

Brochure n° 3212

Accords nationaux  
**ENTREPRISES DE TRAVAIL TEMPORAIRE**  
**Personnels intérimaires**  
**Personnels permanent**

ACCORD DU 10 JUILLET 2013  
PORTANT SUR LA SÉCURISATION DES PARCOURS PROFESSIONNELS  
DES SALARIÉS INTÉRIMAIRES  
NOR : ASET1350958M

PRÉAMBULE

La branche du travail temporaire se singularise par son dialogue social et le souhait d'améliorer la sécurisation des parcours professionnels des intérimaires par la formation professionnelle, la couverture prévoyance, les actions du fonds d'action sociale du travail temporaire (FASTT).

La mobilisation des entreprises de travail temporaire (ETT) permet à la branche du travail temporaire de jouer un rôle économique important.

La proximité des ETT avec les entreprises utilisatrices et leur connaissance des métiers et des compétences permet aux salariés intérimaires de multiplier les expériences et de construire des parcours professionnels favorisant l'insertion vers l'emploi durable.

Afin de poursuivre cet objectif de sécurisation des parcours professionnels, le présent accord développe les conditions de mise en place :

- du contrat à durée indéterminée pour les salariés intérimaires ;
- d'une amélioration des durées d'emploi des salariés intérimaires.

Il comporte également des dispositions relatives aux mesures d'accompagnement des permanents affectés à la gestion des intérimaires en CDI, appelé CDI pour les intérimaires.

Cet accord se situe dans le cadre de l'article 4 c de l'accord national interprofessionnel du 11 janvier 2013 qui invite les partenaires sociaux de la branche du travail temporaire à organiser « les conditions d'emploi et de rémunération des intérimaires, qui seront titulaires d'un CDI, dans des conditions n'ayant ni pour effet ni pour objet de pourvoir durablement un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise cliente, ni d'élargir, sans accord des parties signataires du présent accord, le champ de recours aux missions d'intérim » et « les conditions permettant de se rapprocher, pour les autres salariés intérimaires, des objectifs visés à l'article 11 » relatif au travail à temps partiel.

Ce CDI présente des particularités qui imposent la mise en place d'adaptations spécifiques. Ce CDI, s'il a des points communs, ne peut être strictement identique à celui applicable à un salarié qui conclut temporairement un contrat de mission ni à celui d'un salarié en CDI sans mise à disposition.

Par ce CDI et par l'amélioration des durées d'emploi des intérimaires sous contrat de travail temporaire, les ETT s'engagent, en effet, à assurer une rémunération à l'intérimaire couvrant les périodes de mission ainsi que les périodes d'intermission. Pendant les périodes d'intermission, les intérimaires concernés sont pris en charge par les ETT et ne sont pas pris en charge par Pôle emploi comme cela est le cas des intérimaires sous contrat de travail temporaire, ceci justifiant notamment que les règles prévues par l'article 4 a de l'ANI du 11 janvier 2013 ne soient pas applicables aux contrats de travail temporaire, pour les deux objectifs précités.

Sur ces bases, les ETT s'engagent à proposer des CDI dans une proportion permettant à la profession de se fixer un objectif de conclusion de contrats à durée indéterminée correspondant à 20 000 intérimaires en CDI sur 3 ans.

Cet objectif de conclusion de CDI pour les intérimaires est fixé au terme d'une période de 3 années, à compter de la date d'entrée en vigueur de l'accord, et fera l'objet d'une évaluation dans les conditions prévues à l'article 10 du présent accord.

