

Livret d'accueil des salariées intérimaires



union
syndicale
de l'intérim

la
cgt

*Il ne suffit plus d'être fort
dans une catégorie, un secteur,
pour gagner des avancées sociales.
il faut être fort partout !*

Édition 2010

Sommaire

La CGT : son histoire	3
Avant-propos	9
Introduction	11
La CGT, c'est vous, c'est nous !	13
Un livret pour se défendre	15
Bien connaître ses droits : ce que vous devez savoir	17
Le contrat de mise à disposition	19
Cas de recours	21
Durée	27
Les contrats sans terme précis	29
Aménagement du terme (la souplesse)	31
Le contrat de mission	33
La période d'essai	37
Rupture anticipée du contrat	39
Ancienneté en cas d'embauche	42
Requalification de contrat	43
Indemnité de fin de mission (IFM)	47
Indemnité de congés payés (ICP)	49
La rémunération	51
Indemnités de déplacement et de transport	55
Participation aux bénéfices	59
Indemnités intempéries	59
Jours fériés et ponts	61
Installations collectives	62
Heures supplémentaires	63
Travail de nuit	65
Congés pour événements familiaux	67
Congé de paternité	69
Congé solidarité familiale (accompagnement fin vie)	71
Santé et sécurité au travail	73
Grève	85
Chômage	87
La prévoyance	93
La retraite	101
Le lexique «Retraite»	103
L'action sociale	105
La formation professionnelle	107
L'action collective dans le travail temporaire	109
Lexique syndical	123
Sections et syndicats de l'USI-CGT	127
Bulletin de syndicalisation	129

Quelques repères

1895 : C'est au congrès de Limoges, l'année de sa création. Jusqu'en 1920, elle est la seule organisation syndicale à représenter les travailleurs.

1906 : Repos obligatoire de 24 heures hebdomadaires. La Charte d'Amiens reste le document de référence, qui définit la nature, les formes et le but final de la CGT. Lutte pour une société sans classes. Elle affirme l'indépendance syndicale vis-à-vis des partis politiques, de la religion, du patronat.

1919 : Limitation de la journée de travail à 8 heures et de la semaine à 48 heures.

1936 : Afin de faire face à la montée du fascisme en Europe, mais aussi de l'aggravation des conditions de vie due à l'accentuation de la crise économique, les travailleurs arrachent, par la lutte, les grandes conquêtes sociales :

- les congés payés,
- l'augmentation des salaires,
- les conventions collectives,
- la semaine de 40 heures,
- les délégués du personnel (DP),
- les premières nationalisations.

1940-1944 : Les syndicats sont dissous par le gouvernement de Vichy. Le mouvement ouvrier s'organise dans la Résistance. À Châteaubriant (Loire-Atlantique), les Nazis fusillent 27 dirigeants de la CGT et du PCF.

1945-1946 : C'est la fin de la guerre. La participation du mouvement ouvrier dans la Résistance et la collaboration massive du patronat français avec l'occupant vont créer, à la Libération, un nouveau rapport de forces qui trouvera sa traduction dans une série de mesures dont nous bénéficions encore aujourd'hui. La Sécurité sociale est créée par Ambroise Croizat, ministre communiste. C'est la naissance des comités d'entreprise (CE). La CGT compte alors 6 millions d'adhérents. Création de la Confédération générale des Cadres (CGC).

1947 : Les nationalisations obtenues sous la pression sociale sont peu à peu vidées de leur contenu progressiste. Des dizaines de milliers de travailleurs se mettent en grève. La répression s'abat sur la grève générale. La CGT s'oppose majoritairement au Plan Marshall et l'influence nord-américaine en Europe, ce qui provoque une scission. Une minorité de ses membres quitte alors l'organisation et crée la confédération « CGT Force Ouvrière » (plus connue sous le sigle de FO).

1950 : Création du Smig (aujourd'hui Smic).

- 1956 :** Troisième semaine de congés payés.
- 1958 :** Création des Assedic.
- 1964 :** Création de la CFDT, résultat d'une scission au sein de la CFTC.
- 1968 :** Des nombreuses grèves éclatent partout dans le pays. 10 millions de grévistes : la plus grande grève du siècle ! Des usines sont occupées jour et nuit par les travailleurs. Résultat : Augmentation du Smig de 35 %, hausse des salaires de 15 à 20 %, extension de la quatrième semaine de congés payés, acquis spécifiques dans les branches professionnelles. Une loi reconnaissant la section syndicale d'entreprise est promulguée. Un droit que le patronat jusqu'alors refusait d'admettre au nom de son droit de propriété. De plus, la loi institue une nouvelle catégorie de représentants des salariés, le « délégué syndical » et reconnaît le droit de réunion, droit d'information, de circulation à l'intérieur même de l'entreprise.
- 1975 :** Loi sur le contrôle des licenciements économiques.
- 1979 :** loi délimitant les contrats à durée déterminée.
- 1982 :** Cinquième semaine de congés payés. Réduction de la durée légale du travail à 39 h / semaine. Renforcement des prérogatives des Comités d'entreprise.

Création des Chsct (Comités d'Hygiène et Sécurité et des Conditions de Travail). Obligation pour le patronat de négocier annuellement. Retraite à 60 ans.

- 1988** : Mouvement de grève des infirmières à l'appel d'une Coordination nationale qui réclame, notamment, une augmentation significative des salaires et de véritables moyens pour la formation. La CGT est la seule organisation syndicale à soutenir le mouvement.
- 1995** : Grandes grèves et manifestations contre le plan Juppé.
- 2000** : Entrée en vigueur de la loi fixant la durée légale du travail à 35 heures.
- 2002** : Manifestations géantes sur tout le territoire contre la montée de l'extrême-droite et le Front National.
- 2003** : Grèves et manifestations contre le projet de Loi Fillon (casse des retraites).
- 2006** : La CGT participe au grand mouvement social contre le Contrat Première Embauche.
- 2008** : Dernières élections prud'homales. La CGT conforte sa position de premier syndicat avec 34 % des voix (+ 1,87 %) devant la CFDT en baisse à 21,81 %.

Depuis une vingtaine d'années, l'éclatement du salariat, la flexibilité du travail, la mise en concurrence des travailleurs par le patronat, l'uniformisation de la pensée par les médias, la précarité, le chômage et bien d'autres facteurs encore ont divisé les salariés, favorisent l'individualisme et le fatalisme.

Seule l'unité sur des revendications claires et précises et la solidarité de l'ensemble des salariés permettront de renverser la situation.

Contre le fatalisme et l'individualisme, la CGT propose un autre choix de société.

OUI, nous l'affirmons, d'autres choix sont possibles. Mais pour les imposer, il faut lutter. **Lutter c'est VIVRE !**

Le premier réflexe, c'est souvent de chercher à connaître ses droits. C'est un bon réflexe, à condition de le compléter d'une connaissance lucide des droits et de leurs évolutions.

D'abord, les droits sociaux n'ont pas toujours existé : les congés payés datent de 1936 ; la Sécurité sociale et les Comités d'Entreprise de 1945 ; les conventions collectives de 1954 ; le droit syndical à l'entreprise depuis 1968.

Ils sont le fruit de luttes importantes qui ont duré le plus souvent pendant des années.

Ensuite, ils ne sont jamais acquis une fois pour toutes.

Beaucoup ont été remis en cause ces dernières années.

Parfois, ils ne sont pas appliqués : c'est souvent le cas des temps de pause ; c'est parfois le cas des majorations et des compensations pour heures supplémentaires ; c'est presque toujours le cas des grilles de classifications et privent les salariés qualifiés d'une partie de leur rémunération.

Enfin, les besoins évoluent : besoin de formation ; besoin de conditions de travail humaines ; besoin de protection sociale, d'emplois stables, notamment pour les jeunes.



La CGT est par nature interprofessionnelle : c'est une Confédération.

Cependant, elle dispose en son sein des structures territoriales (unions locales, unions départementales) et professionnelles (fédérations et unions telle que l'Union Syndicale de l'Intérim).

Tout salarié du travail temporaire adhérant à la CGT est affilié à cette Union.

L'Union Syndicale de l'Intérim CGT défend les intérêts professionnels des salariés relevant de son champ d'activité.

L'Union Syndicale de l'Intérim CGT est issue de l'ancien Syndicat National des Salariés des Entreprises de Travail Temporaire CGT créée en 1969. L'USI, née en septembre 2003, après plusieurs années de travail commun entre syndicalistes CGT, qu'ils soient intérimaires ou permanents du travail temporaire, dans un esprit constructif, de solidarité et d'efficacité.

Notre travail syndical a donc abouti à la construction d'une nouvelle organisation, plus ouverte, plus puissante, plus adaptée aux besoins sociaux, ainsi qu'aux enjeux du salariat d'aujourd'hui.

Notre organisation syndicale compte dans ses rangs, de plus en plus de salariés intérimaires et salariés permanents des agences, sièges et autres plateformes administratives et techniques du travail temporaire.

Syndiqué(e)s à la CGT, ils disposent d'un espace de liberté, de dialogue, d'échange et d'action pour leur permettre de décider des choix et des orientations de votre syndicat.



Tout le monde a sa place dans la CGT

Vous êtes salarié intérimaire depuis quelque mois, quelques années, ou vous venez juste de rejoindre une entreprise de travail temporaire, et peut être déjà se pose à vous la question de : « QUELS SONT MES DROITS ? »

Qui peut m'aider à les faire respecter ? A qui dois-je m'adresser ? Qui peut répondre à mes questions ? Suis-je seul ?

En ne restant pas dans votre coin, en prenant votre vie en main, et surtout, en ne laissant pas les autres faire les choix pour nous !

Etre le changement, agir, c'est se syndiquer, pour un syndicalisme de conquêtes sociales, utile et efficace.

Les salariés d'Adia, Adecco, Manpower, Randstad, Crit, Start People, Synergie, Appel Medical, Alpha, Kelly Services, Triangle, Leader et autres enseignes de travail temporaire, qui sommes adhérents à l'Union Syndicale de l'Intérim CGT, nous vous invitons à prendre votre place dans l'action syndicale, à vous investir, à vous y épanouir, car le syndicat ce ne sont pas « les autres », qu'ils soient responsables ou délégués, élus ou mandatés.

La vraie force de toute la CGT, c'est l'action conjugée et cohérente de ses 800 000 **adhérents** pour améliorer la situation de toutes et tous.

« **Solidarité !** » est notre mot d'ordre, aujourd'hui plus que jamais.



Ce livret édité par l'Union Syndicale de l'Intérim CGT est destiné à tous les salariés intérimaires quelle que soit l'entreprise de travail temporaire (ETT).

Nous avons fait ce livret parce qu'il est indispensable que les intérimaires connaissent au mieux leurs droits dans la période actuelle où le patronat tente de remettre en cause les conquêtes et avantages sociaux, ceux-ci n'ayant été nullement le fruit du bon vouloir patronal ni du gouvernement, bien au contraire, mais arrachés et imposés par les luttes.

Ce livret ne peut, bien entendu, prétendre répondre à toutes les questions mais il doit être une aide efficace pour que chacun fasse respecter ses droits.

Pour toutes les questions dont la réponse ne se trouve pas dans ce livret, prenez l'initiative de consulter vos délégués CGT ou l'Union Syndicale de l'Intérim qui vous donneront les renseignements nécessaires.

Pour l'USI-CGT, défendre les droits des salariés, c'est améliorer les conditions de vie, de travail, de couverture sociale mais aussi améliorer le pouvoir d'achat, élargir l'offre de formation, bénéficier d'une évolution de carrière et en finir avec la précarité.

Encore une intérimaire
Victime de surmenage

Merci, mon cher ! Appelez son
agence. Ils sauront quoi en
faire. Si cela ne lui convient
pas à celle-là. Ils en ont des
millions des comme elles. La
commande avant tout



ce que vous devez savoir

Un ensemble de règles écrites définit les rapports sociaux entre employeur et salarié fixant ainsi des droits et obligations pour chacun d'entre eux.

Le Code du Travail

Il rassemble les lois votées par le Parlement et certaines dispositions arrêtées par le gouvernement ; il régleme, d'une manière générale, les relations entre les salariés et les employeurs ; il représente le minimum social.

La Convention Collective et les accords de branche

Ils complètent le Code du Travail. C'est le fruit d'une négociation entre représentants des employeurs et représentants des salariés en vue d'adapter à un secteur professionnel, voire d'améliorer, les dispositions du Code du Travail. Dans le Travail Temporaire, il existe plusieurs accords de branche (protection sociale, formation professionnelle, sécurité au travail,...).

Les conventions et accords collectifs en vigueur dans les entreprises utilisatrices s'appliquent aux salariés intérimaires en mission.

Très important :

La Convention collective applicable dans l'entreprise ne peut pas comporter des dispositions moins favorables au salarié que celles qui lui sont applicables en vertu du Code du Travail.

Le Contrat de travail ne peut pas comporter des dispositions moins favorables au salarié que celles qui lui sont applicables en vertu du Code du Travail et de la Convention collective.

Les accords d'entreprise

Ils sont négociés entre le chef d'entreprise et les délégués syndicaux. Il améliore au sein de l'entreprise les règles sociales définies par la loi et la Convention collective.

Le Contrat de travail

Il fixe, dans le cadre de la Convention Collective applicable, les règles propres aux conditions d'embauche et aux conditions d'exécution du travail d'un salarié dans une entreprise donnée.

Le règlement intérieur

Obligatoire à partir de vingt salariés, il dicte les règles permanentes propres à l'entreprise et en particulier en matière d'hygiène et de sécurité.

C'est le contrat commercial passé entre l'entreprise de travail temporaire (ETT) et l'entreprise utilisatrice.

Il est établi par écrit, pour chaque salarié, dans les deux jours ouvrables qui suivent la mise à disposition.

L'absence d'écrit entraîne la nullité absolue du contrat et le salarié en mission peut être considéré comme lié à l'utilisateur par un contrat de travail à durée indéterminée.

