICULIÈRES D'ORGANISATION DU TEMPS DE TRAVAIL

Le CDI Intérimaire prévoit les contraintes particulières en matière d'organisation du temps de travail acceptées par le salarié-e, tel le travail de nuit, en horaires décalés, en continu ou discontinu, en équipes, le samedi ou le dimanche.

Si celles-ci ne figurent pas dans le contrat, le salarié-e en CDII peut refuser une mission qui comporte l'une de ces contraintes sans que cela soit considéré comme une faute.

6-3. HORAIRES PENDANT LESQUELS LE SALARIÉ-E EN CDII DOIT ÊTRE JOIGNABLE PENDANT LES PÉ- RIODES D'INTERMISSION ET DÉLAI DE PRÉVENANCE

Pendant les périodes d'intermission, le salarié-e en CDII n'est pas à la disposition permanente et immédiate de l'agence d'intérim, mais il doit être joignable aux horaires d'ouverture de l'agence pour que celle-ci puisse lui confier une nouvelle mission dans le respect d'un délai de prévenance convenu entre les deux parties dans le contrat de travail. Le respect de ce délai est essentiel pour préserver la vie personnelle et familiale du salarié-e ainsi que son droit à la déconnexion.

Ce délai de prévenance ne peut être inférieur à une demi-journée (4 heures). En cas de notification d'une mission après 17 heures, la prise de poste ne peut s'effectuer qu'à partir de 12 heures le lendemain.

6-4. PÉRIMÈTRE DE MOBILITÉ POUR L'EXÉCUTION DES MISSIONS

Le périmètre de mobilité est un facteur très important du CDIi car il détermine la distance maximale entre le lieu de la résidence du salarié-e ou de l'agence d'intérim et celui des entreprises utilisatrices où le salarié-e pourra réaliser une mission.

Le périmètre de mobilité et son point de départ sont convenus entre le salarié-e et l'ETT au moment de la conclusion du CDIi. L'accord de branche sur le CDIi prévoit un rayon maximum de 40 Kms (trajet aller) à partir du lieu de résidence du salarié-e ou une durée maximale de 1h15 (trajet aller) en cas d'utilisation des transports en commun. L'ETT doit veiller à ce que le périmètre de mobilité soit fixé dans le respect de la vie personnelle et familiale du salarié-e.

L'indemnisation éventuelle des frais de déplacement inhérents à cette mobilité est identique avec celle prévue dans l'entreprise utilisatrice pour ses salarié-e-s.

En cas de déménagement, le salarié-e doit informer l'agence d'intérim pour redéfinir, s'il le souhaite, le périmètre de mobilité. Un avenant au contrat de travail sera alors conclu.



Attention : choisissez toujours votre lieu de résidence comme point de départ pour définir le périmètre de mobilité. Le transport entre votre domicile et votre lieu de travail risque de vous coûter cher, surtout si vous habitez dans un territoire où les transports en commun sont rares. Essayez, dans la mesure du possible, de réduire au maximum le rayon dans lequel vous serez envoyé en mission. Ce qui est bon pour votre pouvoir d'achat l'est aussi pour la planète !



6-5. DESCRIPTION DES EMPLOIS

Lors de sa conclusion, le CDIi comporte la description des emplois, dans la limite de trois, que le salarié-e sera amené à occuper pendant l'exécution des missions. Ces emplois doivent correspondre aux qualifications et aux compétences professionnelles du salarié-e. Ces emplois peuvent aussi évoluer avec la formation professionnelle ou l'acquisition de nouvelles compétences au cours des missions.

À l'initiative du salarié-e, en accord avec l'ETT, un avenant au contrat de travail avec une nouvelle description des emplois pourra être conclu.



Soyez très attentif à la description des emplois que vous serez obligé d'occuper durant les missions. Bien souvent, l'agence d'intérim tentera d'ajouter un emploi payé au SMIC qui n'a rien à voir avec votre métier ou votre qualification de base. Par exemple, si vous êtes soudeur ou plombier, évitez, dans la mesure du possible de vous voir imposer un emploi de manutentionnaire dans la logistique dans la liste des emplois. Vous risquerez de passer plus de temps à décharger des camions qu'à exercer votre métier.



6-6. PÉRIODE D'ESSAI

La période d'essai est une clause facultative du contrat de travail. Le salarié-e et l'agence d'intérim conviennent d'un commun accord d'adapter la période d'essai en tenant compte de la nature des missions proposées et de l'entreprise utilisatrice. Lorsque le CDI prévoit une période d'essai, sa durée maximale est de :

- 2 mois pour les ouvrier-ière-s et employé-e-s ;
- 3 mois pour les agent-e-s de maîtrise et les technicien-ne-s ;
- 4 mois pour les cadres.

La période d'essai peut être renouvelée un fois au cours de la période initiale, par accord écrit entre le salarié-e et l'agence d'intérim avec les mêmes durées maximales.

Quand le CDI est conclu entre une ETT et un salarié-e intérimaire et que celui-ci est mis à disposition dans l'entreprise utilisatrice où il a effectué sa dernière mission pour le compte de la même ETT et sur un emploi similaire, la durée de la période d'essai peut être réduite de la durée de la (ou des) mission effectuée au sein de cette entreprise. Si la durée de la (ou des) mission effectuée dans cette entreprise est supérieure à la période d'essai demandée par l'ETT, l'agence d'intérim et le salarié-e peuvent convenir de ne pas stipuler de période d'essai.



6-7. MONTANT DE LA RÉMUNÉRATION MENSUELLE MINIMALE GARANTIE (RMMG)

Le CDII comporte des périodes d'exécution de missions et peut comporter des périodes sans missions appelées périodes d'intermission. Le CDII garantit au salarié-e ouvrier-ière ou employé-e une rémunération mensuelle minimale garantie (RMMG) au moins égale au SMIC brut (art. L.1251-58-3 du Code du travail), compte tenu des rémunérations versées au cours de cette période.

Pour les salarié-e-s agent-e-s de maîtrise ou technicien-ne-s, la RMMG ne peut être inférieure au SMIC brut majoré de 15 %.

Pour les salarié-e-s cadres, la RMMG ne peut être inférieure au SMIC brut majoré de 25 %.

Pour déterminer le montant de la RMMG versée au salarié-e, il n'est pas tenu compte :

- De la rémunération des heures supplémentaires versée pendant les périodes de mission(s) ainsi que la majoration de ces heures supplémentaires ;
- Des primes exceptionnelles ;
- Des primes liées aux conditions particulières du poste de travail (primes d'insalubrité, de travaux dangereux, de travaux pénibles ou de froid) ;
- Des sommes versées à titre de remboursement de frais.

La RMMG est fixée par accord entre le salarié-e et l'ETT au moment de la conclusion du contrat de travail.



Les entreprises de travail temporaire ont la mauvaise habitude de proposer au candidat à un CDII une RMMG au SMIC. Elles vous expliqueront que c'est la loi ! Cet argument est faux : une RMMG au SMIC est le minimum prévu par le Code du travail et l'accord de branche : ce n'est pas une obligation. Rien ne vous empêche de négocier avec l'ETT afin d'obtenir une RMMG supérieure au SMIC inscrite dans votre contrat de travail.

LES REVENDICATIONS DE LA CGT INTÉRIM



La RMMG, telle qu'elle est définie aujourd'hui par l'accord de branche, condamne la grande majorité des salarié-e-s en CDI à vivre au SMIC s'ils ne sont pas en missions longues.

Un salarié-e intérimaire ou non, au profil très demandé grâce à sa qualification et ses compétences professionnelles, n'a aucun intérêt à conclure un CDI avec une ETT.

Les indemnités de fin de mission étant supprimées, sa rémunération baissera automatiquement sur le moyen et long terme.

Le salarié-e se verra aussi supprimer la liberté de refuser des missions trop peu payées, inintéressantes car elles ne correspondent pas à son métier principal ou qui sont trop éloignées de son domicile.

La CGT Intérim exige la revalorisation de la Rémunération Minimale Mensuelle Garantie (RMMG) à 2200 € brut et que celle-ci soit liée à l'expérience du salarié-e, à son ancienneté, ses savoirs, ses savoir-faire et ses compétences acquises au fil des années.



6-8. LETTRE DE MISSION

À l'occasion de chaque mise à disposition dans une entreprise utilisatrice, le salarié-e en CDIi reçoit de l'agence d'intérim une lettre de mission, au plus tard dans les deux jours ouvrables suivant sa mise à disposition.

> La lettre de mission comporte notamment :

- Le motif avec des justifications précises pour lequel il est fait appel au salarié-e en CDIi avec le nom et la qualification de la personne remplacée ou à remplacer ;
- La qualification professionnelle du salarié-e en CDIi en rapport avec le poste de travail occupé par la personne qu'il est censé remplacer dans l'entreprise utilisatrice ;
- Le terme de la mission et la possibilité de modifier le terme de la mission ou de la renouveler ;
- Le lieu de la mission ;
- Les horaires de travail ;
- Les caractéristiques particulières du poste de travail à pourvoir et, notamment si celui-ci figure sur la liste des risques particuliers pour la santé des salarié-e-s prévue à l'article L. 4154-2 du Code du travail ;
- La nature des équipements de protection individuelle (EPI) que le salarié-e en CDIi devra utiliser durant sa mission et, le cas échéant, si ceux-ci sont fournis par l'agence d'intérim ;
- Le montant de la rémunération de la mission avec ses différentes composantes, y compris les primes et accessoires de salaire que percevrait dans l'entreprise utilisatrice, après période d'essai, un salarié-e de qualification équivalente occupant le même poste de travail ;
- La durée de la période d'essai éventuellement prévue en rapport avec le poste ;
- La mention selon laquelle l'embauche du salarié-e par l'entreprise utilisatrice à l'issue de la mission n'est pas interdite.

6-9. OBLIGATIONS DU SALARIÉ-E EN CDII ET RÉALISATION DE LA MISSION

Le salarié-e en CDII est tenu d'accepter les missions qui lui sont confiées par l'agence d'intérim dans le délai de prévenance dès lors qu'elles sont conformes aux clauses contenues dans le contrat de travail signé et que la rémunération horaire n'est pas inférieure à 70 % du taux horaire de la mission précédente, et au moins égale au SMIC en vigueur.

Les conditions d'exécution du travail et celles d'organisation du travail sont déterminées par les règles applicables dans l'entreprise utilisatrice.



Le salarié-e en CDII peut légitimement refuser une mission qui ne correspond pas aux clauses contenues dans son contrat de travail (périmètre de mobilité, emplois prédéfinis dans le CDII, contraintes particulières en matière d'organisation du temps de travail tel le travail de nuit, en horaires décalés, en continu ou discontinu, en équipes, le samedi ou le dimanche, etc.). Dans ce cas, le refus du salarié-e ne peut être assimilé à une absence injustifiée et celui-ci ne peut pas être sanctionné.

6-10. RÉMUNÉRATION DE LA MISSION : PAS D'IFM !

Pendant la mission, en application du principe d'égalité de traitement, le salarié-e en CDII perçoit la même rémunération que celle que percevrait dans l'entreprise utilisatrice, après période d'essai, un salarié-e de qualification professionnelle équivalente occupant le même poste de travail (y compris les éléments de rémunération - primes, 13^e mois, etc. - attachés au poste de travail).



Attention : un salarié-e en CDII ne perçoit pas d'indemnité de fin de mission (IFM). La perte de rémunération est donc conséquente, entre 12 et 15 %, puisque l'IFM est égale à 10 % de la rémunération totale brute due au salarié-e, y compris les majorations, indemnités et primes diverses.



6-11. DURÉE DES MISSIONS

Après la suppression du délai de carence, la loi Marché du Travail du 21 décembre 2022 a supprimé la limitation de la durée de la mission d'un salarié-e en CDI Intérimaire. Désormais, il est possible de faire une lettre de mission avec une durée supérieure à 36 mois.

6-12. CONGÉS PAYÉS

L'ensemble des dispositions légales relatives aux congés payés applicables au CDI de droit commun s'appliquent dans le cadre d'un CDI Intérimaire. Les périodes d'intermission étant assimilées à du temps de travail effectif, le salarié-e en CDI a droit à un congé de 2,5 jours ouvrables par mois de travail effectif, soit 30 jours ouvrables (cinq semaines) pour une année complète de travail.

Les congés payés sont pris dans une période qui comprend dans tous les cas la période du 1^{er} mai au 31 octobre. Cette période ne peut pas être inférieure à 12 jours ouvrables compris entre deux jours de repos.

La durée des congés pouvant être pris en une seule fois ne peut excéder 24 jours ouvrables (sauf dans certaines circonstances, la 5^e semaine et, plus généralement, les jours acquis au-delà de 24 jours doivent donc être donnés à part). Il peut être dérogé individuellement à cette limite pour les salarié-e-s qui justifient de contraintes géographiques particulières (par exemple, les salarié-e-s étrangers ou ceux originaires d'outre-mer) ou de la présence au sein du foyer d'un enfant ou d'un adulte handicapé ou d'une personne âgée en perte d'autonomie.

> Calcul de l'indemnité de congés payés

L'indemnité de congés payés est égale :

- À 1/10^e de la rémunération brute totale perçue par le salarié-e 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 le salarié-e avait été en mission.

Pour la fixation de l'indemnité de congé, il est tenu compte des avantages accessoires (par exemple, certaines primes) et des prestations en nature dont le salarié-e ne continuerait pas à jouir pendant la durée de son congé.



Certaines agences d'intérim vous encourageront ou tenteront de vous imposer de prendre des congés pendant les périodes d'intermission pour ne pas avoir à vous rémunérer en RMMG. Vous avez le droit de refuser ! En revanche, si l'entreprise utilisatrice ferme 2 ou 3 semaines pendant l'été, vous devez prendre vos congés principaux à ces dates.

6-13. FORMATION PROFESSIONNELLE

Le salarié-e intérimaire est tenu d'accepter les actions de formation professionnelle à l'initiative de l'ETT, que celles-ci se situent pendant les missions ou en dehors des missions, dans le périmètre de mobilité ou au-delà de ce périmètre.

Les frais de déplacement, les dépenses de restauration et d'hébergement sont le cas échéant, pris en charge par l'ETT selon les conditions de financement des frais annexes afférents à l'action de formation concernée.