## CHAPITRE I<sup>ER</sup>

### SÉCURISATION DES PARCOURS PAR LA CRÉATION D'UN CONTRAT À DURÉE INDÉTERMINÉE POUR LES INTÉRIMAIRES

#### **Article 1<sup>er</sup>**

##### *Champ d'application*

##### 1.1. Définition

Le travail temporaire, qui a pour objet la mise à disposition temporaire d'un salarié par une entreprise de travail temporaire au bénéfice d'un client utilisateur pour l'exécution d'une mission, peut donner lieu :

- à la conclusion d'un contrat de travail temporaire, dit « contrat de mission » entre un salarié temporaire et son employeur, l'entreprise de travail temporaire, pour la réalisation d'une mission conformément aux dispositions de l'actuel article L. 1251-1 du code du travail. Ce salarié temporaire est appelé « intérimaire en contrat de mission » ;
- à la conclusion d'un contrat de travail à durée indéterminée entre un salarié temporaire et son employeur, l'entreprise de travail temporaire, pour la réalisation de missions successives.

##### 1.2. Textes conventionnels applicables

En application de l'article 1.1 du présent accord, il n'est pas créé de champ conventionnel nouveau, les salariés intérimaires en CDI ne constituant pas une 3<sup>e</sup> catégorie de salariés des entreprises de travail temporaire.

Les intérimaires bénéficiaires d'un CDI sont, au même titre que les intérimaires sous contrat de travail temporaire, mis à disposition d'entreprises utilisatrices. Ils sont donc soumis aux textes conventionnels applicables aux intérimaires. Si nécessaire, ces derniers seront aménagés en conséquence.

#### **Article 2**

##### *Contrat de travail à durée indéterminée conclu entre un intérimaire et l'ETT*

##### 2.1. Organisation générale du contrat

Le CDI conclu par un intérimaire comporte des périodes d'exécution des missions et peut comporter des périodes sans exécution de missions appelées périodes d'intermission.

Pendant les périodes d'intermission, l'intérimaire doit être joignable aux horaires d'ouverture de l'agence ou de l'entité afin que celle-ci puisse lui proposer de nouvelles missions et que l'intérimaire puisse, dans un délai minimum de 1/2 journée, se rendre dans l'entreprise utilisatrice pour exécuter la mission.

Ces dispositions ne s'appliquent pas lorsque l'intérimaire est en congés payés ou en formation professionnelle.

Il est également précisé que bien que ne constituant pas du temps de travail effectif, ces temps d'intermission sont assimilés à du temps de travail effectif et qu'une journée d'intermission est égale à 7 heures pour le calcul des congés payés, des droits liés à l'ancienneté, ainsi que pour la durée du travail fixée au contrat de travail en CDI.

Le temps d'intermission sera pris en compte pour le calcul de la garantie minimale mensuelle de rémunération dans les conditions prévues à l'article 4.2 du présent accord.

Pendant les périodes d'intermission, l'ETT peut également proposer des actions de formation professionnelle visant à augmenter son employabilité.

L'ETT organisera également la prise des congés payés de l'intérimaire pendant les périodes d'intermission dans les conditions définies à l'article 2.5 du présent accord.

Pour le calcul de l'ancienneté de l'intérimaire en CDI servant à déterminer l'accès aux dispositifs conventionnels de la branche et de l'entreprise, il sera tenu compte à la fois de l'ancienneté acquise au titre des périodes d'emploi en CDI et de celle acquise au titre des périodes d'emploi en contrat de travail temporaire.

## 2.2. CDI choisi

Le CDI ne s'impose ni à l'agence d'emploi, ni au candidat à un emploi, ni au salarié déjà bénéficiaire d'un contrat de travail temporaire.

La conclusion d'un CDI participe à la construction d'un parcours professionnel et ne peut résulter que d'un accord entre l'ETT et le salarié.

Une attention toute particulière sera accordée à la candidature des intérimaires ayant une ancienneté dans l'ETT de 2 400 heures dans les 24 derniers mois précédant la proposition d'un CDI.

Les offres d'emploi en CDI seront accessibles à tout salarié intérimaire ou à tout candidat à une embauche, sans distinction.

