

Edition mai 2022

SALARIÉS INTERIMAIRES DES ENTREPRISES DE TRAVAIL TEMPORAIRE

(Conventions collectives n° 2378 – brochure n°3212)



Ce livret est fait pour vous !

EDITO

Le nombre d'intérimaires atteint des plus hauts historiques, avec environ 2 à 2,5 millions d'intérimaires, représentant 800 à 825 000 intérimaires en équivalent temps plein. Depuis 2014, les intérimaires peuvent être en CDI. Ce sont aujourd'hui environ 50 000 intérimaires qui travaillent sous ce statut, porteur de nombreux abus et pour lequel seul **FO** s'est battue.

Pour l'ensemble des intérimaires, **FO** demeure attachée au principe d'égalité de traitement, premier principe susceptible de combattre les velléités de dumping social. Notre organisation défend avec ardeur les droits et garanties des intérimaires, et communique régulièrement pour l'ensemble de ces salariés. Elle défend enfin de manière précise et concrète les intérimaires adhérents.

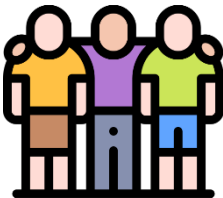
Pour les intérimaires en CDI, **FO** demeure la première est la seule à revendiquer une reconnaissance de l'expérience de ces intérimaires par une négociation du niveau minimum garanti. Elle défend au quotidien les intérimaires pour l'amélioration de ce statut, et chacun de nos adhérents pour le respect de leurs droits.

INFORMATIONS SUR LA BRANCHE



EFFECTIF : près de 2,5 millions de salariés intérimaires pour plus de 850 000 ETP, dont plus de 53 000 CDI Intérimaires.

OUVRIERS : plus des $\frac{3}{4}$ des intérimaires sont des ouvriers (qualifiés ou non qualifiés)



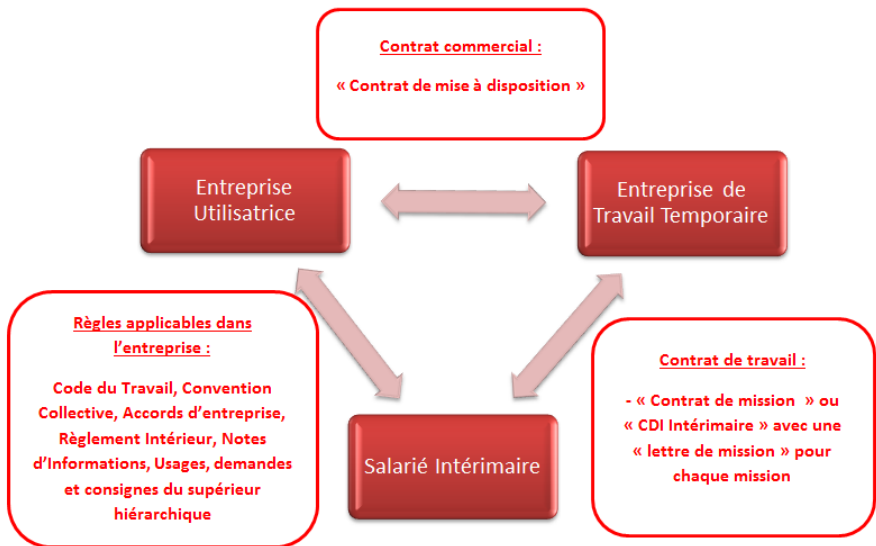
HOMMES : 66% des emplois dans le travail temporaire (en ETP) sont occupés par des hommes

INDUSTRIE : 34% des intérimaires sont dans le secteur de l'industrie.



L'INTERIM

Le travail temporaire, dit « intérim » est une relation tripartite dans laquelle l'entreprise de travail temporaire, dite « l'agence », signe un contrat commercial avec une entreprise utilisatrice pour la mise à disposition temporaire de l'intérimaire et un contrat de travail avec l'intérimaire. La relation entre l'intérimaire et l'entreprise utilisatrice est définie dans le contrat de mission sur laquelle sont précisées les dates et amplitude de travail, la période de souplesse, l'emploi occupé, la classification, le salaire horaire, les primes et accessoires au salaire existant dans l'entreprise, et par les règles applicables dans l'entreprise.



Principaux secteurs utilisateurs : BTP, Logistique, Industrie, Services, Fonction Publique, Santé, ...

Les difficultés peuvent survenir lorsque des **demandes contradictoires** faites au salarié par l'entreprise utilisatrice d'un côté et l'entreprise de travail temporaire de l'autre.

Si c'est votre cas, prenez contact avec le syndicat FO Intérim sur le site www.fecfo-services-interim.fr ou mail à sevices@fecfo.fr

SALAIRE ET PRIMES :

LA REGLE DE L'EGALITE DE TRAITEMENT

Lorsque l'intérimaire est en mission, il bénéficie obligatoirement du niveau de salaire et des primes et accessoires au salaire que toucherait un salarié embauché en CDD ou CDI à ce poste et avec les mêmes qualifications.

Les droits des intérimaires doivent être équivalents à ceux des salariés de l'entreprise utilisatrice, tant qu'ils respectent les conditions d'attribution de ces avantages. La source de ces droits peut être le Code du Travail, la Convention Collective appliquée dans l'entreprise utilisatrice, un Accord de Groupe, d'UES ou d'entreprise ou même un usage.