Ce contrat comporte un certain nombre de mentions obligatoires, notamment des informations qui justifient le recours par l'utilisateur au travail temporaire.

Ainsi, pour des travaux urgents nécessités par des mesures de sécurité, il convient d'indiquer la nature de ces travaux et de justifier l'urgence (par exemple, la réparation de la toiture de l'usine).

S'il est fait appel à un intérimaire pour remplacer un salarié, il faut indiquer le nom et la qualification du salarié remplacé.

Doivent également être portés au contrat :

- ▀ le terme de la mission et les «souplesse» s'il en est fait usage ;

- ▀ les caractéristiques particulières du poste de travail à pourvoir (par exemple : horaires en 2 x 8, port de charges, produits employés, situation de l'atelier, etc.) et l'indication, le cas échéant, que ce poste figure sur la liste des postes de travail présentant des risques particuliers pour la santé et la sécurité des intérimaires, qui est établie par le chef d'établissement ;
- ▀ la qualification professionnelle exigée, le lieu de la mission et l'horaire ;
- ▀ le montant de la rémunération avec ses différentes composantes, y compris les éventuelles primes et accessoires de salaires, qui serait perçu après période d'essai par un salarié de l'entreprise utilisatrice ayant une qualification équivalente et occupant le même poste de travail ;
- ▀ la nature des équipements de protection individuelle que le salarié doit utiliser et le cas échéant, l'indication des équipements personnalisés (casques et chaussures de sécurité) qui sont fournis par l'ETT.

En revanche, toute clause tendant à interdire l'embauchage par l'utilisateur du salarié temporaire à l'issue de sa mission est réputée non écrite.

Le recours au travail temporaire doit répondre à l'obligation d'effectuer des tâches non durables dénommées missions, et ne doit pas permettre de pourvoir durablement un emploi lié à l'activité normale de l'entreprise. Les cas de recours limitativement énumérés par la loi sont les suivants (Code du travail, art L. 1251-6).

Remplacement en cas :

- d'absence d'un salarié de l'entreprise utilisatrice. Ce motif est utilisé pour remplacer le salarié temporairement absent (arrêt maladie, congés payés, congé maternité, formation,...) Indication obligatoire du nom et de la qualification du salarié remplacé ;
- de suspension de son contrat de travail ;
- de départ définitif précédant la suppression de son poste de travail;
- d'attente de l'entrée en service effective d'un salarié recruté par contrat à durée indéterminée appelé à le remplacer.

Dans le cas de remplacement d'un salarié absent ou dont le contrat de travail est suspendu, le contrat peut prendre effet avant l'absence de salarié.

En outre, le terme de la mission peut être reporté jusqu'au surlendemain du jour où le salarié de l'entreprise utilisatrice reprend son emploi (art. L.1251-13).

Accroissement temporaire d'activité en cas d'augmentation temporaire de l'activité habituelle de l'entreprise utilisatrice.

Une entreprise peut faire appel à des salariés intérimaires lorsqu'elle doit faire face à un accroissement temporaire d'activité (ou surcroît temporaire d'activité).

Ce recours peut répondre aux situations suivantes :

- ▀ **survenance dans l'entreprise, qu'il s'agisse de l'entrepreneur principal ou d'un sous-traitant, d'une commande exceptionnelle à l'exportation** dont l'importance nécessite la mise en œuvre de moyens quantitativement ou qualitativement exorbitants de ceux que l'entreprise utilise ordinairement, cette possibilité étant subordonnée à la consultation préalable du Comité d'Entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel ;
- ▀ **exécution d'une tâche occasionnelle précisément définie et non durable**, c'est-à-dire d'une tâche ponctuelle qui ne relève pas de l'activité principale de l'entreprise mais qui peut se reproduire (informatisation d'un service, action de formation d'une catégorie de salariés, audit, etc.) ;

- ➡ **travaux urgents dont l'exécution immédiate est nécessaire pour prévenir les accidents imminents**, réparer les insuffisances du matériel, des installations ou des bâtiments de l'entreprise présentant un danger pour les personnes, organiser les mesures de sauvetage,...

Travaux temporaires par nature : emplois saisonniers ou pour lesquels il est d'usage constant de ne pas recourir au CDI.

Ils sont normalement appelés à se répéter chaque année, à date à peu près fixe en fonction du rythme des saisons ou des modes de vie collectives et qui sont effectués pour le compte d'une entreprise exerçant des activités obéissant aux mêmes variations.

Les branches d'activités où certains travaux ont un caractère saisonnier sont surtout : l'agriculture, les industries agroalimentaires et le tourisme.

Dans l'agriculture et les industries agro-alimentaires, il s'agit des travaux liés à la récolte.

Le tourisme, les travaux saisonniers liés aux saisons, (centres de loisirs, les stations touristiques, hôtellerie, restauration, ...).

Cas particuliers de recours autorisés

Outre les cas prévus à l'article L. 1251-6, la mise à disposition d'un salarié temporaire auprès d'une entreprise utilisatrice peut intervenir :

- 1° Lorsque la mission de travail temporaire vise, en application de dispositions légales ou d'un accord de branche étendu, à favoriser le recrutement de personnes sans emploi rencontrant des difficultés sociales et professionnelles particulières ;
- 2° Lorsque l'entreprise de travail temporaire et l'entreprise utilisatrice s'engagent, pour une durée et dans des conditions fixées par décret ou par accord de branche étendu, à assurer un **complément de formation professionnelle au salarié**.

Cas de recours interdits

- ➡ Remplacement d'un salarié en grève ;
- ➡ pour pourvoir un poste concerné auparavant par un licenciement économique ou pour un motif de commande exceptionnelle à l'exportation (consultation préalable obligatoire du comité d'entreprise, à défaut des délégués du personnel);

Dans les six mois suivant un licenciement pour motif économique, il est interdit de faire appel à un salarié temporaire au titre d'un accroissement temporaire de l'activité, y compris pour l'exécution d'une tâche occasionnelle, précisément définie et non durable, ne

relevant pas de l'activité normale de l'entreprise utilisatrice. L. 1251-9.

Cette interdiction porte sur les postes concernés par le licenciement dans l'établissement.

L'interdiction ne s'applique pas :

1° Lorsque la durée du contrat de mission n'est pas susceptible de renouvellement et n'excède pas trois mois ;

2° Lorsque le contrat est lié à la survenance dans l'entreprise, qu'il s'agisse de celle de l'entrepreneur principal ou de celle d'un sous-traitant, d'une commande exceptionnelle à l'exportation dont l'importance nécessite la mise en œuvre de moyens quantitativement ou qualitativement exorbitants de ceux que l'entreprise utilise ordinairement. Cette possibilité de recrutement est subordonnée à l'information et à la consultation préalables du comité d'entreprise, ou, à défaut, des délégués du personnel, s'il en existe.

Les dérogations prévues au 1° et 2° n'exonèrent pas l'employeur de respecter la priorité de réembauche prévue à l'article L. 1233-45.

TRES IMPORTANT

- ➡ Le respect de cette interdiction s'impose au niveau de l'établissement et non de l'entreprise ;*
- ➡ cette interdiction s'applique pendant les six mois qui suivent le licenciement, le point de départ de cette période de six mois étant la date de notification du licenciement au salarié concerné ;*

- ➡ *les postes auxquels s'applique cette interdiction sont les postes concernés par le licenciement.*

Si le poste qu'occupai(en)t le ou les salariés licencié(s) ne peut être isolé, il y a lieu d'admettre que sont ainsi visés les postes nécessitant la même qualification professionnelle dans l'unité de travail à laquelle était affecté le ou les salariés licenciés (atelier, chantier, service, bureau).

- ➡ Pour effectuer certains travaux particulièrement dangereux figurant sur une liste établie par voie réglementaire, dans les conditions prévues à l'article L. 4154-1.



Le contrat d'intérim conclu de date à date comporte une durée maximale de :

- ➡ **dix-huit mois renouvellement inclus** : la durée maximale de dix-huit mois s'applique en cas d'accroissement temporaire d'activité (**un seul renouvellement est autorisé**), remplacement d'un salarié absent ou dont le contrat est suspendu et pour les emplois à caractère saisonnier.
- ➡ **neuf mois** : en cas d'attente de l'entrée en service effective d'un salarié recruté par contrat à durée indéterminée ou pour la réalisation de travaux urgents, nécessités par des mesures de sécurité.
- ➡ **vingt-quatre mois** : en cas de mission exécutée à l'étranger ou de survenance d'une commande exceptionnelle à l'exportation.

Très important : dans ce dernier cas, le contrat ne peut être inférieur à six mois.

***La succession de contrats
pour cas de recours « surcroît d'activité », est interdite.***

Contrat de quatorze jours et plus : entre deux contrats, le poste de travail ne doit pas être occupé ni par un intérimaire, ni par un CDD pendant le 1/3 temps de la durée du contrat et son renouvellement, s'il y a lieu.

Contrat de moins de quatorze jours : entre deux contrats, le poste de travail ne doit pas être occupé ni par un intérimaire, ni par un CDD pendant la moitié de la durée du contrat et son renouvellement, s'il y a lieu.

Pour l'appréciation du délai devant séparer les deux contrats, il est fait référence aux jours d'ouverture de l'entreprise ou de l'établissement concernée.



Le contrat de travail temporaire n'est soumis à aucune durée maximale lorsqu'il est conclu sans terme précis.

Il doit simplement comporter une **durée minimale** qui est librement fixée par les parties.

Exemple : Si un contrat de travail temporaire est conclu sans terme précis pour le motif de remplacement d'un salarié en CDI, CDD absent, le contrat doit comporter une durée minimale et il a alors pour terme la fin de l'absence du salarié remplacé, quelle que soit la durée de celle-ci.

Par dérogation à ce principe, et conformément à l'accord du 24 mars 1990, un contrat de travail temporaire qui est conclu, sans terme précis, dans l'attente de l'arrivée d'un salarié recruté en CDI, ne peut avoir une durée supérieure à neuf mois.

L'expiration du contrat sans terme précis

En principe, lorsque le contrat comporte un terme précis, il cesse de plein droit à l'échéance de ce terme, sous réserve, pour ce qui concerne le contrat de travail à durée déterminée, des dispositions applicables aux salariés victimes d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle et aux représentants du personnel. **Le contrat sans terme précis**

cesse en principe au jour de la fin de l'absence du salarié remplacé ou de la réalisation de l'objet pour lequel il a été conclu. En cas de retour du salarié remplacé ou de réalisation de l'objet du contrat avant l'expiration de la durée minimale, le contrat a pour terme le dernier jour de la durée minimale.



Aménagement du terme

(la souplesse)

Le terme de la mission peut être avancé ou reporté à raison d'un jour pour cinq jours travaillés.

Très important : le terme ne peut pas réduire la durée de la mission de plus de dix jours de travail.

Pour les missions inférieures à dix jours, la souplesse est de deux jours.

Attention : si vous rompez le contrat pendant la souplesse, vous vous exposez à devoir verser à l'ETT des dommages-intérêts correspondant au préjudice subi et la suppression de l'indemnité de fin de mission.



Au cours des 48 heures de début de mission, un contrat écrit doit obligatoirement être adressé à l'intérimaire (art. L. 1251-17), il doit être signé par le salarié en mission.

Si le contrat de mission ne vous est pas remis dans ce délais de 48 heures, vous êtes en droit de réclamer la requalification dans l'entreprise utilisatrice. Lorsque vous signez votre contrat, indiquez précisément à coté de votre signature la date où vous signez.

Celui-ci indique notamment :

- la qualification du salarié ;
- le salaire de référence, en détaillant les primes et accessoires divers ;
- le motif de recours au salarié temporaire (en cas de remplacement d'un salarié absent, le nom de celui-ci et sa qualification) ;
- les dates exactes de début et de fin de mission ;
- les caractéristiques précises du poste de travail ainsi que les horaires ;
- le lieu de travail ;
- la nature des équipements individuels de protection (EPI) que l'intérimaire doit utiliser. Il doit préciser si ceux-ci sont le cas échéant, fournis par l'ETT ;
- le nom et l'adresse de la Caisse de Retraite Complémentaire et de l'organisme de prévoyance auxquels cotise l'ETT ;

- ➡ une clause de rapatriement du salarié à la charge de l'ETT lorsque la mission s'effectue hors du territoire métropolitain. **Attention** : cette clause devient caduque en cas de rupture du contrat à l'initiative du salarié.

TRES IMPORTANT : les indications portées sur le contrat constituent autant de garanties pour l'intérimaire quant à la qualification, son salaire, la durée minimum de sa mission.

À chaque poste de travail correspond une qualification, un salaire, des conditions précises de sécurité. Si un changement de poste de travail survient en cours de mission, un nouveau contrat doit préalablement être établi.

En cas d'accident de travail dans une situation irrégulière, la responsabilité de l'intérimaire peut se trouver engagée.

Sanctions contre l'employeur

Des sanctions pénales sont prévues en cas de non remise (ou non signature), dans les deux jours suivant le recrutement du salarié intérimaire, d'un contrat écrit comportant la définition précise de son motif et lorsque le contrat de travail temporaire ou contrat de mission ne mentionne pas l'ensemble des éléments de rémunération exigés par la loi. Idem en cas de violation du principe d'égalité de

rémunération entre les salariés permanents de l'entreprise.

Le lieu de la mission

En règle générale, il correspond à l'adresse où se situe l'entreprise utilisatrice.

Cependant, il peut changer en cours de mission. Dans ce cas, un **avenant** au contrat de mission doit être établi.

C'est notamment le cas, lorsque l'on travaille sur différents chantiers. Si vous êtes amenés à travailler à plusieurs endroits, le contrat doit comporter le lieu de travail principal ainsi que les possibilités de déplacement et les indemnités s'il y a lieu.



La période d'essai

La période d'essai permet au salarié de s'assurer que le poste proposé correspond à ses attentes. Elle permet également à l'employeur de s'assurer que le salarié qu'il embauche conviendra ou non pour le poste qu'il lui propose.

