

**ACCORD DU 19 NOVEMBRE 2021  
RELATIF AUX SALAIRES MINIMA CONVENTIONNELS DES SALARIES PERMANENTS  
DES ENTREPRISES DE TRAVAIL TEMPORAIRE  
(IDCC 1413)**

## **Préambule**

Les partenaires sociaux de la branche du Travail Temporaire se sont réunis le 8 octobre 2021 pour partager un état des lieux sur la santé économique de la France et l'activité économique de la branche, ainsi que pour prendre connaissance du Rapport de branche annuel établi par l'Observatoire de l'intérim et du recrutement (OIR), en vue de leur permettre d'ouvrir la négociation sur les salaires minima conventionnels des salariés permanents employés par les entreprises de travail temporaire et les entreprises de travail temporaire d'insertion (ETT/ETTI). Cette analyse a porté en particulier sur le niveau de l'emploi intérimaire, fortement impacté par la crise sanitaire.

Depuis début 2021, l'emploi intérimaire bénéficie d'un léger redressement, nourri par une conjoncture qui s'améliore, même si les effets de la crise sanitaire se font toujours fortement sentir (*Baromètre Prism'emploi, Bilan du Premier Semestre 2021 et Enjeux du Second semestre pour le secteur du travail temporaire*).

En août 2021, le Travail Temporaire (contrats de travail temporaire et CDI intérimaires) dénombre 643 841 emplois en équivalent temps plein (ETP), correspondant à la destruction de 38 144 ETP par rapport à la situation d'avant crise. Les effectifs intérimaires s'inscrivent en baisse (-5,6 % par rapport à août 2019) au niveau national, traduisant une baisse de l'emploi intérimaire dans la majorité des secteurs utilisateurs : l'emploi intérimaire augmente dans les transports (+8,4 %) mais diminue dans les services (-0,5 %), le commerce (-4,8 %), l'industrie (-11,9 %) et le BTP (- 13,4%) (*Baromètre Prism'emploi août 2021*).

Du fait de la situation économique dans la branche et compte-tenu des incertitudes sur l'évolution de l'épidémie de la Covid-19, les incertitudes demeurent pour les entreprises de la branche, employant 28 850 salariés permanents (*Rapport de branche 2021 sur les données 2020*), dont l'activité est exclusivement tributaire de la santé économique et sociale des entreprises clientes.

Néanmoins la priorité des parties signataires du présent accord est de soutenir et de préserver l'emploi des salariés permanents dans la branche, notamment, au moyen d'une revalorisation des salaires minima conventionnels pour 2022, tenant compte de l'analyse économique dans la branche.

En parallèle, les parties signataires du présent accord conviennent de faire évoluer la définition du salaire minimum conventionnel pour les salariés permanents percevant une rémunération constituée en partie de variable.

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

L'article 4 de l'accord de branche du 15 février 2013 relatif à la mise en œuvre de la classification des emplois des salariés permanents des entreprises de travail temporaire portant modernisation du cadre conventionnel pose le principe d'un salaire minimum conventionnel de branche pour chaque niveau de la grille de classification des emplois-repères et en définit la structure. Conformément à la jurisprudence du Conseil d'Etat rendue le 7 octobre 2021, il reste loisible à la branche du Travail Temporaire, par voie d'accord collectif, d'une part, de définir les salaires minima hiérarchiques, d'autre part, d'en fixer le montant par niveau.

Constatant que le dernier accord sur les salaires minima date du 3 juillet 2015, les parties signataires du présent accord revalorisent les salaires minima conventionnels des salariés permanents comme suit.

### **Article 1 : Montants du salaire minimum par niveau**

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

<b>NIVEAUX</b>	<b>MONTANTS au 1<sup>er</sup> janvier 2022</b>
<b>Niveau A</b>	<b>1594</b>
<b>Niveau B</b>	<b>1615</b>
<b>Niveau C</b>	<b>1648</b>
<b>Niveau D</b>	<b>1713</b>
<b>Niveau E</b>	<b>1755</b>
<b>Niveau F</b>	<b>2004</b>
<b>Niveau G</b>	<b>2262</b>
<b>Niveau H</b>	<b>2629</b>
<b>Niveau I</b>	<b>3005</b>
<b>Niveau J</b>	<b>3372</b>
<b>Niveau K</b>	<b>3975</b>
<b>Niveau L</b>	<b>4579</b>
<b>Niveau M</b>	<b>5117</b>

## **Article 2 : Révision de l'article 4 de l'accord du 15 février 2013**

La première phrase du troisième alinéa de l'article 4 de l'accord du 15 février 2013 est modifiée comme suit :

Pour les salariés percevant une rémunération constituée en partie de variable dont les emplois sont positionnés aux niveaux A à F inclus, la base de rémunération fixe mensuelle ne doit pas être inférieure au minimum conventionnel applicable.

## **Article 3 – Dispositions relatives à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes**

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

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

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

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

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

## **Article 4 – Dispositions relatives aux entreprises de moins de 50 salariés**

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

### **Article 5 – Clause de rendez-vous**

Au cas où le montant du SMIC au 1<sup>er</sup> janvier 2022 venait rattraper le salaire du niveau A prévu à l'article 1 du présent accord, les parties signataires conviennent de se réunir en CPPNI dans le mois (ou les 15 jours) suivant la publication du montant du SMIC au Journal officiel.

### **Article 6 – Force obligatoire de l'accord de branche du 19 novembre 2021**

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

### **Article 7 – Entrée en vigueur de l'accord – Durée – Dépôt et extension**

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée et entre en vigueur à sa date de signature.

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

### **Article 8 – Révision et dénonciation de l'accord**

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

Il peut être dénoncé dans les conditions prévues aux articles L.2261-10 et suivants du code du travail.

Fait à Paris, le 19 novembre 2021 en un exemplaire original signé électroniquement

<b>UNSA – Fédération commerce et services</b>	
<b>CFTC – INTERIM</b>	<b>CFE – CGC – FNECS</b>
<b>PRISM'EMPLOI</b>	