## 2.3. Période d'essai

Le CDI peut comporter une période d'essai dont la durée maximale est de :

- 2 mois pour les ouvriers et les employés ;
- 3 mois pour les agents de maîtrise et les techniciens ;
- 4 mois pour les cadres.

Cette période d'essai pourra être renouvelée une fois par accord écrit des deux parties. La durée maximale de renouvellement est de :

- 2 mois pour les ouvriers et les employés ;
- 3 mois pour les agents de maîtrise et les techniciens ;
- 4 mois pour les cadres.

Ces dispositions ne s'appliquent pas aux intérimaires ayant dans l'ETT, dans les 12 derniers mois pour des emplois similaires, une ancienneté d'au moins :

- 4 mois pour les ouvriers et les employés ;
- 6 mois pour les agents de maîtrise et les techniciens ;
- 8 mois pour les cadres.

La durée des missions réalisées pour le compte de l'ETT dans les 4 mois précédant la date de l'embauche en CDI est déduite de la durée de la période d'essai du CDI.

Pour le calcul de la période d'essai, il est tenu compte des périodes de mission et des périodes d'intermission.

En cas de rupture de la période d'essai par l'ETT, celle-ci ne peut intervenir qu'au cours de l'exécution d'une mission.

#### 2.4. Contenu du contrat de travail

Le CDI proposé à un intérimaire doit être conclu par écrit.

Le CDI liant le salarié intérimaire et l'ETT comporte notamment :

- l'identité des parties ;
- la durée du travail (modalités d'organisation de la durée du travail telle que travail de jour ou travail de nuit) ;
- pendant les périodes d'intermission, le temps pendant lequel l'intérimaire doit être joignable dans les conditions définies à l'article 2.1 du présent accord ;
- le statut ouvrier/employé ou agent de maîtrise/technicien ou cadre ;
- le périmètre de mobilité dans lequel s'effectuent les missions, tenant compte des particularités, de la spécificité des emplois et de la nature des tâches à accomplir, dans le respect de la vie personnelle et familiale de l'intérimaire <sup>(1)</sup> ;
- la description des emplois <sup>(2)</sup>, dans la limite de trois, correspondant aux qualifications qui seront fixées dans la lettre de mission ;
- les modalités d'attribution et de détermination des congés payés ;
- la période d'essai ;
- la garantie mensuelle de rémunération ;
- le nom et l'adresse de la caisse de retraite et de prévoyance ;
- une clause de renvoi à des lettres de mission pour l'organisation des mises à disposition au bénéfice des clients utilisateurs de l'ETT.

#### 2.5. Congés payés

Le régime des congés payés est celui du droit commun applicable aux CDI.

Les périodes d'intermission, bien que ne constituant pas un temps de travail effectif, sont prises en compte pour le calcul des droits à congés payés de l'intérimaire en CDI.

L'indemnité de congés payés est égale à 1/10 de la rémunération brute totale perçue par l'intérimaire au cours de la période de référence, sans pouvoir être inférieure au montant de la rémunération qui aurait été perçue pendant la période de congés si l'intérimaire avait été en mission.

L'ETT veillera à tenir compte de l'équilibre entre la vie professionnelle et la vie personnelle et familiale.

Les congés payés seront pris si possible pendant les périodes d'intermission.

---

(1) Les parties signataires du présent accord s'entendent pour considérer que, de manière générale, le périmètre de mobilité s'apprécie sur une distance séparant le lieu de résidence du lieu de déplacement au moins égale à 50 km (trajet aller) et que les transports en commun ne permettent pas de parcourir cette distance dans un temps inférieur à 1 h 30 trajet aller. L'intérimaire et l'ETT peuvent convenir dans le contrat d'un périmètre de mobilité supérieur. L'indemnisation des frais de déplacement inhérents à cette mobilité s'apprécie par analogie avec les règles prévues par l'entreprise utilisatrice pour ses propres salariés. Dans le cas où l'entreprise utilisatrice ne prévoit pas de remboursement des frais de déplacement, l'ETT les prend en charge dans la limite du barème ACOSS.

