

**Accord du 9 février 2024  
relatif aux salaires minima conventionnels des salariés permanents  
des entreprises de travail temporaire  
(IDCC 1413)**

## **Préambule**

Les partenaires sociaux de la branche du Travail Temporaire se sont réunis le 26 janvier 2024 pour prendre connaissance du Rapport de branche annuel établi par l'Observatoire de l'intérim et du recrutement (OIR), et 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/EATT). Cette analyse a porté en particulier sur le niveau de l'emploi intérimaire, impacté par le ralentissement de l'économie française dont la croissance du Pib se limiterait en 2023 à 0,8% (*dernière prévision INSEE à date*).

En 2023, la baisse du travail temporaire serait de l'ordre de - 4%, correspondant à la suppression d'environ 30 000 emplois intérimaires en ETP (*Baromètre Prism'emploi*). Les tendances sont par ailleurs marquées par une dégradation au 4ème trimestre au cours duquel le recul s'est accentué (et serait de l'ordre de - 7% selon le *Baromètre Prism'emploi*) inscrivant le début d'année 2024 sur une pente descendante. Dans ce contexte, l'emploi intérimaire diminue désormais dans tous les grands secteurs d'activité et dans toutes les régions, décrivant l'absence de relais de croissance et une généralisation des difficultés économiques.

Ainsi, les incertitudes demeurent pour les entreprises de la branche, employant 32 800 salariés permanents (*Rapport de branche 2023 sur les données 2022*), 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 2024, tenant compte de l'analyse économique dans la branche.

Les partenaires sociaux de la branche ont conclu le 6 janvier 2023, un accord manifestant la volonté de soutenir le pouvoir d'achat des salariés permanents dans la branche au moyen d'une revalorisation uniforme de chacun des niveaux de la classification des emplois.

A la suite de l'augmentation du SMIC intervenue le 1<sup>er</sup> janvier 2024, 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<sup>er</sup> mars 2024, uniforme de chacun des niveaux de la classification des emplois.

A ce titre, la branche 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 : 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<sup>er</sup> mars 2024 :

<b>NIVEAUX</b>	<b>MONTANTS au 1<sup>er</sup> mars 2024</b>
<b>Niveau A</b>	<b>1800 €</b>
<b>Niveau B</b>	<b>1823 €</b>
<b>Niveau C</b>	<b>1859 €</b>
<b>Niveau D</b>	<b>1928 €</b>
<b>Niveau E</b>	<b>1974 €</b>
<b>Niveau F</b>	<b>2243 €</b>
<b>Niveau G</b>	<b>2522 €</b>
<b>Niveau H</b>	<b>2919 €</b>
<b>Niveau I</b>	<b>3325 €</b>
<b>Niveau J</b>	<b>3722 €</b>
<b>Niveau K</b>	<b>4374 €</b>
<b>Niveau L</b>	<b>5027 €</b>
<b>Niveau M</b>	<b>5610 €</b>

## 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 – Autres négociations relatives aux salariés permanents**

Conformément aux stipulations de l'article 4 de l'accord du 6 janvier 2023, les partenaires sociaux ont ouvert une négociation en vue de réviser la classification des emplois des salariés permanents. Ils décident de poursuivre cette négociation à la suite de la signature du présent accord.

En outre, ils décident d'ouvrir une négociation en vue de la rénovation complète du statut des salariés permanents intégrant les éléments « périphériques » de la rémunération. Ces deux thèmes de négociation seront donc inscrits à l'agenda social des CPPNI pour l'année 2024.

### **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. A 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> mars 2024. Il s'applique donc aux périodes d'emploi courant à compter du 1<sup>er</sup> mars 2024.

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 9 février 2024 en un exemplaire original signé électroniquement

<b>CGT INTERIM</b>	<b>CFDT – Fédération des services</b>
<b>UNSA – Fédération commerce et services</b>	<b>FORCE OUVRIERE</b>
<b>CFTC – INTERIM</b>	<b>CFE – CGC – FNECS</b>
<b>PRISM'EMPLOI</b>	