Durant l'action de formation, le salarié-e intérimaire en CDI perçoit une rémunération conformément aux dispositions conventionnelles en vigueur (au jour de la signature du présent accord, l'article 63 de l'accord de branche formation du 29 novembre 2019).

Le choix des actions de formation mises en place pour le salarié-e intérimaire en CDI prend en considération les besoins de développement de ses compétences avec une attention particulière pour le salarié-e dont le temps en intermission est plus élevé que la moyenne dans l'entreprise.



6-14. RUPTURE DE CDII

> Démision du salarié-e

Après la période d'essai, le salarié-e qui démissionne doit effectuer un préavis (sauf dispense totale ou partielle accordée par l'ETT) d'une durée correspondant à la mission restant à courir dans la limite des délais maximum suivants :

- Un mois pour les ouvrier-ière-s et les employé-e-s ;
- Deux mois pour les agent-e-s de maîtrise et les technicien-ne-s ;
- Trois mois pour les cadres.

Il n'y a pas de préavis à respecter en période d'intermission.

> Licenciement

La rupture du CDI Intérimaire par l'ETT est soumise aux dispositions du droit commun applicables au CDI.

En cas de licenciement, sauf pour faute grave ou lourde, le salarié-e a droit :

- À un préavis d'un mois si son ancienneté, depuis la conclusion du CDII, est comprise entre 6 mois et 2 ans ;
- À un préavis de deux mois si son ancienneté, depuis la conclusion du CDII, est supérieure à 2 ans.

LES REVENDICATIONS DE LA CGT INTÉRIM



Un CDI de plein droit pour toutes et tous : un pas décisif vers la Sécurité sociale professionnelle

La CGT Intérim revendique un CDI de plein droit pour toutes et tous les salarié-e-s intérimaires, dans l'entreprise utilisatrice ou l'entreprise de travail temporaire.

La CGT Intérim s'inscrit pleinement dans la construction de la Sécurité sociale professionnelle (SSP) bénéficiant à tous les travailleur-euse-s. Cette dernière, articulée autour de la portabilité et de la transférabilité des droits, est la réponse organisée des travailleur-euse-s à la flexibilité et la précarité élaborées et développées par le patronat.

La Sécurité sociale professionnelle vise à garantir des droits individuels et collectifs à tous les salarié-e-s qui ne sont pas en exercice dans un emploi : celles et ceux à la recherche d'un emploi ou en transition entre deux emplois, quelle que soit la cause de la mobilité, choisie ou imposée.

La SSP sera financée par la réorientation des cotisations sociales et des aides publiques à l'emploi vers une caisse de sécurité sociale professionnelle gérée démocratiquement par les travailleur-euse-s.

7. LE TEMPS DE TRAVAIL

Bonjour, je m'appelle **Ben**, je suis salarié intérimaire, travailleur de nuit dans la logistique. Je vais aborder avec vous le thème du temps de travail. Le temps de travail est un des domaines en droit du travail où il existe le plus de dérogations. Ces dérogations font l'objet d'accords collectifs et sont souvent soumises à l'autorisation de l'inspecteur du travail. L'employeur doit tenir à votre disposition tous les accords auxquels l'entreprise de travail temporaire et l'entreprise utilisatrice sont soumises.

Un conseil : quand vous commencez une mission dans une entreprise utilisatrice, renseignez-vous auprès de la CGT Intérim ou d'un militant CGT de cette entreprise !



Car le principe de base qui régit la durée du temps de travail des salarié-e-s intérimaires est celui de l'égalité de traitement avec les salarié-e-s en CDI de l'entreprise utilisatrice. La loi précise que les règles en vigueur dans l'entreprise utilisatrice s'appliquent à l'intérimaire en ce qui concerne :

- Les horaires ;
- La durée du travail ;
- Les RTT et la réduction du temps de travail ;
- Le travail de nuit ;
- Le repos hebdomadaire, le travail le dimanche et les jours fériés ;
- Les temps de pause et le temps d'habillage ;
- La modulation du temps de travail ;
- L'activité partielle (AP) et l'activité partielle de longue durée (APLD).



7-1. LA DURÉE LÉGALE ET MAXIMALE DE TRAVAIL

La durée du travail ne peut dépasser les limites fixées par la loi :

- 35 heures par semaine ;
- 10 heures par jour ;
- 8 heures par jour pour les travailleurs de nuit ;
- 44 heures hebdomadaires calculées sur une période consécutive de douze semaines (ou moins) ;
- 46 heures hebdomadaires sur une période de douze semaines consécutives dans le cadre d'un décret pris après conclusion d'un accord de branche ;
- 48 heures par semaine ;
- Dès que le temps de travail quotidien atteint six heures, le salarié-e bénéficie d'un temps de pause d'une durée minimale de 20 minutes ;
- Le salarié-e ne peut pas être employé plus de six jours consécutifs.

7-2. LE TEMPS DE REPOS MINIMUM OBLIGATOIRE

Les salarié-e-s doivent bénéficier d'un repos quotidien de 11 heures au minimum et d'un repos hebdomadaire de 24 heures auquel s'ajoutent les heures de repos quotidien.



Tenez un suivi très précis de vos heures en notant chaque jour vos horaires de travail, cela pourra vous servir de preuve pour faire valoir vos droits, en cas de litige avec l'entreprise utilisatrice ou l'agence d'intérim.



7-3. TRAVAIL DE NUIT

Tout travail accompli entre 21h00 et 6h00 est considéré comme du travail de nuit (ou dans la tranche horaire définie par un accord collectif applicable à l'entreprise).

La durée quotidienne de travail de nuit ne peut pas dépasser 8 heures de suite.

La durée hebdomadaire de travail de nuit, calculée sur une période de 12 semaines consécutives, ne peut dépasser 40 heures (ou 44 h dans certaines entreprises où l'activité du secteur le justifie).

Seule exception : les jeunes de moins de 18 ans pour lesquels le travail de nuit est, en principe, interdit.

> Contreparties du travail de nuit

Le salarié-e intérimaire, intégré à une équipe ou à un poste de travail de nuit bénéficie des contreparties telles qu'elles sont octroyées aux salarié-e-s en CDI de l'entreprise utilisatrice.

> Travail de nuit et suivi médical

Les travailleur-euse-s de nuit bénéficient d'un suivi médical renforcé. Une visite d'information et de prévention doit avoir lieu avant l'affectation sur le poste. Cette visite peut être réalisée soit par le médecin du travail ou bien, sous l'autorité de celui-ci, par le collaborateur médecin, l'interne en médecine du travail ou l'infirmier.

À l'issue de cette visite, des modalités de suivi adaptées sont définies. S'il le juge nécessaire, le médecin du travail peut également prescrire des examens complémentaires à la charge de l'employeur.

Si l'état de santé du travailleur de nuit, constaté par le médecin du travail, l'exige, le salarié-e a la possibilité d'être affecté temporairement ou définitivement sur un poste de jour. Ce nouveau poste doit correspondre à sa qualification et être aussi comparable que possible à l'emploi précédemment occupé.



Le salarié-e est alors protégé contre le licenciement. L'employeur ne peut en effet prononcer la rupture du contrat de travail du travailleur de nuit du fait de son inaptitude sauf s'il justifie par écrit :

- Soit de l'impossibilité de proposer un poste de reclassement au salarié-e ;
- Soit du refus du salarié-e d'accepter ce changement de poste.

7-4. TRAVAIL LE DIMANCHE ET LES JOURS FÉRIÉS

Le dimanche est une journée légale de repos. Cependant, un salarié-e intérimaire peut être amené à travailler le dimanche lorsque l'entreprise utilisatrice est autorisée par dérogation à ne pas appliquer le repos dominical. Selon le type de commerce ou le secteur d'activité, le travail du dimanche peut être obligatoire ou facultatif.

> Rémunération du travail le dimanche ou les jours fériés

Le Code du travail prévoit les conditions de travail du dimanche et les jours fériés. Il n'impose à l'employeur aucune majoration de salaire pour les salarié-e-s travaillant le dimanche ou les jours fériés. Cependant, des majorations de salaire et des repos compensateurs peuvent être fixés par la convention collective dont relève l'entreprise utilisatrice ou par un accord d'entreprise. Au titre de l'égalité de traitement, le salarié-e intérimaire travaillant le dimanche ou les jours fériés bénéficie des mêmes majorations de salaire et repos compensateurs que les salarié-e-s en CDI de l'entreprise utilisatrice.

Le seul jour férié travaillé obligatoirement payé double en vertu des dispositions du Code du travail est le 1^{er} mai.

En cas de travail occasionnel le dimanche (c'est-à-dire non prévu dans le planning habituel de travail, par exemple pour remplacer un autre salarié-e absent ou faire face à un accroissement d'activité), la majoration passe à 100 % sans condition (et un autre jour de repos doit être accordé dans les 15 jours qui suivent ou qui précèdent ce jour de travail exceptionnel).



> Travail en équipe dite « VSD »

Dans certaines entreprises utilisatrices, des équipes dites « VSD » sont créées pour travailler en fin de semaine les vendredis, samedis et dimanches, ainsi que les périodes de repos collectif de l'équipe habituelle, telles que les jours fériés et les congés annuels. Ces jours de travail, en journée ou en nuit, doivent être nécessairement consécutifs et leur durée ne peut pas excéder 12 heures.

Le salarié-e intérimaire doit être obligatoirement volontaire pour ce type de mission en horaires atypiques. Au titre de l'égalité de traitement, le salarié-e intérimaire travaillant en équipe VSD bénéficie des mêmes horaires, conditions de travail, majorations de salaire et repos que les salarié-e-s en CDI de l'entreprise utilisatrice.

Pour savoir combien vous gagnerez en travaillant le dimanche, un jour férié ou en équipe VSD, vous devez donc vous référer à la convention collective ou l'accord d'entreprise dont relève l'entreprise utilisatrice où vous êtes en mission. Le numéro de la convention collective doit apparaître sur vos bulletins de salaire. Vous pouvez aussi vous renseigner auprès de votre agence d'intérim avant de signer votre contrat de mission ou auprès des délégué-e-s syndicaux CGT de l'entreprise utilisatrice.



7-5. ACTIVITÉ PARTIELLE (AP)

Les entreprises utilisatrices peuvent avoir recours à l'activité partielle (chômage partiel) si elles sont contraintes de réduire ou de suspendre temporairement les horaires de leurs effectifs pour l'un des motifs suivants :

- Transformation, restructuration ou modernisation de leur établissement ;
- Conjoncture économique ;
- Sinistres ou intempéries exceptionnelles ;
- Difficultés d'approvisionnement en matières premières ou en énergie ;
- Circonstances à caractère exceptionnel (ex : Covid-19).

Pour les salarié-e-s intérimaires en contrat de mission, l'entreprise de travail temporaire (ETT) peut formuler une demande d'activité partielle si l'entreprise utilisatrice a elle-même placé ses salarié-e-s en activité partielle ou a suspendu, rompu ou annulé un contrat de mise à disposition signé.

Pour les salarié-e-s en CDI-Intérimaire, l'ETT peut formuler une demande d'activité partielle pour l'annulation et la suspension des missions prévues auprès d'une entreprise utilisatrice dans les mêmes dispositions que les salarié-e-s intérimaires en contrat de mission ou pour compenser la baisse d'activité (moins de demandes de la part d'entreprises utilisatrices sur le bassin d'emploi donné).

> **Durée**

La durée de l'activité partielle ne peut pas excéder 3 mois. Cette période pourra être renouvelée dans la limite de 6 mois consécutifs ou non, sur une période de référence de 12 mois consécutifs.



Le dispositif d'activité partielle n'a aucun impact sur la durée du contrat ou de la lettre de mission, qui doit se terminer à échéance prévue.



> Indemnité horaire perçue par les salarié-e-s intérimaires mis en activité partielle

L'agence d'intérim doit verser au salarié-e intérimaire une indemnité correspondant à 60 % de son salaire brut servant d'assiette de l'indemnité compensatoire de congés payés (ICCP) par heure chômée (non travaillée) sur décision de l'entreprise utilisatrice, soit environ à 72 % du salaire net horaire.

L'article R. 5122-18 du Code du travail prévoit que, pour les salarié-e-s intérimaires des entreprises de travail temporaire, le taux horaire de l'indemnité d'activité partielle ne peut être inférieur au taux horaire du SMIC.



L'indemnisation pour les salarié-e-s intérimaires mis en activité partielle leur est due jusqu'au terme prévu de leur contrat de mission.

L'indemnité est versée par l'agence d'intérim à la date habituelle de versement du salaire. Celle-ci doit faire figurer sur le bulletin de paie du salarié-e (ou dans un document annexé) le nombre des heures indemniées, les taux appliqués et les sommes versées.

Pendant les actions de formation mentionnées à l'article L. 5122-2 mises en œuvre pendant les heures chômées, cette indemnité horaire est portée à 100 % de la rémunération nette antérieure du salarié-e intérimaire.

Une convention ou un accord collectif et une décision unilatérale de l'ETT peuvent prévoir une indemnisation complémentaire.



Si l'agence d'intérim vous envoie pour une nouvelle mission dans une autre entreprise utilisatrice durant la période d'activité partielle, les heures effectuées au titre du nouveau contrat de mise à disposition correspondent à du temps de travail effectif et seront rémunérées normalement.



7-6. ACTIVITÉ PARTIELLE DE LONGUE DURÉE (APLD)

L'activité partielle de longue durée (APLD) a été mise en place en juillet 2020 au moment de pandémie de la COVID et a été prolongée jusqu'à fin 2022. L'accord de branche relatif à l'APLD pour les salarié-e-s intérimaires a été signé le 15 avril 2022 par Prism'Emploi, l'organisation patronale des entreprises de travail temporaire et les organisations syndicales - CFDT, CFE-CGC, CFTC, CGT-FO et UNSA. Cet accord est valable jusqu'au 25 mai 2024. La CGT Intérim n'est pas signataire de cet accord.

