

## ENTREPRISES DE TRAVAIL TEMPORAIRE

**Personnels intérimaires**

**Personnels permanents**

### **Accord du 20 février 2026**

relatif aux salaires minima conventionnels des salariés permanents  
à compter du 1<sup>er</sup> février 2026

NOR : ASET2650263M

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

**Prism'emploi,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**FS CFDT ;**

**UNSA FCS ;**

**CFTC intérim,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

### **Préambule**

Les partenaires sociaux de la branche du travail temporaire se sont réunis le 5 décembre 2025 afin de prendre connaissance du rapport de branche annuel établi par l'observatoire de l'intérim et du recrutement (OIR), dans la perspective de l'ouverture de la négociation sur les salaires minima conventionnels des salariés permanents employés par les entreprises de la branche (ETT/ETTI/EATT).

Depuis l'année 2023, le secteur du travail temporaire connaît un net repli de son activité, marquée par une baisse de 3,7 % en 2023, suivie d'un recul de 7,3 % en 2024. Selon les données publiées par la Dares (ministère du travail), le travail temporaire représente en 2024 environ 745 000 emplois en équivalent temps plein (ETP). En l'espace de deux années, le secteur a ainsi perdu plus de 80 000 emplois en équivalent temps plein (ETP) et se situe, en dehors de la période de la crise sanitaire de 2020, à son plus bas niveau depuis 2017.

Cette tendance a perduré en 2025, année au cours de laquelle l'emploi intérimaire a enregistré une baisse cumulée d'environ 4 %, marquant ainsi la troisième année consécutive de recul.

Dans ce contexte économique incertain, les entreprises de la branche, qui emploient 31 900 salariés permanents (rapport de branche 2025 sur les données 2024), demeurent

particulièrement exposées à la santé économique et sociale de leurs entreprises clientes, dont dépend exclusivement leur activité.

Néanmoins, les parties signataires du présent accord réaffirment leur volonté de soutenir et de préserver l’emploi des salariés permanents de la branche. À ce titre, elles conviennent de procéder à une revalorisation des salaires minima conventionnels pour l’année 2026, en tenant compte de l’analyse de la situation économique et sociale propre au secteur.

À cet égard, les partenaires sociaux de la branche rappellent qu’un accord de branche sur les salaires minima avait été conclu le 9 février 2024, traduisant déjà la volonté commune de soutenir le pouvoir d’achat des salariés permanents au moyen d’une revalorisation uniforme des salaires minima de la branche.

À la suite des revalorisations successives du Smic au 1<sup>er</sup> novembre 2024 puis au 1<sup>er</sup> janvier 2026, les parties signataires du présent accord conviennent, à compter du 1<sup>er</sup> février 2026, d’une nouvelle revalorisation de chacun des niveaux de la classification des emplois.

La branche rappelle, à cette occasion, 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 sous réserve de prévoir des garanties au moins équivalentes.

Les parties signataires du présent accord conviennent de revaloriser les salaires minima conventionnels des salariés permanents selon les modalités définies ci-après.

**Article 1<sup>er</sup> | Montants du salaire minimum conventionnel par niveau**

Sur la base de la durée mensuelle légale du travail, les salaires minima conventionnels tels qu’ils résultent de l’accord du 19 juillet 2024 relatif à la révision de la classification des emplois des salariés permanents des entreprises de travail temporaire sont fixés comme suit à compter du 1<sup>er</sup> février 2026 :

Niveaux	Montants au 1 <sup>er</sup> février 2026
Niveau A	1 836 €
Niveau B	1 859 €
Niveau C	1 896 €
Niveau D	1 967 €
Niveau E	2 013 €
Niveau F	2 288 €
Niveau G	2 547 €
Niveau H	2 948 €
Niveau I	3 358 €
Niveau J	3 759 €
Niveau K	4 418 €
Niveau L	5 077 €
Niveau M	5 666 €

Conformément à l’article 7 de l’accord 19 juillet 2024 relatif à la révision de la classification des emplois des salariés permanents, les parties signataires du présent accord rappellent les principes suivants :

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

Les autres salariés dont les emplois sont positionnés sur les autres niveaux (de G à M) bénéficient d'une garantie annuelle de rémunération équivalente au salaire minimum mensuel conventionnel multiplié par 12 incluant la partie variable. Cette rémunération annuelle garantie donne lieu à une régularisation éventuelle selon la périodicité arrêtée dans l'entreprise, laquelle ne pourra excéder 12 mois.

## **Article 2 | *Salaires minima conventionnels applicables aux salariés en forfait en jours sur l'année***

L'accord de branche du 9 janvier 2026 relatif au statut rénové des salariés permanents introduit, en son article 18, la possibilité de conclure des conventions individuelles de forfait en jours sur l'année, en définissant notamment les catégories de salariés éligibles à ce dispositif.

Son article 18.1 ouvre cette possibilité aux salariés permanents non cadres dont l'emploi est classé au niveau F de la classification de branche, sous réserve du respect de certaines conditions.

L'accord pose le principe selon lequel la rémunération d'un salarié en forfait jours est supérieure au salaire minimum conventionnel de la branche correspondant à son classement, calculé sur la base de la durée légale du travail.

En anticipation de l'entrée en vigueur de cet accord, les parties signataires du présent accord conviennent que le montant mensuel du salaire minimum conventionnel pour tout salarié permanent dont l'emploi est classé au niveau F et ayant conclu une convention de forfait en jours sur l'année est fixé à 2 517 €. Ce salaire minimum conventionnel ainsi majoré est adapté en fonction du nombre de jours ou de demi-journées de travail effectif prévu par la convention individuelle de forfait en jours lorsque ce nombre est inférieur au volume du forfait équivalent au temps complet applicable dans l'entreprise.

## **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 entreprises de la branche 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.

Elles rappellent que la définition des différents niveaux de classification, telle qu'elle est fixée par l'accord du 19 juillet 2024 relatif à la révision de la classification des emplois des salariés permanents, est conforme à ce principe et ne peut en aucun cas induire des discriminations entre les femmes et les hommes. De même, les critères de promotion professionnelle ainsi que toutes les autres bases de calcul de la rémunération, notamment les modes d'évaluation des emplois, doivent être communs aux salariés des deux sexes. Le respect de ce principe constitue un élément essentiel de la dynamique de l'égalité professionnelle et de la mixité des emplois.

Elles 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 entreprises 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, les parties signataires du présent accord encouragent toutes les entreprises de la branche, 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 | Force obligatoire**

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. À 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 6 | Entrée en vigueur de l'accord. Durée. Dépôt et extension**

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée et entre en vigueur le 1<sup>er</sup> février 2026. Il s'applique donc aux périodes d'emploi courant à compter du 1<sup>er</sup> février 2026.

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 7 | 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. 2261-9 et suivants du code du travail.

*Fait à Paris, le 20 février 2026.*

(Suivent les signatures.)