(2) La détermination de l'emploi correspond à celle utilisée par l'administration (INSEE, ministère) pour identifier les libellés des emplois, c'est-à-dire les codes profession et catégorie socioprofessionnelle des emplois salariés, code PCS-ESE.

## 2.6. Rupture du CDI

La rupture du CDI est réalisée selon les dispositions du droit commun applicables au CDI.

### **Article 3**

#### *Exécution des missions*

##### 3.1. Définition

La mission est la période pendant laquelle le travailleur intérimaire est mis à disposition d'une entreprise utilisatrice en vue d'y travailler de manière temporaire sous le contrôle et la direction de ladite entreprise.

Les dispositions relatives aux conditions d'exécution du travail et aux conditions d'organisation du travail sont ainsi déterminées par les règles applicables dans l'entreprise utilisatrice dans laquelle l'intérimaire est mis à disposition.

##### 3.2. Régime juridique des missions

L'intérimaire est tenu d'accepter les missions proposées dès lors qu'elles sont compatibles avec les emplois tels que définis au contrat de travail, qu'elles sont conformes au périmètre de mobilité défini au CDI, et dès lors que la rémunération n'est pas inférieure à 70 % du taux horaire de la dernière mission.

L'intérimaire est également tenu d'accepter les formations professionnelles qui lui sont proposées par l'ETT, que celles-ci se situent pendant les missions ou en dehors des missions.

Le salarié peut légitimement refuser une mission ne correspondant pas aux critères fixés ci-dessus.

Toutefois, dans le cas où les parties dérogent, d'un commun accord, au périmètre de mobilité et/ou à la rémunération et/ou aux emplois tels que prévus dans le CDI, une période probatoire, durant laquelle le salarié peut interrompre sa mission, peut s'appliquer.

La durée de cette période sera de :

- 2 jours si la durée de la mission est inférieure à 1 mois ;
- 3 jours si la durée de la mission est supérieure à 1 mois et inférieure ou égale à 2 mois ;
- 5 jours si la durée de la mission est supérieure à 2 mois.

Pendant les missions, les parties signataires conviennent de faire application, dans les mêmes conditions, des dispositions du code du travail pour lesquelles la mise à disposition de l'intérimaire en CDI ne doit pas être une source de différence de traitement, dans l'entreprise utilisatrice, par rapport aux intérimaires en contrat de travail temporaire.

Il en est ainsi, notamment, des cas de recours, du principe d'égalité de traitement et des règles d'hygiène et de sécurité.

Les parties signataires du présent accord conviennent de ne pas créer d'indemnité de fin de mission qui ne se justifie pas dans le cas des intérimaires en CDI. En revanche, l'ETT affectera l'équivalent de l'IFM, représentant 10 % des rémunérations versées aux intérimaires en CDI pendant les périodes de mission, à un compte spécial du fonds de sécurisation des parcours des intérimaires afin de financer les périodes d'intermission (art. 5).

Cette somme affectée au FSPI apparaîtra sur le bulletin de paie de l'intérimaire.

Le détail des dispositions du code du travail ci-dessus énumérées est listé en annexe.

##### 3.3. Lettres de mission fixant les modalités d'exécution du CDI

A l'occasion de chaque mise à disposition, l'ETT remet à l'intérimaire une lettre de mission précisant les conditions de la mise à disposition.

Le refus des stipulations de la lettre de mission est apprécié dans les conditions prévues à l'article 3.2 du présent accord.