Pour les salarié-e-s intérimaires en contrat de mission et les salarié-e-s en CDI-Intérimaire, la mise en APLD par l'entreprise de travail temporaire est possible lorsque l'entreprise utilisatrice, dans laquelle ces salarié-e-s sont délégués, est confrontée à des difficultés affectant leur activité et bénéficient, à ce titre, de mesures de soutien public pour faire face aux conséquences économiques et sociales qui en découlent.

> Durée

La durée totale de recours à l'APLD est limitée à 18 mois, consécutifs ou non, sur une période de référence de 24 mois consécutifs.

> Réduction maximale de l'horaire de travail dans le cadre de l'APLD

La réduction de l'horaire de travail ne peut pas être supérieure à 40 % de la durée légale du travail pour les salarié-e-s en CDI Intérimaire.

Pour les salarié-e-s intérimaires placés en APLD durant leur contrat de mission, la réduction de leur horaire de travail dans la limite de 40 % s'apprécie en moyenne sur la durée totale du contrat de mission.



Les salarié-e-s intérimaires conservent le maintien de leurs garanties « complémentaires santé » et « prévoyance » pendant les périodes d'APLD.



> Indemnité horaire perçue par les salarié-e-s intérimaires mis en APLD

Les salarié-e-s intérimaires placés en APLD perçoivent une indemnité horaire correspondant à 70 % du salaire brut servant d'assiette de calcul à l'indemnité compensatrice de congés payés (ICCP), soit environ à 84 % du salaire net horaire, sous réserve d'un taux d'indemnisation plus favorable pratiqué dans l'entreprise utilisatrice dans laquelle ils sont mis à disposition.

Le taux horaire de l'indemnité versée aux salarié-e-s intérimaires placés en APLD ne peut être inférieur au montant du SMIC net horaire.

> Protection sociale en période d'APLD

Les salarié-e-s intérimaires bénéficient du maintien de leurs garanties de frais de santé et de prévoyance mises en place dans la branche du travail temporaire pendant les périodes d'APLD.

> Protection de l'emploi

Les ETT ne peuvent pas procéder à la rupture anticipée du contrat de mission en raison de difficultés économiques de l'entreprise utilisatrice au sein de laquelle le salarié-e intérimaire est mis à disposition.

Les ETT s'engagent à proposer prioritairement aux salarié-e-s intérimaires bénéficiaires de l'APLD une mission d'une durée équivalente dans une autre entreprise utilisatrice, sous réserve de leur accord et dès lors que celle-ci correspond à leurs qualifications. Dans le cas où l'APLD prend fin avant la fin de sa mission, le salarié-e intérimaire retrouve sa mission initiale.

S'agissant des salarié-e-s en CDI Intérimaire placés en APLD, leur licenciement pour motif économique est interdit pendant la durée de recours au dispositif d'APLD.

LES REVENDICATIONS DE LA CGT INTÉRIM



Le recours à l'intérim dans les entreprises utilisatrices est réglementé et ne se justifie principalement que pour le remplacement d'un salarié-e embauché absent ou d'un accroissement temporaire d'activité. L'AP ou l'APLD n'est pas compatible avec la réduction d'activité des entreprises utilisatrices. La CGT Intérim considère donc que le recours à l'AP ou l'APLD pour les salarié-e-s intérimaires ne se justifie pas. Ce n'est pas à eux de financer, par la réduction de leurs salaires, le coût des difficultés économiques des entreprises utilisatrices, qu'elles soient la résultante d'une crise sanitaire, de difficultés d'approvisionnement de pièces ou de matières premières, d'une mauvaise organisation de la production, etc. Rappelons aussi que le financement de l'APLD est assuré par l'État (70 %) et l'Unedic (30 %) à hauteur de 85 % des indemnités perçues par les salarié-e-s et donc, ne coûte que 15 % de la masse salariale aux entreprises de travail temporaire et rien aux entreprises utilisatrices.

La CGT Intérim exige que les salarié-e-s intérimaires placés en AP ou en APLD soient rémunérés à 100 % et ne perdent pas un seul euro pendant leur période d'activité partielle (AP ou APLD) ;

La CGT Intérim exige, pendant les périodes de crise sanitaire ou économique, le maintien des salaires à 100 % pour tous les salarié-e-s intérimaires ayant été en mission, quelle que soit sa durée, dans les six derniers mois ;

La CGT Intérim revendique, durant ces périodes d'inactivité forcée, la mise en place de formations qualifiantes afin d'améliorer les qualifications et compétences des salarié-e-s intérimaires, et non de simples formations réglementaires courtes (Caces, formation sécurité, etc.), le plus souvent financées par les intérimaires eux-mêmes avec leur compte personnel de formation (CPF).

8. SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL ■■■■■■

Je me présente : **Cyril**, conducteur d'engins dans le BTP, militant CGT et salarié intérimaire.

Avec ma camarade **Keltoum**, salariée permanente et élue CGT à la Commission Santé, Sécurité et Conditions de Travail (CSSCT) de son entreprise de travail temporaire, nous allons aborder les droits des salarié-e-s intérimaires à la santé et à la sécurité au travail.



La branche du travail temporaire est l'une des plus accidentogènes en France. En 2019, il y a eu 53 179 accidents du travail dans le travail temporaire et 55 décès, des chiffres largement sous-estimés selon le dernier rapport de la Cour des Comptes de la Sécurité sociale publié en 2021 qui estime qu'un accident du travail sur deux n'est pas déclaré.



Les salarié-e-s intérimaires, pour rester employables et ne pas perdre leur mission, ont tendance à ne pas déclarer les accidents du travail dont ils sont victimes, quand ce n'est pas l'agence d'intérim ou l'entreprise utilisatrice que les invitent à se taire. La formation et la prévention à la sécurité, trop souvent bâclées en quelques minutes, ont des conséquences désastreuses sur la sécurité des salarié-e-s intérimaires. Un nouveau chantier, un atelier où le salarié-e n'a jamais été en mission ou une machine qu'il ne connaît pas sont autant de pièges qui peuvent s'avérer fatals.



Alors, soyez prudents, respectez les consignes de sécurité, et exigez de l'entreprise utilisatrice qu'elle respecte la loi en matière de santé et sécurité au travail !

LES REVENDICATIONS DE LA CGT INTÉRIM



La CGT Intérim :

- Veut la création d'un service de santé au travail spécifique à la branche du travail temporaire ;
- Veut une couverture universelle à 100 %, la prévention efficace de tous les risques afférents au travail, le bien-être au travail ou à défaut, un régime de complémentaire santé et prévoyance qui soit à la hauteur des besoins de chacun-e ;
- Veut la garantie pour tous les salarié-e-s intérimaires de pouvoir se soigner correctement, qu'ils soient en mission ou en intermission ;
- Veut que la notion de pénibilité soit inscrite sur les fiches de poste, quelle que soit la durée de mission ;
- Revendique un plan d'urgence SST (Santé et Sécurité au Travail) et le doublement des cotisations accidents de travail et maladies professionnelles AT/MP pour les entreprises de travail temporaire ;
- Veut la réparation intégrale des préjudices subis au travail : accidents de travail, accidents de trajets, maladies professionnelles, usure créée par la pénibilité des postes de travail ;
- Veut le renforcement des moyens et des prérogatives du Comité Social et Économique (CSE) et de la CSSCT (Commission Santé Sécurité et Conditions de Travail) et le libre accès des élu-e-s de l'intérim aux locaux des entreprises utilisatrices avec la possibilité d'y diligenter des enquêtes ;
- Exige la négociation immédiate pour une cessation anticipée d'activité pour les salarié-e-s intérimaires qui ont été exposés à l'amiante ou à toute autre substance nocive ou risque professionnel. Les salarié-e-s intérimaires ayant travaillé dans la sous-traitance de grands sites contaminés doivent impérativement bénéficier des mêmes dispositions que leurs collègues en CDI.



8-1. LES OBLIGATIONS DE L'ENTREPRISE DE TRAVAIL TEMPORAIRE ET DE L'ENTREPRISE UTILISATRICE

Le travail temporaire induit une relation triangulaire entre une entreprise utilisatrice, une entreprise de travail temporaire et un salarié-e intérimaire. L'entreprise de travail temporaire (l'employeur) et l'entreprise utilisatrice sont donc tenues, à l'égard des salarié-e-s intérimaires mis à disposition, à une obligation de résultat en matière de sécurité et de protection et doivent justifier avoir pris les mesures suffisantes pour protéger les salarié-e-s intérimaires d'un accident du travail et/ou d'une maladie professionnelle, chacune au regard des obligations que les textes mettent à leur charge en matière de prévention des risques.

En cas de non-respect de cette obligation, l'entreprise utilisatrice et l'entreprise de travail temporaire s'exposent à une réparation financière de préjudice devant le pôle social du tribunal judiciaire pour une faute inexcusable.

En tant qu'employeur, l'entreprise de travail temporaire doit contribuer à la santé et à la sécurité de ses salarié-e-s intérimaires en mettant en place des actions de prévention, d'information et de formation. Elle doit aussi confier le suivi médical du salarié-e intérimaire à un service de prévention et de santé au travail.

L'entreprise utilisatrice, où le salarié-e intérimaire est mis à disposition, est responsable des conditions d'exécution du travail, de sa santé et de sa sécurité.

L'entreprise utilisatrice est tenue, lors de la signature du contrat de mise à disposition, de fournir à l'entreprise de travail temporaire les informations concernant le poste de travail. Ces éléments d'information doivent permettre de s'assurer que le salarié-e intérimaire n'est pas affecté à des travaux interdits.

8-2. LA FORMATION À LA SÉCURITÉ EN L'ABSENCE DE RISQUE PARTICULIER

En l'absence de risque particulier, le salarié-e intérimaire doit recevoir une formation « pratique et appropriée » à la sécurité dans les mêmes conditions que les salarié-e-s permanent-e-s de l'entreprise utilisatrice. Le temps passé à cette formation, dispensée dans l'agence d'intérim ou dans l'entreprise utilisatrice, doit être rémunéré comme du temps de travail.

Cette formation à la sécurité a pour objet d'instruire le salarié-e des précautions à prendre pour assurer sa propre sécurité et, le cas échéant, celle des autres personnes travaillant dans l'établissement, en ayant connaissance des risques encourus et des modes opératoires qu'il doit respecter. Le jour de la mise à disposition, l'entreprise utilisatrice doit informer le salarié-e intérimaire des risques liés :

- Aux conditions de circulation dans l'entreprise (personnes, engins) ;
- Aux conditions d'exécution du travail ;
- Aux accès aux équipements de travail et aux locaux collectifs ;
- À la conduite à tenir en cas d'accident ou de sinistre (instructions d'évacuation, organisation des secours).



Si l'entreprise utilisatrice se limite à vous donner uniquement de vagues consignes, la formation à la sécurité se résumant à des formalités d'accueil (visionnage d'une vidéo de 15 minutes ou remise du règlement intérieur et de consignes de sécurité), l'obligation légale n'est pas respectée. Le non-respect de l'obligation de dispenser une formation pratique et appropriée à la sécurité à un salarié-e intérimaire au moment de la mise à disposition peut engager la responsabilité pénale de l'entreprise utilisatrice.



8-3. LA FORMATION RENFORCÉE À LA SÉCURITÉ

L'entreprise utilisatrice est tenue d'identifier les postes à risques et doit en informer l'agence d'intérim. Le contrat de mission précise alors l'affectation à un poste à risques et les caractéristiques du poste.

En début de mission, les salarié-e-s intérimaires affectés sur un poste à risques bénéficient d'une formation renforcée à la sécurité, ainsi que d'un accueil et d'une information adaptés. Le temps passé à cette formation doit être rémunéré comme temps de travail. Cette formation renforcée à la sécurité peut comporter une information sur les risques de l'environnement de travail et un contrôle de la bonne compréhension de ces risques et de la bonne mise en pratique des consignes de sécurité.



Si le salarié-e intérimaire, affecté à un poste à risques est victime d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle et qu'il n'a pas bénéficié d'une formation renforcée à la sécurité, la faute inexcusable de l'entreprise utilisatrice est présumée établie.

8-4. LES ÉQUIPEMENTS DE PROTECTION INDIVIDUEL (EPI)

Un équipement de protection individuelle (EPI) est un dispositif ou un moyen destiné à être porté ou être tenu par une personne en vue de la protéger contre un ou plusieurs risques susceptibles de menacer sa santé ainsi que sa sécurité.

Après avoir procédé à l'évaluation des risques, l'entreprise utilisatrice est tenue de mettre à la disposition des salarié-e-s intérimaires des EPI imposés par le poste de travail répondant aux exigences réglementaires en matière de sécurité et appropriés aux risques et aux conditions de travail. Il lui appartient donc d'évaluer les risques liés au poste de travail afin de procéder au choix et à l'utilisation des EPI nécessaires.

L'entreprise utilisatrice doit fournir gratuitement aux salarié-e-s intérimaires des EPI et des tenues de travail pour les travaux salissants. Certains EPI personnalisés (chaussures de sécurité, casque) peuvent être fournis par l'entreprise de travail temporaire.

Les EPI doivent faire l'objet de consignes d'utilisations formalisées par l'entreprise utilisatrice, inscrites dans le règlement intérieur et avalisées le cas échéant par la CSSCT.

Les salarié-e-s intérimaires doivent recevoir une formation adéquate comportant le cas échéant un entraînement au port de cet EPI.

Les EPI doivent être maintenus en état de fonctionner, vérifiés périodiquement, et renouvelés s'ils sont hors d'état de protéger le salarié-e intérimaire (gants, masques, etc.)



Le salarié-e intérimaire ne doit en aucun cas supporter la charge financière de ces EPI.

> **Changement de poste en cours de mission**

Il arrive fréquemment que le salarié-e intérimaire soit, en cours de mission, affecté à un poste différent de celui qui a fait l'objet du contrat de mission. Ces changements de poste en cours de mission, sont à l'origine de nombreux accidents de travail.

Pour éviter tout risque supplémentaire, le salarié-e intérimaire doit impérativement avertir l'agence d'intérim afin qu'elle vérifie s'il a la compétence requise et l'aptitude médicale pour ce nouveau poste. L'agence d'intérim doit aussi s'assurer qu'une nouvelle formation renforcée à la sécurité en adéquation avec le poste de travail est dispensée au salarié-e intérimaire.

