

# Travail temporaire : salariés intérimaires

Accords nationaux	Signature	Extension	JO	Révision	Extension	JO	Brochure JO	IDCC
Travail temporaire (salariés intérimaires)	-	-	-	-	-	-	3212	2378

## Section 1 Champ d'application

◆ Accord du 20-12-95 étendu par arrêté du 17-7-96, JO 27-7-96, applicable à compter du 28-7-96

**1 Champ d'application professionnel** ■ Entreprises de travail temporaire et entreprises d'intérim d'insertion répertoriées sous le code NAF 74-5 B.

**2 Champ d'application territorial** ■ Territoire français : métropole et DOM.

## Section 2 Contrat à durée indéterminée (CDI) des salariés intérimaires

◆ Accord du 10-7-2013 étendu par arrêté du 22-2-2014, JO 6-3-2014, applicable à compter de sa date d'extension et de l'adoption des dispositions législatives et réglementaires nécessaires à son application (v. toutefois NDLR ci-après), sans dérogation possible par accord d'entreprise

**NDLR** : le PRISME, fédération patronale signataire de l'accord du 10-7-2013, nous a indiqué que les dispositions législatives et réglementaires susvisées ne seront pas adoptées, celles-ci n'étant pas, selon le ministère du travail, nécessaires à l'application de l'accord. Selon le PRISME, l'accord est donc applicable à toutes les entreprises de travail temporaire depuis son extension.

### Sous-section 1 Régime juridique du CDI

**3 Présentation générale du contrat** ■ Contrat de travail à durée indéterminée conclu entre un salarié intérimaire et son employeur, l'entreprise de travail temporaire, pour la réalisation de missions successives.

**REMARQUE** : il s'agit d'un CDI « choisi » dont la conclusion ne peut résulter que d'un accord entre l'entreprise de travail temporaire et le salarié. Il ne s'impose donc ni à l'agence d'emploi, ni au candidat à un emploi, ni au salarié intérimaire déjà bénéficiaire d'un contrat de travail temporaire.

Il comporte des périodes d'exécution de missions et peut comporter des périodes sans exécution de missions, dites périodes d'intermission (v. nos 12 et 13).

**4 Forme et contenu du contrat** ■ Contrat conclu par écrit devant comporter notamment les mentions suivantes :

- les modalités d'organisation de la durée du travail (travail de jour ou travail de nuit) ;
- pendant les périodes d'intermission, le temps pendant lequel le salarié doit être joignable (v. n° 12) ;
- le périmètre de mobilité dans lequel s'effectuent les missions (v. n° 9) ;
- la description des emplois, dans la limite de 3, correspondant aux qualifications fixées dans la lettre de mission (v. n° 10) ;
- la garantie mensuelle de rémunération (v. n° 16).

**5 Période d'essai** ■ Dispositions non applicables aux intérimaires ayant, dans l'entreprise de travail temporaire, sur les

12 derniers mois, pour des emplois similaires, une ancienneté au moins égale à 4 mois pour les ouvriers et employés, 6 mois pour les TAM et 8 mois pour les cadres.

### 1° Durée

Catégorie	Durée initiale	Renouvellement	Durée maximale
Ouvriers et employés	2 mois	2 mois	4 mois
TAM	3 mois	3 mois	6 mois
Cadres	4 mois	4 mois	8 mois

Durée des missions réalisées pour le compte de l'entreprise de travail temporaire dans les 4 mois précédant la date d'embauche en CDI déduite de la durée de la période d'essai.

Pour le calcul de la période d'essai, il est tenu compte des périodes de mission et d'intermission.

**2° Rupture de la période d'essai par l'employeur** : uniquement au cours de l'exécution d'une mission.

**6 Ancienneté** ■ Pour le calcul de l'ancienneté de l'intérimaire en CDI servant à déterminer l'accès aux dispositifs conventionnels de branche et d'entreprise, prise en compte à la fois de l'ancienneté acquise au titre des périodes d'emploi en CDI et de celle acquise au titre des périodes d'emploi en contrat de travail temporaire.

**7 Congés payés** ■ Application du régime de droit commun (v. l'étude DISPOSITIONS DE DROIT COMMUN).

Prise en compte des périodes d'intermission pour le calcul des droits à congés payés.

Indemnité de congés payés égale à 1/10 de la rémunération brute totale perçue par l'intérimaire au cours de la période de référence, sans pouvoir être inférieure au montant de la rémunération qui aurait été perçue pendant la période de congés si l'intérimaire avait été en mission.