LES ELEMENTS DU SALAIRE

Le **salaire de base** est lié à l'emploi occupé, pas au salarié remplacé car celui-ci pouvait avoir des tâches supplémentaires ou un coefficient plus élevé dû à l'ancienneté ;

Le paiement des **heures supplémentaires** est dû aux intérimaires. Prenez un carnet ou un calendrier pour noter chaque jour vos horaires et comparer avec vos fiches de paye ! Les heures supplémentaires peuvent bénéficier de majorations selon le nombre d'heures effectuées dans la semaine. Sauf exceptions (transport routier, etc...), la base légale en temps plein est 35h par semaine pour les intérimaires ;

LES AVANTAGES ET PRIMES EN PLUS DU SALAIRE

Toute prime doit être payée aux intérimaires selon les mêmes critères d'attribution que pour les salariés de l'entreprise utilisatrice. Sont exclues les primes d'intéressement et de participation que l'intérimaire perçoit par rapport à son entreprise de travail temporaire.

Quelques exemples : primes de production, de spécialisation, de technicité, de langue, de déplacement, de travail de nuit, d'habillement, de froid, de 13^{ème} mois, d'assiduité, de mariage, de naissance, ...

Le ticket **restaurant** ou l'accès au restaurant d'entreprise peuvent être remplacés par une prime de repas équivalent à la part payée par l'entreprise sur la valeur du ticket-restaurant ou l'addition au restaurant d'entreprise.

Les **congés pour événements familiaux** comme les mariages ou décès ;

AUTRES INDEMNISATIONS DUES AUX INTERIMAIRES

Les **IFM** – indemnités de fin de mission, autrefois appelées « **prime de précarité** », sont versées à l'intérimaire à la fin de sa mission. Le montant est de 10% des revenus reçus pendant toute la durée de la mission. Elles sont dues aux intérimaires sauf dans certains cas (embauche en CDI, fin de mission due au salarié, formation, ...).

Les **heures d'intempéries** sont des heures chômées par l'intérimaire en fonction des conditions météorologiques défavorables, surtout dans le secteur du BTP ou les emplois exercés en extérieur. Si la mission et l'emploi du temps de l'intérimaire prévoyait qu'il travaillerait ce jour-là, alors l'intérimaire doit être indemnisé de la même façon que les salariés de l'entreprise utilisatrice, sans condition d'ancienneté.

L'**activité partielle (chômage partiel)** suit la même règle que les heures d'intempérie. L'intérimaire qui devait travailler mais n'a pas pu par manque d'activité dans l'entreprise utilisatrice doit être indemnisé en activité partielle jusqu'à la fin de sa mission.

Le repos compensateur pour le **travail un jour férié** peut-être remplacé par une prime de valeur équivalente.

LE CDI-INTERIMAIRE

Le CDI- Intérimaire établit un **contrat de travail à durée indéterminée** entre l'intérimaire et l'entreprise de travail temporaire. L'intérimaire bénéficie de la **Garantie Minimale Mensuelle de Rémunération**, dite « GMMR » : peu importe la durée des missions et la rémunération de chacune, si le revenu de ces missions sur le mois est inférieur au SMIC, alors l'intérimaire sera indemnisé pour compenser les périodes d'inactivité. Il **perd les indemnités de fin de mission et les indemnités compensatrices de congés payés**, les congés étant pris, dans la mesure du possible, lorsque le salarié n'est pas en mission.

Avant toute mission, **la lettre de mission** doit mentionner toutes les informations sur l'entreprise utilisatrice, l'emploi, le salaire, les primes, les horaires qui s'appliqueront au salarié en CDI-Intérimaire.

Le salarié a pour **obligation d'accepter toute mission** qui correspond à son contrat (ce qui inclut en général une mobilité de 50km autour de son domicile, un salaire proposé baissant de 30% entre chaque mission), et lorsqu'il n'est pas en mission, il reste à la disposition de l'agence d'intérim qui peut lui proposer une formation ou une mission que l'intérimaire doit pouvoir débiter dans un délai maximum d'une demi-journée. En cas de refus, l'agence peut licencier le salarié pour faute.

VOUS SOUHAITEZ CHANGER D'ENTREPRISE : UNE DEMISSION ? UNE RUPTURE CONVENTIONNELLE ?

Les conséquences légales d'une démission et d'une rupture conventionnelle sont très différentes. Il est important de faire le point et d'être accompagné dans ce changement.

**Prenez contact avec les militants FO dans les plus brefs délais à
services@fecfo.fr.**

Nous sommes présents dans toute la France !

VOS SOURCES D'INFORMATIONS

- Nos combats au niveau national et interprofessionnel : <https://www.force-ouvriere.fr/>
- Nos combats au niveau de la branche : <https://fecfo-services.fr/> et <https://fecfo.fr/>
- Le site de l'observatoire paritaire de la branche : <https://observatoire-interim-recrutement.fr/>

VOS CONTACTS !

Section fédérale : Nicolas FAINTRENIE, services@fecfo.fr, 01 48 01 91 95

Mathieu MARECHAL, salarié intérimaire et négociateur de la Convention Collective, 06 59 11 60 27 ; mathieu.marechal.fo@gmail.com

Béatrice CLUZEL, salariée permanente et négociatrice de la Convention Collective, 06 85 37 03 44 ; beatricecluzel@orange.fr

ADHÉREZ A FO !

En adhérant à **FO Services**, vous participez aux actions pour améliorer et défendre vos conditions de travail.

Rendez-vous sur <https://fecfo-services.fr/adhesion/> pour connaître le tarif des cotisations 2022 et télécharger le bulletin d'adhésion. Vous pouvez également nous contacter directement par mail à union.services@fecfo.fr.