Le contenu de la lettre de mission reprend les mentions obligatoires des contrats de travail temporaire, à l'exception de celles relatives aux périodes d'essai. La lettre de mission comporte notamment :

- la qualification professionnelle, l'emploi de l'intérimaire ;
- le montant de la rémunération de la mission et ses différentes composantes y compris s'il en existe les primes et accessoires de salaire que percevrait dans l'entreprise utilisatrice un salarié de qualification professionnelle équivalente occupant le même poste de travail ;
- le lieu de la mission ;
- les dates de début et de fin de la mission et la possibilité de modifier le terme de la mission ou de la renouveler ;
- les horaires de travail ;
- le motif pour lequel il est fait appel à l'intérimaire ;
- les caractéristiques particulières du poste à pourvoir et notamment si celui-ci figure sur la liste des postes présentant des risques particuliers pour la santé ou la sécurité des salariés, prévue à l'article L. 4154-2 du code du travail ;
- la nature des équipements de protection individuelle que le salarié utilise ;
- la clause de rapatriement à la charge de l'ETT en cas de mission hors du territoire métropolitain.

La lettre de mission indiquera que l'embauche de l'intérimaire par l'entreprise utilisatrice à l'issue de la mission est possible.

Les clauses du contrat de mise à disposition telles que visées à l'article L. 1251-43 du code du travail conclu entre l'ETT et l'entreprise utilisatrice sont reprises dans la lettre de mission.

L'ETT informe l'intérimaire des conditions d'exécution d'une nouvelle mission par la transmission d'une lettre de mission.

La lettre de mission sera transmise pour signature à l'intérimaire au plus tard dans les 2 jours ouvrables suivant sa mise à disposition.

## **Article 4**

### *Rémunération*

#### 4.1. Application du principe d'égalité de traitement

Les partenaires sociaux signataires du présent accord décident de ne pas déroger au principe d'égalité de traitement pendant les missions.

Ainsi, la rémunération versée à l'intérimaire en CDI réalisant une mission dans une entreprise utilisatrice ne peut être inférieure à celle que percevrait dans l'entreprise utilisatrice, après période d'essai, un salarié de qualification professionnelle équivalente occupant le même poste de travail. C'est le principe d'égalité de traitement avec les salariés de l'entreprise utilisatrice.

Ce principe est fixé par application des dispositions prévues à l'article L. 1251-18 du code du travail.

#### 4.2. Garantie minimale mensuelle de rémunération

Le temps de travail effectif de l'intérimaire en CDI est celui fixé pour chacune des missions.

Pour autant, les signataires du présent accord s'entendent pour accorder à l'intérimaire en CDI une garantie minimale mensuelle de rémunération déterminée par rapport à un « temps d'emploi » fixé dans le contrat de travail englobant à la fois les temps de travail effectif des missions et les périodes non travaillées des intermissions.

En effet, sans déroger au principe selon lequel le salaire est versé en contrepartie d'un travail, les parties signataires du présent accord entendent assurer un revenu aux intérimaires en intermission.

La garantie minimale mensuelle de rémunération afférente aux périodes de mission et d'intermission est fixée par accord entre les parties au moment de la conclusion du CDI de missions sans pouvoir être inférieure au montant du Smic horaire multiplié par 151,67 heures correspondant à un emploi à temps plein. Pour déterminer le montant de la garantie minimale mensuelle de rémunération versée à l'intérimaire il n'est pas tenu compte de la rémunération des heures supplémentaires versées pendant les périodes de mission, ni des primes exceptionnelles et de celles qui sont liées au poste de travail ni des sommes versées à titre de remboursement de frais.

Pour les intérimaires agents de maîtrise et les techniciens, eu égard à leur qualification, leur autonomie et la responsabilité inhérentes à leurs fonctions, la garantie minimale mensuelle de rémunération ne peut être inférieure au montant du Smic horaire défini ci-dessus majoré de 15 %.

Pour les intérimaires cadres, eu égard à leur qualification, leur autonomie et la responsabilité inhérentes à leurs fonctions, la garantie minimale mensuelle de rémunération ne peut être inférieure au montant du Smic horaire défini ci-dessus majoré de 25 %.

