

ACCORD NATIONAL RELATIF
AUX SALARIES PERMANENTS DES
ENTREPRISES DE TRAVAIL TEMPORAIRE

ARTICLE 1 - CHAMP D'APPLICATION -

Le présent accord règle sur l'ensemble du territoire national, les rapports entre employeurs et salariés permanents des entreprises de Travail Temporaire, au sens de l'article L. 124-1 du Code du Travail, et répertoriées sous le Code APE 7713.

Par salariés permanents au sens du présent accord, sont visés les salariés d'une entreprise de travail temporaire non liés par un contrat de travail temporaire tel que défini à l'article L. 124-4 du Code du Travail à l'exception des VRP entrant dans le champ d'application de l'accord national interprofessionnel des VRP.

The bottom of the page features several handwritten signatures and initials in blue ink. From left to right, there is a stylized signature, a small 'y' with a star-like mark above it, a signature that appears to be '8ff', a signature that looks like 'me', the initials 'I.D.', and a final signature on the right.

ARTICLE 2 - ADHESION - DUREE - DENONCIATION - REVISION - AVANTAGES
ACQUIS -

2.1 - ADHESION -

Toute organisation syndicale salariale ou patronale représentative au plan national dans le champ d'application défini à l'article 1er, peut adhérer au présent accord dans les conditions fixées par l'article L. 132-15 du Code du Travail. L'adhésion prend effet au jour du dépôt par l'organisation concernée, à la Direction Départementale du Travail de Paris, de la déclaration d'adhésion envoyée par lettre recommandée avec accusé de réception à toutes les organisations signataires ou adhérentes.

2.2 - DUREE - DENONCIATION -

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée, chacune des parties signataires ayant la possibilité de le dénoncer à la fin de chaque année civile, avec préavis de trois mois. La dénonciation devra être globale. L'avis de dénonciation, adressé par lettre recommandée avec accusé de réception à chacune des parties signataires, devra être accompagné d'un projet de texte. Les négociations devront s'engager dans le délai de deux mois à compter de la réception de l'avis de dénonciation.

Le présent accord restera en vigueur jusqu'à la signature d'un nouvel accord ou, à défaut d'accord, pendant une durée d'un an à compter de l'expiration du délai de préavis, dans le cadre et en application des dispositions de l'article L. 132-8 du Code du Travail.



2.3 - REVISION -

Le présent accord est révisable à tout moment à la demande de l'une des organisations syndicales signataires, salariale ou patronale, représentative au plan national, sans préjudice des négociations obligatoires prévues par l'article L. 132-12 du Code du Travail : au minimum une fois par an sur les salaires, au minimum une fois tous les cinq ans sur les classifications.

Toute demande de révision doit être accompagnée d'un projet de texte, et fera l'objet d'une négociation dans les deux mois suivant la notification de cette demande.

2.4 - AVANTAGES ACQUIS -

Les dispositions du présent accord se substitueront aux clauses des contrats de travail existants à la date de son entrée en vigueur chaque fois que ces dernières seront moins favorables aux salariés.

Le présent accord ne peut être la cause de restriction aux avantages acquis à titre individuel ou collectif, y compris par les us et coutumes antérieurement à la date de son entrée en vigueur.

Les avantages reconnus par le présent accord ne peuvent en aucun cas s'interpréter comme s'ajoutant à ceux déjà accordés pour le même objet dans certaines entreprises à la suite d'usage ou de convention : pour un même objet sera appliqué le régime globalement le plus favorable du présent accord ou des dispositions antérieurement en vigueur.

The bottom of the page features several handwritten signatures in blue ink. From left to right, there is a stylized signature, a signature with 'NS' written below it, a signature that appears to be 'JP', a signature that looks like 'me', a signature that looks like 'U.D', and a final signature on the right.

ARTICLE 3 - EMBAUCHAGE -

L'embauchage est soumis à la législation et à la réglementation en vigueur, en particulier en ce qui concerne la visite médicale.

Lors de l'embauchage, le présent accord et les avenants s'y rapportant ainsi que le règlement intérieur s'il y a lieu, sont remis au salarié.

L'existence du présent accord et des autres accords dans la profession du Travail Temporaire feront, en outre, l'objet d'un affichage, sans préjudice de l'information des instances de représentation du personnel, telle que prévue aux articles L. 135-7 et L. 135-8 du Code du Travail.

ARTICLE 4 - ETABLISSEMENT DU CONTRAT DE TRAVAIL -

Tout contrat de travail, même à temps partiel, est écrit et fait référence au présent accord. Il doit notamment préciser :

- la qualification professionnelle,
- le niveau, le coefficient hiérarchique,
- la catégorie professionnelle,
- la durée de la période d'essai,
- la rémunération,
- le lieu et l'horaire de travail,

ainsi que, s'il y a lieu, les avantages accessoires du salaire et les conditions particulières de travail.

Pour les contrats à durée déterminée et les contrats à temps partiel sont, en outre, incluses les mentions obligatoires résultant de la loi et/ou des conventions.



ARTICLE 5 - PERIODE D'ESSAI -

La durée de la période d'essai mentionnée au le contrat de travail ne peut excéder :

a) Pour les contrats à durée déterminée : les conditions légales ;

b) Pour les contrats à durée indéterminée :

- un mois pour les employés,
- deux mois pour les agents de maîtrise,
- trois mois pour les cadres de niveau 5 et 6, et (ou) pour les collaborateurs chargés exclusivement de fonctions commerciales,
- 6 mois pour les cadres de niveau 7.