Le contrat d'intérim peut comporter une période d'essai :

- ▀ contrat inférieur ou égal à un mois : deux jours ;
- ▀ contrat entre un et deux mois : trois jours ;
- ▀ contrat de plus de deux mois : cinq jours.

Les jours d'essai se comptent en jours ouvrés, c'est-à-dire en jours effectivement travaillés.

Au cours de la période d'essai, l'intérimaire peut immédiatement interrompre sa mission, de même que l'entreprise utilisatrice.

Si le salarié a déjà effectué une mission dans une entreprise à un poste donné, et qu'il est réembauché ultérieurement sur le même poste ou son contrat fait l'objet d'un renouvellement, **la période d'essai ne peut être réitérée.**

En cas de transformation d'un contrat de travail temporaire en contrat à durée indéterminée, la durée de la mission effectuée chez l'utilisateur au cours des trois mois précédant l'embauche doit être déduite de la période d'essai et être prise en compte dans le calcul de l'ancienneté, cette durée peut être augmentée si accord des parties.

Rémunération de la période d'essai

La rémunération correspondant à la période d'essai ne peut être différente de celle qui est prévue par le contrat de mission.



Rompre avant son terme le contrat de travail d'un intérimaire est interdit sauf pour faute grave.

L'ETT qui rompt le contrat de travail du salarié intérimaire avant le terme prévu au contrat doit proposer à celui-ci, un nouveau contrat de travail prenant effet dans un délai maximum de trois jours ouvrables -qui sont rémunérés- et d'une durée au moins équivalente à celle qui restait à courir du contrat précédent.

La nouvelle mission proposée ne peut comporter de modifications en ce qui concerne la rémunération, qualification, horaire de travail et temps de transport. **Sinon le salaire est dû jusqu'au terme du contrat y compris l'indemnité de fin de mission.**

A défaut, ou si le nouveau contrat est d'une durée inférieure à celle restant à courir du contrat précédent, l'ETT doit assurer au salarié une rémunération équivalente à celle qu'il aurait perçue jusqu'au terme du contrat, y compris l'indemnité de fin de mission.

Attention : les ETT tentent régulièrement de vous faire signer un avenant au contrat afin de se dégager de cette obligation, ne signez rien sans consulter vos délégués CGT.

Attention : Si l'intérimaire rompt son contrat de mission prématurément (sauf rupture en période d'essai), il risque d'être condamné à verser à l'ETT des dommages-intérêts correspondant au préjudice subi et se voit privé d'indemnité de fin de mission.

Rupture du contrat pour force majeure

En cas de rupture anticipée du contrat de mission en raison d'un sinistre relevant d'un cas de force majeure, le salarié a droit à une indemnité compensatrice correspondant au moins à la rémunération qu'il aurait perçue jusqu'au terme de son contrat (circulaire DRT n° 2002-08 du 2 mai 2002).

Attention au chômage partiel

Il est à noter qu'un certain nombre d'entreprises tente de se débarrasser des intérimaires, avant la fin de la mission, en les intégrant dans les dispositifs de chômage partiel.

Une période de chômage partiel ne peut être imposée aux salariés intérimaires.

Cette argutie, recommandée par le ministère du Travail mais non prévue par la loi, cherche à contourner le droit du travail et soutenir les employeurs pour leur éviter de payer les rémunérations restant à verser dans le cadre de la mission initialement prévue.

Le Code du Travail prévoit que tout intérimaire victime d'une rupture anticipée de contrat, décidée soit par l'entreprise utilisatrice soit par l'agence d'intérim, doit être payé à 100 %, primes et indemnités comprises, jusqu'au terme prévu de sa mission.

La recommandation ministérielle ne peut se substituer au Code du Travail.

Ce n'est qu'une incitation faite aux patrons pour leur permettre de se débarrasser, au moindre coût, des salariés intérimaires et démolir ainsi les quelques protections qui existent dans le travail temporaire.

Rupture anticipée du contrat en cas d'embauche à durée indéterminée

Un salarié intérimaire peut valablement rompre son contrat de mission, dès lors qu'il a pu se faire embaucher dans une autre entreprise en **contrat à durée indéterminée**.

Un justificatif de la réalité de l'embauche prévue doit être présenté à l'employeur, telle une lettre d'engagement comportant une date de l'embauche ou un contrat de travail, si la durée indéterminée de l'engagement y figure. La réalité de l'intention d'embauche s'apprécie au moment où le salarié décide de rompre son contrat précaire. L'employeur ne peut donc invoquer un préjudice, si l'embauche ne se réalise finalement pas.

Le salarié notifie par écrit la rupture anticipée de sa mission à l'ETT, elle-même chargée d'en aviser l'entreprise utilisatrice, en lui précisant la date de fin du préavis.

Obligation de préavis

A défaut d'accord entre les parties, le salarié devra respecter une période de préavis dont la durée est calculée sur la base d'un jour par semaine compte tenu de la durée totale du contrat, renouvellement inclus. **La durée maximale du préavis ne peut dépasser deux semaines.**

La durée du préavis est exprimée en jours ouvrés, c'est-à-dire en jours travaillés.

L'indemnité de fin de mission (IFM) n'est pas versée dans cette hypothèse, dans la mesure où le contrat est rompu à l'initiative du salarié.

Ancienneté en cas d'embauche

Lorsqu'à la fin de la mission, l'entreprise utilisatrice décide d'embaucher le salarié intérimaire, la durée des missions effectuées dans cette entreprise par l'intérimaire au cours des trois mois précédents l'embauche est prise en compte pour le calcul de l'ancienneté du salarié.

Le Code du Travail interdit l'entreprise utilisatrice de recourir au contrat d'intérim pour « *pourvoir durablement un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise* ».

Il n'est pas rare de constater que dans un grand nombre d'entreprises utilisatrices, les intérimaires en poste totalisent parfois plusieurs années de présence en continu. En pleine période de crise, les salariés intérimaires sont les premiers à être brutalement « remerciés ». En effet, l'entreprise utilisatrice procède au « licenciement » de l'intérimaire par le non-renouvellement du dernier contrat de mission.

Cependant, le Code du travail et la jurisprudence prévoient un moyen de protection efficace pour le salarié intérimaire : **la requalification en CDI (contrat à durée indéterminée)**. Ce dernier peut exiger une indemnisation devant le Conseil de Prud'hommes.

Quelques cas de requalification de contrat

Surcroît ou accroissement temporaire d'activité

Un salarié qui travaille durant une longue période sous contrats d'intérim successifs, pour occuper un poste qui pourrait devrait être pourvu par un salarié en CDI. La

durée maximale d'un contrat de mission, ou de l'ensemble des contrats successifs, ne peut dépasser dix-huit mois.

Remplacement

Un salarié qui est recruté pour remplacer de manière systématique et durant plusieurs mois, voire plusieurs années, les salariés absents dans l'entreprise (maladie, congés payés, etc.).

Non transmission de contrat

Le défaut de transmission du contrat dans les deux jours (ouvrables) qui suivent l'embauche.

Occupation irrégulière à l'issue de la mission

Lorsqu'à l'expiration de sa mission, l'intérimaire continue à travailler dans l'entreprise utilisatrice, sans que cette dernière ait conclu un contrat de travail avec lui ou un contrat de mise à disposition avec une ETT, il est réputé lié à l'utilisateur par un CDI. Le fait de continuer à travailler après la fin du contrat, sur ordre verbale de l'employeur, ne serait-ce que quelques jours, transforme immédiatement la relation de travail en CDI.

Motif autre que le cas de recours utilisé

Recrutement d'un intérimaire pour remplacer un gréviste.

Très important

Il est préférable d'engager une éventuelle action juridique à l'issue de la mission.

La requalification de contrat dépend essentiellement de la qualité des preuves apportées devant le Conseil des Prud'hommes.

Vous devrez par conséquent conserver l'ensemble des documents justifiant de votre présence chez l'utilisateur : contrats de mission, bulletins de paie, arrêts maladie, certificats de travail, attestations Pôle emploi, plannings, carnet d'heures rempli par vous-même ou feuilles de pointage, photocopie de badge d'accès, témoignages, etc.

L'indemnité de requalification ne peut être inférieure à un mois de salaire. Des indemnités de rupture sont cumulables avec l'indemnité de requalification.

Vous disposez d'un délai maximum de cinq ans suivant la date de la fin du contrat, pour réclamer vos droits.

N'intervenez jamais tout seul. Essayez de vous regrouper et prenez contact avec l'Union Syndicale de l'Intérim CGT qui vous aiguillera vers les structures locales de la CGT afin de vous aider à constituer votre dossier.



L'intérimaire doit recevoir une indemnité de fin de mission (IFM) de 10 % de la rémunération totale brute à la fin de son contrat.

Très important : lorsque l'intérimaire refuse de poursuivre son contrat au-delà de sa durée minimale qui en constitue le terme initial, l'IFM doit être obligatoirement versée.

L'intérimaire victime d'un accident de travail ou de maladie professionnelle au cours d'une mission a droit à une IFM calculée à la fois sur la base de la rémunération perçue mais également sur celle qu'il aurait perçue si le contrat de travail n'avait pas été suspendu.

Dans le cas où une nouvelle mission a pu légalement faire suite à une première mission, l'indemnité afférente à la première mission doit être versée à l'issue de cette mission.

La mission qui est interrompue par le fait de l'utilisateur n'exonère donc pas l'ETT du paiement de cette indemnité.

L'indemnité n'est pas due :

- ➡ *sur les contrats de formation,*
- ➡ *si l'intérimaire est embauché à durée indéterminée chez l'utilisateur **immédiatement** après sa mission,*
- ➡ *en cas de rupture du contrat à l'initiative du salarié.
Que cette rupture anticipée intervienne pendant la*

durée initiale du contrat ou ultérieurement, par exemple pendant la période de renouvellement.



L'indemnité de congés payés dont le taux a été fixé à 10 % s'applique sur la rémunération totale (IFM compris). Pour apprécier les droits du salarié à l'indemnité de congés payés, sont assimilées à une mission, les périodes de suspension de contrat pour **maternité et adoption**, les périodes limitées à une durée ininterrompue d'un an pour **accident de travail ou maladie professionnelle** ou le temps passé en **stages de formation**.

Base de calcul

La base du calcul de l'indemnité compensatrice de congé payé, comprend :

- ▀ la rémunération totale due au salarié temporaire ;
- ▀ l'indemnité de fin de mission (IFM).

- Le salaire théorique correspondant à des périodes de non travail assimilées par l'ordonnance, le code du travail ou le code de la Sécurité Sociale à des périodes de travail effectif déjà cités au paragraphe précédent.

Par rémunération, il faut entendre le salaire ou traitement ordinaire de base ou minimum et tous les autres avantages et accessoires payés, directement ou indirectement, en espèces ou en nature, par l'employeur au travailleur en raison de l'emploi de ce dernier.

En conséquence, et selon la circulaire 92/14 du 29 août 1992, l'indemnité des congés payés est calculée sur les diverses primes que vous percevez.

Exemple : *Les primes et les majorations diverses (majorations heures de nuit, majoration pour le travail du dimanche, prime d'équipe, IFM...), y compris celles qui sont exclues de l'assiette des congés payés en droit commun (primes de vacances, 13^e mois,...).*

Billet SNCF pour congé annuel

Les salariés et leur famille bénéficient d'une réduction de 25 % une fois par an, à l'occasion des congés, pour un voyage aller/retour ou circulaire d'au moins 200 kms. Il peut bénéficier d'une réduction de 50 % si au moins la moitié du billet est réglée avec des chèques vacances.

Pour faire établir son billet, le bénéficiaire doit remettre le formulaire (disponible à la SNCF) dûment rempli et signé par son employeur ou par l'agence Pôle emploi dont il dépend, au moins 24 h avant son départ à une gare SNCF ou à un organisme de voyages accrédité par la SNCF.

La rémunération minimum de l'intérimaire (dit salaire de référence) est indiquée à l'ETT par l'entreprise utilisatrice. Basée sur le salaire d'embauche après essai au poste concerné, elle comprend obligatoirement le salaire de base et ses majorations successives ainsi que les primes, avantages et accessoires en usage dans l'entreprise utilisatrice.

Très souvent, les entreprises vous cachent les primes auxquelles vous auriez droit (par exemple : le 13^e mois). **Adressez-vous aux délégués de l'entreprise utilisatrice pour vérifier l'existence de primes. Si c'est le cas, exigez de votre agence, le versement et l'indication sur le bulletin de salaire.**

Très important : Si une revalorisation des salaires intervient dans l'entreprise, elle doit être répercutée dans la rémunération de l'intérimaire en mission.

Le principe d'égalité de rémunération ainsi défini ne s'applique qu'aux éléments de rémunération qui s'attachent au poste de travail.

Ainsi, par exemple lorsqu'une partie de la rémunération est versée eu égard à l'ancienneté du salarié, le salarié titulaire d'un contrat de travail temporaire n'en bénéficie qu'à la condition de remplir lui-même cette condition d'ancienneté.

Le dernier bulletin de salaire relatif à la mission doit être établi au plus tard le 15 du mois suivant la fin effective de la mission.

Une attestation de salaires effectivement perçus au cours de l'année civile écoulée doit être remise à l'intérimaire qui en fait la demande.

Acomptes

En cours de mission, les intérimaires ont droit à deux acomptes par mois, chaque quinzaine, non inférieurs à 80 % du salaire de base et des déplacements éventuels. En fin de mission, à moins que la paie ne soit effective dans la quinzaine qui suit, l'acompte est porté à 100 % du salaire de base et des frais de déplacement éventuels.

Attention : Les quelques lois et accords favorables aux intérimaires sont dans les faits constamment remis en cause.

