

Fiche convention collective des entreprises de travail temporaire

Salariés intérimaires

Salariés visés :	Salariés détachés dont l'activité est visée par le champ d'application des accords collectifs nationaux des entreprises de travail temporaire (IDCC 2378)
Accords applicables :	<p>Accord de branche relatif à l'application de l'aménagement de la réduction du temps de travail aux intérimaires du 27 mars 2000</p> <p>Accord de branche relatif aux modalités de paiement du repos compensateur pour travail de nuit des intérimaires du 24 juillet 2002</p> <p>Accord de branche relatif à la santé et la sécurité au travail dans le travail temporaire du 3 mars 2017</p>

Pour une présentation générale des dispositions légales applicables aux différentes thématiques traitées dans cette fiche, rendez-vous ici : <https://travail-emploi.gouv.fr/droit-du-travail/detachement-des-salaries/article/salaries-detaches-vos-droits>

REMUNERATION	
Salaire minimum (classification/salaire minimum correspondant) :	Application des dispositions conventionnelles applicables dans l'entreprise utilisatrice (dispositions légales L. 1251-43 et L. 1251-16 CT), à savoir le montant de la rémunération avec ses différentes composantes, y compris, s'il en existe, les primes et accessoires de salaire que percevrait dans l'entreprise utilisatrice, après période d'essai, un salarié de qualification professionnelle équivalente occupant le même poste de travail.
Majorations liées à la durée du travail (se reporter également à la durée du travail) :	<p>Application des dispositions légales ou conventionnelles applicables dans l'entreprise utilisatrice (disposition légale L. 1251-21 CT).</p> <p>Application de l'accord de branche relatif à l'application de l'aménagement de la réduction du temps de travail aux intérimaires du 27 mars 2000 :</p> <ul style="list-style-type: none"> - possibilité de faire travailler seulement 35h un salarié intérimaire même si l'entreprise utilisatrice a une durée collective supérieure, - modalités d'application du repos compensateur de remplacement : le droit à repos compensateur est ouvert dès que la durée de ce repos atteint 7 heures, il peut être pris, au choix du salarié par journée ou demi-journée. En cas d'impossibilité de prendre le repos durant la mission, une indemnité compensatrice correspondant aux droits acquis doit être payée au salarié, - modalités d'application du régime de modulation : non-application des accords de modulation pour les contrats inférieurs à 4 semaines pour les accords conclus antérieurement à la loi du 20 août 2008), - modalités d'application des jours de repos liés à la réduction du temps de travail (JRTT) : possibilité de verser une indemnité compensatrice de JRTT non pris au taux normal à la fin de la mission qui entre dans la base de calcul de l'indemnité de fin de mission et de l'indemnité compensatrice de congés payés. <p>En cas d'application d'un repos compensateur pour heures supplémentaires dans l'entreprise utilisatrice, application de l'accord d'interprétation relatif aux modalités de paiement du repos compensateur du 18 janvier 1984 (ancien repos compensateur légal au-delà de 41 heures maintenu dans certains accords collectifs) : une indemnité compensatrice d'un montant correspondant aux droits acquis doit être versée au salarié qui n'a pas pu prendre le repos au cours de sa mission.</p>
Primes et indemnités	<p>Application des dispositions conventionnelles applicables dans l'entreprise utilisatrice (dispositions légales L. 1251-43 et L. 1251-16 CT), à savoir le montant de la rémunération avec ses différentes composantes, y compris, s'il en existe, les primes et accessoires de salaire que percevrait dans l'entreprise utilisatrice, après période d'essai, un salarié de qualification professionnelle équivalente occupant le même poste de travail.</p> <p>Application de l'article L. 1251-32 CT sur l'indemnité de fin de mission due aux salariés intérimaires, destinée à compenser la précarité de leur situation. Cette indemnité est égale à 10 % de la rémunération totale brute due au salarié.</p>

