



ACCORD RELATIF A L'APPLICATION DE L'AMENAGEMENT ET DE LA REDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL AUX INTERIMAIRES

PREAMBULE

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

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

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

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

- Clarifier les règles existantes,
- En adapter certaines à la situation spécifique des intérimaires.

Les partenaires sociaux rappellent le principe de l'égalité de traitement entre les salariés des entreprises utilisatrices et les intérimaires mis à disposition, notamment au regard de la garantie mensuelle de rémunération instaurée par l'article 32 de la loi du 19 janvier 2000 relative à la réduction négociée du temps de travail. Consulté sur ce point, le ministre de l'emploi et de la solidarité a confirmé qu'il convenait d'inclure cette garantie dans le salaire mensuel de référence tel que défini à l'article L 124-3 du code du travail (Le montant de la rémunération avec ses différentes composantes, y compris s'il existe les primes et les accessoires de salaire que percevrait dans l'entreprise utilisatrice après période d'essai un salarié de qualification équivalente occupant le même poste de travail) dès lors que les salariés de l'entreprise utilisatrice en bénéficient et cela quelle que soit la durée des missions.

Le présent accord traite des points suivants :

- Les heures supplémentaires,
- Le repos compensateur,
- L'aménagement du temps de travail : le régime unique de modulation,
- Les jours de repos liés à la réduction du temps de travail,
- La formation professionnelle,
- Le compte Epargne temps.



ARTICLE 1 : LES HEURES SUPPLEMENTAIRES

1-1 : le principe

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

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

Les entreprises de travail temporaire privilégieront, dans la mesure du possible, la prise de repos.

Cependant, en raison des spécificités des missions, elles peuvent payer les heures et les bonifications ou majorations y afférentes.

1-2 : l'affectation au compte épargne-temps

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

ARTICLE 2 : LE REPOS COMPENSATEUR

Le présent article traite des dispositions applicables :

- Au repos compensateur correspondant aux quatre premières heures supplémentaires et à la bonification acquise en application du I de l'article L 212-5,
- Au repos compensateur de remplacement acquis en application du premier alinéa du III de l'article L 212-5,

Au repos compensateur obligatoire acquis en application du premier alinéa de l'article L 212-5-1.

Ces différents repos compensateurs peuvent s'additionner pour ouvrir droit à la prise de repos.

2-1 : les modalités de prise du repos compensateur

Dans le cas où l'entreprise de travail temporaire aurait opté pour la prise de repos de tout ou partie des heures, bonifications ou majorations en cas d'heures supplémentaires, ainsi que dans le cadre du repos compensateur obligatoire, le droit à repos compensateur est ouvert dès que la durée de ce repos atteint 7 heures.

Ce repos peut être pris au choix du salarié, par journée ou demi-journée. Le repos compensateur est pris au cours de la mission y ayant ouvert droit.

2-2 : l'indemnité compensatrice de repos compensateur non pris

Toutefois, notamment lorsque la durée et/ou les conditions d'exécution de la mission au sein de l'entreprise utilisatrice ne permettraient pas l'acquisition de droits suffisants ou la prise du repos, l'intérimaire percevra, à la fin de la mission, une indemnité équivalente au temps de repos compensateur acquis non pris.

2-3 : les règles relatives au repos compensateur applicables aux intérimaires

Les organisations signataires du présent accord décident d'adapter les dispositions de l'article L 212-5-1 à la situation spécifique des intérimaires.

2-3-1 : les modalités d'information par l'employeur des droits acquis par le salarié

Les intérimaires sont tenus informés du nombre d'heures de repos compensateur portées à leur crédit dans le cadre d'une mission selon l'une des modalités suivantes :

- Un document annexé au bulletin de salaire,
- Une mention figurant sur le bulletin de salaire,
- Un récapitulatif mensuel annexé au bulletin de salaire ou sous forme d'une mention du dit bulletin.

2-3-2 : le délai maximum de prise du repos



Le repos compensateur doit être obligatoirement pris dans un délai maximum de six mois suivant l'ouverture du droit et, en tout état de cause, au cours de la mission y ayant ouvert droit.

2-3-3: le délai de présentation à l'employeur de la demande du bénéfice du repos compensateur
Sauf accord de gré à gré entre l'entreprise de travail temporaire, l'intérimaire et l'entreprise utilisatrice, la demande du bénéfice du repos compensateur doit être formulée, par écrit sur la base d'un formulaire tenu à sa disposition dans l'entreprise de travail temporaire, au moins 12 jours ouvrés à l'avance.

