Brochure n° 3212 | Accords nationaux

ENTREPRISE DE TRAVAIL TEMPORAIRE
Personnels intérimaires
Personnels permanents

Accord du 24 juillet 2026

relatif aux salaires minima conventionnels des salariés permanents à compter du 1er septembre 2026

NOR : *ASET2650788M*

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

Prism'emploi,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FS CFDT ;

CFTC intérim,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Après trois années de recul de l'activité, le travail temporaire a connu une stabilisation en fin d'année 2025. Si l'évolution de l'emploi intérimaire s'est inscrite en baisse de 3,7 % en 2023, de 7,3 % en 2024 et de 4,6 % sur l'ensemble de l'année 2025, les premiers mois de l'année 2026 témoignent d'un ralentissement de cette dégradation, avec une baisse cumulée de 1,2 % depuis le début de l'année (baromètre Prismemploi avril 2026).

Dans ce contexte économique qui demeure incertain, les partenaires sociaux de la branche du travail temporaire réaffirment leur volonté de préserver le pouvoir d'achat des salariés permanents, tout en tenant compte du contexte économique général ainsi que de la situation propre au secteur du travail temporaire.

À ce titre, les partenaires sociaux ont procédé, par accord du 20 février 2026, à une première revalorisation de l'ensemble des salaires minima conventionnels applicable à compter du 1er février 2026.

À la suite de la revalorisation du Smic intervenue le 1er juin 2026, les partenaires sociaux ont engagé une nouvelle négociation relative aux salaires minima conventionnels des salariés

permanents. Au terme de cette négociation, les parties signataires du présent accord sont convenues de procéder, à compter du 1er juillet 2026, à une nouvelle revalorisation de l'ensemble des salaires minima conventionnels.

À cette occasion, les parties signataires du présent accord rappellent que, conformément aux dispositions de l'article L. 2253-1 du code du travail, la branche est compétente pour définir les salaires minima hiérarchiques applicables aux salariés permanents, auxquels un accord d'entreprise ne peut déroger que s'il prévoit des garanties au moins équivalentes.

Le présent accord fixe, en conséquence, les nouveaux montants des salaires minima conventionnels des salariés permanents dans les conditions définies ci-après.

Article 1er | *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 1er septembre 2026 :

Niveaux	Montants au 1er septembre 2026
Niveau A	1 873 €
Niveau B	1 897 €
Niveau C	1 934 €
Niveau D	2 006 €
Niveau E	2 053 €
Niveau F	2 334 €
Niveau G	2 585 €
Niveau H	2 992 €
Niveau I	3 409 €
Niveau J	3 816 €
Niveau K	4 484 €
Niveau L	5 153 €
Niveau M	5 751 €

Conformément à l'article 7 de l'accord du 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 d'une 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-jours 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 1er septembre 2026. Il s'applique donc aux périodes d'emploi courant à compter du 1er septembre 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 24 juillet 2026.

(Suivent les signatures.)