

MINISTÈRE DU TRAVAIL, DU PLEIN EMPLOI ET DE L'INSERTION

Accord professionnel

TRAVAIL TEMPORAIRE-PERSONNEL INTÉRIMAIRE

Accord du 15 avril 2022

relatif à l'activité partielle de longue durée
pour le maintien en emploi des salariés intérimaires

NOR : ASET2250533M

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

Prism'Emploi,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FO ;

FNECS CFE-CGC ;

FS CFTD ;

UNSA FCS ;

CFTC intérim,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Les conséquences économiques directes et indirectes des crises consécutives auxquelles sont confrontées les entreprises françaises (Covid-19, guerre en Ukraine, grippe aviaire, difficultés d'approvisionnement notamment liées aux mesures de confinement des pays étrangers fournisseurs...) affectent et vont affecter pendant une période indéterminée l'activité économique de la France et donc les secteurs utilisateurs auprès desquels les entreprises de travail temporaire et les entreprises de travail temporaire d'insertion (ETT/ETTI) délèguent des salariés intérimaires.

Les entreprises de ces secteurs sont amenées à prendre des mesures afin d'ajuster le temps de travail de leurs salariés aux difficultés, notamment d'approvisionnement, auxquelles elles sont confrontées. Ces mesures, potentiellement durables en raison de la désorganisation des chaînes de valeur, affectent l'emploi des salariés intérimaires délégués dans ces entreprises.

Il en résulte que les incertitudes demeurent fortes pour les entreprises de la branche et fragilisent les emplois des salariés intérimaires, exclusivement dépendants du niveau d'activité des entreprises utilisatrices.

En effet, le travail temporaire est une forme d'emploi particulièrement exposée aux cycles conjoncturels. Depuis une quinzaine d'année, les évolutions heurtées auxquelles les acteurs

économiques sont confrontés ont eu un impact marqué sur le travail temporaire. L'année 2020, impactée par la crise sanitaire, a connu une chute du PIB de 8,3 %, entraînant un recul de l'emploi intérimaire de 23,6 %, correspondant à la disparition de près de 185 000 emplois intérimaires en équivalent temps plein.

Pour faire face aux conséquences de la crise sanitaire, le dispositif d'activité partielle, ajusté dès mars 2020, a été le principal levier utilisé pour protéger l'emploi et sauvegarder les compétences des salariés intérimaires où il a joué son rôle d'amortisseur social. En outre, le dispositif FNE-Formation ouvert pendant la crise sanitaire, a permis de renforcer l'employabilité des salariés intérimaires et de développer leurs compétences.

La reprise observée en 2021 a été caractérisée par un redressement lent et progressif. Après des baisses moyennes de l'ordre de - 8 % au cours du premier quadrimestre, la baisse s'est limitée à - 4,6 % au second quadrimestre et en fin d'année l'emploi intérimaire a retrouvé son niveau de 2019 (+ 0,6 %). Les mois de janvier et février 2022 ont accentué cette dynamique avec une progression moyenne de 7 % comparé à l'avant crise.

Au mois de mars 2022, les anticipations macroéconomiques ont été revues à la baisse par la Banque de France (de l'ordre d'1 point de PIB). Alors même que le ralentissement économique n'est pas perceptible dans les indicateurs économiques de production du premier trimestre, au cours de cette période, le ralentissement attendu s'est immédiatement traduit par une nouvelle correction sur l'intérim.

Dans une note publiée le 6 avril 2022, la Dares indique que fin février 2022 (au moment même du début de la guerre en Ukraine), après six mois consécutifs de hausse, le travail temporaire enregistre déjà une baisse de 20 500 emplois comparé au mois précédent, montrant la synchronisation du travail temporaire avec les anticipations de la production. Dans ce prolongement, les premières tendances pour mars montrent une nouvelle dégradation par rapport au mois de février, rendant urgentes des mesures visant à sécuriser la situation des salariés intérimaires.