La période d'essai peut être renouvelée une fois par accord des parties. En cas de rupture du contrat du fait de l'employeur pendant le renouvellement de la période d'essai, celui-ci doit observer, vis-à-vis du salarié, un préavis de deux jours ouvrables par mois de présence complet à la date de la rupture. Ce préavis peut être éventuellement remplacé par une indemnité correspondante.

Ces périodes d'essai s'entendent à l'exclusion des périodes non travaillées pour quelque cause que ce soit. Elles ne prennent pas en compte les périodes de formation éventuelles prévues au contrat de travail initial pour une durée qui ne peut excéder le tiers de la durée de la période d'essai initiale et au cours desquelles le salarié n'occupe pas effectivement le poste pour lequel il a été recruté.

ARTICLE 6 - MODIFICATION DU CONTRAT DE TRAVAIL -

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

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

ARTICLE 7 - RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL -

7.1 - PREAVIS -

Après la période d'essai, la démission ou le licenciement - sauf en cas de faute grave ou lourde - donne lieu à un préavis d'une durée d'un mois pour les employés, de deux mois pour les agents de maîtrise et de trois mois pour les cadres. Après une ancienneté de plus de deux ans, un préavis de deux mois doit être respecté par l'employeur en cas de licenciement pour les salariés des niveaux 1 à 3 inclus.

L'employeur ou le salarié qui n'observerait pas les délais ainsi fixés devra à l'autre une indemnité correspondant à la durée du préavis restant à courir.

En cas de licenciement, et lorsque la moitié du délai congé aura été exécutée, le salarié licencié qui se trouverait dans l'obligation d'occuper immédiatement un nouvel emploi, peut après avoir avisé l'employeur quitter l'établissement avant l'expiration du délai congé, sans avoir à payer l'indemnité pour inobservation de ce délai.



Les salariés en période de préavis auront le droit de s'absenter deux heures par jour pour rechercher un emploi, quel que soit le motif de la rupture du contrat de travail. En cas de licenciement, ces heures ne donneront pas lieu à réduction de salaire. Les heures d'absence seront fixées d'un commun accord entre l'employeur et le salarié ou, à défaut, alternativement. L'employeur peut autoriser par écrit le salarié à cumuler ses heures en fin de période de préavis.

7.2 - INDEMNITES DE LICENCIEMENT -

Il sera alloué au salarié licencié avant que ne lui soit ouvert le droit à la pension de retraite de la Sécurité Sociale sans abattement - sauf pour faute grave ou lourde de sa part - une indemnité distincte du préavis, tenant compte de son ancienneté dans l'entreprise et fixée comme suit :

- à partir de deux années d'ancienneté révolues jusqu'à cinq années d'ancienneté, un dixième de mois par année d'ancienneté à compter de la date d'entrée dans l'entreprise;
- à partir de cinq années d'ancienneté révolues, un cinquième de mois par année entière d'ancienneté à compter de la date d'entrée dans l'entreprise ;

Pour les salariés ayant plus de quinze ans d'ancienneté révolus, il sera ajouté au chiffre précédent un dixième de mois par année entière d'ancienneté au-delà de quinze ans.



L'indemnité de licenciement sera majorée de 20 % pour les salariés âgés de 50 ans révolus au terme de leur préavis de licenciement.

Le salaire à prendre en considération pour le calcul de l'indemnité est le douzième de la rémunération des douze derniers mois précédant le licenciement ou, selon la formule la plus avantageuse pour l'intéressé, le tiers des trois derniers mois. Dans ce dernier cas, toute prime ou gratification de caractère annuel ou exceptionnel, qui aurait été versée au salarié pendant cette période, ne sera prise en compte que prorata temporis.

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

7.3 - DEPART A LA RETRAITE -

A l'âge auquel le droit à la pension de retraite de la Sécurité Sociale sans abattement est ouvert et au plus tard à 65 ans, le contrat de travail peut être résilié à l'initiative de l'une ou l'autre des parties, sans que cela ne constitue ni une démission, ni un licenciement. Le départ en retraite du salarié est précédé d'un délai de prévenance réciproque de six mois. Il ouvre droit à une indemnité de fin de carrière, ainsi fixée :

- un mois après cinq ans d'ancienneté,
- un mois et demi après dix ans,
- deux mois après quinze ans,
- trois mois après vingt ans,
- quatre mois après trente ans.

Cette indemnité ne pourra en aucun cas être inférieure à l'indemnité légale de licenciement.



Le salaire à prendre en considération pour le calcul de l'indemnité, est le douzième de la rémunération des douze derniers mois précédant le départ à la retraite ou, selon la formule la plus avantageuse pour l'intéressé, le tiers des trois derniers mois. Dans ce dernier cas, toute prime ou gratification de caractère annuel ou exceptionnel, qui aurait été versé au salarié pendant cette période, ne sera prise en compte que prorata temporis.

L'indemnité de fin de carrière des salariées ayant été occupés à temps complet et à temps partiel dans la même entreprise, est calculée proportionnellement aux périodes d'emploi effectuées selon l'une ou l'autre de ces deux modalités depuis leur entrée dans l'entreprise.

7.4 - CLAUSE DE NON CONCURRENCE -

Lorsque le contrat de travail comporte une clause de non - concurrence, celle-ci doit être limitée dans le temps - maximum deux ans - et dans l'espace.

Elle comporte, en cas de rupture du contrat de travail à l'initiative de l'employeur autre que dans l'hypothèse de faute grave ou lourde, pendant la durée de la non - concurrence, une contrepartie financière qui ne pourra, en tout état de cause, être inférieure à un montant mensuel égal à 20 % de la moyenne mensuelle de la rémunération du salarié au cours de ses trois derniers mois de présence dans l'entreprise, pour la première année, et à 10 % pour la seconde année. Toute prime ou gratification de caractère annuel ou exceptionnel, qui aurait été versée au salarié pendant cette période, ne sera prise en compte que prorata temporis.