8-5. LE DROIT DE RETRAIT

Un salarié-e intérimaire peut se retirer d'une situation de travail présentant un danger grave et imminent pour sa vie et sa santé. Aucune sanction ni retenue de salaire ne peut en découler.

Il doit avertir immédiatement l'agence d'intérim et l'entreprise utilisatrice du danger de la situation. Il n'a pas besoin de leur accord pour user de son droit de retrait. Il doit aussi informer les délégué-e-s du personnel ou la CSSCT de l'entreprise utilisatrice et les délégués syndicaux de l'entreprise de travail temporaire. Il peut aussi prendre contact avec la CGT Intérim et l'Inspection du travail.



L'entreprise utilisatrice ou l'agence d'intérim ne peuvent demander au salarié-e intérimaire de reprendre le travail si le danger grave et imminent persiste.

Si le salarié-e intérimaire est victime d'un accident de travail ou d'une maladie professionnelle alors que l'entreprise utilisatrices et l'agence d'intérim étaient informées de la situation, celles-ci seront considérées comme ayant commis une faute inexcusable et les indemnités dues au salarié-e intérimaire seront majorées.

8-6. L'ACCIDENT DU TRAVAIL, L'ACCIDENT DE TRAJET ET LA MALADIE PROFESSIONNELLE

> **L'accident du travail** est l'accident survenu à tout salarié-e intérimaire en contrat de mission pour une agence d'intérim. Il doit avoir lieu pendant les heures de travail dans l'entreprise utilisatrice (être daté avec précision et pouvoir être rattaché à un ou plusieurs événements survenus pendant que vous êtes sous l'autorité de l'entreprise utilisatrice et de l'agence d'intérim) et avoir provoqué des lésions corporelles et/ou psychologiques. C'est le cas par exemple d'une chute, d'une coupure, de l'apparition soudaine d'une douleur au dos à l'occasion d'une manipulation. Le lieu de travail englobe tous les locaux de l'entreprise utilisatrice (ateliers, bureaux, lieux de stockage vestiaire, cantine, toilettes, garage, parking, ascenseur, etc.).

> **L'accident de trajet** survient lorsque le salarié-e intérimaire n'est pas encore arrivé sur son lieu de mission ou lorsqu'il rentre à son domicile après le travail.

Il peut aussi se produire entre le lieu de mission et le lieu où le salarié-e prend son repos pendant le temps de pause prévu à cet effet (cantine restaurant d'entreprise, café, boulangerie, etc.). Il est considéré comme un accident du travail.

> **Maladie professionnelle**

Une maladie peut être présumée, puis considérée d'origine professionnelle lorsqu'elle est contractée du fait de votre travail (par exemple, cancer lié à la manipulation de matériaux comme l'amiante), qu'elle est désignée dans le tableau de maladies professionnelles et contractée dans les conditions mentionnées à ce tableau.

Si votre médecin traitant estime que la dégradation de votre état de santé est liée à votre travail, celle-ci peut être reconnue d'origine professionnelle. Dans ce cas, vous devez faire une demande de reconnaissance de votre maladie professionnelle auprès de la Caisse primaire d'assurance maladie (CPAM). Après examen de votre dossier, l'organisme vous informe de sa décision.



8-7. QUE FAIRE EN CAS D'ACCIDENT DU TRAVAIL OU DE MALADIE PROFESSIONNELLE ?

Lorsque survient l'accident du travail ou la maladie professionnelle, il est très important de réaliser rapidement, dans les 24 h/48 h plusieurs démarches pour bénéficier d'une prise en charge des soins et des indemnités journalières (IJSS) par la Sécurité Sociale (CPAM) ainsi que le complément de salaire prévu par INTÉRIMAIRES PRÉVOYANCE, le régime de prévoyance des salarié-e-s intérimaires et les aides délivrées par le FASTT (Fonds d'Action Sociale du Travail Temporaire).

> Dans les 24 heures suivant l'accident du travail ou la maladie professionnelle :

- 1 - Prévenir immédiatement l'agence d'intérim et l'entreprise utilisatrice (par lettre recommandée avec accusé de réception si la déclaration n'est pas faite sur les lieux de l'accident) ;
- 2 - Faire constater les lésions subies par un médecin et récupérer son certificat médical initial (CMI) établi par celui-ci ;
- 3 - Récupérer, si possible, les coordonnées des témoins de l'accident.

> Dans les 48 heures suivant l'accident du travail ou la maladie professionnelle :

- 1 - Adresser à l'agence d'intérim le volet 3 du certificat médical initial ;
- 2 - Récupérer la feuille d'accident du travail qui vous sera délivrée par l'agence d'intérim et vous permettra de ne pas avancer des frais de santé ;
- 3 - Adresser à la Sécurité Sociale (CPAM) les volets 1 et 2 du certificat médical initial et la copie des bulletins de salaire des 12 derniers mois pour permettre le calcul des indemnités journalières de la Sécurité Sociale.

> Dans les 15 jours suivant l'arrêt de travail pour maladie professionnelle, vous devez remplir le formulaire 16130*01

« Déclaration de maladie professionnelle ou demande de reconnaissance de maladie professionnelle » que vous pouvez télécharger sur internet :

www.formulaires.service-public.fr/gf/cerfa_16130.do

> Que doivent faire l'agence d'intérim et l'entreprise utilisatrice ?

Dans les 48 heures, l'agence d'intérim doit :

- Déclarer l'accident du travail ou la maladie professionnelle à la Sécurité Sociale en lui adressant la déclaration d'accident du travail et l'attestation de salaire pour les indemnités journalières ;
- Déclarer l'accident du travail ou la maladie professionnelle à « INTÉRIMAIRES PRÉVOYANCE » en lui adressant une copie du volet 3 du certificat médical initial et le dernier contrat de mission.

L'entreprise utilisatrice, quant à elle, doit signaler l'événement à votre agence d'intérim par lettre recommandée avec accusé de réception, à la CARSAT et à l'Inspection du travail.



En cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle, contactez rapidement le FASTT (Fonds d'Action Sociale du Travail Temporaire) au 0171255830. Son service « FASTT SOS ACCIDENT DU TRAVAIL » vous conseillera pour faciliter vos démarches. Le FASTT peut aussi vous aider à organiser votre vie quotidienne le temps de votre hospitalisation : rapprochement d'un proche, rapatriement près de votre domicile, garde d'enfants, garde d'une personne dépendante, garde de votre animal chien ou chat vacciné, aide à domicile.

8-8. INDEMNISATION EN CAS D'ACCIDENT DU TRAVAIL OU DE MALADIE PROFESSIONNELLE

Quand un accident du travail ou une maladie professionnelle surviennent pendant un contrat d'intérim et occasionnent un arrêt de travail, le salarié-e intérimaire n'est plus rémunéré par l'agence d'intérim. Mais la perte de revenu, pendant son arrêt, est compensée par les indemnités journalières de la CPAM et le complément du régime prévoyance auquel il est inscrit, sans délai de carence.



La journée au cours de laquelle se produit l'accident du travail est indemnisée à 100 % par l'agence d'intérim.

Le salarié-e intérimaire en arrêt de travail en raison d'un accident du travail a droit à des indemnités journalières (IJSS) versées par la CPAM :

- 50 % de votre salaire journalier brut pendant 28 jours ;
- 80 % à partir de 29^e jour.

Le montant des indemnités journalières dans le cadre d'un accident de travail est calculé à partir du salaire journalier sur la base du montant brut des salaires des 12 derniers mois perçus avant l'arrêt. Ce montant peut être majoré si l'arrêt est supérieur à trois mois.



Si vous êtes hospitalisé, vous devez demander un bulletin de situation à l'hôpital (équivalent d'un arrêt de travail), le transmettre à votre agence d'intérim qui se chargera de l'envoyer à la CPAM pour l'obtention de vos indemnités journalières.

> L'indemnité compensatrice d'INTÉRIMAIRES PRÉVOYANCE

Tous les salarié-e-s intérimaires sont obligatoirement et automatiquement affiliés à Intérimaires Prévoyance et bénéficient, dès la 1^{re} heure de mission, sans condition d'ancienneté, d'une indemnité compensatrice, en cas d'arrêt de travail dû à un accident du travail, de trajet ou à une maladie professionnelle. Cette indemnité complète les indemnités journalières de la CPAM.

L'indemnité compensatrice d'Intérimaires Prévoyance, sans jour de carence, est égale à 50 % du salaire de base prévu sur votre contrat de mission pendant les 30 premiers jours, puis 25 % au-delà. Elle est payée par l'agence d'intérim jusqu'à la fin prévue de la mission via la feuille de paie, puis par Intérimaires Prévoyance de la fin de la mission jusqu'à la fin de l'arrêt de travail.

Le régime de prévoyance vous assure aussi une meilleure protection en cas d'accident du travail : si vous êtes en arrêt de travail d'au moins 25 jours avec 15 jours hors mission, vous recevrez une avance de 300 € en attendant le versement de votre indemnisation complémentaire.

> IFM et ICCP en cas d'arrêt de travail dû à un accident du travail

Les indemnités de fin de mission (IFM) et de congés payés (ICCP) sont bien versées à la fin de la mission en tenant compte des périodes d'arrêt.

8-9. PRISE EN CHARGE DES FRAIS DE SANTÉ EN CAS D'ACCIDENT DU TRAVAIL OU DE MALADIE PROFESSIONNELLE

Pour bénéficier de la prise en charge de vos soins sans avancer de frais, le salarié-e intérimaire doit présenter sa feuille d'accident du travail remise par l'agence d'intérim à chaque consultation médicale, pendant toute la durée du traitement.

Il se peut que tous les frais ne soient pas couverts par la CPAM et qu'une partie reste à sa charge. Elle sera alors remboursée par sa complémentaire santé.



8-10. RETOUR À L'EMPLOI

Grâce à l'accord de branche signé en avril 2017 par la CGT Intérim, tout salarié-e intérimaire ayant été victime d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle avec au moins 30 jours d'arrêt consécutifs doit bénéficier obligatoirement d'une visite médicale de reprise organisée par l'agence d'intérim.

Après la visite médicale de reprise, si le salarié-e intérimaire rencontre des difficultés d'aptitude au métier qu'il exerçait, le FASTT, en coordination avec l'agence d'intérim, organise, avec son accord un accompagnement personnalisé constitué de bilans de compétences, de formations et de missions pour lui permettre d'envisager une nouvelle activité professionnelle compatible avec sa nouvelle situation, avec comme finalité son retour à l'emploi.

> Le contrat d'alternance de reconversion (CAR)

Le contrat d'alternance de reconversion (CAR) est un dispositif qui permet à un salarié-e intérimaire ou à un salarié-e en CDI Intérim, victime d'un accident du travail, de trajet ou d'une maladie professionnelle au cours d'une mission d'intérim et qui n'est plus en mesure d'exercer son métier, de combiner une formation et un emploi, pour se reconvertir à un métier adapté à sa situation de santé.

Le CAR est conclu pour une durée maximum de 12 mois comprenant :

- Une période de formation qui peut être suivie en continu ou en discontinu ;
- Une ou plusieurs missions d'intérim d'une durée totale au moins égale au tiers de la durée de formation (dans les 3 mois qui suivent la fin de la formation) permettant de mettre en pratique les acquis de cette formation.

> Rémunération

Pendant les périodes de formation, la rémunération correspond au salaire de la dernière mission ou est au moins égale au SMIC à défaut de missions dans les 12 derniers mois.

Pendant les missions, la rémunération correspond aux conditions contractuelles.

8-11. INVALIDITÉ

Après un accident du travail, si les séquelles le justifient, un taux d'incapacité permanente peut être attribué au salarié-e intérimaire. Il ouvre droit à des indemnités ou à une rente.

> **Détermination du taux d'incapacité permanente**

Dès sa consolidation (le moment où l'état de santé a cessé de se détériorer), le salarié-e intérimaire est convoqué par le service médical de la CPAM, pour y être examiné par un médecin-conseil. Ce dernier rédige un rapport détaillé proposant, si les séquelles le justifient, un taux d'incapacité permanente.

Ce taux d'incapacité permanente tient compte de la nature de l'infirmité, de l'état général, de l'âge, des aptitudes et qualifications professionnelles et détermine les indemnités ou la rente en fonction du barème indicatif d'invalidité en accidents du travail.

> **Pension d'invalidité complémentaire**

Si, suite à un arrêt de travail intervenu pendant une mission, le salarié-e intérimaire est reconnu invalide par la Sécurité sociale (invalidité 2^e ou 3^e catégorie), Intérimaires Prévoyance peut lui verser une pension d'invalidité complémentaire à celle versée par la Sécurité sociale. Cette pension lui sera versée même si l'invalidité fait suite à un arrêt de travail non indemnisé du fait de la condition de 414 heures non remplie à la date de l'arrêt.



En cas d'invalidité après un accident du travail ou une maladie professionnelle, le FASTT vous accompagne pour vous permettre d'envisager une nouvelle activité professionnelle compatible avec votre nouvelle situation, facilite, avec votre accord, l'attribution de pensions et le traitement d'une demande de Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé (RQTH).



8-12. INAPTITUDE

> Indemnités de licenciement pour inaptitude d'origine professionnelle

Si l'inaptitude physique fait suite à un accident du travail ou une maladie professionnelle pendant le contrat de mission, que le salarié-e intérimaire n'a pas bénéficié d'un accompagnement, ne s'est pas vu proposer un emploi compatible avec son état de santé, et que son contrat de mission est rompu par l'agence d'intérim, celui-ci est en droit de demander les indemnités suivantes :

- Indemnité de rupture d'un montant au moins égal au double de l'indemnité légale de licenciement (sauf dispositions conventionnelles plus favorables) ;
- Indemnité de précarité : 10 % de la rémunération brute totale sauf si l'objet du contrat de mission (saisonnier, contrat aidé, etc.) ne le prévoit pas.

Cette indemnité de rupture est versée, sans condition d'ancienneté, selon les mêmes modalités (versement à l'issue du contrat, avec le dernier salaire) que l'indemnité de précarité due aux salarié-e-s intérimaires.