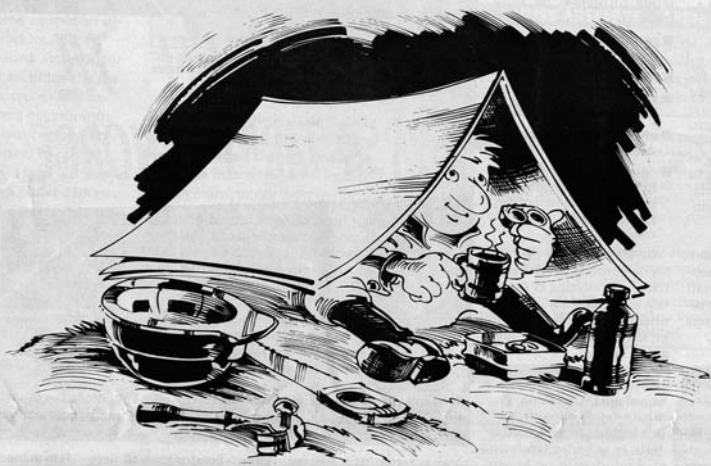
Dans leur propre intérêt comme dans l'intérêt de tous, les intérimaires se montreront extrêmement vigilants quant à la stricte application des garanties et avantages auxquels ils ont droit.

Le salaire

Le salaire se présente en deux volets: le salaire net et le salaire socialisé.

L'ensemble du salaire rémunère notre force de travail.

Le salaire socialisé est composé par les cotisations dites patronales mais qui dans la réalité sont partie intégrante du salaire et les cotisations dites salariales qui sont versées aux caisses de Sécurité sociale (l'Urssaf) et aux caisses de chômage (Pôle Emploi). Ce prélèvement est conçu pour continuer à verser, un salaire aux retraités, de payer les indemnités maladie, les allocations chômage, les allocations familiales, la formation professionnelle. Il s'agit d'une mutualisation d'une part de la rémunération des salariés afin de faire face à des risques qui sont commun à tous les salariés.



Indemnités de petits et grands déplacements

En cas de déplacement, les montants d'indemnités de déplacement, de repas et de logement éventuels sont ceux appliqués dans la branche professionnelle ou l'entreprise utilisatrice dans laquelle les intérimaires sont détachés.

Exemple : pour les salariés en grand déplacement, la convention collective de la Métallurgie prévoit le paiement d'une indemnité de grand déplacement calendaire ainsi que des voyages de détente en fonction de la distance kilométrique entre le domicile du salarié et le lieu de travail. Cette indemnité de grand déplacement ne peut être inférieure à 13 fois le minimum garanti (MG) par journée de déplacement calendaire. Au 1^{er} janvier 2010, le MG est fixé à 3,31 euros.

Les intérimaires détachés dans le BTP bénéficient également des indemnités de déplacement prévues dans ce secteur.

Le petit déplacement comporte les indemnités de repas, les frais de transport et les indemnités de trajet dont les montants sont fixés au niveau régional ou départemental.

Si dans l'entreprise utilisatrice il existe un accord plus favorable, c'est ce dernier qui s'applique.

D'autres secteurs d'activité prévoient également des indemnités de déplacement dans leur convention collective. Renseignez-vous auprès de l'Union Locale CGT la plus proche.

Indemnité de transport (région parisienne)

Résultant d'un accord de branche du Travail Temporaire, les intérimaires de la région parisienne, pour chaque jour travaillé, quel que soit le secteur d'activité, ont droit à un remboursement de 50 % sur 1/5^e du prix de la carte orange hebdomadaire, pour les zones correspondant au domicile-travail.

Des accords plus favorables existent en fonction des entreprises utilisatrices.

Prime de transport (décret du 1^{er} janvier 2009)

Depuis le 1^{er} janvier 2009, le décret d'application sur la prise en charge par l'employeur des frais de transport exposés par les salariés pour se rendre de leur domicile à leur lieu de travail est applicable dans toutes les entreprises, quel que soit le secteur d'activité et en dehors de l'Ile-de-France.

Le dispositif

- 1/ la prise en charge obligatoire des frais de transports publics de personnes ou de services publics de location de vélos (taux de 50 %), y inclus en dehors de l'Ile-de-France.
- 2/ la prise en charge facultative des frais de carburant ou d'alimentation de véhicules électriques (dans une limite de 200 euros par an), exposés par les salariés contraints d'utiliser leur véhicule personnel pour le trajet « domicile-lieu de travail », du fait soit de la localisation de la résidence ou du lieu de travail en dehors de l'Ile-de-France ou d'un périmètre de transports urbains, soit d'horaires de travail les empêchant d'utiliser les transports en commun.

Modalités de prise en charge

Des justificatifs ou une attestation doivent être fournis par le salarié, des règles de prorata sont applicables aux salariés à temps partiel, l'employeur doit respecter le délai de paiement.

Cette prise en charge doit apparaître sur le bulletin de paye. Les employeurs qui s'y opposent pourront être pénalement sanctionnés.

L'ETT procède au remboursement des titres achetés par les salariés dans les meilleurs délais et, au plus tard, à la fin du mois suivant celui pour lequel ils ont été validés. Les titres dont la période de validité est annuelle font l'objet d'une

prise en charge répartie mensuellement pendant la période d'utilisation.

Les justificatifs ou attestation de dépense

La prise en charge des frais de transport par l'employeur est subordonnée à la présentation des titres par le salarié, ou à défaut à la remise d'une attestation de dépense.

Pour être admis à la prise en charge, les titres doivent permettre d'identifier le titulaire et être conformes aux règles de validité définies par l'établissement public, la régie, l'entreprise ou la personne mentionnés à l'article R. 3261-2, ou, le cas échéant, par la personne chargée de la gestion du service public de location de vélos.

Lorsque le titre d'abonnement à un service public de location de vélos ne comporte pas les noms et prénoms du bénéficiaire, une attestation sur l'honneur du salarié suffit pour ouvrir droit à la prise en charge des frais d'abonnement.

Participation aux bénéfices

Le salarié intérimaire ne peut pas bénéficier de la participation aux bénéfices versés dans l'entreprise utilisatrice, ni d'accord d'intéressement. Par contre, il en bénéficie au sein de l'ETT.

Lors de la participation aux résultats de l'entreprise, l'intérimaire peut désormais choisir, chaque année, le versement immédiat ou le blocage des sommes pendant cinq ans. Le versement immédiat peut être demandé auprès de l'entreprise, sur papier libre. Le salarié n'a, en aucune façon, à motiver sa demande. Ces sommes ainsi débloquées sont exonérées de cotisations sociales.

Indemnités intempéries

Les intérimaires détachés dans les entreprises de travaux publics, du bâtiment, de couverture plomberie ou de la construction-bois ont droit aux indemnités d'intempéries, sans aucune condition d'ancienneté. Ces indemnités sont versées par L'ETT pour chaque heure perdue pour cause d'intempérie.



Les jours fériés et les ponts **sont payés** aux intérimaires dès lors que les salariés de l'entreprise utilisatrice en bénéficient, **indépendamment de leur ancienneté**.

Très important : Même si le paiement du jour férié dans l'entreprise utilisatrice est subordonné à une condition d'ancienneté, celle-ci ne s'appliquera pas aux intérimaires.

Lorsque la mission prend fin la veille d'un jour férié, celui-ci n'est pas dû à l'intérimaire sauf si celui-ci reprend, le lendemain du jour férié, une nouvelle mission dans la continuation de la mission précédente.

Lorsque vous êtes avec un contrat de mission de 39 h semaine et un jour férié tombe au cours de la semaine, l'ETT doit vous rémunérer sur la base de 39 h.

La même règle doit s'appliquer si vous êtes avec un contrat de mission de 35 h/semaine.

Ponts

Si l'entreprise utilisatrice accorde à ses salariés un pont rémunéré non récupérable, l'intérimaire doit en bénéficier dans les mêmes conditions.

Lorsque le pont doit faire l'objet d'une récupération ultérieure, mais intervenant pendant la mission de l'intérimaire, celui-ci doit en bénéficier, et selon les mêmes modalités.

Très important : Si le contrat de mission prévoit un nombre d'heures travaillées par semaine, et que la survenance d'un pont vient amputer le nombre d'heures prévues, l'ETT est dans l'obligation de rémunérer ce pont.

Installations collectives

Les intérimaires bénéficient des installations collectives des entreprises utilisatrices (cantine, tickets restaurant, service de transport, douche, vestiaire, etc.) **dans les mêmes conditions que les salariés utilisateurs.** Ainsi, en matière de restauration, les intérimaires doivent bénéficier de tickets de cantine au tarif appliqué aux salariés de l'utilisateur.

La durée du travail ne peut dépasser les limites fixées par la loi :

- ➡ 10 heures par jour ;
- ➡ 8 heures par jour pour les travailleurs de nuit ;
- ➡ 44 heures hebdomadaires calculées sur une période quelconque de douze semaines (ou -) ;
- ➡ 46 heures hebdomadaires sur une période de douze semaines consécutives dans le cadre d'un décret pris après conclusion d'un accord de branche) ;
- ➡ 48 heures par semaine.

Le temps de repos minimum obligatoire

Les salariés doivent bénéficier d'un repos quotidien de 11 heures au minimum et d'un repos hebdomadaire de 24 heures auquel s'ajoutent les heures de repos quotidien.

Les heures supplémentaires effectuées ouvrent droit à une majoration de salaire.

Quelle que soit la taille de l'entreprise utilisatrice et si vous travaillez plus de 35 h dans la même semaine, les heures supplémentaires doivent être majorées de :

- ➡ **25 %** de la 36^e à la 43^e heure ;
- ➡ **50 %** à partir de la 44^e heure.

Réduction du temps de travail

Lorsque dans l'entreprise utilisatrice il existe un accord de réduction du temps de travail qui prévoit l'attribution de jours de repos sur l'année (JRTT), sont considérées comme « heures supplémentaires », celles effectuées au-delà de 39 heures par semaine (ou d'un plafond inférieur fixé par l'accord) ainsi que, à l'exclusion de ces dernières, les heures effectuées au-delà de 1 607 heures (ou d'un plafond conventionnel inférieur).

Modulation

Dans le cas où dans l'entreprise utilisatrice il existe un accord de modulation du temps de travail, sont considérées comme « heures supplémentaires », celles effectuées au-delà de la durée maximale hebdomadaire fixée par l'accord, ainsi que, à l'exclusion de ces dernières, les heures effectuées au-delà de 1 607 heures.

La réduction de temps de travail fait l'objet de multiples et diverses situations dans les entreprises utilisatrices. Dans tous les cas, le salarié intérimaire doit bénéficier de l'égalité de traitement de salaire. En cas de litige, consultez les délégués CGT de l'entreprise utilisatrice ou l'union locale CGT la plus proche.

Le travail de nuit se situe entre **21 heures et 6 heures** (ou dans la tranche horaire définie par un accord collectif applicable à l'entreprise).

La durée hebdomadaire de travail des travailleurs de nuit, calculée sur une période de 12 semaines consécutives, ne peut dépasser 40 heures (ou 44 h dans certaines entreprises où l'activité du secteur le justifie).

L'intérimaire intégré à une équipe ou à un poste de travail de nuit bénéficie de contreparties au titre des périodes de nuit pendant lesquelles il est occupé, sous forme de repos compensateur et de compensation salariale, telles qu'elles sont habituellement octroyées aux salariés de l'entreprise utilisatrice.

Par ailleurs, les travailleurs de nuit bénéficient de certaines garanties :

- ➡ protection médicale particulière sous forme d'un examen par le médecin du travail préalable à l'affectation à un poste de nuit et à intervalles réguliers d'une durée ne pouvant dépasser six mois ;
- ➡ possibilité d'être affecté temporairement ou définitivement sur un poste de jour si l'état de santé du travailleur de nuit - constaté par le médecin du travail - l'exige. Ce nouveau poste doit correspondre à sa qualification et être aussi comparable que possible à l'emploi précédemment occupé ;

- ▀ **protection contre le licenciement.** L'employeur ne peut en effet prononcer la rupture du contrat de travail du travailleur de nuit du fait de son inaptitude sauf s'il justifie par écrit :
 - soit de l'impossibilité de proposer un poste de reclassement au salarié,
 - soit du refus du salarié d'accepter ce changement de poste ;
- ▀ information, particulièrement des femmes enceintes et des travailleurs vieillissant, des incidences potentielles du travail de nuit sur la santé.

La salariée en état de grossesse médicalement constaté ou ayant accouché, qui travaille de nuit, est affectée sur sa demande à un poste de jour pendant la durée de sa grossesse et pendant la période du congé postnatal. Elle est également affectée à un poste de jour pendant la durée de sa grossesse lorsque le médecin du travail constate par écrit que le poste de nuit est incompatible avec son état. Le changement d'affectation ne doit pas conduire à une baisse de rémunération.

Tout salarié bénéficie sur justification et à l'occasion de certains événements familiaux, d'une autorisation exceptionnelle d'absence de :

- quatre jours pour le mariage du salarié,
- trois jours pour chaque naissance ou adoption,
- deux jours pour le décès d'un conjoint ou d'un enfant,
- un jour pour le mariage d'un enfant,
- un jour pour le décès du père, de la mère, du beau-père, de la belle-mère, d'un frère ou d'une sœur.

Ces jours d'absence n'entraînent pas de réduction de la rémunération.

Ils sont assimilés à des jours de travail effectif pour la détermination de la durée du congé annuel.

Très important : Si dans l'entreprise utilisatrice il existe un accord d'entreprise plus avantageux que la loi, les intérimaires qui se trouvent en mission pendant un des événements familiaux cités plus haut, bénéficient du même nombre de jours de congés que les salariés de l'entreprise utilisatrice.



Depuis le 1^{er} janvier 2002, les pères disposent d'un congé de paternité de onze jours qui vient s'ajouter aux trois jours naissance acquis dans le cadre de congés pour événements familiaux, inscrits dans le code du travail.

La CGT revendiquait depuis longtemps ce congé déjà existant dans des pays tels que la Suède (quarante jours), la Norvège ou le Danemark.

Tous les salariés et les privés d'emploi peuvent bénéficier de ce congé de onze jours qui ne pourra pas être fractionné. Il est porté à dix-huit jours en cas de naissance de jumeaux. Le congé d'adoption est également majoré de onze jours.

Le congé de paternité est indemnisé par la Sécurité sociale.