Fiche convention collective des entreprises de travail temporaire

<p>Païement du salaire (modalités de versement)</p>	<p>Application de l'article L. 1251-16, 3° CT : les modalités de la rémunération due au salarié, y compris celles de l'indemnité de fin de mission prévue à l'article L. 1251-32 CT sont une mention obligatoire du contrat de mission.</p> <p>Accord d'interprétation du 18 janvier 1984 relatif à la rémunération des salariés intérimaires : rappel de l'obligation de l'identité de traitement et de sa mention sur le contrat de travail temporaire et le contrat de mise à disposition. Les contrats doivent mentionner la rémunération de référence communiquée par l'entreprise utilisatrice et la rémunération allouée par l'entreprise de travail temporaire à son salarié.</p> <p>Accord d'interprétation relatif au relevé d'heures du 4 avril 1990 : incitation au maintien de la pratique du relevé d'heures et communication sur demande au salarié.</p> <p>Avis d'interprétation du 28 novembre 1990 relatif aux modalités de paiement de l'indemnité de fin de mission : précise que l'indemnité de fin de mission est exclue de l'assiette du SMIC et de la rémunération de référence applicable dans l'entreprise utilisatrice.</p> <p>Accord d'interprétation relatif au versement de l'indemnité de fin de mission du 9 juin 1998 : rappelle que l'indemnité de fin de mission s'applique sur les contrats conclus pour motif de recours « travail saisonnier » ou « usage constant ».</p>
<p>FRAIS PROFESSIONNELS :</p>	
<p>Conditions de prise en charge, transport, repas hébergement</p>	<p>Application des dispositions conventionnelles applicables dans l'entreprise utilisatrice (dispositions légales L. 1251-43 et L. 1251-16 CT), à savoir le montant de la rémunération avec ses différentes composantes, y compris, s'il en existe, les primes et accessoires de salaire que percevrait dans l'entreprise utilisatrice, après période d'essai, un salarié de qualification professionnelle équivalente occupant le même poste de travail.</p>
<p>DUREE DE TRAVAIL</p>	
<p>Durée de travail :</p>	<p>Application des dispositions légales ou conventionnelles applicables dans l'entreprise utilisatrice (disposition légale L. 1251-21 CT)</p> <p>Application de l'accord de branche relatif à l'application de l'aménagement de la réduction du temps de travail aux intérimaires du 27 mars 2000 :</p> <ul style="list-style-type: none"> - possibilité de faire travailler seulement 35h un salarié intérimaire même si l'entreprise utilisatrice a une durée collective supérieure, - modalités d'application du repos compensateur de remplacement, le droit à repos compensateur est ouvert dès que la durée de ce repos atteint 7 heures, il peut être pris, au choix du salarié par journée ou demi-journée. En cas d'impossibilité de prendre le repos durant la mission, une indemnité compensatrice correspondant aux droits acquis doit être payée au salarié, - modalités d'application du régime de modulation : non-application des accords de modulation des entreprises de travail temporaire pour les contrats inférieurs à 4 semaines pour les accords conclus antérieurement à la loi du 20 août 2008), - modalités d'application des jours de repos liés à la réduction du temps de travail (JRTT) et la possibilité de verser une ICJRTT au taux normal à la fin de la mission qui entre dans la base de calcul de l'indemnité de fin de mission et de l'indemnité compensatrice de congés payés.
<p>Travail de nuit :</p>	<p>Application de l'article L. 3122-8 du code du travail</p>