S'agissant d'une rémunération, les sommes versées pendant les périodes de mission et d'intermission sont soumises à cotisations sociales.

## CHAPITRE II

### SÉCURISATION DES PARCOURS PROFESSIONNELS

#### Article 5

##### *Création d'un fonds de sécurisation des parcours des intérimaires (FSPI)*

Il est créé au sein du fonds professionnel pour l'emploi FPE-TT, organisme à gestion paritaire, un fonds de sécurisation des parcours des intérimaires.

Ce fonds sera alimenté :

- par le versement de 10 % des salaires versés aux intérimaires en CDI pendant les périodes de mission. Ces sommes seront notamment utilisées afin de financer la rémunération des périodes d'intermission et les formations proposées en intermission à l'intérimaire en CDI ;
- par le versement d'une cotisation de 0,5 % de la masse salariale de l'ensemble des intérimaires, en contrat de travail temporaire et en CDI, avec application d'une franchise de 1 500 € par entreprise.

Ces sommes sont destinées à l'augmentation des durées d'emploi visées à l'article 6.1 du présent accord.

La CPNE déterminera les indicateurs permettant de mesurer le nombre d'intérimaires identifiés par les ETT, le nombre d'intérimaires ayant accepté l'accompagnement proposé, ainsi que l'évolution du taux d'emploi de ces intérimaires.

Ces informations seront communiquées par l'ETT au moment de la présentation du bilan social.

Cette cotisation supplémentaire des ETT, fixée à ce taux pour une durée déterminée de 3 ans, justifie que les règles prévues à l'article 4 a de l'ANI du 11 janvier 2013 ne soient pas applicables aux contrats de travail temporaire.

En tout état de cause, un bilan sera réalisé au terme des 3 années.

Toute modification de l'article 4 a de l'ANI du 11 janvier 2013 donnera lieu à l'ouverture d'une négociation pour réexaminer le montant de cette cotisation.

Les dispositions de l'article 4.2 de l'accord relatif au FPE-TT du 24 novembre 2004 ne sont pas applicables au FSPI. Ainsi, les fonds non utilisés par les entreprises dans les 2 ans de leur versement ne seront pas mutualisés.

## Article 6

### *Allongement des durées d'emploi des salariés intérimaires*

#### 6.1. Allongement du taux d'emploi annuel

Les ETT identifient les intérimaires ayant une durée d'emploi de 800 heures dans l'année pour lesquels elles favorisent un allongement de leur taux d'emploi annuel compatible avec les souhaits de l'intérimaire, avec les engagements de ce dernier auprès d'autres employeurs, ainsi que des besoins en compétences du bassin d'emploi.

Pour ces salariés, l'ETT propose un processus d'accompagnement spécifique en lien notamment avec des propositions de formation professionnelle contribuant ainsi à l'augmentation de leur taux d'emploi et au maintien de leur employabilité.

L'objectif est d'accroître les durées d'emploi de 5 % par an dans les 3 ans suivant la mise en place du présent accord. Cet objectif correspond à une augmentation de la durée d'emploi de 40 heures par an pour environ 80 000 intérimaires.

L'indicateur de suivi sera l'évolution du taux annuel d'emploi (nombre d'heures travaillées) des intérimaires ayant 800 heures dans l'année et ayant accepté d'entrer dans le dispositif d'accompagnement. Les ETT présenteront, au moment de l'élaboration du bilan social, un rapport sur l'évolution de cet indicateur.

En lien avec les actions du fonds de sécurisation des parcours des intérimaires, des actions spécifiques de formation seront dédiées aux intérimaires ayant une faible intensité d'emploi, soit 400 heures par an sur une période de 2 ans d'activité avec l'ETT, selon des modalités définies en CPNE.

#### 6.2. Identification des métiers en tension

Afin de cibler les besoins de compétences des entreprises utilisatrices et de pouvoir y répondre, soit en proposant une mise à disposition d'intérimaires disposant des compétences recherchées, soit en formant les intérimaires en vue de l'acquisition de ces compétences, les ETT identifient des métiers en tension pour chacun des bassins d'emploi.