Congés pris, dans la mesure du possible, pendant les périodes d'intermission.

**8 Rupture du contrat** ■ La rupture du CDI des intérimaires intervient dans les conditions de droit commun (v. l'étude DISPOSITIONS DE DROIT COMMUN).

### Sous-section 2 Régime juridique des missions

**9 Exécution des missions et période probatoire** ■ Obligation pour l'intérimaire d'accepter les missions qui lui sont proposées dès lors qu'elles sont compatibles avec les emplois définis dans le contrat, qu'elles sont conformes au périmètre de mobilité défini dans le contrat (v. remarque ci-après), et que la rémunération est au moins égale à 70 % du taux horaire de la dernière mission.

**REMARQUE :** de manière générale, le périmètre de mobilité correspond à une distance séparant le lieu de résidence du lieu de déplacement au moins égale à 50 km (trajet aller) ou à un temps de trajet en transports en commun inférieur à 1h30 (trajet aller). L'intérimaire et l'entreprise de travail temporaire peuvent toutefois convenir dans le contrat d'un périmètre de mobilité supérieur.

En cas de dérogation par les parties, d'un commun accord, au périmètre de mobilité et/ou à la rémunération et/ou aux emplois tels que prévus dans le contrat, possibilité de prévoir une période probatoire, pendant laquelle le salarié peut interrompre sa mission, dont la durée est fixée comme suit.

Durée de la mission	Durée de la période probatoire
< 1 mois	2 jours
> 1 mois et ≤ 2 mois	3 jours
> 2 mois	5 jours

**10 Lettre de mission** ■ A l'occasion de chaque mission, obligation pour l'entreprise de travail temporaire de remettre à l'intérimaire une lettre de mission précisant les conditions de sa mise à disposition et notamment : la qualification professionnelle et l'emploi de l'intérimaire, le montant de la rémunération de la mission et ses différentes composantes (y compris les primes et accessoires de salaire que percevrait dans l'entreprise utilisatrice un salarié de qualification professionnelle équivalente occupant le même poste), le lieu de la mission, les dates de début et de fin de la mission et la possibilité de modifier le terme de la mission ou de la renouveler, le motif pour lequel il est fait appel à l'intérimaire, les caractéristiques particulières du poste à pourvoir.

La lettre de mission doit être transmise pour signature au salarié intérimaire au plus tard dans les 2 jours ouvrables suivant sa mise à disposition.

**11 Fin de la mission** ■ La fin de la mission n'ouvre pas droit à une indemnité de fin de mission.

**REMARQUE :** en revanche, l'entreprise de travail temporaire doit affecter 10 % des rémunérations versées aux intérimaires en CDI pendant les missions (soit l'équivalent de l'indemnité de fin de mission) à un compte spécial du fonds de sécurisation des parcours des intérimaires (FSP) afin notamment de financer les périodes d'intermission. Ce fonds, créé par l'accord du 10-7-2013, est également alimenté par le versement d'une cotisation égale à 0,5 % de la masse salariale de l'ensemble des intérimaires, en contrat de travail temporaire et en CDI, avec application d'une franchise de 1 500 € par entreprise (cotisation fixée pour une durée de 3 ans).

### Sous-section 3 Périodes d'intermission

**12 Obligations du salarié** ■ Pendant les périodes d'intermission (hors périodes de congés ou de formation professionnelle), le salarié intérimaire doit être joignable aux horaires d'ouverture de l'agence afin que celle-ci puisse lui proposer de nouvelles missions et que lui-même puisse, dans un délai minimum d'une demi-journée, se rendre dans l'entreprise utilisatrice pour exécuter la mission.

**13 Régime du temps d'intermission** ■ Le temps d'intermission est assimilé à du temps de travail effectif. Une journée d'intermission équivaut à 7 heures pour le calcul des congés payés, des droits liés à l'ancienneté ainsi que pour la durée du travail fixée au contrat.

Il est pris en compte pour le calcul de la garantie minimale mensuelle de rémunération (v. n° 16).

### Sous-section 4 Rémunération

**14 Égalité de traitement avec les salariés de l'entreprise utilisatrice** ■ La rémunération versée au salarié intérimaire en CDI réalisant une mission dans une entreprise utilisatrice ne peut être inférieure à celle que percevrait dans l'entreprise utilisatrice, après période d'essai, un salarié de qualification professionnelle équivalente occupant le même poste.