Jusqu'à maintenant, dépendantes de l'activité des entreprises utilisatrices, les ETT/ETTI avaient recours au dispositif d'activité partielle. À ce jour, de nombreuses agences se voient refuser certaines de leurs demandes d'autorisation portant sur des périodes postérieures au 31 mars 2022, au motif qu'elles sont déjà arrivées au terme de la durée maximale d'autorisation de 6 mois.

En effet, depuis le 1^{er} juillet 2021, l'autorisation d'activité partielle est accordée pour une période de trois mois, renouvelable dans la limite de six mois sur une période de référence de douze mois consécutifs. À titre dérogatoire et temporaire, pour les périodes d'activité partielle comprises entre le 1^{er} janvier 2022 et le 31 mars 2022, il n'était pas tenu compte des périodes d'autorisation d'activité partielle dont les entreprises avaient pu bénéficier avant le 31 décembre 2021. Ainsi, les entreprises qui avaient atteint la durée maximale d'autorisation d'activité partielle de six mois au 31 décembre 2021 pouvaient continuer à placer leurs salariés en activité partielle jusqu'au 31 mars 2022, sachant qu'une demande d'autorisation ne signifie pas demande d'indemnisation. Une ETT/ETTI peut avoir atteint la durée maximale d'autorisation de 6 mois alors même qu'elle n'aura peut-être pas eu besoin, dans les faits, de placer ses salariés intérimaires en activité partielle plus d'un mois.

La particularité de notre branche, vis-à-vis de cette règle d'autorisation de 6 mois non renouvelable, est liée au fait que les ETT/ETTI travaillent avec des dizaines d'entreprises utilisatrices différentes, et qu'elles ne peuvent ni anticiper, ni intervenir directement, sur la mise en activité partielle des salariés intérimaires décidée par l'entreprise utilisatrice. Ainsi, une demande d'autorisation sur un mois signifie parfois une mise en activité partielle de quelques jours ; mais la demande d'autorisation porte sur le mois car l'ETT/ETTI ne peut absolument pas anticiper la décision de son ou ses clients.

Ainsi, dans une même entreprise utilisatrice, sur une même chaîne de production ou au sein d'une même équipe, des salariés intérimaires peuvent être placés en activité partielle alors que d'autres non, selon que leur ETT/ETI a ou non atteint la durée maximale d'autorisation d'activité partielle.

Cette situation qui pénalise les ETT/ETI et les salariés intérimaires est très difficile à justifier, au vu du principe d'égalité de traitement entre salariés permanents de l'entreprise utilisatrice et salariés intérimaires, puisque selon les cas il est possible - ou non - de faire bénéficier les salariés intérimaires de l'activité partielle.

C'est pourquoi, les parties signataires du présent accord souhaitant prioritairement protéger l'emploi et sauvegarder les compétences des salariés intérimaires, conviennent d'instituer, au niveau de la branche, le dispositif d'activité partielle de longue durée (APLD) afin qu'il puisse être mobilisé par les ETT/ETI qui ne peuvent plus recourir au dispositif d'activité partielle.

Dans cet esprit, le présent accord a pour objet de préciser le cadre juridique permettant le recours au dispositif d'APLD pour les salariés intérimaires en contrat de travail à durée indéterminée intérimaire (CDII) et pour les salariés intérimaires en contrat de travail temporaire (CTT) et de définir les conditions spécifiques de mise en œuvre qui en découlent.

Chapitre I^{er} Modalités de mise en œuvre de l'activité partielle de longue durée pour les salariés intérimaires

Les parties signataires du présent accord soulignent la singularité du travail temporaire, ayant pour objet la mise à disposition d'un salarié par une ETT/ETI au bénéfice d'une entreprise utilisatrice pour l'exécution d'une mission.

Dans ce contexte, elles s'accordent pour reconnaître que l'APLD nécessite des conditions de mise en œuvre adaptées liées à la spécificité du travail temporaire.

La justification du recours à l'APLD dépend exclusivement de la situation économique et des perspectives d'activité des entreprises utilisatrices dans lesquelles les salariés intérimaires sont mis à disposition.