8-13. DÉCÈS

En cas de décès d'un salarié-e intérimaire survenu en raison d'un accident du travail, de trajet ou d'une maladie professionnelle :

- Pendant la mission ;
- Dans un délai de deux ans à compter de la date de l'accident de travail survenu pendant une mission, ou de la date de reconnaissance de la maladie professionnelle contractée pendant une mission ;
- Après une période ininterrompue d'arrêt de travail pendant laquelle l'intérimaire avait droit à une indemnisation complémentaire au titre du régime AT/MP, et à condition que le décès soit reconnu par la Sécurité sociale comme consécutif à un AT/MP.

Ses ayants droit bénéficient du versement d'un capital-décès par INTÉRIMAIRES PRÉVOYANCE, en plus de celui versé par la Sécurité sociale. Les enfants à charge du salarié-e intérimaire décédé bénéficient d'une rente éducation. Une allocation obsèques est également versée à la personne ayant assumé les frais d'obsèques.

N'oubliez pas d'informer vos proches de l'existence de ces droits.

www.interimairesprevoyance.fr/accueil-interimaires/en-cas-de-deces/deces-accident-du-travail-maladie-professionnelle/

L'AVIS DE LA CGT INTÉRIM



C'est l'agence qui doit prendre en charge le suivi médical de retour à l'emploi. Ceci constitue une des réparations obligatoires et essentielles tant réclamées par les salarié-e-s et la CGT Intérim depuis plusieurs décennies.

Cependant, les entreprises de travail temporaire ont mis en place une stratégie de contestation systématique des accidents du travail et des maladies professionnelles auprès de la CPAM.

Si vous êtes dans ce cas de figure et si l'agence d'intérim ne respecte pas vos droits ou conteste la validité de votre accident du travail ou de votre maladie professionnelle, prenez contact avec les délégués de la CGT Intérim et le FASTT.

Ils vous aideront à faire appliquer vos droits !

9. LA PROTECTION SOCIALE

Bonjour, je m'appelle **Joseph**, je suis maçon et salarié intérimaire. La protection sociale est notre bien collectif le plus précieux. Arrachée au patronat par les luttes sociales incessantes conduites par la CGT depuis 125 ans, la protection sociale est entièrement financée par les cotisations issues de notre travail qu'elles soient patronales ou salariales.



Ambroise CROIZAT, ancien secrétaire général de la fédération CGT de la métallurgie, et ministre du Travail en 1945, a initié et dirigé la création de la Sécurité sociale : assurance maladie, système de retraites et allocations familiales pour protéger les salarié-e-s contre les aléas de la vie et contre les risques professionnels.

Depuis 1969, les batailles menées par la CGT Intérim ont contribué à améliorer nettement la protection sociale des salarié-e-s intérimaires en développant la portabilité et la transférabilité de leurs droits.

À nous toutes et tous, de défendre notre protection sociale et d'impulser de nouvelles réformes pour la consolider et l'améliorer !



9-1. LA COMPLÉMENTAIRE SANTÉ

Depuis 2016, l'Accord National Interprofessionnel (ANI) transposé dans la loi du 14 juin 2013 relative à la sécurisation de l'emploi impose une couverture complémentaire santé obligatoire à tous les salarié-e-s afin de faciliter l'accès aux soins médicaux et le remboursement des dépenses de santé.

Pour respecter cette obligation, les organisations syndicales de l'intérim ont mis en place un régime de complémentaire santé, spécialement adapté aux spécificités de l'intérim : **INTÉRIMAIRES SANTÉ**.

Ainsi, chaque salarié-e intérimaire peut bénéficier d'une couverture santé adaptée à ses besoins et à ceux de leur famille. Elle est accessible dès la première mission et propose des garanties pour couvrir vos frais de santé.

Votre employeur, l'agence d'intérim, a l'obligation d'affilier tous les salarié-e-s intérimaires au régime obligatoire d'INTÉRIMAIRES SANTÉ s'ils remplissent les conditions d'éligibilité :

- Avoir travaillé en intérim (une ou plusieurs entreprises de travail temporaire [ETT] ou entreprises de travail temporaire et d'insertion [ETTI]) plus de 414 heures sur les 12 derniers mois ;
- Être en contrat de mission de 3 mois ou plus ;
- Être en CDI intérimaire.

> **Qui finance la complémentaire santé ?**

La cotisation est répartie à parts égales entre l'entreprise de travail temporaire (ETT) et le salarié-e intérimaire : 50 % à la charge de l'ETT et 50 % à la charge du salarié-e. Le prélèvement de la quote-part du salarié-e est effectué mensuellement par l'agence d'intérim directement sur son bulletin de salaire où figurent les taux de cotisation à partir de 414 heures de missions et de son affiliation. Le taux de cotisation est revu chaque année par les acteurs sociaux.



Les salarié-e-s intérimaires qui ne remplissent pas les conditions d'éligibilité ne cotisent pas à INTÉRIMAIRES SANTÉ.

> **Le régime facultatif à adhésion anticipée**

Tout salarié-e intérimaire peut adhérer de manière volontaire et anticipée à INTÉRIMAIRES SANTÉ sans attendre de remplir les conditions d'éligibilité au régime obligatoire. En tant que régime facultatif, la cotisation est entièrement à la charge de l'assuré-e.



Lorsque les conditions d'éligibilité au régime obligatoire sont remplies, le salarié-e intérimaire est, normalement reversé dans le régime obligatoire. N'oubliez pas de vérifier votre fiche de paie et de revoir vos conditions d'adhésion avec INTÉRIMAIRES SANTÉ.

> **Carte de tiers payant**

Une carte de tiers payant d'INTÉRIMAIRES SANTÉ, valide jusqu'au 31 décembre suivant, est soit envoyée au salarié-e intérimaire à son domicile, dès son affiliation, soit à télécharger et imprimer en se connectant à son espace assuré sur le site : www.interimairesante.fr

Lorsque la carte arrive en fin de validité, elle est automatiquement renouvelée dès lors que le salarié-e est toujours éligible à INTÉRIMAIRES SANTÉ.

Grâce à la carte de tiers payant (et la carte Vitale de la Sécurité sociale), le salarié-e intérimaire n'avance pas les frais de santé (dans la limite de ses garanties) auprès des professionnels de santé.

Le tiers payant couvre les frais de pharmacie (hors pharmacie à 15 %), la biologie, la radiologie, les soins externes, les auxiliaires médicaux, les soins dentaires, et le transport. Le salarié-e peut également bénéficier de prises en charge en cas d'hospitalisation et de frais d'optique.

> **La portabilité des droits à la complémentaire santé (maintien gratuit)**

La CGT Intérim a exigé et obtenu, lors de la mise en place de la complémentaire santé pour les salarié-e-s intérimaires, la portabilité de leurs droits à la complémentaire santé :

- À la fin de sa mission, le salarié-e intérimaire affilié à INTÉRIMAIRES SANTÉ bénéficie d'un maintien gratuit de sa garantie de base pendant 2 mois sans condition, quelle que soit la durée de la dernière mission effectuée ;
- Il peut bénéficier de 5 mois supplémentaires s'il justifie auprès d'INTERIMAIRES SANTE de son indemnisation par le régime d'assurance chômage ou par l'assurance maladie/maternité ;
- En cas d'arrêt maladie, d'arrêt de travail ou de congé maternité, le salarié-e intérimaire bénéficie du maintien gratuit de la garantie de base tant qu'il est indemnisé par la Sécurité sociale. Il faut adresser les justificatifs (décomptes d'indemnités journalières) à INTÉRIMAIRES SANTÉ ;
- À l'issue de cette période, le salarié-e intérimaire peut bénéficier d'une prolongation supplémentaire, dans la limite de la durée de son (ses) contrat(s) de mission chez les entreprises de travail temporaire.

Cette portabilité de ses droits (maintien gratuit) peut durer jusqu'à 12 mois maximum.

> **Autres garanties**

En dehors de la garantie de base qui bénéficie à tout salarié-e intérimaire affilié, d'autres options de garanties facultatives (option *Garanties+* et option *Famille*), qui ne sont pas prises en charge à 50 % par les entreprises de travail temporaire, sont proposées.

Renseignez-vous auprès d'INTÉRIMAIRES SANTÉ !



> Les cas de dispense

Dans tous les cas, c'est au salarié-e intérimaire de faire les démarches pour obtenir une dispense d'affiliation et l'arrêt des prélèvements.

Les salarié-e-s intérimaires ont la possibilité, dans certains cas, prévus par la loi et les dispositions prévues par l'accord de branche du 14 décembre 2015 de demander une dispense.

Les principaux cas de dispenses :

- Le salarié-e bénéficie de la Complémentaire Santé Solidaire ;
- Le salarié-e est inscrit au régime local d'assurance du Haut-Rhin, Bas-Rhin et de la Moselle ;
- Le salarié-e est déjà couvert par un régime « frais de santé individuels » au début de son contrat de mission d'intérim ;
- Le salarié-e bénéficie de la couverture santé obligatoire d'une autre entreprise en tant qu'assuré principal, ou en tant qu'ayant droit (conjoint, partenaire de PACS, enfant).

L'AVIS DE LA CGT INTÉRIM



Des salarié-e-s intérimaires se plaignent du caractère obligatoire de cette complémentaire santé et des difficultés qu'ils rencontrent pour être dispensés de leurs cotisations. Seule la CGT intérim revendique l'assouplissement de ces règles, mais aujourd'hui sans succès.

La CGT Intérim a bataillé pour obtenir, pour des centaines de milliers de salarié-e-s intérimaires victimes de ce système de précarité de l'emploi, la possibilité de se soigner convenablement et d'être remboursé à 100 % avec une complémentaire santé qui affiche un tarif abordable et qui est financée à 50 % par les entreprises de travail temporaire. Si la création de cette complémentaire santé et la portabilité des droits sont des victoires importantes, la CGT Intérim continue de se mobiliser afin d'améliorer les garanties de bases et le fonctionnement d'INTÉRIMAIRES SANTÉ demandant un traitement plus rapide des remboursements des frais de santé avancés par les salarié-e-s intérimaires.

9-2. LA PRÉVOYANCE

Les salarié-e-s intérimaires bénéficient d'un régime de prévoyance spécifique - **INTÉRIMAIRES PREVOYANCE** - permettant de compenser la perte de salaire en cas d'impossibilité de travailler (maladie, accident du travail, maternité, invalidité) et de verser à leurs proches un capital en cas de décès. La prévoyance apporte une aide financière en cas de coup dur : incapacité de travail, hospitalisation, invalidité, perte d'autonomie ou décès.

Les salarié-e-s intérimaires sont obligatoirement couverts dès la 1^{re} heure de mission en cas d'accident de travail, de trajet, de maladie professionnelle, d'invalidité ou de décès.



En cas d'arrêt de travail pour maladie, les salarié-e-s intérimaires bénéficient d'une indemnisation complémentaire à celle de la Sécurité sociale dès le 4^e jour d'arrêt de travail, s'ils justifient de plus de 414 heures en intérim au cours des 12 derniers mois précédant leur arrêt de travail. Si l'arrêt de travail se prolonge après leur mission et est supérieur à 10 jours continus, ils continuent à être indemnisés.

> Qui finance le régime de prévoyance ?

Le régime de prévoyance est cofinancé à 60 % par l'entreprise de travail temporaire et à 40 % par le salarié-e intérimaire. La cotisation est prélevée sur son salaire.

> Portabilité conventionnelle des droits au régime de prévoyance

Les salarié-e-s intérimaires bénéficient gratuitement du maintien de leurs garanties prévoyance pendant le mois qui suit la fin de leur dernière mission, sous réserve d'être inscrit à Pôle Emploi.

> Portabilité légale des droits au régime de prévoyance

En application de l'article L.911-8 du code de la Sécurité sociale, les anciens salarié-e-s intérimaires bénéficiaires d'allocations chômage (sauf cas de licenciement pour faute lourde) continuent à avoir droit au régime de prévoyance appliqué dans leur ancienne entreprise de travail temporaire.

La portabilité sera appliquée au participant à partir des éléments connus au sein de la Déclaration sociale nominative (DSN) faite par l'entreprise de travail temporaire. Il incombe à celle-ci d'informer le participant du principe et de l'étendue du droit au maintien des garanties.

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 arrondie au nombre supérieur, sans pouvoir excéder douze mois.

Pour plus de renseignements sur vos droits, télécharger la notice d'information et le tableau des garanties sur :

www.interimairesprevoyance.fr

0 974 507 507 du lundi au vendredi de 8 h 30 à 18 h

9-3. L'ARRÊT MALADIE

Les salarié-e-s intérimaires, lorsqu'ils sont malades peuvent recevoir des indemnités journalières de la CPAM et des indemnités complémentaires d'Intérimaires Prévoyance. La forme précaire de l'emploi temporaire complique cependant les démarches.

> L'indemnisation de la Sécurité sociale

Vous êtes malade et votre médecin vous a prescrit un arrêt de travail pour maladie. Il vous a remis l'avis d'arrêt de travail qui comporte 3 volets. Lorsque vous êtes en arrêt maladie, le contrat de mission est suspendu et votre salaire n'est plus versé. Pour compenser cette perte de salaire, la Caisse Primaire d'Assurance Maladie (CPAM) peut verser un revenu de remplacement sous forme d'indemnités journalières avec un délai de carence de 3 jours. Pour avoir le droit à cette indemnisation de la CPAM, il faut avoir travaillé au moins 150 heures au cours des 3 mois précédant l'arrêt.

Si l'arrêt de travail intervient pendant un contrat de mission, vous devez :

- Prévenir l'entreprise utilisatrice de votre arrêt ;
- Adresser votre arrêt de travail (volet 3) à votre agence d'intérim sous 48 heures ;
- Adresser à votre CPAM les volets 1 et 2 de votre arrêt de travail (si le médecin ne les a pas transmis de façon dématérialisée) et la copie des bulletins de salaire des 12 derniers mois sous 48 heures.



Pour calculer les indemnités journalières, la CPAM s'appuie sur la moyenne de vos salaires des 12 derniers mois. Pour permettre ce calcul, il est donc indispensable d'adresser à votre CPAM la copie de vos bulletins de salaire des 12 derniers mois. Vérifiez auprès d'INTÉRIMAIRES PRÉVOYANCE que votre dossier a bien été ouvert.