Fiche convention collective des entreprises de travail temporaire

<p>Congés :</p>	<p>En cas de contrat de travail temporaire, en application de l'article L. 1251-19 CT, une indemnité compensatrice de congé payé d'un montant de 10 % de la rémunération brute, indemnité de fin de mission (IFM) comprise, doit être versée au salarié intérimaire, quelle que soit la durée de sa mission.</p> <p>Application de l'accord d'interprétation relatif à l'assiette de l'indemnité compensatrice de congés payés du 18 janvier 1984 : l'assiette de l'ICCP se compose de la rémunération totale brute due au salarié, l'indemnité de fin de mission, le maintien de salaire en cas d'arrêt de travail assimilé à du temps de travail effectif par le code du travail et le code de la sécurité sociale (notamment arrêt de travail pour accident de travail).</p> <p>En cas de CDI dans le pays d'origine, le salarié intérimaire bénéficie de ses congés payés selon les dispositions de droit commun (art. L. 1262-4, 6° CT).</p>
<p>Jours fériés :</p>	<p>En application de l'article L. 1251-18 CT, les jours fériés chômés dans l'entreprise utilisatrice sont payés aux salariés intérimaires sans condition d'ancienneté.</p> <p>Application de l'avis d'interprétation du 4 avril 1990 relatif aux jours fériés : si la mission d'un salarié intérimaire s'arrête la veille d'un jour férié et que la mission reprend le lendemain du jour férié, le jour férié doit être payé au salarié intérimaire.</p>
<p>Jeunes travailleurs (entre 16 et 18 ans) :</p>	<p>Application des dispositions légales ou conventionnelles applicables dans l'entreprise utilisatrice (disposition légale L. 1251-21 CT).</p> <p>L'indemnité de fin de mission (IFM) leur est due (cf. Accord d'interprétation relatif au versement de l'indemnité de fin de mission du 9 juin 1998) sauf si CDI dans le pays d'origine.</p>
<p>APPRENTISSAGE</p>	
<p>PROTECTION MATERNITE :</p>	<p>Application des dispositions légales ou conventionnelles applicables dans l'entreprise utilisatrice (disposition légale L. 1251-21 CT).</p>
<p>SANTE ET SECURITE AU TRAVAIL</p>	<p>Application des dispositions légales ou conventionnelles applicables dans l'entreprise utilisatrice (disposition légale L. 1251-21 CT)</p> <p>Application des articles L. 1251-22 CT sur le suivi médical et L. 1251-23 CT sur les équipements de protection individuelle.</p> <p>Application de l'accord d'interprétation relatif à la fourniture des équipements de protection individuelle aux salariés temporaires du 10 avril 1996 : seuls les casques et chaussures de sécurité peuvent être fournis par l'entreprise de travail temporaire, le cas échéant, si cela est prévu au contrat de mise à disposition.</p> <p>Application de l'accord de branche relatif à la santé et la sécurité au travail dans le travail temporaire du 3 mars 2017 : rappelle que les mesures de prévention pour éviter les accidents au travail doivent être respectées dans l'entreprise utilisatrice et que le droit d'alerte et le droit de retrait peuvent être exercés par les salariés intérimaires.</p>
<p>DISPOSITIONS SPECIFIQUES AU SECTEUR D'ACTIVITE</p>	
<p>(en fonction des spécificités identifiées)</p>	<p>Obligation de respecter l'intégralité des dispositions relatives au travail temporaire (art. L. 1262-2, 2° CT) et notamment détenir une garantie financière visant à assurer le paiement des salaires et charges sociales afférentes (art. R. 1262-17 CT).</p> <p>Obligation d'être titulaire de la carte BTP pour les salariés intérimaires détachés dans le secteur de la construction.</p>
<p><i>Pour plus d'informations :</i></p>	
<p>Point de contact avec les organisations patronales</p>	<p>Mathilde Bonnichon – mbonnichon@prismemploi.eu +33 (0)1.55.07.85.85</p>
<p>Point de contact avec les organisations syndicales</p>	<p>emploi-garanties-coll@cgt.fr services@cfdt.fr</p>

Fiche convention collective des entreprises de travail temporaire

fecfo@force-ouvriere.fr
gilles.lecuelle@cfecgc.fr
csfv@csfv.fr
contact.branches@unsa.org