**15 Frais de déplacement** ■ Indemnisation des frais de déplacement appréciée par analogie avec les règles prévues par l'entreprise utilisatrice pour ses propres salariés.

Si l'entreprise utilisatrice ne prévoit pas le remboursement des frais de déplacement, l'entreprise de travail temporaire les prend en charge dans la limite du barème ACOSS.

**16 Garantie minimale mensuelle de rémunération** ■ La garantie minimale mensuelle de rémunération est déterminée par rapport à un « temps d'emploi » fixé dans le contrat et englobant à la fois le temps de travail effectif des missions et les périodes non travaillées des intermissions.

Elle est fixée par accord entre les parties au moment de la conclusion du CDI, sans pouvoir être inférieure :

- au montant du SMIC horaire multiplié par 151,67 heures correspondant à un emploi à temps plein pour les intérimaires ouvriers et employés ;
- au montant du SMIC défini ci-avant majoré de 15 % pour les intérimaires agents de maîtrise et techniciens ;
- au montant du SMIC défini ci-avant majoré de 25 % pour les intérimaires cadres.

Pour déterminer le montant de la garantie minimale mensuelle de rémunération, il n'est pas tenu compte de la rémunération des heures supplémentaires versées pendant les périodes de mission, des primes exceptionnelles, des primes liées au poste de travail et des sommes versées à titre de remboursement de frais.

## Section 3 Régime de prévoyance

**17 Dispositions générales** ■ Régime de prévoyance obligatoire assurant la couverture des risques suivants :

- maladie, accident, invalidité et décès sans lien avec le travail ;
- accident du travail et maladie professionnelle ;
- maternité et adoption ;
- maladie redoutée.

**REMARQUE :** lorsque le risque survient pendant la mission, l'indemnisation est versée directement par l'entreprise qui se fait ensuite rembourser par l'organisme assureur du régime (v. n° 19).

◆ *Accord « non-cadres » du 10-7-2009 étendu par arrêté du 22-12-2009, JO 30-12-2009, applicable à compter du 1-1-2010* ◆ *Accord « cadres » du 10-7-2009 étendu par arrêté du 22-12-2009, JO 26-12-2009, applicable à compter du 1-1-2010*

**18 Champ d'application** ■ Régime de prévoyance applicable aux salariés cadres et non cadres des entreprises de travail temporaire (y compris d'insertion) établies en France métropolitaine et dans les DOM et de celles exerçant en France par l'intermédiaire de bureaux, antennes ou annexes de quelque nature que ce soit.

◆ *Accord « non-cadres » du 10-7-2009 étendu par arrêté du 22-12-2009, JO 30-12-2009, applicable à compter du 1-1-2010* ◆ *Accord « cadres » du 10-7-2009 étendu par arrêté du 22-12-2009, JO 26-12-2009, applicable à compter du 1-1-2010*

### Sous-section 1 Organismes assureurs, cotisations et salaire de référence

**19 Organismes assureurs du régime** ■ REUNICA Prévoyance, OCIRP pour les rentes éducation. Organismes reconduits jusqu'au 31-12-2013 (jusqu'au 31-12-2014 ◆ *Avenants du 14-2-2013 non étendus*).

**NDLR :** le Conseil constitutionnel ayant, le 13-6-2013, censuré les clauses dites de désignation (v. l'étude DISPOSITIONS DE DROIT COMMUN), les partenaires sociaux ont convenu de procéder à un appel d'offres dans l'objectif de recommander un ou plusieurs organismes. Dans cette attente, ils invitent les entreprises à continuer de s'assurer auprès des organismes susvisés ◆ *Avenants n° 2 du 21-11-2014 non étendus*).

Pour les salariés cadres, les entreprises ayant souscrit à la date d'entrée en vigueur de l'accord du 10-7-2009, soit le 1-1-2010, un contrat auprès d'un organisme différent pour garantir les mêmes risques à un niveau strictement supérieur, apprécié risque par risque, ne sont pas tenues de changer d'organisme. En revanche, les autres entreprises doivent adhérer aux organismes désignés

dans le délai d'un an à compter de l'extension de l'accord du 13-1-2010.

