

Brochure : 3212 | Accords nationaux

ENTREPRISES DE TRAVAIL TEMPORAIRE

Personnels intérimaires

Personnels permanents

Accord du 6 janvier 2023

relatif aux salaires minima conventionnels
à compter du 1^{er} janvier 2023

NOR : ASET2350059M

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

Prism'emploi,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FNECS CFE-CGC ;

FS CFDT ;

UNSA FCS ;

CFTC interim,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Les partenaires sociaux de la branche du travail temporaire se sont réunis le 2 décembre 2022 pour prendre connaissance du rapport de branche annuel établi par l'observatoire de l'intérim et du recrutement (OIR), et le 16 décembre 2022 pour partager un état des lieux sur la santé économique de la France et l'activité économique de la branche, 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, impacté par le ralentissement de l'économie française (perturbations consécutives à la guerre en Ukraine, crise énergétique et inflation).

En 2022, l'emploi intérimaire a enregistré une nette décélération entre janvier et juin puis s'est stabilisé au troisième trimestre et a connu une légère baisse au quatrième trimestre (Baromètre Prism'emploi).

Du fait de la situation économique, les incertitudes demeurent pour les entreprises de la branche, employant 30 050 salariés permanents (Rapport de branche 2022 sur les données 2021), 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 2023, tenant compte de l'analyse économique dans la branche.

Les partenaires sociaux de la branche du travail temporaire ont conclu le 10 juin 2022, un accord manifestant la volonté de soutenir le pouvoir d'achat des salariés permanents dans la branche au moyen d'une revalorisation uniforme, à compter du 1^{er} juillet 2022, des salaires minima conventionnels, d'un montant de 70 euros pour chacun des niveaux de la classification des emplois.

À la suite de la quatrième augmentation du Smic depuis le 1^{er} janvier 2022, intervenue le 1^{er} janvier 2023, et souhaitant à nouveau soutenir le pouvoir d'achat des salariés permanents dans la branche, les parties signataires du présent accord conviennent d'une revalorisation, à compter du 1^{er} janvier 2023, uniforme de 3 % de chacun des niveaux de la classification des emplois.

À 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.

Les parties signataires du présent accord revalorisent les salaires minima conventionnels des salariés permanents comme suit.

Article 1^{er} | 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^{er} janvier 2023 :

Niveaux	Montants au 1 ^{er} janvier 2023
Niveau A	1 714 €
Niveau B	1 736 €
Niveau C	1 770 €
Niveau D	1 836 €
Niveau E	1 880 €
Niveau F	2 136 €
Niveau G	2 402 €
Niveau H	2 780 €
Niveau I	3 167 €
Niveau J	3 545 €
Niveau K	4 166 €
Niveau L	4 788 €
Niveau M	5 343 €

Article 2 | 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.

Elles 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.

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 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, elles 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 3 | Ouverture d'une négociation pour réviser la classification

Dans le courant du premier trimestre de l'année 2023, les parties signataires s'engagent, conformément aux dispositions de l'article L. 2241-15 du code du travail à ouvrir des négociations en vue de réviser la classification des emplois des salariés permanents.

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^{er} janvier 2023. Il s'applique donc aux périodes d'emploi courant à compter du 1^{er} janvier 2023.

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 6 janvier 2023.

(Suivent les signatures.)