

Accords nationaux

**ENTREPRISES DE TRAVAIL TEMPORAIRE**

**Personnels intérimaires**

**Personnels permanents**

**Avenant n° 1 du 9 octobre 2020**

à l'accord du 16 novembre 2018

relatif aux garanties de prévoyance des salariés intérimaires non-cadres et cadres

NOR : ASET2050894M

Entre l'(les) organisation(s) professionnelle(s) d'employeur(s) :

**PRISM'emploi,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**FO ;**

**UNSA ;**

**FNECS CFE-CGC ;**

**FS CFDT ;**

**USI CGT ;**

**CFTC interim,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**Préambule**

Les partenaires sociaux de la branche du travail temporaire ont conclu le 16 novembre 2018 l'accord relatif aux garanties prévoyance des salariés intérimaires non-cadres et cadres, dans l'objectif de moderniser les accords antérieurs relatifs aux régimes de prévoyance obligatoires des salariés intérimaires non-cadres et cadres et d'organiser une mutualisation des risques au sein de la branche.

À cette fin, les partenaires sociaux, eu égard à l'objectif de solidarité professionnelle entre les entreprises de la branche, ont procédé à la recommandation, à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2019, pour une durée maximale de 5 ans, de deux coassureurs, APICIL prévoyance et KLESIA prévoyance. La gestion du régime recommandé, intérimaires prévoyance, a été confiée à un gestionnaire désigné, PRIMA, membre du groupe AG2R la mondiale.

La crise sanitaire liée à l'épidémie de « Covid-19 » a rendu nécessaire de prendre en compte des situations nouvelles auxquelles les partenaires sociaux de la branche ont entendu apporter

des réponses spécifiques, dans l'objectif d'assurer la pleine effectivité des droits des salariés intérimaires.

D'une part, jusqu'à l'émergence de l'épidémie de « Covid-19 », la branche du travail temporaire n'avait pas eu l'occasion de poser le débat sur les conséquences du recours à l'activité partielle sur les dispositifs de branche de protection sociale complémentaire. Dans la continuité des mesures temporaires prises par le Législateur dans la loi n° 2020-734 du 17 juin 2020, les partenaires sociaux de la branche conviennent de sécuriser les droits des salariés intérimaires placés en activité partielle à une couverture prévoyance effective. Ils actent, dans le présent avenant, le maintien des garanties prévoyance pendant toute la période d'activité partielle.

D'autre part, tenant compte de certaines situations tragiques et de leurs conséquences humaines et sociales, en particulier en ce temps de crise sanitaire mondiale, les partenaires sociaux adaptent les modalités de mise en œuvre de la portabilité conventionnelle.

#### **Article 1<sup>er</sup> | Révision de l'article 4 de l'accord du 16 novembre 2018. Maintien des garanties en cas d'activité partielle**

L'article 4 « Garanties » est complété par l'article 4.10 rédigé comme suit :

##### **« Article 4.10 | Maintien des garanties en cas d'activité partielle**

À compter du 12 mars et jusqu'au 31 décembre 2020, les salariés intérimaires placés en position d'activité partielle bénéficient du maintien des garanties définies en annexe du présent accord, pendant les périodes où ils ne sont pas en activité, sans versement des cotisations au titre des heures non travaillées.

Le salaire de base de la mission défini à l'article 4.5, servant de base au calcul des prestations, est intégralement reconstitué au titre des périodes d'activité partielle.

À compter du 1<sup>er</sup> janvier 2021, le maintien des garanties au bénéfice des salariés intérimaires placés en activité partielle donnera lieu au paiement, par les entreprises comme par les salariés intérimaires, des cotisations prévues aux articles 10.1 et 10.2.

L'indemnité légale brute d'activité partielle servira de base au calcul de ces cotisations pour les périodes pendant lesquelles elle a été effectivement perçue.