- ◆ *Accord « non-cadres » du 13-1-2010 étendu par arrêté du 10-1-2011, JO 21-1-2011, applicable à compter du 1-1-2010*
- ◆ *Accord « cadres » du 13-1-2010 étendu par arrêté du 10-1-2011, JO 21-1-2011, applicable à compter du 1-1-2010*
- ◆ *Avenant « non-cadres » du 14-2-2013 non étendu, applicable du 1-1-2014 au 31-12-2014* ◆ *Avenant « cadres » du 14-2-2013 non étendu, applicable du 1-1-2014 au 31-12-2014* ◆ *Avenant n° 2 « non-cadres » du 21-11-2014 non étendu* ◆ *Avenant n° 2 « cadres » du 21-11-2014 non étendu*

**20 Cotisations ■**

**1° Non-cadres**

**a) Taux contractuels**

**1. Taux et répartition de la cotisation globale**

	Salarié	Employeur (1)	Total
<b>Salaires limités au plafond SS</b>	0,085 %	0,355 % (2)	0,44 %
<b>Salaires &gt; plafond SS</b>	0,04 %	0,31 %	0,35 %

(1) Taux respectivement ramenés à 0,325 % et 0,28 % si taux d'AT ≤ au taux collectif du risque 74.5 BA.  
 (2) Dont cotisation de 0,15 % au titre du fonds d'action sociale du travail temporaire (FAS-TT).  
 (3) Entreprises dont le taux d'AT est ≤ au taux collectif du risque 74.5 BA.

**2. Affectation entre les différentes garanties**

Garantie	Salaires limités au plafond SS	Salaires > plafond SS
Décès	0,04 %	0,01 %
Arrêt de travail (1)	0,36 %	0,33 %
dont maintien de salaire (2)	0,20 %	0,20 %
Taux minoré (3)	0,33 %	0,30 %
dont maintien de salaire (2)	0,20 %	0,20 %
Rente éducation	0,04 %	0,01 %

(1) Incapacité de travail, maternité, incapacité permanente et invalidité.  
 (2) A la charge de l'employeur.  
 (3) Entreprises dont le taux d'AT est ≤ au taux collectif du risque 74.5 BA.

**b) Taux d'appel du 1-2-2015 au 31-12-2015 [du 1-1-2016 au 31-12-2016] ◆ Avenants n°s 4 et 5 du 5-2-2016 non étendus :** application d'un taux d'appel de 50 % sur les cotisations des non-cadres.

	Salarié	Employeur (1)	Total
<b>Salaires limités au plafond SS</b>	0,42 %	0,178 %	0,22 %
<b>Salaires &gt; plafond SS</b>	0,02 %	0,155 %	0,17 %

(1) Le taux d'appel de 50 % s'applique également aux taux réduits pour les entreprises justifiant d'un taux d'AT ≤ au taux collectif du risque 74.5 BA.

**2° Cadres**

**a) Taux contractuels**

**1. Taux :**

- 1,5 % sur la tranche A du salaire à la charge de l'employeur (comportant la cotisation de 0,15 % au titre du FAS-TT) ; surplus éventuel (non fixé) réparti à égalité entre l'employeur et le salarié ;
- 0,15 % sur la partie du salaire supérieure au plafond de la SS à la charge de l'employeur (correspondant à la partie de la contribution de 0,3 % de la masse salariale versée au FAS-TT affectée au régime de prévoyance des intérimaires).

**2. Affectation entre les différentes garanties :**

- décès : 0,77 % du salaire dans la limite du plafond de la SS et 0,15 % sur la partie du salaire supérieure à ce plafond ;
- arrêt de travail (incapacité temporaire, maternité, incapacité permanente, invalidité) : 0,62 % de la rémunération dans la limite du plafond de la SS dont 0,35 % consacrés au maintien de salaire ;

— rente éducation : 0,11 % de la rémunération dans la limite du plafond de la SS.