Les modalités

Le salarié devra informer son ETT au moins un mois avant le début de son congé par lettre recommandée avec accusé de réception ou remise en main propre contre décharge. Il disposera de quatre mois après la naissance de l'enfant (ou quatre mois après sa sortie d'hospitalisation éventuelle) pour en bénéficier. **L'employeur ne peut pas le refuser.**

Il doit communiquer le justificatif de la naissance de son ou ses enfants.

Ce congé est acquis même en cas de décès de l'enfant dès lors que l'enfant a fait l'objet d'un acte de naissance établi et est né viable.

Pendant son congé, le salarié n'est pas rémunéré par l'employeur mais ouvre droit aux indemnités journalières versées par les caisses primaires d'assurance maladie dans les mêmes conditions que les indemnités maternité. Ces indemnités sont égales au salaire net moins les prélèvements de la CSG et la CRDS et dans la limite du plafond de la Sécurité sociale.

Le congé de paternité n'est pas considéré comme une période de travail effectif pour la détermination des droits que le salarié tient de son ancienneté pour le calcul des droits à congés payés ou encore l'intéressement et la participation.

À l'issue d'un congé paternité, le salarié doit retrouver son précédent emploi ou un emploi similaire, assorti d'une rémunération au moins équivalente. Le salarié reprenant son activité bénéficie d'un droit à une action de formation professionnelle notamment en cas de changement technique ou de méthode de travail.

Congé solidarité familiale

(pour accompagnement en fin de vie)

Tout salarié dont un ascendant, descendant ou une personne partageant son domicile souffre d'une pathologie mettant en jeu le pronostic vital a le droit de bénéficier d'un congé de solidarité familiale, dans des conditions déterminées par décret.

Il peut, avec l'accord de son ETT, transformer ce congé en période d'activité à temps partiel.

Le congé de solidarité familiale a une durée maximale de trois mois, renouvelable une fois.

Il prend fin soit à l'expiration de cette période, soit dans les trois jours qui suivent le décès de la personne assistée, sans préjudice du bénéfice des dispositions relatives aux congés pour événements personnels et aux congés pour événements familiaux, soit à une date antérieure.

Le salarié informe son ETT de la date prévisible de son retour avec un préavis de trois jours francs.

Le salarié adresse à l'ETT, au moins quinze jours avant le début du congé de solidarité familiale, une lettre recommandée avec avis de réception ou remise contre récépissé l'informant de sa volonté de bénéficier de ce congé.

Il adresse également un certificat médical, établi par le médecin traitant de la personne que le salarié souhaite assister, attestant que cette personne souffre d'une pathologie mettant en jeu le pronostic vital.

En cas d'urgence absolue constatée par écrit par le médecin qui établit le certificat médical, le congé de solidarité familiale débute sans délai à la date de réception par l'employeur de la lettre du salarié.

La durée du congé de solidarité familiale est prise en compte pour la détermination des avantages liés à l'ancienneté.

Le salarié conserve le bénéfice de tous les avantages qu'il avait acquis avant le début du congé.



Liste de matières et travaux dangereux interdits aux intérimaires

Matières dangereuses

Il ne peut être fait appel aux salariés intérimaires pour les travaux comportant l'exposition aux agents suivants :

Fluor gazeux et acide fluorhydrique.

Chlore gazeux, à l'exclusion des composés.

Brome liquide ou gazeux, à l'exclusion des composés.

Iode solide, vapeur à l'exclusion des composés.

Phosphore, pentafluorure de phosphore, phosphure d'hydrogène (hydrogène phosphoré).

Arséniure d'hydrogène (hydrogène arsénié).

Sulfure de carbone.

Oxychlorure de carbone.

Dioxyde manganèse (bioxyde de manganèse).

Dichlorure de mercure (bichlorure de mercure), oxycyanure de mercure et dérivés alkylés du mercure.

Béryllium et ses sels.

Tétrachlorométhane (tétrachlorure de carbone).

Amines aromatiques suivantes:

Benzidine, ses homologues, ses sels et ses dérivés chlorés.

3,3, diméthoxybenzidine (dianisidine).

4-aminobiphényl (amino-4 diphényle).

Béta-naphtylamine, N, N-bis (2 chloroéthyl), 2-naphtylamine (chlornaphazine), otoluidine (orthotoluidine).

Chlorométhane.

Tétrachloroéthane.

Paraquat.

Arsenite de sodium.

Travaux dangereux

Les travaux susceptibles d'entraîner une exposition aux rayonnements ionisants.

Métallurgie et fusion du cadmium, les travaux exposant aux composés minéraux.

Solubles du cadmium.

Activités de fabrication ou de transformation de matériaux contenant de l'amiante.

opérations d'entretien ou de maintenance sur des flocages ou calorifugeages contenant de l'amiante, exposant aux poussières d'amiante (arrêté du 4 avril 1996, article 1^{er}).

Fabrication de l'auramine et du magenta.

Ces travaux devront normalement figurer sur la liste de l'entreprise dans la mesure où les risques qu'ils induisent sont très sensiblement accrus par la précarité des contrats de travail, la nouveauté du poste de travail et le changement fréquent de poste de travail et/ou d'entreprise... qui sont autant de handicaps à une appréhension suffisante par le salarié des contraintes, en matière de santé et de sécurité, de son poste de travail.

Par ailleurs, nombre de ces travaux créent des risques à long terme pour la santé (agents cancérogènes, etc...) ou pour la descendance des salariés (agents mutagènes, tératogènes, etc...), il convient que ces risques soient tout particulièrement expliqués aux salariés non permanents de l'entreprise qui pourraient ne pas faire l'objet, après l'expiration de leur contrat de travail, d'une surveillance médicale suffisamment adaptée, par exemple faute d'une bonne connaissance par les employeurs successifs - ou par les médecins du travail - des expositions antérieures du salarié à ces produits.

Équipement de protection individuelle (EPI)

Une partie des équipements de protection individuels (chaussures de sécurité, casque) doivent être fournis par l'ETT. L'entreprise utilisatrice doit obligatoirement vous remettre le reste (gants, lunettes, masque, harnais, etc.).

L'intérimaire ne doit en aucun cas supporter la charge financière de ces équipements de protection.

Formation à la sécurité

Tout intérimaire doit recevoir une formation « pratique et appropriée » à la sécurité dans les mêmes conditions que les salariés permanents de l'entreprise utilisatrice. **Le temps passé à cette formation, dispensée dans l'agence ou chez l'utilisateur, doit être rémunéré comme temps de travail.**

Cette formation doit permettre à l'intérimaire d'effectuer sa mission en toute sécurité, en ayant connaissance des risques encourus et des modes opératoires qu'il doit respecter.

Très important : Si lors de l'accueil, l'entreprise utilisatrice se limite à vous donner uniquement de vagues consignes, la formation à la sécurité s'étant résumée à des formalités d'accueil (visionnage d'une vidéo de 15 minutes ou remise du règlement intérieur et de consignes de sécurité), l'obligation légale n'a pas été respectée.

Le non-respect de l'obligation de dispenser une formation pratique et appropriée à la sécurité à un intérimaire au moment de l'embauche peut engager la responsabilité pénale de l'entreprise.

L'accueil dans l'entreprise utilisatrice

Le jour de l'embauche, l'utilisateur doit informer l'intérimaire des risques liés à la circulation sur les lieux de travail (personnes, engins), des accès aux équipements de travail et aux locaux collectifs, des instructions d'évacuation, de la conduite à tenir en cas d'accident.

Sites industriels et autorisations d'accès

Dans le cas où l'ETT vous envoie la veille de votre mission, dans une entreprise utilisatrice ou sur un site industriel, afin d'établir

les modalités d'accès (remise de badge, inventaire de coffre,...), les heures effectuées du fait de ce passage et du déplacement sont obligatoirement indemnisées par l'ETT comme temps travaillé. Ces heures devront figurer sur votre bulletin de salaire.

Formation renforcée à la sécurité

Les intérimaires affectés à des postes de travail à risques, bénéficient d'une formation renforcée à la sécurité. L'entreprise utilisatrice est responsable des conditions d'exécution de la mission et à ce titre doit former l'intérimaire. Le temps passé à cette formation doit être rémunéré comme temps de travail.

Changement de poste en cours de mission

Il arrive fréquemment que l'intérimaire soit, en cours de mission, affecté à un poste différent de celui qui a fait l'objet du contrat. Le travail prévu terminé, une nouvelle urgence, et l'intérimaire se retrouve occupé à une tâche pour laquelle il n'est pas forcément apte ou qualifié.

Ces changements de poste en cours de mission, sont à l'origine de nombreux accidents de travail. Si un changement survient, vous devez impérativement avertir l'agence afin qu'elle vérifie si vous avez la compétence requise, l'aptitude médicale et mettre en œuvre la formation renforcée à la sécurité pour ce nouveau travail.

Droit de retrait

Un intérimaire peut se retirer d'une situation de travail présentant un danger grave et imminent pour sa vie et sa santé. Aucune sanction ni retenue de salaire ne peut en découler.

L'intérimaire doit avertir immédiatement l'ETT et l'entreprise utilisatrice du danger de la situation. Il n'a pas besoin de l'accord de l'employeur pour user de son droit de retrait. Il a cependant intérêt à l'informer de la situation. Il doit aussi s'adresser aux délégués du personnel ou au Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail présents dans les entreprises utilisatrices. A défaut de représentants du personnel, prenez contact avec l'inspection du travail.

L'employeur ne peut demander au salarié de reprendre le travail si le danger grave et imminent persiste.

Si le salarié est victime d'un accident de travail ou d'une maladie professionnelle alors que l'employeur était informé de la situation, l'employeur est considéré comme ayant commis une faute inexcusable et les indemnités dues au salarié seront majorées.

Visite médicale

Comme tous les salariés, les intérimaires doivent passer lors de l'embauche une visite médicale obligatoire. **Les**

heures non travaillées du fait de la visite médicale sont indemnisées par l'ETT comme temps travaillé. Les frais occasionnés par les examens médicaux doivent être pris en charge par l'agence. La visite doit être renouvelée ensuite tous les ans. Pour les postes à risque tous les six mois.

Surveillance Médicale Renforcée (SMR)

Visite médicale d'embauche en cas de surveillance médicale renforcée

Pour les travaux qui imposent une surveillance médicale renforcée :

- ➡ Travaux définis par l'article L. 4111-6 du Code du travail (Travail dans les égouts, travail de nuit, bruit, agents cancérigènes, mutagènes, toxiques pour la reproduction,...) ;
- ➡ Travaux figurant dans l'arrêté du 11 juillet 1977 (abattoirs, travaux d'équarrissage, travaux exposant aux poussières de fer, poussières de bois, chambres frigorifiques, collecte et traitement des ordures, rayons X et substances radioactives,...).

Le médecin de l'ETT doit réaliser la visite d'embauche avant le début de la mission.

Les visites médicales ont lieu au moins tous les ans :

- ➡ pour les SMR en raison du poste occupé : les examens complémentaires spécifiques sont réalisés par le médecin de l'entreprise utilisatrice ;
- ➡ pour les SMR liées à la personne : c'est le médecin du travail de l'ETT qui assure la surveillance médicale renforcée pour les femmes enceintes, les travailleurs handicapés, les jeunes de moins de 18 ans...

Surveillance médicale en l'absence de surveillance médicale renforcée

Les visites médicales ont lieu tous les deux ans.

Intérimaire déclaré inapte à son poste de travail

Deux visites médicales doivent être réalisées. L'ETT doit prévoir ce deuxième examen médical. Le médecin du travail de l'ETT doit réaliser une visite du poste de travail.

Vaccins

Lorsque des vaccinations sont recommandées par l'employeur pour occuper certains postes de travail. Elles se font sur proposition du médecin du travail, par exemple vaccin contre la leptospirose, l'hépatite B...

Très important : Les vaccins sont à la charge de l'ETT.

Très important : Paiement des heures et des frais.

*Le temps passé au trajet aller-retour pour se rendre à toute visite médicale, le temps passé à la visite elle-même (heure d'arrivée – heure de départ) et les frais pour vous y rendre doivent être **intégralement** payés par l'ETT.*

Si à la demande de l'ETT ou de l'entreprise utilisatrice, vous acceptez de passer la visite médicale en dehors de vos horaires de travail, le temps passé à la visite ainsi que le déplacement doivent vous être payés dans les mêmes conditions qu'au paragraphe précédent.

Si toutefois, vous ne pouvez remettre de justificatif sur vos temps de trajet et de visite, un forfait d'une heure est obligatoirement payé.

La rubrique de paye « visite médicale » avec le montant des sommes payées doit figurer sur votre bulletin de salaire.



Le droit de grève est un des éléments essentiels pour la défense des intérêts des travailleurs. C'est un droit fondamental reconnu à chaque salarié et protégé par la Constitution. On ne peut pas le réduire et n'est en aucune manière négociable. Il est régi par le Code du Travail.

La grève est une cessation collective et concertée du travail en vue d'appuyer des revendications professionnelles (amélioration des conditions de travail, salaires, sécurité sur les lieux de travail, défense de l'emploi, droit syndical,...).

Il n'est pas nécessaire que l'arrêt de travail soit le fait de la totalité ou de la majorité du personnel.

Il suffit de deux personnes. Il n'y a pas grève si l'arrêt de travail concerne un seul salarié sauf s'il s'associe à une grève nationale.

Un gréviste ne peut pas être sanctionné ni licencié sauf en cas de faute lourde (intention de nuire à l'entreprise ou à l'employeur). Il appartient à l'employeur de prouver que le salarié a participé personnellement à des actes illicites durant le conflit.

La faute lourde est caractérisée par des violences, des voies de fait, des coups et blessures, la destruction ou la dégradation

du matériel, le refus d'assurer la sécurité, l'entrave à la liberté du travail...

Il est formellement interdit de faire appel à l'intérim pour remplacer des salariés en grève.

Attention aux contrats proposés en période de grève dans une entreprise.

Les revendications des salariés en grève (salaires, emplois, conditions de travail) concernent aussi les intérimaires.