L'assiette servant de base au calcul des prestations est déterminée selon le mode de calcul défini en annexe du présent accord en substituant à la notion de "salaire de base" l'indemnité légale brute d'activité partielle versée au salarié intérimaire. »

#### **Article 2 | Révision de l'article 8.1 de l'accord du 16 novembre 2018. Portabilité conventionnelle d'une durée de 1 mois**

L'article 8.1 est modifié comme suit :

« Considérant que le mécanisme de la portabilité légale (telle que définie par l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale) nécessite d'être adapté aux spécificités du travail temporaire, les parties signataires ont décidé d'instituer une portabilité conventionnelle forfaitaire au bénéfice des salariés intérimaires remplissant la condition d'ancienneté mentionnée à l'article 4.2.

Toutefois, les salariés ne bénéficiant pas de la portabilité conventionnelle forfaitaire de 1 mois bénéficient d'un dispositif de garanties de certaines maladies graves et redoutées visées en annexe 3.

La portabilité conventionnelle forfaitaire permettra aux salariés intérimaires remplissant la condition d'ancienneté mentionnée à l'article 4.2 et qui sont inscrits comme demandeurs d'emploi, de bénéficier, dans les mêmes conditions que les salariés intérimaires en activité, d'un maintien à titre gratuit des garanties dont ils bénéficiaient

au sein de l'entreprise, quelle que soit la durée du ou des derniers contrats de travail successifs, pour une durée de 1 mois à compter de la date de cessation du contrat de travail.

Par dérogation à l'alinéa précédent, la condition d'inscription comme demandeur d'emploi, justifiant l'ouverture des droits à la portabilité conventionnelle, ne s'applique pas dans les cas limitativement énumérés ci-dessous :

- pendant les 4 jours calendaires immédiatement postérieurs à la date de cessation du contrat de travail ;
- lorsque le salarié intérimaire se trouve dans l'impossibilité de s'inscrire à Pôle emploi, pendant une période forfaitaire de 1 mois à compter de la date de cessation du contrat de travail, pour une cause indépendante de sa volonté telle qu'une hospitalisation. La preuve de l'événement, rendant impossible l'inscription du salarié intérimaire comme demandeur d'emploi, doit être rapportée par tout moyen aux organismes d'assurance.

Le dispositif de portabilité conventionnelle s'applique également aux salariés intérimaires en cumul emploi retraite.

À l'issue de la durée de 1 mois, s'il remplit les conditions fixées à l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale, le salarié intérimaire bénéficie de la portabilité légale dans la limite totale de 12 mois (incluant la durée de la portabilité conventionnelle).

Ce maintien des garanties est financé par un mécanisme de mutualisation intégré aux cotisations finançant le régime collectif obligatoire des salariés en activité. »

### **Article 3 | Entrée en vigueur. Durée**

Le présent avenant porte révision de l'accord du 16 novembre 2018 relatif aux garanties prévoyance des salariés intérimaires non-cadres et cadres ; il se substitue de plein droit aux stipulations de cet accord, conformément à l'article L. 2261-8 du code du travail.

Il est conclu pour une durée indéterminée et entre en vigueur à compter de sa date de signature, à l'exception de l'article 4.10 de l'accord tel qu'inséré par le présent avenant, qui entre en vigueur à compter du 12 mars 2020 en application de l'article 12 de la loi n° 2020-734 du 17 juin 2020.

### **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 avenant ne justifie pas de prévoir les stipulations spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés, visées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail.

### **Article 5 | Force obligatoire de l'accord de branche du 14 décembre 2015 et de ses avenants**

L'accord du 16 novembre 2018 et son avenant s'inscrivent dans le cadre des dispositions de l'article L. 2253-1 du code du travail fixant les matières dans lesquelles les stipulations de l'accord de branche prévalent sur une convention d'entreprise conclue antérieurement ou postérieurement à la date de son entrée en vigueur, sauf lorsque la convention d'entreprise assure des garanties au moins équivalentes. Cette équivalence des garanties s'apprécie par ensemble de garanties se rapportant à la même matière.

### **Article 6 | Dépôt et extension**

Le présent avenant 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 ;
- formalités nécessaires à son extension, dans les délais spécifiques applicables aux accords de branche ayant pour objet exclusif de faire face aux conséquences économiques, financières et sociales de la propagation de l'épidémie de « Covid-19 ».

*Fait à Paris, le 9 octobre 2020.*

(Suivent les signatures.)