Les métiers en tension, par bassin d'emploi, font l'objet d'un suivi statistique par l'observatoire des métiers et de l'emploi sur la base des informations transmises par les ETT et d'une évaluation annuelle par cet observatoire permettant de mesurer la progression du taux d'emploi dans ces métiers.

## Article 7

### *Mesures d'accompagnement des salariés permanents affectés à la sécurisation des parcours professionnels*

La mise en place du CDI proposé aux intérimaires nécessite un accompagnement spécifique des salariés permanents des ETT.

Les salariés permanents en charge du suivi et de la gestion des CDI bénéficieront d'un plan d'accompagnement et d'une formation financée sur le plan de formation de l'entreprise.

Ce plan d'accompagnement et de formation sera présenté aux instances représentatives du personnel.

Par ailleurs, lors de la transposition de la classification des salariés permanents, et au regard de l'organisation spécifique qu'elles auront déterminée, les ETT prendront en compte, dans les activités principales de la filière recrutement, le fait que le salarié participe à la mise en place du CDI au sein de son agence et participe au déploiement des processus de recrutement et de suivi des intérimaires en CDI.



Pour le personnel dont l'emploi consistera à recruter, à gérer et à suivre les intérimaires en CDI, il sera créé une qualification spécifique qui fera l'objet d'un avenant à l'accord national du 15 février 2013 relatif à la mise en œuvre de la classification des emplois des salariés permanents des entreprises de travail temporaire et portant modernisation du cadre conventionnel, après extension dudit accord.

Les entretiens professionnels prendront en compte cette évolution de l'activité, en particulier, afin de pouvoir proposer au salarié un parcours de formation spécifique.

### CHAPITRE III DISPOSITIONS DIVERSES

#### **Article 8**

##### *Hygiène et sécurité*

Les conditions de travail et de sécurité au travail des intérimaires sont directement liées aux conditions d'exécution de leurs missions au sein des entreprises utilisatrices.

Les entreprises de travail temporaire et la branche œuvrent depuis de nombreuses années pour faire diminuer le taux d'accidentabilité au travail des intérimaires.

De son côté, la commission paritaire nationale santé et sécurité au travail (CPNSST) a développé des outils mis à la disposition des entreprises de la branche ; elle suit et analyse la fréquence et la gravité des accidents du travail et porte une attention particulière à l'accidentabilité des intérimaires en CDI.

Les intérimaires en CDI feront l'objet d'un suivi particulier de la part des CHSCT les 3 années suivant la mise en œuvre de l'accord. Le nombre et la fréquence des accidents du travail devront pouvoir être identifiés pour cette catégorie de salariés.

Cependant, force est de constater que le nombre d'accidents du travail dont sont victimes les intérimaires est trop élevé et souvent plus important que celui des salariés de l'entreprise utilisatrice, traduisant ainsi un défaut de vigilance et de prévention des risques professionnels de l'entreprise utilisatrice vis-à-vis des intérimaires.

C'est pourquoi l'engagement pouvant être porté par les ETT pour mieux agir sur la prévention des risques professionnels ou par la branche dans le cadre d'une négociation n'a de sens que si les objectifs poursuivis sont partagés et mis en œuvre dans les entreprises utilisatrices.

L'ETT fournira au CHSCT, une fois par an, le taux de gravité et le taux de fréquence des intérimaires en CDI. Les ETT informeront le CHSCT des accidents graves afin qu'une analyse puisse être réalisée.

Les signataires du présent accord confirment leur engagement d'ouvrir des négociations sur la santé et la sécurité des intérimaires au 4<sup>e</sup> trimestre 2013.

#### **Article 9**

##### *Dialogue social et suivi de l'accord*

La CPNE est chargée de réaliser le suivi du présent accord et se réunira à cet effet une fois par an à compter de l'entrée en application de l'accord.