En cas de conflit collectif de travail chez l'utilisateur, si vous ne pouvez plus accéder à l'entreprise et/ou si la mission est interrompue de ce fait, vous devez être payé jusqu'à la fin du contrat.



Attestation Pôle emploi

C'est à l'ETT de délivrer à l'intérimaire, à l'issue de sa mission, les attestations et justifications nécessaires pour faire valoir leurs droits aux prestations d'allocations chômage.

L'attestation Pôle Emploi doit être remise aussi bien à l'expiration du contrat de mission qu'en cas de résiliation ou rupture de celui-ci.

Le contenu de l'attestation Pôle Emploi fournie à l'intérimaire reprend l'historique des 13 derniers mois, mission par mission avec l'indication des salaires correspondant.

Les informations reprises dans l'attestation Pôle Emploi doivent être en tous points identiques à celles portées sur les bulletins de salaire pour ce qui est du nombre d'heures travaillées et de la rémunération.

En cas d'écart entre les informations de l'attestation et du bulletin de salaire, Pôle Emploi se basera sur ce dernier et l'attestation devra être mise en conformité.

Indemnisation

Pôle Emploi a déterminé un certain nombre de règles pour bénéficier d'une allocation

Être âgé de moins de 60 ans

Toutefois, si vous ne totalisez pas, à cet âge, 160 trimestres exigés pour bénéficier d'une retraite à taux plein, vous pourrez bénéficier des allocations de chômage jusqu'à ce que vous les totalisiez, et ce dans la limite de vos droits. Vous ne pourrez toutefois jamais être indemnisé au-delà de 65 ans.

Avoir travaillé 610 heures ou plus

Il faut avoir travaillé au moins 4 mois (610 heures au cours des 28 derniers mois qui précèdent la fin du contrat) ; 610 heures au cours des 36 derniers mois si vous avez plus de 50 ans. Les périodes de mission-formation (CIF, CIPI, CDPI,...) sont être assimilées à du travail.

Attention : Démission

Un intérimaire qui démissionne ou quitte volontairement sa mission en dehors de la période d'essai (il peut s'agir du dernier emploi ou de l'avant-dernier dès lors que celui-ci n'a pas retravaillé trois mois) est exclu des allocations de chômage.

Montant

Votre allocation est calculée à partir de vos anciens salaires soumis aux contributions de Pôle emploi.

Attention, ne sont pas considérées comme salaires, les indemnités de congés payés et les indemnités de fin de mission.

Durée d'indemnisation

La durée (calculée en jours) de votre activité salariée détermine la durée en jours de votre indemnisation. Votre âge détermine la durée maximale d'indemnisation.

Attention : pour déterminer la durée de votre activité, seules les périodes n'ayant pas déjà servi à ouvrir des droits sont prises en compte.

Vous avez travaillé au moins 610 heures dans les 28 derniers mois, la durée d'indemnisation s'élève à 24 mois.

Si vous avez 50 ans et plus et vous avez au moins 610 heures dans les 36 derniers mois, la durée d'indemnisation est de 36 mois.

Si vous avez travaillé quatre mois, vous avez droit à quatre mois d'indemnisation.

Le délai de carence

Les allocations chômage ne sont versées qu'à l'issue d'un délai de carence calculé à partir du nombre de jours correspondant aux indemnités compensatrices de congés payés

versées à l'occasion de toutes les fins de contrat situées dans les 91 jours précédant la dernière fin du contrat de mission.

Le nombre de jours de carence est égal au total de ces indemnités compensatrices de congés payés divisé par le salaire journalier de référence.

Radiations

Radiation « accidentelle » ou pour absence à convocation, suspension abusive de vos allocations, sanction arbitraire pour « recherche d'emploi insuffisante » ou pour refus d'offres pas toujours « raisonnables », exclusion suite à un refus de contrat aidé ou d'actualisation de votre PPAE... Comment vous défendre si vous n'avez pas réussi à régler votre différend à l'amiable ?

Si vous êtes victime d'une radiation, vous risquez de vous retrouver dans une situation financière dramatique. Devant l'urgence, il est important, dans un premier temps, de vous adresser à une assistante sociale. Elle saura vous guider dans vos démarches administratives afin d'essayer d'atténuer quelque peu les conséquences dramatiques de la décision de radiation. **Mais cette assistance n'est certainement pas la seule voie pour s'en sortir.** Il faut réagir et contester la décision de radiation.

La procédure classique de sanction et de recours applicable à Pôle Emploi peut se résumer assez simplement :

- ➡ fait déclencheur de la procédure (absence à convocation, recherche d'emploi insuffisante, refus de deux offres d'emploi, refus d'actualiser ou élaborer le PPAE, refus d'action d'insertion,...) ;
- ➡ envoi d'un courrier pour vous informer qu'une procédure de sanction est envisagée à votre rencontre si vous ne vous justifiez pas ;
- ➡ décision de sanction ;
- ➡ recours préalable devant le Directeur de Pôle Emploi ;
- ➡ recours devant le Tribunal administratif (s'il y a urgence, vous pourrez saisir le Tribunal dès l'envoi du recours préalable sans attendre la réponse du Directeur).

Vous aurez alors deux mois pour contester cette décision par le biais d'un « recours préalable » devant le Directeur de Pôle Emploi. Si votre recours est accepté, l'affaire s'arrête là. S'il vous répond négativement ou s'il ne vous répond pas dans un délai de deux mois à compter de la réception de votre recours, la décision de radiation sera confirmée.

Dès lors, le seul moyen de contester cette décision de confirmation sera le Tribunal administratif. Le Tribunal administratif est entièrement indépendant de Pôle emploi, gratuit et la procédure très simple à mettre en œuvre.

Se regrouper pour se faire entendre

Il est de plus en plus fréquent que des privés d'emploi se regroupent, s'organisent et interviennent, avec le soutien de la CGT, pour faire obstacle aux radiations et pressions abusives. Un certain nombre d'actions collectives ont permis de faire rétablir les chômeurs dans leurs droits.

Ne restez pas isolé, restez en contact avec la CGT.



La Sécurité sociale est garantie à tous les salariés y compris lorsqu'ils sont privés d'emplois, malades, handicapés. Les artisans, commerçants, les agriculteurs cotisent et bénéficient également de l'assurance maladie, des allocations familiales, et de la retraite par répartition.

La Sécurité sociale a été créée à la Libération. Le patronat était totalement opposé mais de par sa collaboration avec l'occupant nazi, il fut contraint de l'accepter. Depuis, il s'est employé à fond pour l'affaiblir. S'appuyant sur les gouvernements de droite, les attaques du patronat contre le système de protection sociale ont été constantes. Ces dernières années, ont assisté à une offensive féroce pour liquider le régime des retraites.

En plus des indemnités de la Sécurité sociale, vous bénéficiez en tant qu'intérimaire, du régime de prévoyance des intérimaires géré par Réunica Prévoyance, institution du Groupe Réunica.

Afin d'améliorer l'indemnisation des intérimaires, plusieurs accords ont été signés par les organisations syndicales et le Prisme (**syndicat patronal de l'intérim adhérent du Medef**).

La gestion des garanties prévues par ces accords est assurée par Réunica (154 rue Anatole France - 92 300 Levallois-Perret - permanence téléphonique au 01 71 72 50 50 du

lundi au vendredi de 8 h 30 à 17 h 30, www.crica-prevoyance.fr).

Maladie – accident du travail

Sous réserve de condition d'ancienneté dans l'ETT et dans le secteur du travail temporaire, les intérimaires perçoivent en cas de maladie ou d'accident de trajet (**avec une carence de sept jours ; une indemnisation intervient donc à partir du huitième jour**) ou accident du travail (**sans délai de carence**) une indemnité complémentaire qui s'ajoute aux indemnités versées par la Sécurité sociale.

Intermission

Pour bénéficier d'une indemnisation complémentaire, dans la limite de 88 jours, les salariés doivent, lors de la survenance de l'arrêt de travail :

- a) soit, être en mission dans une entreprise à la date de l'arrêt de travail,
- b) soit, lorsque l'organisation des missions de travail temporaire aboutit à un enchaînement de contrats générant une période d'intermission pouvant être qualifiée de repos hebdomadaire, être dans une période d'intermission de deux jours consécutifs, ou de quatre jours consécutifs pour les organisations relevant de l'article L. 3132-16 du code du travail.

Pendant cette période, les partenaires sociaux considèrent que l'arrêt de travail est réputé être intervenu pendant le contrat de mission.

c) justifier de 590 heures d'intérim dont 150 heures dans l'ETT avec laquelle le contrat suspendu a été conclu, au cours des 12 mois précédant le 1er jour d'arrêt de travail, ou de 1.400 heures d'intérim au cours des 24 mois précédant l'arrêt.

Indemnisation inférieure ou égale à 88 jours

- ➡ 50 % du salaire de base de la mission suspendue pendant les trente premiers jours d'indemnisation ;
- ➡ 25 % du salaire de base de la mission suspendue pendant les 58 jours suivants.

L'indemnité est versée directement par l'ETT à compter du huitième jour d'arrêt de travail continu et jusqu'au terme initialement prévu de la mission.

Indemnisation hors mission

Lorsque l'arrêt de travail se poursuit après la fin de votre contrat de mission, vous pouvez bénéficier d'une indemnisation de la part de Réunica, si la durée de votre arrêt de travail est supérieure à dix-neuf jours. Vous n'avez pas de démarches à accomplir, c'est votre agence qui remplit la déclaration d'arrêt de travail et joint les pièces complémentaires :

- ▶▶▶ 50 % du salaire de base de la mission suspendue pendant les trente premiers jours d'indemnisation.
- ▶▶▶ 25 % du salaire de base de la mission suspendue pendant les 58 jours suivants.

Indemnisation supérieure à 88 jours

Pour bénéficier d'une indemnisation complémentaire « relais » versée par Réunica en cas d'arrêt de travail supérieur à 95 jours (7 jours de délai de carence), vous devez justifier de :

- ▶▶▶ 1 800 heures d'ancienneté en intérim au cours des 24 mois précédant votre arrêt de travail.

L'indemnité complémentaire vous est versée à compter du 96^e jour d'arrêt de travail pendant la durée du versement des indemnités journalières par la Sécurité sociale, sans pouvoir excéder le 1 095^e jour à compter de la date de l'arrêt de travail. L'indemnité complémentaire est payée par votre agence d'intérim jusqu'au terme de votre mission, et par Réunica, lorsque l'arrêt de travail a lieu après la mission.

Ce salaire de base est revalorisé après un an d'indemnisation. Réunica verse, en plus, à l'intérimaire une indemnité correspondant à une réduction de sept jours à trois jours du délai de carence appliqué au début de l'arrêt de travail.

L'indemnité est égale à 25 % du salaire de base de votre dernière mission :

- ▀ salaire de base brut pour une indemnisation pendant la mission ;
- ▀ salaire de base net pour une indemnisation hors mission.

Fonds de solidarité professionnelle

Un fonds de solidarité professionnelle a été créé au bénéfice des intérimaires en appui des régimes existants, afin de les indemniser en cas de maladie grave et redoutée, sans lien avec le travail, dont la reconnaissance intervient au cours d'une période de quinze jours suivant la fin de la mission.

Hospitalisation hors mission

Si vous reportez une intervention chirurgicale dans un délai maximum de quinze jours après la fin de votre mission, vous pouvez bénéficier de l'indemnisation hors mission pendant 88 jours maximum.

Accident de travail

Lors d'un arrêt de travail inférieur à 88 jours pour accident sur votre lieu de travail ou maladie professionnelle, vous pouvez bénéficier d'indemnités journalières versées par la Sécurité sociale, ainsi que de prestations complémentaires.

L'intérimaire victime d'un **accident de travail** doit en informer l'entreprise utilisatrice par lettre recommandée dans les 24 heures s'il n'a pas déjà fait cette déclaration à l'utilisateur ou à un préposé sur les lieux de l'accident. Il doit également informer son agence d'intérim dans les **24 heures**. Demandez à votre agence le paiement direct des indemnités complémentaires. Elle est dans l'obligation de vous verser ce complément aux dates normales d'échéance de paie.

Invalidité

Vous êtes dans l'incapacité permanente d'exercer toute activité professionnelle ou de continuer à assurer un travail identique pour des raisons de santé. Vous pouvez bénéficier d'une pension d'invalidité versée par la Sécurité sociale, ainsi que d'une rente complémentaire, versée par Réunica, sous réserve de remplir certaines conditions.

Décès

En cas de décès survenu pendant la mission, vos ayants-droit bénéficient du versement d'un capital-décès par Réunica, en plus de celui versé par la Sécurité sociale. Les enfants à charge d'un intérimaire décédé à la suite d'une maladie professionnelle ou d'un accident, bénéficient d'une rente éducation. N'oubliez pas d'informer vos proches de l'existence de ces droits.

Congé Maternité

Pendant un congé maternité ou d'adoption, la salariée intérimaire peut bénéficier d'une indemnité complémentaire à celle de la Sécurité sociale à condition de justifier, dans les vingt-quatre mois précédant la date prévue du congé, de 1 400 heures de travail effectuées dans le Travail Temporaire ou 590 heures au cours des douze derniers mois dans l'ETT où elle a effectué sa dernière mission. Pour percevoir cette indemnité, prenez contact avec Réunica.

Très important

Avant toute démarche, réunissez toutes les pièces utiles à votre dossier (certificats médicaux, justificatifs d'ancienneté, bulletins de salaire des douze derniers mois, justificatifs de versement de la Sécurité Sociale, fiche familiale d'état civil).

En cours de mission, n'oubliez pas d'adresser à l'agence, par lettre recommandée avec A/R, votre certificat médical de déclaration de grossesse. Si vous n'êtes pas en mission, prenez contact avec Réunica afin de percevoir les indemnités.

Pour prétendre au paiement du congé de maternité ou d'adoption, vous n'êtes pas obligée d'être sous contrat de mission à la date du congé maternité.