Les modalités de versement de la contrepartie financière ci-dessus visée, seront fixées dans le contrat de travail.

L'employeur, en cas de cessation d'un contrat de travail qui prévoit une clause de non-concurrence, peut se décharger de la contrepartie financière en libérant le salarié de la clause d'interdiction, mais sous condition de prévenir ce dernier par écrit dans les quinze jours qui suivent la notification du préavis ou, en cas de non observation du préavis, dans le mois qui suit la rupture effective du contrat de travail.



Le contrat individuel de travail pourra également prévoir les modalités applicables en cas de non-respect par le salarié de l'engagement de non - concurrence.

Dans le cas de contrat à durée déterminée, la clause de non concurrence ne peut excéder le double de la durée effective du contrat, avec une durée maximale d'un an.

ARTICLE 8 - DUREE DU TRAVAIL -

8.1. - DEFINITION -

La durée du travail, le repos hebdomadaire et dominical - tel que défini aux articles L. 221-4 et L. 221-5 du Code du Travail - et l'ouverture des agences sont fixées conformément à la législation en vigueur, sans préjudice des dispositions relatives au travail à temps partiel, et du rôle des instances de représentation du personnel dans ces domaines.

8.2 - HEURES SUPPLEMENTAIRES -

Les heures supplémentaires sont rémunérées dans les conditions suivantes.

Les heures effectuées chaque semaine, à la demande expresse de l'employeur, au-delà de la durée légale ou conventionnelle - sauf pour ce qui concerne les reports d'heures autorisés par les articles L. et D. 212.41 du Code du Travail en cas d'horaire individualisé ou de toute autre circonstance prévue comme telle par le Code du Travail - sont majorées de 25 pour cent de la 40ème à la 47ème heure incluses et de 50 pour cent à partir de la 48ème heure.

Ces heures sont effectuées dans les limites fixées par la réglementation en vigueur et ouvrent droit à un repos compensateur dans les conditions légales.



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

ARTICLE 9 - SALAIRE MINIMUM CONVENTIONNEL -

9.1 - CALCUL -

Conformément à la formule indiquée à l'annexe 3, le salaire minimum mensuel conventionnel est obtenu par la somme de deux éléments :

- 1) la multiplication du coefficient du niveau considéré moins 100 par la valeur du point
- 2) le montant de la base fixe

9.2 - ELEMENTS INTEGRES DANS LE SALAIRE DE COMPARAISON -

Le salaire minimum mensuel conventionnel précisé pour chaque catégorie de salariés est établi sur la base de la durée mensuelle légale du travail. Pour apprécier le salaire brut mensuel d'un salarié lors de sa comparaison avec le salaire minimum conventionnel de son coefficient, ne seront pas pris en compte :

- le 13ème mois ou les gratifications régulières annuelles résultant d'un accord d'entreprise, d'usage ou d'un contrat individuel de travail,
- les avantages en nature,
- les primes et gratifications ayant un caractère exceptionnel et aléatoire,
- les primes éventuelles d'assiduité et d'ancienneté,
- les remboursements de frais.

Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large blue signature on the left, a vertical line, and various initials and marks on the right.

9.3 - REMUNERATIONS VARIABLES -

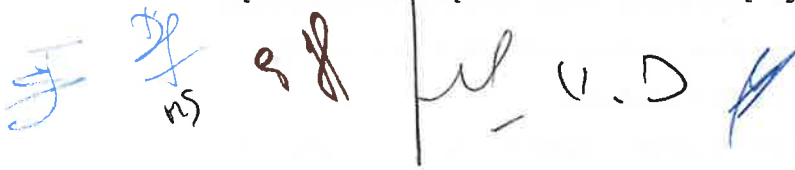
Les salariés disposant d'une rémunération en tout ou partie variable bénéficient d'une garantie annuelle de rémunération équivalente au salaire minimum mensuel conventionnel de leur coefficient, multiplié par 12. Cette rémunération annuelle garantie donnera lieu à une régularisation éventuelle selon la périodicité arrêtée dans l'entreprise, laquelle ne pourra excéder 12 mois.

Toutefois, au cours de la période de référence ci-dessus définie, la rémunération brute totale d'un salarié, à chaque échéance mensuelle de paie, devra être au moins égale au montant du salaire minimum de son coefficient, multiplié par le nombre de mois écoulé depuis le début de la période de référence.

ARTICLE 10 - DEPLACEMENTS -

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

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

Handwritten signatures and initials in blue and black ink, including a large 'J', a signature with 'ns' below it, a signature with '28' below it, a signature with 'U.D' below it, and a signature with a checkmark below it.

ARTICLE 11 - CONGES PAYES -

11.1 - DUREE DES CONGES -

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

1) des majorations prévues par :

- l'article L. 223-5 pour les femmes de moins de vingt et un ans ayant un ou plusieurs enfants à charge ;
- l'article L. 223-8, 3ème alinéa pour les congés pris en dehors de la période du 1er Mai au 31 Octobre ;

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

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

11.2 - PERIODES ASSIMILEES A DU TRAVAIL EFFECTIF -

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

- les périodes de congés précédents,
- les repos compensateurs,
- la période de congé de maternité ou d'adoption,
- les congés pour événements familiaux ou exceptionnels,



- le congé individuel de formation,
- le congé de formation économique, sociale et syndicale
- les périodes militaires obligatoires,
- l'absence pour cause d'accident du travail ou de maladie professionnelle dans la limite d'une durée ininterrompue d'un an,
- la période d'indemnisation pour cause de maladie telle qu'elle est prévue à l'article 13 du présent accord,
- les périodes d'absence intégralement rémunérées,
- le délai de préavis même s'il n'est pas effectué à la demande de l'employeur.