**b) Taux d'appel du 1-2-2015 au 31-12-2015 [du 1-1-2016 au 31-12-2016] ◆ Avenants n°s 4 et 5 du 5-2-2016 non étendus]**

	Salarié	Employeur	Total
<b>Salaires limités au plafond SS</b>	—	1,50 %	1,50 %
<b>Salaires &gt; plafond SS</b>	—	—	—

- ◆ *Accord « non-cadres » du 10-7-2009 étendu par arrêté du 22-12-2009, JO 30-12-2009, applicable à compter du 1-1-2010 modifié en dernier lieu par avenant n° 4 du 31-1-2015 étendu par arrêté du 2-11-2015, JO 18-11-2015, applicable du 1-2-2015 au 31-12-2015 et par avenant n° 5 du 5-2-2016 non étendu, applicable du 1-1-2016 au 31-12-2016*
- ◆ *Accord « cadres » du 10-7-2009 étendu par arrêté du 22-12-2009, JO 26-12-2009, applicable à compter du 1-1-2010 modifié en dernier lieu par avenant n° 3 du 31-1-2015 étendu par arrêté du 2-11-2015, JO 18-11-2015, applicable du 1-2-2015 au 31-12-2015 et par avenant n° 4 du 5-2-2016 non étendu, applicable du 1-1-2016 au 31-12-2016* ◆ *Accord « non-cadres » du 13-1-2010 étendu par arrêté du 10-1-2011, JO 21-1-2011, applicable à compter du 1-1-2010* ◆ *Accord « cadres » du 13-1-2010 étendu par arrêté du 10-1-2011, JO 21-1-2011, applicable à compter du 1-1-2010*

**21 Salaires de référence ■** Salaire de base : salaire brut qu'aurait perçu le salarié s'il avait effectivement travaillé. Le salaire brut comprend le salaire brut horaire de base, les primes générales, constantes et fixes (13<sup>e</sup> mois...) et les primes et indemnités liées aux conditions de travail (prime de froid...) et à la durée du travail, à l'exclusion des remboursements de frais et des indemnités de congés payés et de fin de mission.

Salaire moyen annuel : il correspond à 320 fois le salaire journalier brut apprécié sur la dernière mission, indemnités compensatrices de congés payés et de fin de mission comprises.

- ◆ *Accord « non-cadres » du 10-7-2009 étendu par arrêté du 22-12-2009, JO 30-12-2009, applicable à compter du 1-1-2010* ◆ *Accord « cadres » du 10-7-2009 étendu par arrêté du 22-12-2009, JO 26-12-2009, applicable à compter du 1-1-2010*

**Sous-section 2 Notion d'heures de travail**

**22 Définition ■** Les heures de travail accomplies dans l'entreprise de travail temporaire s'entendent des heures de travail accomplies dans les différents établissements d'un même groupe d'entreprises de travail temporaire (au sens du code du travail).

- ◆ *Accord « non-cadres » du 10-7-2009 étendu par arrêté du 22-12-2009, JO 30-12-2009, applicable à compter du 1-1-2010* ◆ *Accord « cadres » du 10-7-2009 étendu par arrêté du 22-12-2009, JO 26-12-2009, applicable à compter du 1-1-2010*

**23 Conditions d'heures de travail ■** Les heures à prendre en compte sont les heures de travail effectif et assimilées pendant la période de référence.

Heures assimilées :

- les heures chômées payées (jours fériés, congés pour événements familiaux, congés de naissance ou d'adoption, intempéries, chômage partiel) ;
- les heures chômées du fait de la maladie ou d'accident, indemnisées ou non ;
- les heures restant à courir jusqu'au terme initialement prévu, en cas d'interruption de mission avant l'échéance du contrat du fait de l'entreprise utilisatrice ;
- les heures correspondant à des congés de formation (professionnelle, syndicale, économique et sociale, de formation prudhomale, de formation de cadres et d'animateurs pour la jeunesse) + heures d'absence pour l'exercice de mandats de représentants du personnel.

De plus, à titre dérogatoire, un « équivalent temps » de l'indemnisation compensatrice de congés payés, évalué à 10 % des heures



rémunérées, sera pris en compte pour l'appréciation des conditions d'heures de travail dans la profession.

◆ Accord « non-cadres » du 10-7-2009 étendu par arrêté du 22-12-2009, JO 30-12-2009, applicable à compter du 1-1-2010 ◆ Accord « cadres » du 10-7-2009 étendu par arrêté du 22-12-2009, JO 26-12-2009, applicable à compter du 1-1-2010

**Sous-section 3 Maladie, accident, invalidité, décès sans lien avec le travail**

**24 Arrêts de travail ≤ 95 jours** ■ Indemnisation sur 12 mois de date à date, dans la limite de 88 jours [91 jours jusqu'au 31-12-2015 (disposition reconduite jusqu'au 31-12-2016 par avenants n°s 4 et 5 du 5-2-2016 non étendus)] calendaires (pour un ou plusieurs arrêts).