LA RETRAITE IDÉALE



La solidarité intergénérationnelle

La retraite est organisée selon le système « par répartition ». Les cotisations versées par les salariés et les entreprises sont immédiatement reversées aux retraités sous forme de pensions. C'est le principe de la solidarité entre générations.

Les intérimaires cotisent obligatoirement à une retraite de base et à une retraite complémentaire. Les cotisations sont versées à l'Urssaf pour la retraite de base et au Groupe Réunica pour la retraite complémentaire.

La finalité des cotisations retraites

En contrepartie des cotisations versées sur votre salaire, vous obtenez des droits pour votre future retraite.

Au moment de votre départ en retraite, vous bénéficierez ainsi du versement d'une pension de retraite.

La caisse de retraite complémentaire doit figurer sur le contrat de travail. C'est elle qui établit le décompte des points.

Pour commencer à préparer sa retraite vous devez reconstituer votre carrière. Dès vos 55 ans prenez le temps de contrôler les données qui y figurent. Vous pourrez ainsi rassembler les informations utiles pour faire rectifier les omissions, voire procéder à des rachats de trimestres.

Demander ses points de retraite

Les cotisations annuelles sont transformées en points de retraite. Pour chaque exercice, un relevé de points est établi par Réuni Retraite Salariés. Il vous permettra de savoir le nombre de points que vous avez acquis au cours d'une année.

N'oubliez pas de demander vos relevés et de les conserver. Ils pourront vous être utiles lors de la constitution de votre dossier de départ en retraite.

Comment ? En adressant le coupon Formul'Points que vous trouverez en téléchargement à : Réuni Retraite Salariés « Opération Formul'Points » - 154 rue Anatole France - 92599 Levallois-Perret Cedex.

Régime de base : Premier niveau de retraite obligatoire.

Régime général : Désigne le régime de retraite des salariés du secteur privé : commerce, industrie et services (Cnav).

Régime complémentaire : Deuxième niveau de retraite obligatoire, complétant le régime de base (Arrco, Agirc).

Agirc : Association générale des institutions de retraite des cadres.

Arrco : Association des régimes de retraites complémentaires.

Cicas : Centre d'information de la retraite complémentaire et de l'action sociale

Compte individuel : Compte sur lequel est enregistrée la carrière (cotisations, salaires soumis à cotisations, périodes assimilées...).

Décote : Minoration appliquée au taux plein si nombre de trimestres insuffisant.

Surcote : Majoration de la pension si poursuite d'activité après avoir acquis le taux plein.

Surcotisation : Supplément de cotisation d'un salarié à temps partiel cotisant à temps plein.

Taux plein : Taux de 50 % appliqué au salaire annuel moyen de base.



Le Fond Action Sociale du Travail temporaire (FASTT)

C'est une association paritaire créée en 1992, par les partenaires sociaux de la branche au travers d'un accord national étendu.

Sa gestion est assurée par un Comité Paritaire de Gestion (CPG), composé de représentants des ETT (désignés par le Prisme) et de représentants des intérimaires désignés par les cinq syndicats de salariés signataires des accords nationaux (CGT, CFDT, CFTC, CGC, FO). La CPG est composé de dix représentants du Prisme et de dix représentants des organisations des salariés.

La CGT est représentée par deux administrateurs titulaires et un suppléant.

La CGT est la seule organisation syndicale représentée par des intérimaires en tant qu'administrateurs au sein de ces instances paritaires.

Le FASTT a pour mission d'apporter des services et prestations aux intérimaires, plus particulièrement de façon à trouver des réponses aux difficultés qu'ils peuvent rencontrer dans leur vie quotidienne, du fait de leur situation professionnelle.

Ses activités sont, de ce fait, organisées autour de cinq domaines d'intervention :

- 1 - Accès au logement.
- 2 - La couverture complémentaire des frais de santé.
- 3 - Les aides à la famille (études & vacances des enfants).
- 4 - L'accompagnement social des personnes en difficultés.
- 5 - L'information sur les droits sociaux.

Lors de fermetures d'entreprises, de licenciements massifs sous couvert de plans dits « sociaux », les intérimaires en sont les premières victimes. Les conséquences sont alors dramatiques :

- ➡ un développement du surendettement ;
- ➡ le non-paiement des loyers et des charges énergétiques ;
- ➡ l'impossibilité d'assurer et de d'entretenir les moyens de locomotion.

De même, nous constatons d'énormes difficultés financières concernant les suites d'un accident du travail grave, sans parler d'un décès. Vos administrateurs CGT s'efforcent à vous venir en aide.

L'Union syndicale de l'Intérim CGT revendique une mutuelle avec de vraies garanties, financée par les employeurs et de véritables aides à la famille : aides à la scolarité, aux vacances,... Bref, une utilisation réellement sociale et utile de l'argent des salariés. Pour la CGT, l'objet et le rôle du Fastt doivent rester à vocation sociale en direction des seuls salariés, étant le résultat du fruit de leur travail.

Le Fonds d'Assurance Formation du Travail Temporaire (FAFTT)

Le FAFTT existe depuis 1983 et recouvre l'ensemble des ETT et des entreprises d'intérim d'insertion. Il est géré paritairement par les organisations syndicales et le SETT.

Son objet est d'assurer la collecte de la contribution obligatoire des ETT au titre de la formation professionnelle continue.

Sa gestion est assurée par des représentants du Prisme et des représentants des salariés de l'intérim désignés par les syndicats CGT, CFDT, CFTC, CGC, FO.

À travers le FAFTT, tout intérimaire, sous réserve de conditions d'ancienneté, peut demander à bénéficier d'un Congé Individuel de Formation (CIF), d'un Congé pour Bilan de Compétence (CBC) ou d'une Validation des Acquis de l'Expérience (VAE), CIPI, CDPI.

Cette demande doit être faite pendant la mission ou dans les trois mois qui suivent la fin de la mission.

Plan de formation de l'ETT

En plus du FAFTT, il existe le plan de formation de l'ETT. Tout intérimaire, quelle que soit son ancienneté, peut avoir

accès aux actions de formation de l'ETT. Ces actions sont à l'initiative de l'ETT. Toutefois, de même que pour le FAFTT, la rémunération de l'intérimaire est fixée par référence au salaire de la dernière mission ou de la mission en cours.

Les formations en matière de sécurité ne rentrent pas dans le cadre du plan de formation.

Très important

*Il est de plus en plus fréquent de voir les agences d'intérim refuser la restitution des qualifications et habilitations professionnelles aux intérimaires ayant suivi une formation. Une galère que rencontrent les soudeurs, électriciens ou caristes. Cela est illégal. **L'intérimaire doit être le destinataire de l'original de la licence ou habilitation acquise à l'issue du stage.***

*L'accord relatif à la mise en place d'actions de formation professionnelle du 8 juin 2000, signé par le Prisme et les organisations syndicales, indique que « **l'évaluation doit faire l'objet d'une attestation écrite des acquis remise à l'intérimaire par l'organisme de formation. Cette attestation doit préciser toutes les capacités acquises par l'intérimaire au cours de la formation** ».*

Dès la fin de votre formation, insistez auprès de l'organisme formateur qu'il vous remette l'original de votre licence, habilitation électricité ou permis cariste. Le cas échéant, contactez l'inspection du travail et vos délégués CGT.

dans le travail temporaire

Les salariés intérimaires ont aussi des droits en matière de représentation du personnel dans leur ETT. Ils peuvent être électeurs et se présenter aux élections professionnelles (Comité d'entreprise, délégués du personnel, Comité d'Hygiène et Sécurité).

Ils disposent aussi de droits en matière de représentation syndicale.

La négociation collective

Les accords professionnels ou de branche du Travail temporaire sont négociés entre les organisations syndicales de salariés et le syndicat patronal (Prisme).

La négociation collective constitue un élément structurant des rapports sociaux dans les entreprises, dans les branches et sur le plan interprofessionnel.

Fruit et acquis des luttes, elle a pour objectif premier de concrétiser des avancées sociales.

Dans le travail temporaire, la dynamique et les luttes engagées par la CGT et la confiance donnée à celle-ci par les salariés lors des élections professionnelles sont des points

d'appui indispensables pour faire avancer les droits des salariés de la branche.

Les instances représentatives du personnel (IRP)

Faire fonctionner les institutions représentatives au service de la défense des intérêts collectifs

L'activité CGT ne se réduit pas à une prestation de service pour les salariés.

Si la CGT est au quotidien, auprès des salariés, elle aspire à les rendre maîtres de leur destin.

L'absence de rapport de force conséquent, déséquilibre les relations entre employeurs et salariés dans l'entreprise. Il en résulte alors un lien de subordination, dont seul le patron profite.

La CGT, au travers des institutions représentatives du personnel, délégués du personnel, élus du comité d'entreprise, élus du comité d'hygiène et de sécurité, ambitionne de rétablir un équilibre dans le monde du travail, pour donner plus de droits et de garanties aux salariés, assurer une meilleure répartition des richesses et empêcher la mise en concurrence sauvage des salariés.

Porter les revendications dans l'entreprise : salaires, conditions de travail, négociations, etc.

Le rôle des élus et mandatés de l'entreprise est de travailler avec les salariés à l'élaboration de revendications issues de leurs besoins et de leurs aspirations.

Leur rôle est de créer des convergences permettant au plus grand nombre de salariés de se retrouver dans des luttes pour sauvegarder les emplois et revendiquer des meilleurs salaires, qualifications, conditions de travail, etc.

La CGT, avec ses élus et mandatés, a pour objectif une vraie justice sociale au travers de la défense quotidienne des droits individuels et collectifs des salariés, les rendre acteurs et décideurs, conformément à ses principes de démocratie, elle consulte les salariés pour les décisions les concernant.

Les délégués du personnel (DP)

Le DP a un rôle d'information et de conseil auprès des salariés. Il intervient en cas de réclamations individuelles et collectives concernant notamment les salaires, les conditions de travail, les horaires, les congés payés...

Ainsi, l'intervention des DP peut traiter des :

- ▀ conditions de travail dont la responsabilité incombe à l'entreprise utilisatrice ;

- ➡ l'accès des intérimaires aux équipements collectifs ;
- ➡ la rémunération des intérimaires, afin d'assurer le respect de l'égalité salariale. Dans ce cas, l'intervention des DP de l'entreprise utilisatrice peut être déterminante si la rémunération appliquée aux intérimaires est inférieure aux salaires pratiqués dans l'entreprise utilisatrice. est l'interlocuteur privilégié de l'inspecteur du travail.

Par ailleurs, le DP peut assister un salarié en cas de convocation à un entretien préalable pour sanction.

Représentant de terrain, il peut aussi rapporter à l'employeur certains dysfonctionnements de l'entreprise.

Le Code du travail permet aux Délégués du Personnel et élus du CE de l'entreprise utilisatrice de prendre connaissance des contrats de mise à disposition conclus entre leur entreprise et l'agence d'intérim. L'employeur ne peut en aucun cas refuser ; il s'exposerait à des poursuites.

Le comité d'entreprise ou comité d'établissement (CE)

Le CE est consulté par l'employeur avant toute décision importante relative au fonctionnement économique de l'entreprise, aux conditions de travail, à la durée du travail, à la formation professionnelle, à l'organisation du travail et aux techniques de production. Il assure également un rôle en

matière de gestion des œuvres sociales et culturelles au bénéfice des salariés.

Le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (Chsct)

Le Chsct veille à l'application des prescriptions législatives et réglementaires en matière d'hygiène et de sécurité. Il traite de tout ce qui touche à la santé au travail. Il joue aussi un rôle important en cas d'accident du travail, d'inaptitude et de besoin de reclassement.

Le délégué syndical (DS)

C'est le salarié, représentant du syndicat, qui est habilité à défendre les conditions de vie et de travail (pénibilité, harcèlement, etc.) mais aussi à négocier et signer des conventions et accords collectifs améliorant la situation des salariés dans l'entreprise (revalorisation des salaires, réduction du temps de travail, accords de participation, ...). Il présente les revendications des salariés auprès de l'employeur. Le Délégué Syndical dispose de moyens d'information (tracts, panneau d'affichage,...) et doit être sollicité pour négocier les accords préélectorales lors de l'organisation des élections professionnelles (DP, CE).

Le représentant de la section syndicale

Ce mandat a été institué par la loi du 20 août 2008. Le salarié désigné par l'organisation syndicale est chargé d'animer

la section syndicale avec presque les mêmes attributions qu'un délégué syndical, à l'exception du pouvoir de négocier.

La communication syndicale

Les sections syndicales dans les ETT disposent de droits spécifiques en matière de communication. Le Code du travail prévoit que les communications syndicales doivent être affichées dans les agences et remises aux intérimaires qui se trouvent en mission, ou leur être envoyées par voie postale (aux frais de l'ETT), au moins une fois par mois.

Moyens des représentants du personnel

Les représentants du personnel disposent d'un crédit d'heures rémunérées et de moyens nécessaires à l'exercice de leurs missions, lesquels diffèrent selon l'institution concernée (CE, DP, Chsct, DS, RS). Ainsi, le délégué a droit à la totalité de son crédit d'heures mensuel, quelle que soit la durée de la mission ou des missions qu'il a effectué au cours du mois en question. Par ailleurs, même s'il n'a effectué au cours du mois, il a droit à son crédit d'heures. Ces heures de délégation sont traitées comme des heures de travail et rémunérées comme telles. Elles sont rattachées au dernier contrat de mission qui a lié le salarié à l'ETT dans laquelle il a été élu ou désigné.

Si le délégué prend ses heures de délégation pendant son travail, il doit avertir l'ETT de son intention (en principe 3

jours avant) afin que celle-ci prenne les dispositions vis-à-vis de l'entreprise utilisatrice.

Protection de mandat et garantie de mission

Les intérimaires élus ou mandatés par le syndicat dans l'ETT sont protégés contre le licenciement. Ils bénéficient d'une protection particulière pour l'accomplissement de leur mandat. Leur licenciement ne peut intervenir que sur autorisation de l'inspecteur du travail.