11.3 - PERIODE DES CONGES -

La période des congés recouvre la période légale du 1er Mai au 31 Octobre.

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

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

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

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



11.4 - INDEMNISATION DU CONGE -

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

ARTICLE 12 - JOURS FERIES ET CONGES DIVERS -

12.1 - JOURS FERIES -

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

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

12.2 - CONGES POUR EVENEMENTS FAMILIAUX OU EXCEPTIONNELS -

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

- mariage du salarié : quatre jours ouvrés,
- mariage d'un enfant : un jour ouvré,
- décès du père ou de la mère : un jour ouvré,
- décès du conjoint ou d'un enfant : deux jours ouvrés.



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

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

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

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

12.3 - CONGE DE FORMATION ECONOMIQUE, SOCIALE ET SYNDICALE -

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

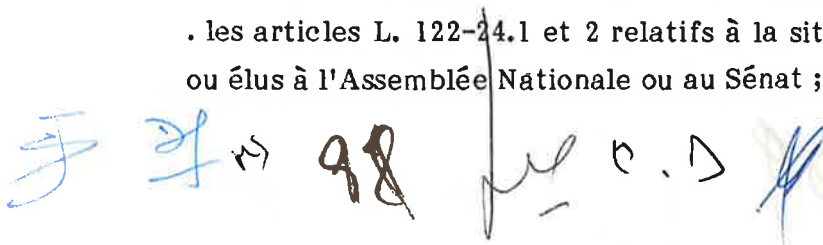
Dans les entreprises de plus de 300 salariés, la rémunération sera maintenue pour la durée du congé dans la limite de 12 jours ouvrables par année civile, répartis sur deux bénéficiaires au maximum par organisation syndicale.

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

12.4 - CONGES SANS SOLDE -

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

- . les articles L. 122-24.1 et 2 relatifs à la situation des salariés candidats ou élus à l'Assemblée Nationale ou au Sénat ;



- . les articles L. 122-28.1 à 7 relatifs au congé parental d'éducation ;
- . les articles L. 122-32.12 à 28 instituant le congé pour création d'entreprise et le congé sabbatique.

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

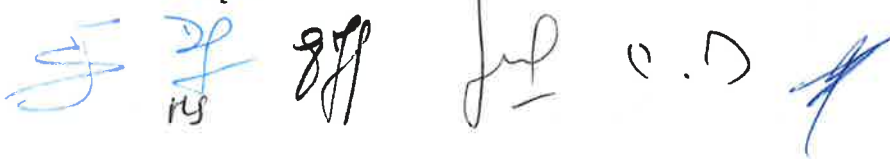
ARTICLE 13 - ABSENCE POUR MALADIE ET INDEMNISATION -

13.1 - INDEMNISATION DES ABSENCES POUR MALADIE OU ACCIDENT -

A - Bénéficiaires et conditions d'ouverture des droits -

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

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



B - Durée d'indemnisation -

Pendant trente jours (*), le salarié reçoit la rémunération qu'il aurait perçue s'il avait continué à travailler.

Pendant les trente jours suivants, il reçoit les trois quarts de sa rémunération brute, déduction faite des cotisations sociales s'y rapportant.

Le premier temps d'indemnisation est augmenté de quinze jours par période entière de cinq ans d'ancienneté ; le deuxième temps d'indemnisation est augmenté de dix jours par période de même durée, sans que chacun de ces temps ne puisse excéder 90 jours.

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

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

C - Délai de franchise -

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

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

(*) par jour au sens du présent article, on entend jour calendaire.

D - Montant de l'indemnisation -

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

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

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

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

13.2 - INCIDENCE DE LA MALADIE SUR LE CONTRAT DE TRAVAIL -

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

Si l'employeur est dans la nécessité de pourvoir au remplacement effectif du salarié absent, la notification du remplacement sera faite à l'intéressé par lettre recommandée avec accusé de réception. Il ne pourra cependant pas être procédé à cette notification tant que le salarié n'aura pas épuisé ses droits à indemnisation, sans préjudice des dispositions relatives à la protection des salariés victimes d'accidents du travail.



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

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

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

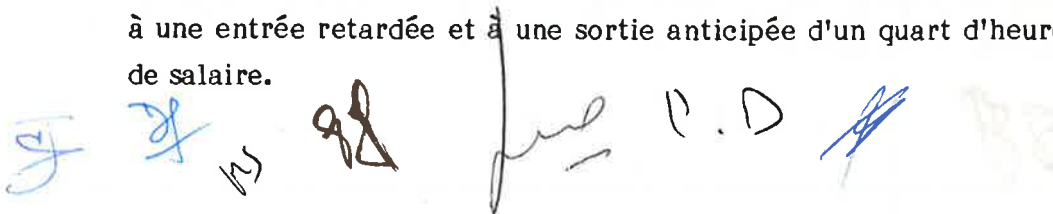
ARTICLE 14 - MATERNITE - ADOPTION -

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

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

Les intéressés bénéficient en outre des dispositions prévues par l'article L. 122-28 du Code du Travail. La salariée ou son conjoint peut demander le bénéfice des dispositions prévues aux articles L. 122-28.1 à 7 (congé parental d'éducation).