Un bilan portant sur l'application du présent accord sera réalisé dans l'année suivant son entrée en application.

#### **Article 10**

##### *Sécurisation*

Les parties signataires conviennent que le présent accord a une valeur impérative.

Il ne peut être dérogé dans un sens défavorable au salarié par accord d'entreprise, en application de l'article L. 2253-3, dernier alinéa, du code du travail.

## **Article 11**

### *Entrée en application*

Le présent accord, qui constitue un tout indivisible, entrera en vigueur à compter de sa date d'extension et de l'adoption des dispositions législatives et réglementaires qui seraient nécessaires à son application. A défaut, les dispositions du présent accord ne seront pas applicables.

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée mais fera l'objet d'un suivi et d'une évaluation durant la première année d'application.

Il pourra être révisé et/ou dénoncé selon les dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Le présent accord fera l'objet des formalités de dépôt et d'extension dans les conditions prévues aux articles L. 2231-6 et L. 2231-7 du code du travail.

Fait à Paris, le 10 juillet 2013.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

#### **Organisation patronale :**

PRISME.

#### **Syndicats de salariés :**

FNECS CFE-CGC ;

CSFV CFTC ;

FS CFDT.

## ANNEXE

---

Pendant les missions, les dispositions suivantes du code du travail s'appliquent :

- les articles L. 1251-5 à L. 1251-8 relatifs aux cas de recours, ainsi que l'article L. 1251-60 concernant le secteur public ;
- les articles L. 1251-9 et L. 1251-10 relatifs aux interdictions de recours ;
- les articles L. 1251-11 et L. 1251-13 relatifs au terme de la mission, de date à date ou sans terme précis ;
- l'article L. 1251-12 relatif à la durée de la mission dans l'entreprise utilisatrice ;
- l'article L. 1251-18 relatif au salaire de référence ;
- l'article L. 1251-20 relatif au versement d'une indemnité en cas d'intempéries ;
- les articles L. 1251-21 à L. 1251-24 relatifs aux conditions de travail, médecine du travail, équipements de protection individuelle, installations collectives de l'entreprise utilisatrice ;
- l'article L. 1251-25 relatif à l'information de l'entreprise utilisatrice des postes à pourvoir ;
- les articles L. 1251-29 à L. 1251-31 relatifs à la suspension de la mission, l'aménagement ou le report du terme de la mission ;
- l'article L. 1251-34 relatif à l'exposition aux rayonnements ionisants ;
- l'article L. 1251-35 relatif au renouvellement de la mission ;
- les articles L. 1251-36 et L. 1251-37 relatifs au délai de carence ;
- les articles L. 1251-38 et L. 1251-44 relatifs à l'embauche par l'entreprise utilisatrice d'un intérimaire ;
- l'article L. 1251-42 relatif à la conclusion d'un contrat de mise à disposition ;
- l'article L. 1251-43 relatif au contenu du contrat de mise à disposition ;
- les articles L. 1251-39 à L. 1251-41 relatifs à la requalification en CDI dans l'entreprise utilisatrice.

Pendant les missions, les dispositions suivantes du code du travail ne s'appliquent pas :

- les articles L. 1251-14 et L. 1251-15 relatifs à la période d'essai de la mission ;
- les articles L. 1251-16 et L. 1251-17 relatifs au contrat de mission, lequel est remplacé par la lettre de mission ;
- l'article L. 1251-19 relatif à l'indemnité compensatrice de congés payés liée à une mission ;
- les articles L. 1251-26 à L. 1251-28 relatifs à la rupture anticipée de la mission à l'initiative de l'entreprise de travail temporaire ou de l'intérimaire ;
- les articles L. 1251-32 et L. 1251-33 relatifs au versement ou aux cas d'exonération de versement de l'indemnité de fin de mission.