Ainsi, l'APLD est mobilisable par les ETT/ETI lorsque leurs entreprises clientes, confrontées à des difficultés affectant leur activité, bénéficient de mesures de soutien public pour faire face aux conséquences économiques et sociales qui en découlent.

Article 1^{er} | Élaboration d'un document unilatéral soumis à homologation administrative

En l'absence d'accord collectif d'établissement, d'entreprise ou de groupe, les ETT/ETI, souhaitant recourir à l'APLD pour leurs salariés intérimaires en application du présent accord, doivent élaborer un document unilatéral conforme aux stipulations du présent accord.

Ce document est soumis à l'homologation de l'autorité administrative dans les conditions prévues par la réglementation en vigueur. Lorsque l'ETT/ETI est dotée d'un comité social et économique, ce dernier doit être consulté avant l'élaboration du document unilatéral.

La décision d'homologation vaut autorisation d'APLD pour une durée de six mois.

Cette autorisation peut être renouvelée tous les six mois, sous réserve que l'ETT/ETI adresse à l'autorité administrative, avant l'échéance de chaque période d'autorisation d'activité partielle, un bilan portant sur le respect des engagements en termes d'emploi et de formation professionnelle et sur les modalités d'information des instances représentatives du personnel sur la mise en œuvre du dispositif. Ce bilan doit être accompagné d'un diagnostic actualisé de sa situation économique et de ses perspectives d'activité ainsi que du procès-verbal de la dernière réunion

au cours de laquelle son comité social et économique a été informé sur la mise en œuvre de l'APLD.

Le document unilatéral de l'ETT/ETI peut également être reconduit ou adapté, après homologation de l'administration. La nouvelle demande d'homologation doit être accompagnée du document unilatéral renouvelé ou adapté, ainsi que de l'avis préalable rendu par le comité social et économique.

Article 2 | Salariés et activités éligibles à l'APLD

Le présent accord s'applique à l'ensemble des ETT/ETI de la branche pour les salariés intérimaires qu'elles emploient. Il ne s'applique en aucun cas au personnel permanent des ETT/ETI.

Quelle que soit l'activité exercée, l'ensemble des salariés intérimaires sont potentiellement éligibles au dispositif d'APLD, à savoir :

- les salariés intérimaires en contrat de mission tels que visés à l'article L. 1251-1 du code du travail ;
- les salariés intérimaires en CDI tels que visés à l'article L. 1251-58-1 du code du travail.

Le bénéfice de l'APLD pour les salariés intérimaires est possible lorsque les entreprises utilisatrices, dans lesquelles ces salariés sont délégués, sont confrontées à des difficultés affectant leur activité et bénéficient, à ce titre, de mesures de soutien public pour faire face aux conséquences économiques et sociales qui en découlent.

Article 3 | Début et durée d'application de l'APLD

Le document unilatéral de l'ETT/ETI définit la date de début et la durée d'application du dispositif d'APLD.

En application du présent accord, la durée totale de recours à l'APLD est limitée à 18 mois, consécutifs ou non, sur une période de référence de 24 mois consécutifs, à compter du premier jour de la première période d'autorisation d'activité partielle accordée par l'autorité administrative.

En tout état de cause, la date à partir de laquelle est sollicitée l'APLD au titre d'un document unilatéral ne peut être antérieure au premier jour du mois civil au cours duquel la demande d'homologation est transmise par l'ETT/ETI à l'autorité administrative.

Article 4 | Réduction maximale de l'horaire de travail dans le cadre de l'APLD

La réduction de l'horaire de travail ne peut pas être supérieure à 40 % de la durée légale du travail.

Conformément à la réglementation en vigueur, la réduction de l'horaire de travail dans la limite de 40 % s'apprécie par salarié concerné sur la durée de recours totale au dispositif d'APLD prévue par le document unilatéral. Son application peut conduire à la suspension temporaire de l'activité.

S'agissant spécifiquement des salariés intérimaires placés en APLD durant leur contrat de mission, la réduction de leur horaire de travail dans la limite de 40 % s'apprécie en moyenne sur la durée totale du contrat de mission.