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



ARTICLE 15 - PREVOYANCE COMPLEMENTAIRE -

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

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

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

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

La mise en oeuvre éventuelle de régimes de prévoyance donnera lieu à information et consultation préalables du Comité d'Entreprise ou à défaut des Délégués du Personnel.

ARTICLE 16 - SERVICE NATIONAL -

a) Sous réserve d'avoir trois mois d'ancienneté dans l'entreprise, les salariés convoqués aux examens de présélection militaire conservent le bénéfice de leur rémunération dans la limite de trois jours ouvrables.

The bottom of the page features several handwritten signatures and initials in blue ink. From left to right, there is a stylized 'S', the initials 'MS', a signature that appears to be 'SPP', a signature that looks like 'fel', the initials 'I.D', and a final signature.

b) Les salariés appelés au service national bénéficient des dispositions de l'article L. 122-18 du Code du Travail. A leur libération, ils seront réintégrés dans leur catégorie d'emploi sous réserve d'avoir rempli les formalités fixées par ledit article du Code du Travail.

c) Les périodes militaires obligatoires sont considérées comme temps de travail effectif pour l'appréciation du droit aux congés payés. Après un an de présence dans l'entreprise, le salarié recevra pendant ladite période et dans la limite d'un mois par année civile, une allocation qui, ajoutée à la solde militaire, maintiendra une rémunération globale égale à celle dont ils auraient bénéficié s'ils avaient continué à travailler normalement.

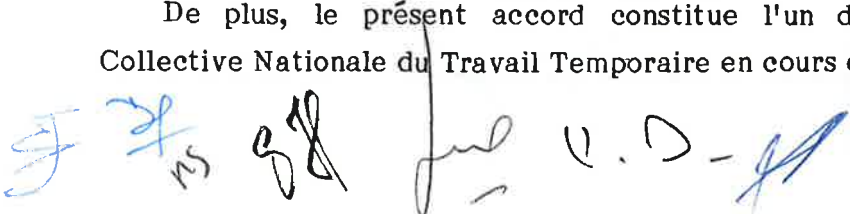
ARTICLE 17 - PERSONNEL D'ENCADREMENT -

Pour le 1er Septembre 1986, les organisations professionnelles d'employeurs s'engagent à remettre un document visant à reprendre dans un avenant spécifique, les dispositions relatives au personnel d'encadrement, notamment celles ci-inclues, en vue de les confronter, dans le cadre de la commission mixte nationale, à celles de l'accord interprofessionnel du 25 Avril 1983.

ARTICLE 18 - DATE D'ENTREE EN VIGUEUR -

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

De plus, le présent accord constitue l'un des éléments de la Convention Collective Nationale du Travail Temporaire en cours d'élaboration.

The bottom of the page features several handwritten signatures and initials in blue ink. From left to right, there is a stylized 'F', a signature that appears to be 'ns', a signature that looks like 'gll', a signature that is partially obscured, and a signature that includes the letters 'U.D.' followed by a flourish.

ARTICLE 19 - ACTUALISATION DES SALAIRES MINIMA LORS DE LEUR ENTREE
EN VIGUEUR -

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

Fait à PARIS, le 23 JANVIER 1986

C.F.D.T.



C.F.T.C.



C.G.C.



C.G.T.

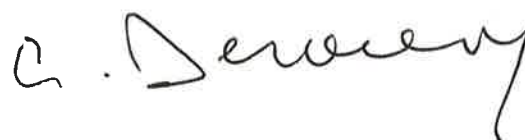
C.G.T.-F.O.



PROMATT



UNETT



ANNEXE 1 -

CLASSIFICATION DU PERSONNEL PERMANENT
DES ENTREPRISES DE TRAVAIL TEMPORAIRE

Compte tenu des spécificités propres à la profession du travail temporaire, les parties signataires adoptent sept niveaux de classification définis en termes de responsabilité, d'autonomie et de formation pour caractériser la structure des emplois du travail temporaire.

Dans les entreprises relevant du présent accord, les emplois existants devront être classés à partir de la pesée d'emploi qu'ils représentent, élaborée par les critères définis dans l'énoncé général du niveau, et en utilisant la méthode de classification figurant en annexe 2.

La mise en oeuvre dans l'entreprise des classifications des emplois définis dans le présent accord, s'effectuera après négociation avec les délégués syndicaux de l'entreprise, celle-ci ayant été précédée d'une consultation du Comité d'Entreprise, et à défaut des délégués du personnel.

En cas de désaccord sur cette mise en oeuvre, la Commission Paritaire Professionnelle Nationale du Travail Temporaire pourra être saisie.

En tout état de cause, les parties signataires conviennent de faire le point des difficultés éventuelles d'application de la présente classification, 24 mois après sa mise en oeuvre, sans préjudice de l'intervention, entretemps, de la Commission Paritaire Professionnelle Nationale du Travail Temporaire.

Les parties conviennent également que, dans l'esprit de l'accord du 9 juin 1983 sur la formation professionnelle continue, les entreprises devront tenir compte et favoriser en fonction des possibilités tenant tant à l'entreprise qu'aux salariés concernés, la promotion professionnelle des salariés permanents.



NIVEAU 1

D'après les consignes simples et détaillées fixant la nature du travail, la manière de faire et les procédures à respecter, l'agent relevant de ce niveau exécute des tâches caractérisées par leur simplicité, leur répétitivité ou leur analogie.

Il est placé sous le contrôle direct d'un agent d'un niveau de qualification supérieur.

Les emplois de cette catégorie n'exigent pas de qualification préalable, mais seulement une mise au courant de très courte durée.