Calcul des indemnités journalières de la CPAM

L'indemnité journalière versée par la CPAM est égale à 50 % du salaire journalier de base. Ce calcul est effectué sur la moyenne des salaires bruts (soumis à cotisations) des 3 ou 12 mois précédant l'arrêt. Les indemnités de l'arrêt maladie vous sont versées tous les 14 jours.

Calcul des indemnités complémentaires d'INTERIMAIRES PREVOYANCE

Pour bénéficier des indemnités complémentaires d'INTÉRIMAIRES PREVOYANCE, vous devez justifier de plus de 414 heures de mission au plus tard le dernier jour du mois qui précède votre arrêt de travail.

La condition de 414 heures s'apprécie sur les 12 derniers mois.

Le montant des indemnités complémentaires est de 50 % du salaire brut de base pendant les 30 premiers jours d'indemnisation, puis de 25 % du salaire brut de base.

Si vous remplissez cette condition, vous n'avez pas d'autre démarche à effectuer. L'agence d'intérim s'occupe de déclarer l'arrêt à INTERIMAIRES PREVOYANCE. Les indemnités complémentaires, avec un délai de carence de 3 jours, vous seront ensuite versées par votre agence d'intérim.

Si l'arrêt se prolonge après la fin du contrat de mission et que sa durée est supérieure à 10 jours, les indemnités complémentaires vous seront ensuite versées par le régime de prévoyance à partir de la fin du contrat de mission.



Si l'arrêt intervient en dehors d'un contrat de mission, qu'il est de plus de 10 jours et que vous êtes inscrit-e comme demandeur d'emploi à Pôle Emploi, c'est à vous de déclarer votre arrêt avec la démarche suivante :

- Adresser à votre CPAM les volets 1 et 2 de votre arrêt de travail (si le médecin ne les a pas transmis de façon dématérialisée) et la copie des bulletins de salaire (ou les attestations de paiement Pôle Emploi) des 12 derniers mois ;
- Adressez à Pôle Emploi le volet 3 de votre arrêt de travail pour les prévenir de votre indisponibilité ;
- Adressez à INTERIMAIRES PREVOYANCE la copie de votre arrêt de travail, votre dernier contrat de mission et le formulaire rempli, disponible sur le site : www.interimairesprevoyance.fr (« demande d'indemnisation d'un arrêt de travail hors mission »).

Le calcul des indemnités journalières de la CPAM et des indemnités complémentaires D'INTERIMAIRES PREVOYANCE est le même qu'en mission.

> Indemnisation supérieure à 91 jours d'arrêt de travail

Vous pouvez bénéficier d'une indemnisation complémentaire « relais » de la précédente en cas d'arrêt de travail supérieur à 95 jours. À noter 95 jours : 4 jours de carence et 91 jours indemnisés.

L'indemnité complémentaire vous est versée à compter du 96^e jour d'arrêt de travail, et ce, pendant la durée du versement des indemnités journalières par la Sécurité sociale, sans pouvoir excéder le 1 095^e jour à compter de la date de l'arrêt de travail, sauf cas exceptionnel de maintien des indemnités journalières par la Sécurité sociale.

L'indemnité complémentaire est payée par l'entreprise de travail temporaire jusqu'au terme de votre mission, et par INTÉRIMAIRES PRÉVOYANCE lorsque l'arrêt de travail se poursuit au-delà du terme de la mission.

L'indemnité est égale à 25% du salaire de base de votre dernière mission :

- Salaire de base brut pour une indemnisation pendant la mission ;
- Salaire de base net pour une indemnisation hors mission.



9-4. LE FASTT

Le Fonds d'Action Sociale du Travail Temporaire (FASTT) est une association paritaire à but non lucratif, créée en 1992, par les acteurs sociaux de la branche au travers d'un accord national étendu. Sa création est le résultat des luttes menées par la CGT et les salarié-e-s intérimaires dans les années 80.

Le FASTT est financé, au travers d'un accord de branche, par les entreprises de travail temporaire et géré par un Comité Paritaire de Gestion (CPG), composé de représentants des entreprises de travail temporaire (désignés par Prism'emploi) et de représentants des salarié-e-s intérimaires désignés par six syndicats de salarié-e-s (CGT, CFTD, CFTC, CFE-CGC, FO, UNSA).

Le FASTT pilote le régime de complémentaire santé des salarié-e-s intérimaires et celui de la prévoyance. Il a aussi pour mission d'apporter des services aux salarié-e-s intérimaires, et de trouver des réponses aux difficultés, dues au caractère précaire de leur emploi, qu'ils peuvent rencontrer dans leur vie quotidienne.

Les services proposés par le FASTT sont nombreux :

- Faciliter l'accès au logement par un cautionnement sécurisant les bailleurs ;
- Accompagner des salarié-e-s de la branche du travail temporaire ayant des situations sociales fragiles ;
- Informer les salarié-e-s intérimaires sur leurs droits sociaux et les accompagner dans leurs démarches administratives en cas d'accident du travail ou de maladie ;
- Conseiller et orienter les salarié-e-s intérimaires sur leurs projets de vie ;
- Faciliter la vie professionnelle des salarié-e-s intérimaires en leur apportant une aide rapide en matière de déplacement (location de voiture, financement du permis de conduire) et de garde d'enfants à domicile ou en crèche ;
- Aider les salarié-e-s intérimaires au retour à l'emploi, etc.

N'hésitez pas à découvrir le FASTT et à faire appel à ses services :

www.fastt.org/

L'AVIS DE LA CGT INTÉRIM



La CGT Intérim est fière d'être à l'origine de la création du FASTT en 1992. Ce sont, en effet, les luttes sociales des salarié-e-s intérimaires menées avec la CGT qui ont obligé le patronat de l'intérim à financer ce fonds d'action sociale avec le produit de notre travail.

Pourtant, 30 ans après sa création, le bilan du FASTT n'est pas aussi flatteur qu'il n'y paraît et le soi-disant « statut protecteur » du salarié-e intérimaire, tant vanté par les patrons de l'intérim, cache de nombreuses inégalités sociales et des situations de grande précarité dont sont victimes les salarié-e-s intérimaires.

Avec la crise sanitaire, l'inflation et des revenus trop bas, nous assistons à une explosion de cas de surendettement, de loyers non payés, de précarité énergétique, etc. Avec la meilleure volonté du monde, le personnel du FASTT, avec les moyens financiers mis à sa disposition aujourd'hui, ne peut faire face à la demande sociale des salarié-e-s intérimaires.

C'est pourquoi la CGT Intérim revendique le doublement des cotisations patronales au FASTT, le renforcement des aides à la famille : aides à la scolarité, aux vacances, à la garde d'enfants, aide au logement entre deux missions, etc.

Pour la CGT Intérim, l'objet du FASTT doit être et rester l'action sociale à destination des seul-e-s salarié-e-s.



9-5. RETRAITE DE BASE ET RETRAITE COMPLÉMENTAIRE

Comme tous les salarié-e-s du secteur privé, les salarié-e-s intérimaires cotisent obligatoirement à une retraite de base et à une retraite complémentaire.

> Retraite de base du régime général de la Sécurité sociale

La retraite de base est un régime de retraite par trimestre. Elle est calculée en fonction d'un taux de liquidation, du salaire moyen des 25 meilleures années et du nombre de trimestres validés (durée d'assurance). Les cotisations sont versées à l'URSSAF. La pension de retraite est calculée, puis versée par la Caisse nationale d'assurance vieillesse (CNAV).



Prenez soin de conserver tous vos bulletins de salaire. Ils vous seront utiles en fin de carrière pour reconstituer votre carrière et vérifier que toutes les périodes de travail effectuées sont bien prises en compte par la CNAV pour calculer le montant de votre pension de base.

> Retraite complémentaire Arrco (Agirc pour les cadres)

Tout au long de votre activité, vous cumulez des points, qui, lors de votre départ en retraite, détermineront le montant de votre retraite complémentaire.

Le Relevé Actualisé de Points (RAP), qui doit vous être envoyé chaque année, récapitule, année par année, entreprise par entreprise, l'ensemble de vos points acquis en Arrco (Agirc, si vous êtes cadre).

Il ne sera complet que si, tout au long de votre activité professionnelle, vos employeurs ont déclaré vos périodes d'emploi avec un numéro de Sécurité sociale exact et complet.

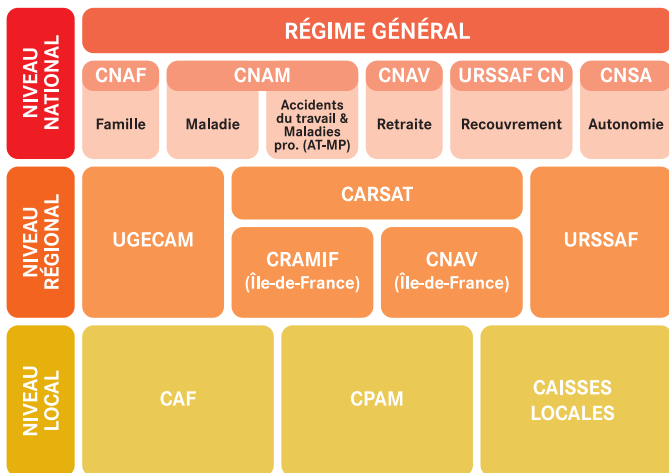
Votre institution de retraite complémentaire Agirc-Arrco est Réuni Retraite Salariés.

9-6. LA SÉCURITÉ SOCIALE

Les salarié-e-s intérimaires dépendent du régime général de la Sécurité sociale qui est subdivisée en 6 branches, chacune chargée de la gestion de risques particuliers :

- La branche Famille, gérée par les Allocations familiales ;
- La branche Maladie, gérée par l'Assurance Maladies ;
- La branche Accidents du travail – maladies professionnelles (AT/MP), également gérée par l'Assurance Maladie ;
- La branche Retraite, gérée par l'Assurance Retraite ;
- La branche Autonomie, gérée par la Caisse nationale de solidarité pour l'Autonomie ;
- La branche Recouvrement, gérée par l'Urssaf.

> Organisation de la Sécurité sociale



10. L'ASSURANCE CHÔMAGE

10-1. POURQUOI IL EST ESSENTIEL DE S'INSCRIRE ET DE RESTER INSCRIT À PÔLE EMPLOI LORSQU'ON EST SALARIÉ-E INTÉRIMAIRE ?

En agence et sur son site internet, Pôle Emploi cherche à réduire le nombre de demandeurs d'emploi en refusant l'inscription. Pourtant l'article L5411-1 du code du travail indique qu'« *a la qualité de demandeur d'emploi toute personne qui recherche un emploi et demande son inscription sur la liste des demandeurs d'emploi auprès de Pôle emploi.* » Cela signifie que peut s'inscrire n'importe quel travailleur-euse même s'il est actuellement en activité, car il a le droit de rechercher un emploi aux conditions qu'il désire, surtout les salarié-e-s intérimaires en emploi précaire qui peuvent aspirer à être embauchés en CDI.

L'article L.5411-7 du Code du travail est formel : « *lorsqu'elles satisfont à des conditions déterminées par décret en Conseil D'État, les personnes qui ne peuvent occuper sans délai un emploi, notamment en raison d'une activité occasionnelle ou réduite ou d'une formation, peuvent être réputées immédiatement disponibles.* »



Les salarié-e-s intérimaires en fin de contrat de mission ont intérêt à s'inscrire et à rester inscrits à Pôle Emploi comme demandeur-euse-s d'emploi et à actualiser leur situation chaque mois pour ne perdre aucun droit. Nous l'avons vu dans les pages précédentes, la portabilité de certains droits sociaux est soumise à la condition d'être inscrit-e à Pôle Emploi comme demandeur-euse d'emploi. Même pour quelques jours ou semaines, il est donc essentiel de réaliser cette démarche.

10-2. COMMENT S'INSCRIRE À PÔLE EMPLOI ?

L'inscription à Pôle Emploi doit être faite le lendemain du dernier jour du contrat de mission par internet chez soi ou sur les bornes dans les agences. Plus l'inscription est faite tardivement, plus l'indemnisation est repoussée dans le temps. Il est possible de prendre rendez-vous en agence Pôle Emploi pour être accompagné par un conseiller pour faire son inscription par internet.



Pour les travailleur-euse-s n'ayant pas la nationalité française, vérifier que le titre de séjour ouvre un droit au travail en France.

Il faut être physiquement apte à exercer un emploi. Sont exclus les personnes invalides à 100 % (incapacité totale) et les salarié-e-s en arrêt maladie, de travail, ou en congé parental jusqu'à échéance de leur arrêt.

Pour s'inscrire, il faut se munir :

- Du numéro de sécurité sociale ;
- Des attestations de fin de contrat remises par l'employeur ou à défaut tout document justifiant des revenus salariés ou non (ex. : bulletins de salaire, indemnités...) ;
- D'un relevé d'identité bancaire au cas où des droits seraient ouverts ;
- Des précédents codes de connexion à l'espace personnel si ce n'est pas la première inscription.

Pendant l'inscription, il faut indiquer un ou plusieurs métiers recherchés. Néanmoins, il sera possible de modifier l'ensemble des données saisies lors du premier rendez-vous de situation avec un conseiller.

Sont automatiquement désinscrits les demandeur-euse-s d'emploi en arrêt maladie ou de travail de plus de 15 jours (parce que leur revenu de remplacement doit être versé par l'assurance maladie et non par l'assurance chômage). Le lendemain du dernier jour d'arrêt, il faut s'inscrire à Pôle Emploi.



10-3. L'ARE : ALLOCATION D'AIDE AU RETOUR À L'EMPLOI

L'allocation d'aide au retour à l'emploi (ARE) est destinée à garantir un revenu de remplacement aux salarié-e-s involontairement privés d'emploi qui en remplissent les conditions. C'est ce que nous appelons couramment les allocations chômage.

Pour les salarié-e-s intérimaires, le non-renouvellement du contrat de mission est une première condition pour bénéficier de l'ARE.