Article 5 | Indemnisation des salariés

Les salariés intérimaires placés en APLD perçoivent une indemnité horaire correspondant à 70 % du salaire brut servant d'assiette de calcul à l'indemnité de congés payés, sous réserve d'un taux d'indemnisation plus favorable pratiqué dans l'entreprise utilisatrice dans laquelle

ils sont mis à disposition en application du principe légal d'égalité de traitement visé aux articles L. 1251-18 et L. 1251-43 du code du travail.

Ce taux minimum de 70 % est celui fixé par l'article 8 du décret n° 2020-926 du 28 juillet 2020 dans sa rédaction en vigueur à la date de signature du présent accord. Dans le cas où ce taux évoluerait, le nouveau taux s'appliquera de plein droit sans qu'il soit nécessaire de réviser le présent accord.

En tout état de cause, conformément à la réglementation actuellement en vigueur, le taux horaire de l'indemnité versée aux salariés intérimaires placés en APLD ne peut être inférieur au montant du Smic net horaire.

Enfin, les salariés intérimaires bénéficient du maintien de leurs garanties de frais de santé et de prévoyance mises en place dans la branche pendant les périodes d'APLD, conformément aux stipulations de :

- l'avenant n° 6 à l'accord du 14 décembre 2015 relatif au régime de frais de santé des salariés intérimaires ;
- l'avenant n° 1 à l'accord du 16 novembre 2018 relatif aux garanties prévoyance des salariés intérimaires non-cadres et cadres.

Article 6 | Information des salariés

Les salariés intérimaires concernés sont informés individuellement, par tout moyen, de l'instauration du dispositif d'APLD dans l'ETT/ETI et de la décision d'homologation de l'autorité administrative.

Le document unilatéral de l'ETT/ETI prévoit les modalités d'information des salariés intérimaires sur leur entrée dans le dispositif et ses modalités de mise en œuvre.

Article 7 | Engagements en matière d'emploi

Le recours à l'APLD est subordonné à des engagements en matière de maintien de l'emploi pendant la durée de recours au dispositif d'APLD prévue par le document unilatéral.

Pour les salariés intérimaires placés en APLD durant leur contrat de mission, les ETT/ETI s'engagent à ne pas procéder à la rupture anticipée de leur contrat en raison de difficultés économiques de l'entreprise utilisatrice au sein de laquelle ils sont mis à disposition.

Les ETT/ETI s'engagent à proposer prioritairement aux salariés intérimaires bénéficiaires de l'APLD une mission d'une durée équivalente dans une autre entreprise utilisatrice, sous réserve de leur accord et dès lors que celle-ci correspond à leurs qualifications. Dans le cas où l'APLD prend fin avant la fin de sa mission, le salarié intérimaire retrouve sa mission initiale.

S'agissant des salariés intérimaires en CDI placés en APLD, l'application du présent accord interdit leur licenciement pour motif économique, pour l'une des causes énoncées à l'article L. 1233-3 du code du travail, pendant la durée de recours au dispositif d'APLD prévue par le document unilatéral. Cet engagement de maintien dans l'emploi est prolongé d'une durée supplémentaire de 3 mois.

Article 8 | Engagements en matière de formation professionnelle

Les parties signataires du présent accord conviennent de l'importance de recourir à la formation des salariés intérimaires placés en APLD à la fois pour préserver leur employabilité et les accompagner dans l'acquisition des compétences de demain, en mobilisant les moyens existants au sein des entreprises et de la branche.

À ce titre, les parties signataires du présent accord sensibilisent les ETT/ETI sur l'opportunité de mettre à profit les heures chômées dans cette perspective.

Afin de renforcer l'employabilité des salariés intérimaires placés en APLD, l'ETT/ETI pourra leur proposer des parcours de formation qualifiants ou certifiants qui concourront à renforcer leurs compétences.

L'ETT/ETI définit, dans le document unilatéral, ses engagements en matière de formation professionnelle et précise, à cette fin, les dispositifs de formation les plus adaptés aux périodes d'APLD et mobilisés dans ce cadre.