NIVEAU 2

D'après des instructions de travail précises et détaillées indiquant les actions à accomplir, les limites à respecter, les méthodes à utiliser, les moyens disponibles, cet agent exécute des tâches qualifiées constituées par un ensemble d'opérations simples à enchaîner de façon cohérente en fonction du résultat à atteindre.

Il est placé sous le contrôle direct d'un agent de qualification supérieure.

Les agents classés au niveau 2 occupent des emplois supposant soit :

- une formation courte d'une durée maximum d'un an, conduisant notamment au certificat d'éducation professionnelle ou à tout autre attestation de même nature.
- un niveau de formation équivalent à celui du Brevet d'Etudes Professionnelles (B.E.P.) ou du Certificat d'Aptitude Professionnelle (C.A.P.)
- une expérience professionnelle équivalente.

[Handwritten signatures and initials in blue ink, including "ns", "87H", and a large signature]

NIVEAU 3

L'agent relevant de ce niveau effectue des travaux de nature et de mise en oeuvre complexes, en application des règles d'une technique ou de procédures internes connues. Il le fait d'après les instructions de caractère général portant sur des méthodes connues ou indiquées, lui laissant une certaine initiative sur le choix des moyens à mettre en oeuvre et sur la succession des étapes.

Il peut avoir la responsabilité technique des interventions et tâches réalisées par du personnel de qualification moindre. Cet agent peut par ailleurs avoir la responsabilité technique ou hiérarchique de personnels de niveaux 1 à 2 inclus.

Pour tous ces emplois les agents doivent posséder une qualification d'un niveau équivalent à celui du baccalauréat technique ou de technicien, et du brevet de technicien ou d'une expérience professionnelle équivalente.

NIVEAU 4

L'agent relevant de ce niveau coordonne ou assure la réalisation de travaux d'ensemble ou d'une partie d'un ensemble complexe. Il effectue ces travaux à partir de directives précisant le cadre de ses activités, les objectifs à atteindre, les moyens et règles de gestion.

Il peut être conduit à assurer, directement ou indirectement, la responsabilité d'un ou plusieurs employés et met en oeuvre la cohésion de leur intervention.

Les agents relevant de ce niveau occupent des emplois exigeant un niveau de formation supérieure ou une expérience professionnelle équivalente.



NIVEAU 5

Dans le cadre des orientations générales déterminées par l'entreprise, le titulaire de l'emploi est chargé de coordonner des activités différentes et complémentaires, ou d'assurer lui-même une activité fonctionnelle ou opérationnelle mettant en oeuvre une large autonomie et une formation approfondie de sa spécialité. Il assure ou coordonne les missions qui lui sont confiées et peut être appelé à participer à leur définition.

L'agent relevant de ce niveau peut être amené à encadrer du personnel de niveau 1 à 4. Cet agent généralement placé sous la responsabilité d'un salarié occupant un emploi de niveau 6 ou 7 peut être rattaché directement au chef d'entreprise.

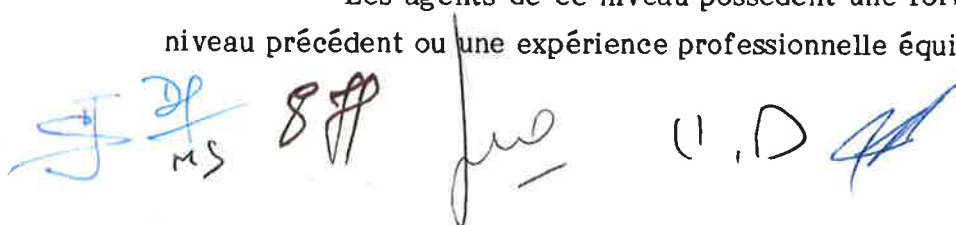
Le niveau requis pour cet emploi est un diplôme d'enseignement supérieur relatif à la profession et à l'activité exercée, ou une expérience professionnelle équivalente.

NIVEAU 6

Cadre exerçant des fonctions dans lesquelles il met en oeuvre des connaissances équivalentes à celles sanctionnées par un diplôme mais aussi des connaissances fondamentales et une expérience étendue.

Sa place dans la hiérarchie lui donne une autorité hiérarchique ou fonctionnelle à l'égard d'un ou plusieurs cadres dont il oriente ou contrôle les activités. Cet agent exerce, dans des domaines commerciaux, administratifs, juridiques ou de gestion, des activités nécessitant une large autonomie de jugement et d'initiative.

Les agents de ce niveau possèdent une formation au moins égale à celle du niveau précédent ou une expérience professionnelle équivalente.



NIVEAU 7

L'existence d'un tel poste se justifie par la taille de l'entreprise et la nécessité d'une coordination entre plusieurs services, secteurs ou agences, sur un plan local, régional ou national. Une telle classification résulte aussi de l'importance des responsabilités de coordination d'efficacité et de rentabilité d'un ensemble de services ou d'activités différentes.

La place hiérarchique du cadre de cette position lui donne autorité sur un ou plusieurs cadres des niveaux précédents. L'occupation de ce poste exige la plus large autonomie de jugement et d'initiative.

Les agents de ce niveau possèdent une formation au moins égale à celle du niveau précédent ou une expérience professionnelle équivalente.