Dans ce cas, l'intérimaire présente sa demande à son employeur et informe simultanément le responsable dont il dépend dans l'entreprise utilisatrice. L'intérimaire doit préciser la date souhaitée pour la prise du repos et la durée du repos. L'employeur lui communique sa réponse, par écrit, dans les 7 jours ouvrés suivant la réception de la demande, en motivant le cas échéant les raisons à l'origine du report du congé.

2-3-4: les conditions dans lesquelles l'attribution du repos compensateur peut être différée compte tenu des impératifs de l'entreprise utilisatrice.

En cas de report de la date de prise de repos, l'employeur doit proposer à l'intérimaire une autre date à l'intérieur du délai de six mois prévu au 2-3-2 ci-dessus. Après accord de l'employeur et du salarié sur une date, celle-ci peut être reportée compte tenu de la charge de travail au sein de l'entreprise utilisatrice sous réserve d'un délai de prévenance de 7 jours calendaires.

2-4 : l'affectation au compte épargne-temps

Les intérimaires ont la possibilité d'alimenter le compte épargne-temps prévu à l'article 6 du présent accord en y affectant tout ou partie, de leur droit à repos compensateur.

ARTICLE 3 : L'AMENAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL REGIME UNIQUE DE MODULATION

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

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

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

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

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

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

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

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

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



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

ARTICLE 4 : LES JOURS DE REPOS LIES A LA REDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL

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

4-1 : le principe

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

Toutefois, dans les entreprises ayant réduit le temps de travail en attribuant des jours de repos, les contrats des intérimaires peuvent être conclus sur la base d'un horaire de travail effectif hebdomadaire correspondant à la durée légale ou conventionnelle du travail. Dans ce cas il n'y a pas lieu d'attribuer de jours de repos. Lorsque le passage à 35 heures, dans l'entreprise utilisatrice, s'est traduit par le maintien de la rémunération, sous quelle que forme que ce soit, le salaire de référence défini conformément à l'article L 124-3 du code du travail en tient compte.

4-2 : l'indemnité compensatrice de jours de repos non pris

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

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

4-3 : les modalités d'information du salarié

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

4-4 : les modalités de prise des jours de repos

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

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

4-5 : L'affectation au compte épargne-temps

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

ARTICLE 5 : LA FORMATION PROFESSIONNELLE

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



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

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

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

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

ARTICLE 6 : LE COMPTE EPARGNE-TEMPS

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

6-1 : l'objet du compte épargne-temps

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

6-2 : les salariés bénéficiaires

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

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

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

6-3 : l'alimentation du compte épargne-temps

6-3-1 : les éléments affectables

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

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

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



6-3-2 : les modalités de conversion en temps des primes et indemnités

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

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

6-3-3 : l'abondement par l'employeur

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

6-3-4 : les modalités d'alimentation

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

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

6-4 : l'utilisation du compte épargne-temps

6-4-1: la formation professionnelle et la reconnaissance des acquis de l'expérience professionnelle

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

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

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

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

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

6-4-2 : les autres utilisations

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

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

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

6-4-3 : la demande du salarié

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



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

6-4-4 : la rémunération de l'intérimaire

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

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

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

6-5 : la renonciation à l'utilisation du compte épargne-temps

6-5-1 : le délai d'utilisation

L'intérimaire doit utiliser son compte épargne-temps avant l'expiration d'un délai de cinq ans à compter de la date à laquelle il a accumulé un nombre de jours égal à la durée minimale prévue au présent accord. Passé ce délai, l'intérimaire est réputé renoncer à l'utilisation de son compte. Il récupère alors les sommes versées selon les modalités précisées au 6-5-3 ci-dessous.

6-5-2 : les cas de déblocage du compte épargne-temps

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



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

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

En cas de décès de l'intérimaire titulaire du compte épargne-temps, son ou ses ayants droit reçoivent l'indemnité compensatrice à laquelle il aurait eu droit selon les modalités prévues au 6-5-3 ci-dessous.

6-5-3 : les conditions de versement de l'indemnité compensatrice

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

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

6-6 : l'information du salarié sur son crédit en compte

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

6-7 : le transfert du compte épargne-temps

Les droits acquis au titre d'un compte épargne-temps dans une entreprise de travail temporaire peuvent être transférés à la demande de l'intérimaire, sur un autre compte épargne-temps dans une filiale travail temporaire du même groupe à condition que celle-ci propose cette possibilité à ses propres intérimaires (la notion de groupe s'apprécie selon les critères définis à l'article L 439-1 du code du travail).

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

ARTICLE 7 : DISPOSITIONS DIVERSES

7-1 : la période d'aménagement du terme du contrat

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

7-2 : la commission de suivi

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

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

7-3 : l'entrée en application

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

Fait à Paris, le 27 mars 2000

Source : *Liaisons Sociales* du 27/04/2000