Dans l'intérim, l'interruption de la mission du fait de l'agence ou le non-renouvellement de la mission, sont assimilées, dans le cadre de cette protection spéciale, à un licenciement.

Les représentants du personnel intérimaires ne doivent pas subir de discrimination au niveau des propositions de missions qui leur sont faites par l'ETT. Le salarié titulaire d'un mandat, ayant terminé sa mission, est, de plein droit, considéré comme sollicitant une nouvelle mission et prêt à l'accepter (en absence de dégradation des conditions de rémunération, qualification, périmètre géographique dans lequel il a effectué ces missions).

La liberté syndicale

Tout salarié, quels que soient son sexe, son âge, sa nationalité, peut librement adhérer au syndicat de son

choix. Le droit syndical est, pour les salariés, un droit fondamental sans lequel les autres droits ne pourraient être mis en œuvre et défendus.

Droit de grève et protection

En France, le droit de grève est un droit fondamental reconnu à chaque salarié et protégé par la Constitution française. La grève est le moyen d'action utilisé par les salariés pour porter des revendications qui n'ont pas été entendues ou satisfaites ou faire respecter les garanties collectives. L'exercice du droit de grève est réglementé et ne doit donner lieu à aucune mesure de défaveur en matière de rémunération et d'avantages sociaux. Seul le salaire correspondant aux heures de grève n'est pas dû. Toute retenue supplémentaire constitue une sanction financière prohibée. **Dans le secteur privé, il n'y a pas d'obligation de déposer un préavis.** Si vous décidez de vous mettre en grève, prenez le soin de contacter l'USI-CGT avant le déclenchement de celle-ci. Notre organisation vous apportera le soutien indispensable pour gagner.

Droit de syndicalisation

Se syndiquer est non seulement un besoin, c'est aussi un choix et un droit. Un syndicat est un outil indispensable pour les salariés afin de trouver des solutions à des préoccupations communes. La loi reconnaît à tout salarié le droit d'appartenir à un syndicat de son choix, de participer à sa formation et à ses activités.

Aucun employeur n'a le droit d'empêcher la création d'un syndicat dans son entreprise ni d'utiliser des mesures discriminatoires ou de représailles à tout salariés exerçant son droit à être syndiqué.

Cotisations syndicales et réduction d'impôts

Les cotisations syndicales versées par les salariés ou les retraités adhérents d'un syndicat représentatif ouvrent droit à une réduction d'impôts sur les revenus de l'année correspondante. Le montant de la réduction est égal à 50 % des cotisations versées pendant l'année considérée, dans la limite de 1 % du total du revenu brut imposable, dans la catégorie des traitements, salaires, pensions et rentes viagères à titre gratuit. Pour ce faire, vous devez joindre à votre déclaration de revenus un reçu du syndicat.

Droit d'expression

Le droit d'expression permet aux salariés de formuler des demandes, des observations et des avis sur le contenu, les conditions et l'organisation de leur travail. Ce droit doit s'exercer librement et dans ce sens, les opinions exprimées par les salariés ne peuvent pas motiver une sanction ou un licenciement. De même, toute personne a droit au respect de sa vie privée et de sa correspondance. Si votre entreprise viole des libertés, vous pouvez notamment demander l'intervention d'un délégué du personnel.

A quoi cela sert-il d'être syndiqué ?

Dans notre profession (comme ailleurs), nous sommes convaincus qu'une action syndicale résolue peut permettre de déboucher sur des progrès sociaux dans l'entreprise ou dans la branche.

Bien souvent, vous votez pour la CGT aux élections professionnelles, aux élections prud'homales. Tout le montre, tout l'indique, vous êtes d'accord avec la CGT lorsqu'elle prend l'initiative pour la défense de nos retraites, pour préserver la sécurité sociale, ou lorsqu'elle engage des actions sur les salaires.

Bref, nous le savons, vous êtes très nombreux à approuver les actions que nous entreprenons.

Cependant, afin d'être en phase avec un salariat en pleine mutation, la CGT évolue pour être plus efficace, plus performante dans les missions qui sont les siennes. Il y a une nécessité absolue que vous participiez à la construction de cette force syndicale indispensable dont les salariés de notre secteur ont besoin. **Face aux employeurs, si nous voulons peser, si nous voulons être entendus, si nous voulons négocier dans de bonnes conditions, ce qu'il nous faut par-dessus tout, c'est être nombreux !**

Construire un contre-pouvoir efficace et utile en s'appuyant sur la lutte, la proposition, la négociation, voilà la démarche

de la CGT. Dans l'intérim, soyons-en convaincus : rien n'est inéluctable, rien n'est figé !

Si nous prenons « nos affaires en mains », nous pouvons faire changer les choses. Pour cela, il est évident que tout le monde a sa place dans notre organisation. Cependant, rien ne sera réellement possible si les salariés ne s'organisent pas, s'ils ne nous rejoignent pas.

**En effet, agir ensemble,
cela commence par s'organiser ensemble !**

Pour tout conseil relatif à vos droits au sein de l'entreprise de travail temporaire ou à un litige avec l'entreprise utilisatrice, l'interlocuteur privilégié est la CGT.

Rôle des représentants du personnel des entreprises utilisatrices

Contrôle de l'emploi

Information obligatoire au CE : chaque trimestre, dans les entreprises de plus de 300 salariés et chaque semestre dans les autres, le chef d'entreprise, dans le cadre de la situation de l'emploi, informe le comité d'entreprise sur l'évolution des effectifs et des qualifications y compris pour les salariés temporaires et les salariés appartenant à une entreprise extérieure.

Accès aux contrats de mise à disposition (contrats commerciaux) : les délégués du personnel et les membres du comité d'entreprise peuvent consulter les contrats passés par l'utilisateur avec les ETT.

Registre du personnel : les intérimaires sont obligatoirement inscrits ainsi que les noms et adresses des ETT sur le registre du personnel tenu à la disposition des délégués du personnel.

Consultation des DP et du CE : le comité d'entreprise ou à défaut les délégués du personnel sont préalablement consultés avant appel à l'intérim, pour les quelques cas de recours où la durée autorisée est exceptionnellement portée à vingt-quatre mois.

Il en est de même pour les cas autorisés de recours à l'intérim au cours des six mois qui suivent un licenciement pour motif économique.

Représentation des intérimaires auprès de l'utilisateur : les intérimaires peuvent faire présenter par les délégués du personnel des entreprises utilisatrices leurs problèmes, revendications concernant la rémunération, les conditions d'exécution du travail, l'accès aux installations collectives.

Remboursement du comité d'entreprise : lorsque du fait de l'accès des intérimaires aux installations collectives de l'entreprise utilisatrice, des dépenses supplémentaires

incombent au Comité d'Entreprise, celles-ci doivent lui être remboursées suivant des modalités prévues par le contrat passé entre l'ETT et l'utilisateur.

Elections professionnelles : les intérimaires doivent participer aux élections professionnelles de l'entreprise de travail temporaire dans laquelle ils ont acquis l'ancienneté.

Cependant, ils sont néanmoins pris en compte dans le calcul des seuils pour les élections professionnelles de l'entreprise utilisatrice.

Ils sont donc pris en compte dans l'effectif de l'entreprise utilisatrice, au prorata de leur temps de présence au cours des douze mois précédents, sans qu'il soit nécessaire que les intéressés soient toujours en activité lors des élections.



Action : un syndicat inactif aurait-il une raison d'être ? Cette « manifestation de la volonté » (définition du dictionnaire) des salariés peut prendre de multiples formes, mais, pour être efficace, elle doit rassembler le plus grand nombre possible (ce que nous appelons « une action de masse ».)

Cotisation : la cotisation versée régulièrement par chaque syndiqué (1 % du salaire) représente un élément essentiel du financement de la CGT et constitue un gage de son indépendance.

Démocratie : suffit pas d'en parler ! Faut la respecter et la mettre en pratique dans les structures et l'activité du syndicat.

Formation syndicale : la formation syndicale CGT organise à l'intention des syndiqués et militants des stages et sessions d'études aux contenus adaptés à leurs besoins et responsabilités.

L'union départementale (UD) : assure l'ensemble des responsabilités de la CGT et la coordination de l'activité syndicale dans un département.

L'union locale (UL) : lieu de vie syndicale par excellence ! Assure la liaison et accueil des syndicats et des salariés d'une localité.

Manifestation : quand la revendication descend sur le pavé ! La « manif ouvrière » a, à plusieurs reprises, modifié le cours de notre histoire.

Négociations : issue logique de toute action. Leur résultat dépendra essentiellement du rapport de forces établi.

Parité : c'est un souci de la CGT que de faciliter l'accès des femmes à des postes de responsabilité, et de prendre en compte toutes les diversités du salariat.

Revendication : revendiquer, c'est se comporter en citoyen, exiger son dû et défendre sa dignité.

Syndicat : creuset et structure essentielle de la vie syndicale. Les syndiqués constituent la force vive de tout syndicat.

Syndiqué : salarié qui a pris la décision de s'unir à d'autres salariés pour défendre leurs intérêts communs. Une personne au centre de notre conception du syndicalisme

Timbre FNI : premier timbre à remettre au syndiqué. Il permet de comptabiliser les adhérents. Il permet également d'établir la représentation statutaire de ton syndicat dans les congrès. Il est intégralement reversé à la fédération qui, elle, le reverse à la confédération. Le montant du FNI alimente le fonds national interprofessionnel, outil de la solidarité entre toutes les organisations de la GT.

Unité : une aspiration et un besoin ! L'unité est toujours essentielle, qu'elle se réalise au niveau de l'atelier, du chantier, du bureau ou au plan national.

Le syndicalisme fait partie du patrimoine vivant de l'humanité et de la démocratie. Fait social devenu universel, il a d'abord émergé en Europe avec la révolution industrielle, et y est resté depuis profondément enraciné. L'histoire plus que séculaire de la CGT s'inscrit dans cet ensemble. Née de la volonté des salariés de s'organiser collectivement et durablement pour défendre leurs intérêts face à l'arbitraire, pour conquérir des droits et les faire valoir, pour imaginer un monde plus juste et proposer des voies pour y parvenir, sont le cœur de son action syndicale.



Avec votre soutien, la CGT entend défendre vos emplois et conquérir de nouveaux droits pour toutes et tous. Pour cela, la CGT priorise le dialogue social, mais n'hésite pas à « taper du poing sur la table » si nécessaire. Ce n'est pas par hasard que les salariés ont fait de la CGT la première organisation syndicale en France et la première dans les Entreprises de Travail Temporaire. Le savoir-faire des militants CGT n'est plus à démontrer. De nombreux droits dont vous bénéficiez aujourd'hui ont été obtenus grâce à la CGT. Aussi, si vous souhaitez être délégué du personnel de votre secteur, membre du Comité d'Etablissement ou adhérer à la CGT, n'hésitez pas à nous contacter.

Syndicat ADECCO

Délégué central : **Michel BULAWA**

Case 460 – 263 Rue de Paris – 93514 Montreuil cedex

Tél : 01 48 18 84 16 – Fax : 01 48 18 82 59 – contact@usi.cgt.fr

Syndicat ADIA

Déléguée centrale : **Yvette LECOCQ**

Case 460 – 263 Rue de Paris – 93514 Montreuil cedex

Tél : 01.48.18.84.16 – Fax : 01.48.18.82.59 – contact@usi.cgt.fr

Syndicat MANPOWER

Délégué Central : **Arnaud BERLIK**

261 rue de Paris - « le Méliès » - 93100 Montreuil

Tél : 01 41 63 28 00 - fax 01 41 63 28 01

cgtmanpower@gmail.com - www.manpower.cgt.fr

Syndicat RANDSTAD

Délégué central : **Philippe BELAICH**

88 boulevard de la Villette - 75019 Paris

Tél : 01 42 06 47 55 – Fax : 01 42 06 48 96

contact@cgtrandstad.com

www.cgtrandstad.com

Syndicat CRIT

11 rue des Petites Ecuries – 75010 Paris

Tél : 01 42 46 12 16 – cgt.crit.interim@orange.fr

Section syndicale SELECT TT (Appel Médical/Expectra)

Case 460 – 263 Rue de Paris – 93514 Montreuil cedex

Tél : 01 48 18 84 16 – Fax : 01 48 18 82 59

contact@usi.cgt.fr

Union syndicale multiprofessionnelle CGT

Chantiers Navals de Saint-Nazaire

BP – 10306– 44605 Saint-Nazaire cedex

Tél : 02 40 66 54 79

juridiqueusm@orange.fr

Section syndicale SYNERGIE

Délégué central : **Clément CHARPENTIER**

Case 460 – 263 Rue de Paris – 93514 Montreuil cedex

Tél : 06 80 28 05 02 – Fax : 01 48 18 82 59 – contact@usi.cgt.fr

*Pour tout autre ETT, s'adresser directement à l'USI-CGT :
tél. 01 48 18 84 16 - fax : 01 48 18 82 59 - <http://www.usi.cgt.fr>
- contact@usi.cgt.fr*

Nom :

Prénom :

Date de naissance :

Adresse :

.....

CP : Ville :

Tél. :

Courriel :

Profession :

Nom de votre entreprise de travail temporaire :

.....

Signature :

Bulletin à renvoyer à :

Union Syndicale de l'Intérim CGT
Case 460 - 263 rue de Paris - 93514 Montreuil cedex
Tél. : 01 48 18 84 16 - Fax : 01 48 18 82 59
<http://www.usi.cgt.fr> - contact@usi.cgt.fr
du lundi au vendredi, de 9 h à 18 h

Le montant de la cotisation mensuelle à notre organisation
est égal à 1 % du salaire net, primes comprises.





Union Syndicale de l'Intérim CGT

263 rue de Paris - Case 460 - 93514 Montreuil cedex

Tél. : 01 48 18 84 16 - fax : 01 48 18 82 59

www.usi.cgt.fr - courriel : contact@usi.cgt.fr

Maquette : Espace Communication de la CGT - mtg 23 juin 2010

Imprimerie : Composervices - 05 45 65 27 27

Photos : droits réservés.