Il faut remplir plusieurs conditions pour bénéficier de l'ARE :

- Être inscrit-e à Pôle Emploi comme demandeur-euse d'emploi ;
- Accomplir des actes positifs et répétés (par exemple, consultation quotidienne d'offres d'emploi) en vue de retrouver un emploi ou de créer ou de reprendre une entreprise ;
- Avoir travaillé au moins 6 mois (soit 130 jours ou 910 heures) dans les 24 derniers mois à la date de fin de votre contrat de travail. Les périodes de formation professionnelle peuvent être assimilées à du temps de travail dans la limite des 2/3 de la période de travail recherchée ;
- Être physiquement apte à exercer un emploi (cette condition est présumée satisfaite dès lors que le chômeur est inscrit à Pôle Emploi) ;
- Résider en France (comprenant les départements d'outre-mer, les collectivités d'outre-mer de Saint-Pierre-et-Miquelon, Saint-Barthélemy et Saint-Martin) ;
- Ne pas avoir atteint l'âge légal de départ à la retraite. Sont également exclus de l'ARE les travailleur-euse-s bénéficiant d'une retraite anticipée pour carrière longue ou comme travailleur-euse handicapé, ou d'un autre cas de retraite pour les titulaires d'une incapacité permanente.

10-4. CALCUL DE L'ARE

Le montant de l'allocation journalière est déterminé à partir des rémunérations soumises à contributions d'assurance chômage sur une période – de 24 mois maximum pour les moins de 53 ans et de 36 mois pour les plus de 53 ans – comprise entre le premier et le dernier jour de travail payé. Cette période s'appelle « période référence de calcul (PRC) ».

Sont pris en compte les éléments de rémunération (brut) suivants :

- Les salaires, primes, avantages en nature, gratifications ou indemnités ;
- Toutes les primes liées à des contrats de travail dans la période de référence dans leur intégralité (peu importe si elles ont été versées pendant ou après cette période).



Attention ! Les IFM et les ICCP ne sont pas prises en compte dans le calcul de l'ARE.

> Les sommes majorées par Pôle Emploi

Si vous avez reçu des rémunérations réduites en cours de contrat, suite à certains événements (arrêt maladie, congé maternité, activité partielle, etc.), ces sommes peuvent être majorées par Pôle emploi pour le calcul de votre allocation, dans votre intérêt. Pour ces périodes, la rémunération est majorée en fonction des rémunérations normales du contrat de mission.

Pour certaines périodes, la rémunération est systématiquement ajustée, car Pôle emploi est en principe directement informé par votre employeur pour les événements suivants :

- Arrêt maladie ;
- Accident du travail ou maladie professionnelle ;
- Congé maternité ;
- Congé d'adoption ;
- Congé paternité.



Pour les autres périodes au cours desquelles vous avez reçu une rémunération réduite, c'est à vous de le signaler à Pôle emploi (en remontant sur les 5 dernières années).

Vous recevez avec votre notification de droit à l'allocation un tableau à compléter, accompagné d'une liste de justificatifs à fournir pour, par exemple, les périodes d'activité partielle (AP) ou d'activité partielle de longue durée (APLD). D'autres situations particulières appellent à la majoration des indemnités chômage.

> Calcul de l'allocation chômage

Le salaire de référence permet le calcul du salaire journalier de référence (SJR). Celui-ci est égal au salaire de référence, divisé par le nombre de jours correspondant à la durée de votre indemnisation.

Le salaire journalier sert de base au calcul du montant de l'allocation versée par Pôle emploi

Le calcul est réalisé de deux manières différentes :

- 40,4 % de votre salaire journalier de référence (SJR) + une partie fixe de 12,71 € (depuis le 01/04/2023) ;
- 57 % de votre SJR.

C'est le montant le plus élevé qui est retenu. Celui-ci ne peut être inférieur à un plancher égal à 31 € (depuis le 01/04/2023) et ne peut pas être supérieur à un plafond égal à 75 % de votre salaire journalier.

10-5. DURÉE DE L'INDEMNISATION

La durée d'indemnisation correspond au nombre maximum de jours pendant lesquels vous recevez l'allocation d'aide au retour à l'emploi (ARE). Elle dépend de vos périodes d'emploi, de votre âge et de la date de fin de votre dernier contrat de travail.

La détermination de la durée d'indemnisation se réalise en plusieurs étapes :

- Recherche de la période de référence pendant laquelle vous avez acquis des droits à l'allocation chômage ;
- Calcul du nombre total de jours écoulés entre le début du premier contrat de travail et la fin du dernier contrat de travail ;
- Ajustement du nombre de jours en retirant du nombre de jours retenus :
 - Les périodes d'activité professionnelle que vous n'avez pas déclarées à Pôle emploi ;
 - Les jours correspondant à certains événements qui ont lieu en dehors du contrat de travail (périodes de congé maternité et périodes de maternité indemnisées au titre de la prévoyance, périodes d'arrêt maladie d'une durée supérieure à 15 jours consécutifs, périodes d'accident du travail, etc.) ;
 - Une partie des périodes sans emploi entre vos contrats de mission.

Un coefficient de 0,75 est appliqué au nombre de jours ainsi obtenus pour avoir votre durée d'indemnisation.



Quelle que soit votre situation, cette durée ne peut être inférieure à 182 jours calendaires.



> Durée maximale d'indemnisation selon votre âge

Quelle que soit votre situation, votre indemnisation ne pourra pas dépasser une certaine durée qui varie selon votre âge (durée maximale incluant le complément de fin de formation ou de fin de droits si vous y avez droit) :

- Vous avez moins de 53 ans : vous serez indemnisé au maximum 730 jours (24 mois) ;
- Vous avez 53 ou 54 ans : vous avez droit au maximum à 913 jours (30 mois) avec possibilité d'un allongement dans la limite de 137 jours en cas de formation ;
- Vous avez 55 ans ou plus : vous avez droit au maximum à 1 095 jours (soit 36 mois) ;
- Vous avez au moins 62 ans et vous êtes en cours d'indemnisation depuis au moins un an : votre indemnisation peut être maintenue au-delà de la durée prévue, au plus tard jusqu'à l'âge de la retraite à taux plein (soit 67 ans).

Pour bénéficier du dispositif de maintien de droits aux allocations, il vous faut justifier :

- De 12 ans d'affiliation au régime d'assurance chômage ou de périodes assimilées ;
- Dont 1 an continu ou 2 ans discontinus au cours des 5 années précédant la fin du contrat de travail qui a permis l'ouverture ou le rechargement des droits ;
- De 100 trimestres validés par l'assurance vieillesse.

LES REVENDICATIONS DE LA CGT INTÉRIM



Depuis une dizaine d'années, les réformes de l'assurance chômage se sont multipliées et ont considérablement réduit le droit à une rémunération de remplacement pour les salarié-e-s intérimaires en intermission ou en demande d'emploi. L'annexe IV qui prenait en compte la spécificité du travail temporaire et qui organisait l'indemnisation des salarié-e-s intérimaires en intermission a été supprimée en 2013. Les réformes néolibérales suivantes ont organisé la paupérisation de centaines de milliers de travailleur-euse-s en emploi discontinu.

Avec plus de 2 milliards d'euros d'économie en année pleine avec la réforme 2021, encore 4,4 milliards avec celle programmée pour le 1^{er} février 2023 : le gouvernement saccage les droits à l'indemnisation des demandeur-euse-s d'emploi. Ces économies ciblent principalement les travailleur-euse-s précarisés par l'emploi discontinu et particulièrement les salarié-e-s intérimaires.

La CGT Intérim exige l'annulation totale et immédiate des dernières réformes de l'assurance chômage et demande la prolongation d'un an des droits pour tous les travailleur-euse-s précaires.

11. LA FORMATION PROFESSIONNELLE ■■■

Tout salarié-e intérimaire, quelle que soit son ancienneté et parce qu'il cotise pour, peut demander à bénéficier des dispositifs de formation professionnelle de la branche et des entreprises de travail temporaire.

11-1. LES PRINCIPAUX DISPOSITIFS DE FORMATION PROFESSIONNELLE DE LA BRANCHE DU TRAVAIL TEMPORAIRE

CIPi : Le contrat d'insertion professionnelle intérimaire 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.

CDPI : Le contrat de développement professionnel intérimaire est un dispositif conventionnel permettant à un salarié-e 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.

CP : Le contrat de professionnalisation intérimaire permet à son bénéficiaire d'acquérir un diplôme à finalité professionnelle enregistré dans le répertoire des certifications professionnelles, une qualification professionnelle reconnue dans les entreprises utilisatrices dans lesquelles seront réalisées les périodes d'emploi ou une qualification professionnelle ouvrant droit à un certificat de qualification de branche (CQP).

La rémunération du salarié-e intérimaire est fixée par référence au salaire de la dernière mission ou de la mission en cours.

AKTO est l'opérateur de compétences (OPCO) de la branche du travail temporaire. Il propose d'autres dispositifs de formation professionnelle.

Pour plus d'informations, rendez-vous sur le site d'AKTO :
www.akto.fr

11-2. LA FORMATION CACES

La formation CACES est obligatoire par le Code du travail, quel que soit le secteur d'activité. Seuls les salarié-e-s ayant reçu cette certification ont l'autorisation de conduire des engins de chantiers et de levage. Cette obligation s'applique aux salarié-e-s intérimaires. Il existe 6 CACES différents correspondant chacun à un type d'engin. À l'exception du CACES concernant la catégorie des engins de chantier qui est valable 10 ans, tous les CACES sont valables 5 ans. Leur renouvellement est obligatoire pour être reconnu une fois la durée de validité dépassée.



L'agence d'intérim n'a pas l'obligation de vous financer les formations CACES. Elle vous encouragera à les financer avec votre compte personnel de formation (CPF). Ne vous laissez pas faire et ne communiquez jamais les codes de votre CPF à l'agence d'intérim. C'est aussi dans son intérêt de vous financer ces formations !

Dès la fin de votre formation, insistez auprès de l'organisme formateur pour qu'il vous remette l'original de votre licence, habilitation électricité ou permis CACES. Si l'organisme formateur refuse ou si l'agence d'intérim refuse de restituer les documents originaux, contactez la CGT Intérim et l'Inspection du travail.



CPF : attention aux arnaques !

Ne communiquez jamais les codes de votre CPF à des démarcheurs, par SMS, par téléphone ou sur des sites internet ! Soyez acteur de votre projet professionnel et choisissez les organismes de formation qui ont la certification qualité « Qualiop ».

12. SALARIÉ-E-S INTÉRIMAIRES MIGRANTS

Bonjour, je m'appelle **Moussa**, je suis sénégalais, militant CGT et ex- intérimaire sans papiers, aujourd'hui « régularisé ».

Comme des milliers d'autres travailleur-euse-s sans papiers, je me suis mis en grève avec la CGT et, avec les camarades, j'ai occupé l'agence d'intérim qui me faisait bosser.

Avec détermination, nous avons obtenu les promesses d'embauche (les fameux cerfas) signées par l'entreprise de travail temporaire, indispensable pour obtenir une carte de séjour « salarié », puis notre régularisation.



La bataille des intérimaires sans papiers pour leur régularisation a réussi aussi à faire reconnaître toutes celles et ceux, quelle que soient leur origine ou leur nationalité, qui sont impactés par les formes d'emploi précaire comme d'authentiques salarié-e-s fondés à lutter pour l'amélioration de leurs droits, de leurs conditions de travail et de vie.

En tant qu'intérimaires migrants, avec ou sans papiers, nous subissons, comme la plupart de nos collègues intérimaires de nationalité française, les mêmes inégalités de traitement liées à notre statut de travail précaire. Sans titre de séjour valide, les inégalités s'accroissent : nous cotisons pour notre protection sociale (Sécurité sociale, retraite, mutuelle, etc.), mais on nous interdit de bénéficier de nos droits sociaux ouverts par nos cotisations.

**« On bosse ici ! On vit ici ! On reste ici ! »
Régularisation de toutes les travailleuses et de
tous les travailleurs sans papiers !**

12-1. DROITS INALIÉNABLES DES SALARIÉ-E-S MIGRANTS

En application de l'article L. 8252-1 et 2 du Code du travail, les travailleur-euse-s migrants, avec ou sans titre de séjour, sont considérés comme des salarié-e-s régulièrement engagés en ce qui concerne notamment les règles sur les congés, la durée du travail, les repos, la SST, les salaires et les indemnités auxquelles ils peuvent prétendre en fin du contrat.

12-2. CONDITIONS POUR LA RÉGULARISATION

Même si ces textes sont restrictifs et qu'il faut encore améliorer ce socle de premiers conquis pour tendre vers une égalité des droits, ils permettent aux camarades intérimaires sans papiers de faire valoir leurs droits et d'obtenir leur régularisation.

La circulaire du 28 novembre 2012 et l'actualisation de la FAQ du 24 avril 2018, dans le cadre des dépôts de dossiers individuels pour les salarié-e-s intérimaires migrants sans papiers, précisent les conditions de leur régularisation avec l'obtention d'une carte de séjour d'un an portant la mention « salarié » :

- Cinq ans de présence en France ;
- 910 heures dans l'intérim dans les 24 derniers mois (dont 310 heures dans l'entreprise de travail temporaire qui remplira le Cerfa) ;
- Cerfa 15186*03 rempli par l'entreprise de travail temporaire s'engageant à fournir un volume de travail garantissant un cumul de missions de 8 mois de travail sur les 12 prochains mois y compris par des contrats de mission formation (CDI ou CDD) ;
- Attestation de concordance (si les missions sont réalisées sous une autre identité « alias ») pour l'obtention d'une carte de séjour d'un an portant la mention « salarié ».



Si l'entreprise de travail temporaire refuse de reconnaître que vous avez travaillé pour elle sous une autre identité et ne vous signe pas l'attestation de concordance, contactez immédiatement la CGT Intérim.



12-3. CONSTITUTION DU DOSSIER DE RÉGULARISATION

Pour constituer un dossier de régularisation, il faut collecter :

- Les éléments d'état civil du salarié-e (passeport, acte de naissance) ;
- Les preuves de travail classées année par année ;
- Les documents relatifs à son domicile (facture EDF ou téléphone ou quittance de loyer. Si hébergement : attestation d'hébergement, photocopie de la carte de séjour de l'hébergeant et facture EDF, téléphone ou quittance de loyer de l'hébergement) ;
- Toutes les preuves relatives à sa présence en France à son nom, classées année par année (Aide médicale d'État [AME], avis d'imposition, attestation Pass Navigo ou transport, factures d'hôpital, documents des tribunaux, des préfectures, de l'OFPPRA, de la CNDA, de l'OFII, des administrations, des établissements scolaires, de la CNAV, extrait de casier judiciaire, URSSAF, relevés bancaires, etc.).