[Handwritten signatures and initials in blue and black ink]

DEFINITION ET CONSEQUENCES DE LA POLYACTIVITE

DANS LE TRAVAIL TEMPORAIRE

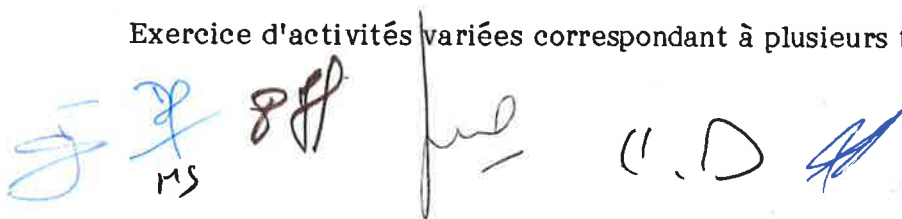
Différents facteurs d'organisation des entreprises ou des agences de travail temporaire impliquant qu'un seul et même salarié soit appelé à exercer des activités variées, correspondent à plusieurs types d'emploi relevant ou non d'un même niveau de classification ou des mêmes filières.

Les emplois de cette nature impliquent toutefois la mise en oeuvre de critères d'autonomie, de responsabilité ou de formation qui les font relever de l'un ou l'autre des niveaux de classification existant. Il est toutefois apparu nécessaire de clarifier les conditions concrètes de mise en oeuvre de ces emplois impliquant une polyactivité plus ou moins importante au regard des niveaux conventionnellement définis.

En conséquence, lors de la mise en place des classifications dans les entreprises de travail temporaire il est convenu qu'en cas de polyactivité significative et permanente dans le poste occupé, concernant des emplois relevant de deux niveaux d'emplois différents, le salarié concerné sera classé au niveau supérieur.

POLYACTIVITE :

Exercice d'activités variées correspondant à plusieurs types d'emploi.

A series of handwritten signatures and initials in blue ink, including 'MS', '88', 'fue', 'C.D', and a stylized signature.

ANNEXE 2 -

METHODE DE CLASSIFICATION

Pour effectuer la classification des salariés permanents des Entreprises de Travail Temporaire, il convient :

- 1°) de s'attacher à l'emploi occupé, et non au classement des aptitudes personnelles du salarié concerné.
- 2°) de ne pas prendre en compte, comme un à priori la dénomination attribuée au salarié dans l'entreprise, mais au contraire d'analyser la pesée de l'emploi occupé, appréciée en termes :

- . d'autonomie
- . de responsabilité
- . de formation

Ces paramètres s'appliquent pour chaque niveau, dans les conditions définies à l'annexe "classification".



A TITRE D'EXEMPLES

NIVEAU 1 -

- Agent exécutant seul ou sous la surveillance d'un chef d'équipe, tous travaux variés de nettoyage en utilisant éventuellement des machines d'entretien, et pouvant effectuer des travaux de petite manutention liés au nettoyage de locaux.

- Agent assurant principalement les liaisons externes, courses, petites livraisons pour une entreprise, souvent à l'aide d'un véhicule ne nécessitant généralement pas le permis B : bicyclette, cyclomoteur, ..., équipé et pouvant être chargé d'effectuer des travaux simples de classement ou de petite manutention.

- Agent administratif sans qualification, effectuant des tâches élémentaires de mise sous enveloppes, de reprographie, de petite manutention.

The block contains several handwritten signatures and initials. From left to right, there is a blue signature, the initials 'MS' in blue, a red signature, a black signature, the initials '(1. D' in black, and a blue signature.

NIVEAU 2 -

- Agent administratif exécutant des travaux de dactylographie d'après documents écrits ou enregistrés, requérant peu d'initiative et d'interprétation, pouvant travailler sur des claviers complexes (machines à mémoire, traitement de textes, ...) et effectuant généralement le classement et l'enregistrement des travaux effectués.

- Agent administratif recevant et distribuant les communications téléphoniques à partir d'un central exigeant un travail continu et pouvant être amené à assurer d'autres tâches : réception, travaux de bureau et de dactylographie, télex, ...

- Agent enregistrant et vérifiant, à partir de bordereaux codifiés, les informations sur supports tels que : cartes perforées, bandes magnétiques, minidisques, ..., à l'aide de machines spécialisées à clavier et souvent à écran, en vue du traitement sur ordinateur.

- Agent administratif participant, sous le contrôle du comptable, à tous travaux d'enregistrement, d'imputation, de rapprochement en comptabilité générale et analytique, ainsi qu'à des travaux de gestion, en utilisant, le cas échéant, des procédés mécanographiques ou informatiques.

- Agent chargé de tâches de secrétariat collaborant avec un salarié cadre ou non cadre, ayant une responsabilité administrative, technique ou commerciale, assumant habituellement les fonctions de sténo-dactylographe, pouvant être chargé, en outre, de la rédaction du courrier simple sur directives, de la constitution de dossiers, de leur mise à jour et de leur classement, ainsi que du suivi et de la coordination de diverses tâches administratives et pouvant être amené à travailler sur des claviers complexes.



NIVEAU 3 -

- Agent administratif d'agence ayant les capacités requises de l'agent administratif de secrétariat de niveau 2, appelé, en outre, à assister le responsable d'agence, notamment par la rédaction des contrats de mise à disposition et de travail, par le passage et l'interprétation de tests simples de candidats salariés intérimaires, en vue de leur détachement et par l'accueil de la clientèle et des candidats.

- Agent administratif et comptable ayant les capacités requises de l'agent administratif de secrétariat de niveau 2, possédant des compétences comptables confirmées, et pouvant être appelé en outre à effectuer à une vitesse moyenne des travaux de sténodactylographie.

- Agent qui, sous le contrôle du responsable de la comptabilité ou de l'expert comptable, enregistre en comptabilité toutes les opérations commerciales, industrielles ou financières, les ventile pour pouvoir en tirer balance, compte d'exploitation, bilan, prix de revient, prévisions et statistiques, et qui peut être appelé à coordonner l'activité des aide-comptables.

