

**ACCORD DU 10 JUIN 2022
RELATIF AUX SALAIRES MINIMA CONVENTIONNELS DES SALARIES PERMANENTS
DES ENTREPRISES DE TRAVAIL TEMPORAIRE
(IDCC 1413)**

Préambule

Les partenaires sociaux de la branche du Travail Temporaire ont conclu le 19 novembre 2021 un accord revalorisant les salaires minima conventionnels des salariés permanents de 2,5% à compter du 1^{er} janvier 2022. En parallèle, par cet accord les parties signataires ont fait évoluer la définition du salaire minimum conventionnel pour les salariés permanents positionnés au niveau A à F inclus percevant une rémunération constituée en partie de variable.

Conformément à la clause de rendez-vous prévue par cet accord, à la suite de l'augmentation du SMIC au 1^{er} janvier 2022 de 0,9%, les partenaires sociaux se sont réunis les 7 et 21 janvier sans parvenir à un nouvel accord.

A la suite d'une nouvelle augmentation du SMIC au 1^{er} mai 2022 de 2,65%, les partenaires sociaux se sont réunis de nouveau les 6 et 20 mai, et le 10 juin 2022.

La volonté des parties signataires du présent accord est de soutenir le pouvoir d'achat des salariés permanents dans la branche au moyen d'une revalorisation uniforme, à compter du 1^{er} juillet 2022, des salaires minima conventionnels, d'un montant de 70 euros pour chacun des niveaux de la classification des emplois.

A ce titre, la branche du Travail Temporaire rappelle sa mission de définir les garanties applicables aux salariés permanents en matière de salaires minima hiérarchiques, auxquelles un accord d'entreprise ne peut déroger que s'il prévoit des garanties au moins équivalentes.

Les parties signataires du présent accord revalorisent les salaires minima conventionnels des salariés permanents comme suit.



Article 1 : Montants du salaire minimum par niveau

Les salaires minima conventionnels tels qu'ils résultent de l'accord du 15 février 2013 relatif à la mise en œuvre de la classification des emplois des salariés permanents des entreprises de travail temporaire portant modernisation du cadre conventionnel sont fixés comme suit à compter du 1^{er} juillet 2022 :

| NIVEAUX | MONTANTS au 1 ^{er} juillet 2022 |
|----------|--|
| Niveau A | 1664 |
| Niveau B | 1685 |
| Niveau C | 1718 |
| Niveau D | 1783 |
| Niveau E | 1825 |
| Niveau F | 2074 |
| Niveau G | 2332 |
| Niveau H | 2699 |
| Niveau I | 3075 |
| Niveau J | 3442 |
| Niveau K | 4045 |
| Niveau L | 4649 |
| Niveau M | 5187 |

Article 2 – Dispositions relatives à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes

Les parties signataires du présent accord réaffirment que l'égalité salariale entre les femmes et les hommes est une composante essentielle de l'égalité professionnelle. Il en résulte que les ETT/ETTI sont tenues d'assurer, pour un même travail, ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes.






Ils rappellent que la définition des différents niveaux de classification, telle qu'elle est fixée par l'accord du 15 février 2013 relatif à la mise en œuvre de la classification des emplois des salariés permanents des entreprises de travail temporaire, est conforme à ce principe et ne peut en aucun cas induire des discriminations entre les femmes et les hommes. Les disparités de rémunération ne peuvent pas, pour un même emploi, être fondées sur l'appartenance des salariés à l'un ou l'autre sexe. Le respect de ce principe constitue un élément essentiel de la dynamique de l'égalité professionnelle et de la mixité des emplois.

Ils rappellent également que les présentes dispositions s'inscrivent en parallèle de l'ensemble des obligations des entreprises en matière d'égalité professionnelle dont, notamment, celle de calculer et de publier chaque année l'index « égalité professionnelle », dans les entreprises d'au moins 50 salariés. Il est précisé que, selon les résultats de cette évaluation, les entreprises devront définir et programmer des mesures correctrices permettant d'atteindre un résultat suffisant.

Les ETT/ETTI de moins de 50 salariés, qui ne rentrent pas dans le champ d'application de l'obligation de publier l'index « égalité professionnelle », ne sont pas exemptes de prendre les mesures nécessaires pour parvenir à l'égalité professionnelle, notamment dans le cadre fixé par les articles L. 1142-1 et suivants du code du travail.

En conséquence, ils encouragent toutes les ETT/ETTI, quel que soit leur effectif, à poursuivre, dans le cadre de leur politique salariale, la réduction des écarts injustifiés constatés entre les rémunérations moyennes des femmes et celles des hommes à situation comparable, et permettre d'assurer le principe d'égalité salariale tout au long de la vie professionnelle.

Article 3 – Dispositions relatives aux entreprises de moins de 50 salariés

En application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les parties signataires conviennent que le contenu du présent accord ne justifie pas de prévoir des stipulations spécifiques aux entreprises de moins de cinquante salariés, visées à l'article L.2232-10-1 du code du travail.

Article 4 – Force obligatoire de l'accord de branche du 10 juin 2022

Les salaires minima conventionnels, prévus par le présent accord, constituent les salaires minima hiérarchiques au sens de l'article L. 2253-1 du Code du travail. A ce titre, les dispositions du présent accord prévalent sur l'accord collectif d'entreprise, sauf à ce que ce dernier assure des garanties au moins équivalentes.

Article 5 – Entrée en vigueur de l'accord – Durée – Dépôt et extension

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée et entre en vigueur le 1^{er} juillet 2022. Il s'applique donc aux périodes d'emploi courant à compter du 1^{er} juillet 2022.

Le présent accord fera l'objet des formalités de dépôt dans les conditions prévues aux articles L. 2231-6, L. 2261-1 et D. 2231-2 du Code du travail ainsi que des formalités nécessaires à son extension.

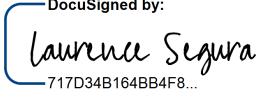

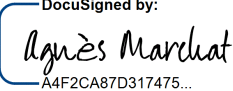



Article 6 – Révision et dénonciation de l'accord

Le présent accord peut être révisé conformément aux dispositions de l'article L.2261-7 du code du travail.

Il peut être dénoncé dans les conditions prévues aux articles L.2261-9 et suivants du code du travail.

Fait à Paris, le 10 juin 2022 en un exemplaire original signé électroniquement

| | |
|--|---|
| CGT INTERIM | CFDT – Fédération des services  |
| UNSA – Fédération commerce et services  | FORCE OUVRIERE |
| CFTC – INTERIM  | CFE – CGC – FNECS |
| PRISM'EMPLOI  | |