Article 9 | Modalités d'information des instances représentatives du personnel

Le document unilatéral de l'ETT/ETI détermine les modalités d'information des institutions représentatives du personnel sur la mise en œuvre du dispositif d'APLD. En particulier, l'ETT/ETI transmet au comité social et économique les informations suivantes :

- les secteurs utilisateurs et les emplois des salariés intérimaires concernés par le dispositif d'APLD ;
- le nombre de salariés intérimaires en contrat de mission placés en APLD ;
- le nombre de salariés intérimaires en CDI placés en APLD ;
- le nombre mensuel d'heures chômées au titre du dispositif d'APLD ;
- le nombre de salariés intérimaires en contrat de mission ayant bénéficié d'un accompagnement en formation professionnelle et la nature de celui-ci ;
- le nombre de salariés intérimaires en CDI ayant bénéficié d'un accompagnement en formation professionnelle et la nature de celui-ci.

Cette information du comité social et économique a lieu au moins tous les trois mois.

Chapitre II Dispositions finales

Article 10 | Champ d'application de l'accord

Le présent accord s'applique aux ETT/ETI situées sur le territoire métropolitain et dans les départements et régions d'outre-mer et collectivités d'outre-mer (DROM-COM).

Le document unilatéral élaboré par l'ETT/ETI doit être conforme aux stipulations du présent accord.

Article 11 | Portée juridique de l'accord

Conformément à l'article L. 2253-3 du Code du travail, les ETT/ETI peuvent conclure un accord collectif d'établissement, d'entreprise ou de groupe pour mettre en œuvre le dispositif d'APLD, dans le respect des dispositions légales d'ordre public notamment du principe légal d'égalité de traitement tel que rappelé à l'article 5 du présent accord.

En l'absence d'accord d'entreprise, les ETT/ETI souhaitant recourir au dispositif d'APLD, doivent faire application du présent accord et élaborer, par conséquent, un document unilatéral conforme aux stipulations du présent accord.

Article 12 | Durée et entrée en vigueur de l'accord

Le présent accord entre en vigueur le lendemain de la publication au *Journal officiel* de son arrêté d'extension.

Il est conclu pour une durée déterminée et expire 24 mois après son entrée en vigueur.

Le présent accord couvre ainsi les documents unilatéraux des ETT/ETI transmis à l'autorité administrative pour homologation jusqu'au 31 décembre 2022.

Des documents d'adaptation ou de reconduction des documents unilatéraux des ETT/ETTI peuvent toutefois être transmis à l'autorité administrative après le 31 décembre 2022 pour homologation.

Article 13 | *Clause de rendez-vous*

Dix-huit mois après l'entrée en vigueur du présent accord, les partenaires sociaux de la branche se réuniront en CPPNI pour examiner l'opportunité de prolonger la durée d'application du présent accord, au regard de l'évolution de la situation économique dans la branche, et, le cas échéant, de conclure un avenant de révision.

Article 14 | *Modalités d'information et de suivi de l'accord*

L'ETT/ETTI informe l'ensemble des organisations, syndicales et patronale, reconnues représentatives dans la branche du recours à l'APLD pour leurs salariés intérimaires en transmettant, par voie électronique, le document unilatéral anonymisé.

À cette fin, les parties signataires du présent accord confient à l'OIR le soin de recevoir les documents unilatéraux anonymisés à l'adresse suivante : apld@observatoire-interim-recrutement.fr.

L'OIR met à la disposition de l'ensemble des organisations, syndicales et patronale, reconnues représentatives dans la branche les documents unilatéraux reçus.

Article 15 | *Dispositions relatives aux entreprises de moins de 50 salariés*

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

Article 16 | *Révision et dénonciation de l'accord*

Le présent accord peut être révisé conformément aux dispositions de l'article 13 et de l'article L. 2261-7 du code du travail.

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

Article 17 | *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 ainsi que des formalités nécessaires à son extension.

Fait à Paris, le 15 avril 2022.

(Suivent les signatures.)