- Agent chargé de créer, de suivre, de prospecter et de développer la clientèle à partir d'indications connues, ou par type de clientèle, en tenant compte des objectifs de vente définis par ses supérieurs hiérarchiques, et qui est à même de développer l'argumentation établie par la direction commerciale, en tenant compte de son interlocuteur et du contexte juridique de son intervention.

- Agent chargé, à partir de moyens manuels ou informatiques, du suivi dans le temps, du déroulement des contrats de travail au sein des entreprises utilisatrices, de favoriser les conditions générales de propositions de missions nouvelles et ayant la responsabilité fonctionnelle ou opérationnelle de toutes dispositions relatives à la gestion dans le temps des différents contrats.



NIVEAU 4 -

- Agent délégué de l'entreprise de travail temporaire, responsable d'une agence ou d'une antenne, coordonnant les employés permanents et assurant la responsabilité des conditions de recrutement et de détachement des salariés intérimaires, assurant en outre le développement commercial de son agence, en liaison, le cas échéant, avec les responsables commerciaux, régionaux et la direction commerciale de l'entreprise.

- Agent exerçant des fonctions commerciales telles que décrites au niveau 3, mais exerçant des responsabilités plus importantes (choix des interlocuteurs, initiative dans la recherche de clientèle nouvelle, rôle administratif dans le suivi des contrats et des intérimaires) et/ou, en raison de l'étendue géographique de son champ d'intervention, de la coordination d'autres attachés commerciaux ou de son niveau d'intervention dans le suivi administratif du personnel détaché.

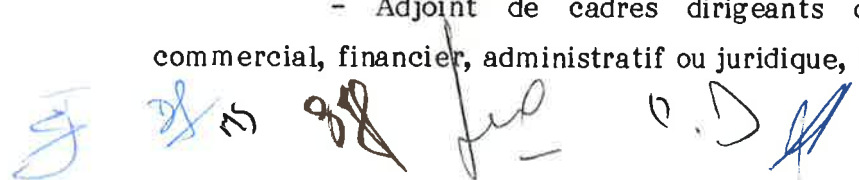
- Agent occupant un emploi exigeant les capacités requises pour l'agent de niveau 3, qui est en outre chargé de tous les travaux préparatoires au bilan et au compte d'exploitation, sous le contrôle, le cas échéant, d'un chef comptable ou d'un expert comptable, et qui peut également avoir une responsabilité hiérarchique sur les aide-comptables.

NIVEAU 5 -

- Responsable d'agence exerçant les responsabilités de l'agent de niveau 4, mais appliquées à la structure complexe d'une grosse agence ou à des groupes d'agences importants.

- Agent effectuant les tâches définies pour le niveau 4 et qui est chargé de l'ensemble des opérations comptables de l'établissement, qui coordonne les travaux comptables et constitue les documents finals, établit les comptes d'exploitation et les postes du bilan à présenter à la direction de l'entreprise et est responsable du travail des comptables placés sous ses ordres, le cas échéant, en liaison avec un expert comptable.

- Adjoint de cadres dirigeants de l'entreprise dans les domaines commercial, financier, administratif ou juridique, et pouvant être amené à les suppléer.



NIVEAU 6 -

- Agent qui coordonne le travail des différents agents comptables placés sous sa responsabilité, qui est le collaborateur direct du chef d'entreprise, du directeur administratif et financier relevant du niveau 7, qui en comptabilité générale prépare, analyse et présente le bilan à sa direction avec ou sans conseil de l'expert comptable, qui, en comptabilité analytique établit ou fait établir les coûts et les prix de revient à l'aide de l'informatique, et qui a la responsabilité de l'organisation et du bon fonctionnement de son service.

- Responsable de région dans les entreprises à structure complexe, exerçant des fonctions dans plusieurs domaines de la gestion commerciale, financière, administrative et juridique, ces fonctions s'étendant au-delà de la simple supervision d'exploitation d'agences.

NIVEAU 7 -

- Cadres, tels que directeurs commerciaux, directeurs financiers, directeurs administratifs, directeurs d'exploitation ou directeurs régionaux investis de responsabilités d'un niveau équivalent de région importante, participant, dans leur fonction à la mise en oeuvre et à l'orientation des décisions de la Direction Générale de l'entreprise et pouvant faire partie du Directoire ou du Comité de Direction de l'entreprise.

Handwritten signatures and initials in blue ink, including a large 'J', 'NS', '88', 'me', 'U.D.', and a signature.

ANNEXE 3 -SALAIRES MINIMA (1)

<u>NIVEAU</u>	<u>COEFFICIENT</u>	<u>SALAIRE MENSUEL MINIMUM</u>
BASE (2)	100	4 300,00
1	115	4 565,50
2	125	4 742,50
3	160	5 362,00
4	200	6 070,00
5	300	7 840,00
6	550	12 265,00
7	800	16 690,00

[Handwritten signatures and initials in blue ink]

Formule :

$$y = a (x - 100) + b$$

$$y = 17,70 (x - 100) + 4\,300$$

x = coefficient du niveau correspondant

b = base fixe

a = valeur du point

- (1) Les conditions d'application et les éléments de cette grille sont définis à l'article 9 du statut.
- (2) Aucun salarié relevant de la classification prévue au présent accord ne peut se voir affecter un coefficient inférieur à 115.

A series of handwritten signatures and initials in blue ink, including a stylized 'J', 'MS', 'SP', a signature that appears to be 'me', 'C.D.', and another signature.