Attention : avant de demander un « Cerfa », il faut au préalable vérifier que les conditions potentielles de régularisation sont remplies (voir critères page 153). Il faut pour chaque année de présence en France deux preuves de présence dites « certaines » émanant de l'administration ou une diversité de preuves pouvant emporter la conviction de la préfecture. Ne vous engagez pas dans une procédure de régularisation sans avoir contacté la CGT Intérim ou les permanences CGT « travailleur-euse-s sans papiers ».

LES REVENDICATIONS DE LA CGT INTÉRIM



Les employeurs des branches de la construction-travaux publics, de la logistique et de la restauration collective font appel aux entreprises de travail temporaire pour couvrir les postes de travail les plus pénibles. C'est un moyen pour flexibiliser la main-d'œuvre dans son ensemble et se défaire de leur responsabilité dans l'utilisation de travailleur-euse-s sans titre de séjour valide.

L'admission au titre de séjour par le travail doit s'appliquer de manière identique aux travailleur-euse-s, quel que soit leur statut – CDI, intérimaire, CDD – ce qui n'est pas le cas aujourd'hui. Ainsi la circulaire du 28/11/2012 exige un minimum de cinq ans de présence sur le territoire pour un salarié-e intérimaire contre trois pour un salarié-e en CDI.

La CGT Intérim revendique pour les travailleur-euse-s migrants un titre de séjour de plein droit et l'égalité de traitement entre salarié-e-s pour la délivrance du titre de séjour par le travail.

La CGT Intérim exige du patronat de l'intérim qu'il délivre tous les documents nécessaires à la régularisation aux intérimaires et salarié-e-s migrant-e-s et sans papiers.

13. LE DROIT SYNDICAL



13-1 LA LIBERTÉ SYNDICALE

Tout salarié-e quels que soient son sexe, son âge, sa nationalité ou son statut (CDI, CDD, intérimaire) peut librement adhérer au syndicat de son choix. Le droit syndical est, pour les salarié-e-s, un droit fondamental sans lequel les autres droits ne pourraient être mis en œuvre et défendus.

Se syndiquer est non seulement un droit, c'est aussi une nécessité. L'organisation syndicale est un outil indispensable pour représenter les salarié-e-s et défendre leurs intérêts.



En adhérant et en vous organisant collectivement au sein des organisations syndicales de la CGT Intérim, vous participerez à la vie démocratique de la 1^e organisation syndicale de la branche du travail temporaire.

Vous bénéficierez de formations syndicales (rémunérées) et contribuerez à faire avancer les droits des salarié-e-s intérimaires.

> Cotisations syndicales et réduction d'impôts

Les cotisations syndicales sont fixées à 1% du salaire net.

Les salarié-e-s ou les retraités adhérents d'un syndicat représentatif bénéficient d'une déduction sur leur impôt sur le revenu égale à 66 % des cotisations versées.

Si vous n'êtes pas imposable, cette déduction se transforme en crédit d'impôt qui vous est automatiquement reversé par l'administration.

13-2. LE DROIT DE GRÈVE

La grève est une cessation collective et concertée du travail en vue de porter et de faire aboutir des revendications professionnelles (amélioration des conditions de travail, salaires, sécurité sur les lieux de travail, défense de l'emploi, embauches en CDI, droit syndical, respect et amélioration des garanties collectives, etc.).

En France, le droit de grève est un droit fondamental reconnu à chaque salarié-e et protégé par la Constitution française. On ne peut pas le réduire et n'est en aucune manière négociable. Il est régi par le Code du travail.

L'exercice du droit de grève est réglementé et ne doit donner lieu à aucune mesure de défaveur en matière de rémunération et d'avantages sociaux. Toute retenue supplémentaire constitue une sanction financière prohibée.

Un salarié-e gréviste ne peut pas être sanctionné ni licencié sauf en cas de faute lourde (intention de nuire à l'entreprise ou à l'employeur). Il appartient à l'employeur de prouver que le salarié-e a participé personnellement à des actes illicites durant le conflit social.



La faute lourde est caractérisée par des violences, des voies de fait, des coups et blessures, la destruction ou la dégradation du matériel, le refus d'assurer la sécurité, l'entrave à la liberté du travail.

> Préavis de grève

Dans le secteur privé, il n'y a pas d'obligation de déposer un préavis. Il n'est pas nécessaire que l'arrêt de travail soit le fait de la totalité ou de la majorité du personnel.

Il suffit de deux personnes. Il n'y a pas grève si l'arrêt de travail concerne un seul salarié-e sauf s'il s'associe à un préavis national de grève émis par une organisation syndicale.

> Grève dans l'entreprise utilisatrice

Les revendications des salarié-e-s de l'entreprise utilisatrice (salaires, emplois, conditions de travail) concernent aussi les salarié-e-s intérimaires. Si vous décidez de vous mettre en grève avec vos collègues de travail en CDI pour faire aboutir des revendications communes et des revendications propres aux salarié-e-s intérimaires, c'est votre droit le plus strict !

Contactez la CGT Intérim. Notre organisation, en coordination avec le syndicat CGT de l'entreprise utilisatrice, vous apportera le soutien indispensable pour faire aboutir vos revendications.



En cas de conflit social et de grève dans l'entreprise utilisatrice, si vous ne pouvez pas accéder à l'entreprise ou si la mission est interrompue de ce fait, prévenez votre agence d'intérim. Celle-ci doit vous payer jusqu'à la fin de votre contrat de mission.

Très important : Il est formellement interdit de faire appel à des salarié-e-s intérimaires pour remplacer des salarié-e-s permanents en grève dans l'entreprise utilisatrice.

L'AVIS DE LA CGT INTÉRIM



Les luttes menées par les salarié-e-s en CDI dans les entreprises utilisatrices vous concernent aussi. Les soutenir en vous mettant en grève, c'est aussi vous battre pour vos propres intérêts. Contactez la CGT Intérim dès que vous vous mettez en grève. Notre organisation et nos militant-e-s seront présents à vos côtés pour soutenir vos revendications et vous défendre.

13-3. LE DROIT D'EXPRESSION

Le droit d'expression permet aux salarié-e-s de formuler des demandes, des observations et des avis sur le contenu, les conditions et l'organisation de leur travail. Ce droit doit s'exercer librement et en ce sens, les opinions exprimées par les salarié-e-s ne peuvent pas motiver une sanction ou un licenciement. De même, toute personne a droit au respect de sa vie privée et de sa correspondance. Si l'agence d'intérim ou l'entreprise utilisatrice violent des libertés, contactez la CGT Intérim ou les délégués CGT de l'entreprise utilisatrice.

13-4. ÉLECTIONS PROFESSIONNELLES

> Droit de vote aux élections professionnelles (CSE)

Les salarié-e-s intérimaires sont appelés à élire leurs représentants au Comité Social et Économique (CSE) de l'entreprise de travail temporaire à laquelle ils appartiennent s'ils remplissent, au moment de la confection des listes électorales, les conditions définies par le protocole d'accord préélectoral (PAP) conclu entre l'entreprise de travail temporaire et les organisations syndicales représentatives au niveau national.

> Conditions d'éligibilité pour les salarié-e-s intérimaires

Les salarié-e-s intérimaires peuvent se présenter aux élections professionnelles sur l'une des listes portées par les organisations syndicales s'ils remplissent les conditions définies par le Protocole d'Accord Préélectoral (PAP).



Les salarié-e-s intérimaires remplissant les conditions pour être électeur-trice-s ou pour être éligibles reçoivent par courrier dans un premier temps, un appel à candidatures des organisations syndicales présentant une liste aux élections professionnelles. Dans un second temps, ils reçoivent par courrier les professions de foi des organisations syndicales, et les instructions et le matériel de vote pour participer au scrutin. Les élections professionnelles font aussi l'objet d'affichage dans les agences d'intérim.

> Protection de mandat, garantie de mission et moyens des représentants du personnel

Les salarié-e-s intérimaires élu-e-s ou mandatés par le syndicat dans l'entreprise de travail temporaire (ETT) sont protégés contre le licenciement. Ils bénéficient d'une protection particulière pour l'accomplissement de leur mandat. Leur licenciement ne peut intervenir que sur autorisation de l'inspecteur du travail.

Les salarié-e-s intérimaires élu-e-s au CSE ne doivent pas subir de discrimination au niveau des propositions de missions qui leur sont faites par l'ETT. Le salarié-e intérimaire titulaire d'un mandat, ayant terminé sa mission, est, de plein droit, considéré comme sollicitant une nouvelle mission et prêt à l'accepter.

Les représentants du personnel disposent d'un crédit d'heures rémunérées et de moyens nécessaires à l'exercice de leurs missions, lesquels diffèrent selon l'institution concernée (CSE, CSSCT).

> Rôle des élu-e-s du CSE

Comme il est désormais membre de l'instance unique représentative du personnel, l'élu-e du CSE cumule les anciennes attributions des délégués du personnel, du comité d'entreprise et du CHSCT.

En tant que représentant du personnel, son rôle est multiple. Il consiste à présenter à l'employeur les réclamations et revendications individuelles ou collectives émises par l'ensemble des salarié-e-s de l'entreprise de travail temporaire, intérimaires et permanents, à défendre leurs intérêts et à faire respecter leurs droits.

Au sein de la commission « Santé, Sécurité et Conditions de Travail (CSSCT), l' élu-e met tout en œuvre pour protéger la santé mentale et physique des salarié-e-s. Il exerce un droit d'alerte en cas de mise en danger des salarié-e-s et enquête sur les responsabilités de l'entreprise utilisatrice ou de l'agence d'intérim en cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle.

Enfin, l' élu-e du CSE gère avec ses collègues le budget des Activités sociales et culturelles (ASC).

> L'importance du vote CGT aux élections professionnelles

Vous en avez marre des fins de mois difficiles ?

Vous n'en pouvez plus des contrats de mission trop courts ?

Vous souhaitez un avenir meilleur pour vous et vos enfants ?

Vous voulez une meilleure répartition des richesses que vous créez par votre travail ?

Avec sérieux et ténacité, les militant-e-s et élu-e-s de la CGT Intérim, organisation syndicale nationale, défendent les intérêts et font respecter les droits de tous les salarié-e-s intérimaires, quelle que soit l'entreprise de travail temporaire, de la multinationale à la simple agence d'intérim ou aux plateformes digitales de travail temporaire.

Pour de meilleurs salaires, de meilleures conditions de travail, la conquête de nouveaux droits, rejoignez la CGT et votez pour ses candidat-e-s aux prochaines élections professionnelles.

Vous ferez le choix du progrès social et de la solidarité !



La CGT Intérim, au travers des syndicats et des sections syndicales qui la composent, est présente nationalement dans de nombreuses entreprises de travail temporaire.

Les militant-e-s et les représentant-e-s du personnel de la CGT Intérim sont en contact permanent avec les camarades des entreprises utilisatrices où la CGT est présente, avec les unions locales, les unions départementales et les fédérations professionnelles de la CGT.

Par ce maillage, la CGT Intérim est la seule organisation syndicale du travail temporaire à pouvoir intervenir efficacement sur l'ensemble du territoire.

Pour adhérer à la CGT, défendre vos droits et ceux de vos collègues intérimaires, n'hésitez pas à nous contacter.

Syndicat CGT Adecco

06 95 97 46 09 • groncaglia@cgtinterim.org

Syndicat CGT CRIT

06 08 17 17 84 • michel.cgtcrit@gmail.com

Syndicat CGT Manpower

01 41 63 28 00 • interim@cgt.fr

Syndicat CGT Randstad

01 42 06 47 55 • cgtrandstadfrance@gmail.com

Syndicat CGT Start People

06 01 43 52 57 • startpeople.cgt@gmail.com

Pour les sections syndicales

(Synergie, Proman, Supplay, Samsic, Defi Technology, Actual, etc.)

Contactez la CGT Intérim : 01 55 82 89 80 • interim@cgt.fr

> Les principales sources du guide des droits des salarié-e-s intérimaires

CGT Intérim
interim.cgt.fr/

Légifrance
www.legifrance.gouv.fr/

Journal officiel
www.journal-officiel.gouv.fr/

Site de l'administration française
www.service-public.fr/

**Ministère du Travail, du plein
emploi et de l'insertion**
travail-emploi.gouv.fr/

**Observatoire de l'intérim
et du recrutement**
observatoire-interim-recrutement.fr/

Prism'Emploi
www.prismemploi.eu/

FASTT
www.fastt.org/

Intérimaires santé
www.interimairesante.fr/

Intérimaires Prévoyance
www.interimairesprevoyance.fr/

Sécurité sociale
www.securite-sociale.fr/

**Comité National CGT des Travail-
leurs Privés d'Emploi et Précaires
(CNTPEP-CGT)**
chomeurs-precaires-cgt.fr/

Pôle Emploi
www.pole-emploi.fr/

INRS
www.inrs.fr/

CONCEPTION ÉDITORIALE ET RÉALISATION :
PHOTOSOCIALE • contact@photosociale.com
TEXTES : **BERNARD RONDEAU / PHOTOSOCIALE**
PHOTO : **TIPHAINE LANVIN / PHOTOSOCIALE**
CONCEPTION GRAPHIQUE / MAQUETTE : **ERIC LAVEDRINE**

IMPRIMÉ EN FRANCE PAR **CICÉRO & PIXELS**

DIRECTRICE DE PUBLICATION : **LÆTITIA GOMEZ**

CGT INTÉRIM

263, rue de Paris • Case 460 • 93514 Montreuil cedex
Tél. 01 55 82 89 80 • Fax 01 55 82 89 79
interim.cgt.fr • courriel : interim@cgt.fr •  

PHOTO
.COM
SOCIALE



Intérimaire

la
cgt

intérim

**# JE SUIS
QUELQU'UNE
JE SUIS
QUELQU'UN**

**TOUS ENSEMBLE,
CONSTRUISONS
L'ÉGALITÉ RÉELLE !**