Conditions (1)	Montant
Indemnisation versée par l'entreprise pendant la mission (2) (3)	
– soit 590 heures dans la profession dont 150 heures dans l'entreprise au cours des 12 mois précédant le 1 <sup>er</sup> jour d'arrêt de travail ; – soit 1 400 heures dans la profession au cours des 24 mois précédant l'arrêt de travail.	Après délai de carence de 7 jours [4 jours jusqu'au 31-12-2015 (disposition reconduite jusqu'au 31-12-2016 par avenants n°s 4 et 5 du 5-2-2016 non étendus)] (4) : – 30 jours calendaires : 50 % pour les non-cadres, 50 % sur TA et 100 % sur TB pour les cadres ; – 58 jours [61 jours jusqu'au 31-12-2015 (disposition reconduite jusqu'au 31-12-2016 par avenants n°s 4 et 5 du 5-2-2016 non étendus)] calendaires : 25 % pour les non-cadres, 25 % sur TA et 75 % sur TB pour les cadres. Base de calcul : salaire de base de la mission (v. n° 21). Maximum : 100 % du salaire net de la mission suspendue (IJSS + indemnités complémentaires).
Indemnisation versée par l'organisme assureur après la mission (5)	
– soit 590 heures dans la profession dont 150 heures dans l'entreprise au cours des 12 mois précédant le 1 <sup>er</sup> jour d'arrêt de travail ; – soit 1 400 heures dans la profession au cours des 24 mois précédant l'arrêt de travail.	En cas d'arrêt > 19 jours calendaires se prolongeant au-delà du terme de la mission (5), versement d'une indemnité journalière égale à : – entre la fin de la mission et le 30 <sup>e</sup> jour calendaire : 50 % pour les non-cadres, 50 % sur TA et 100 % sur TB pour les cadres ; – du 31 <sup>e</sup> jour au 88 <sup>e</sup> jour [91 <sup>e</sup> jour jusqu'au 31-12-2015 (disposition reconduite jusqu'au 31-12-2016 par avenants n°s 4 et 5 du 5-2-2016 non étendus)] calendaire : 25 % pour les non-cadres, 25 % sur TA et 75 % sur TB pour les cadres. Base de calcul : salaire de base de la mission (v. n° 21). Maximum : 100 % du salaire net de la mission suspendue (IJSS + indemnités complémentaires).
(1) Conditions d'ancienneté inapplicables jusqu'au 31-12-2015 (disposition reconduite jusqu'au 31-12-2016 par avenants n°s 4 et 5 du 5-2-2016 non étendus). (2) Indemnisation également versée lorsque l'arrêt de travail intervient pendant une période d'intermission, pouvant être qualifiée de repos hebdomadaire, de 2 jours consécutifs ou 4 jours consécutifs pour les équipes de suppléance. Jusqu'au 31-12-2015, indemnisation également versée lorsque l'arrêt de travail intervient pendant une période de congés payés (période de jours ouvrés immédiatement postérieurs à la date de fin de mission appréciée en fonction du nombre d'heures ayant donné lieu au calcul de l'indemnité compensatrice de congés au titre de chaque mission), à raison de 1 jour ouvré pour 70 heures de travail dans la limite de 25 jours ouvrés (disposition reconduite jusqu'au 31-12-2016 par avenants n°s 4 et 5 du 5-2-2016 non étendus). (3) Indemnisation directement versée par l'organisme assureur en cas d'arrêt, se poursuivant au-delà du terme de la mission, d'une durée supérieure à 19 jours. (4) Lorsque le salarié bénéficie de l'indemnisation complémentaire relais au-delà du 95 <sup>e</sup> jour d'arrêt (v. n° 23), il bénéficie d'une indemnisation correspondant à une réduction du délai de carence à 3 jours calendaires. (5) Ainsi qu'en cas d'intervention chirurgicale différée dans les 15 jours suivant la fin de la mission, sous réserve que l'entreprise ait été, préalablement à la fin de la mission, informée de la date d'hospitalisation par courrier du salarié.	

◆ Accord « non-cadres » du 10-7-2009 étendu par arrêté du 22-12-2009, JO 30-12-2009, applicable à compter du 1-1-2010 modifié en dernier lieu par avenant n° 4 du 31-1-2015 étendu par arrêté du 2-11-2015, JO 18-11-2015, applicable

du 1-2-2015 au 31-12-2015 et par avenant n° 5 du 5-2-2016 non étendu, applicable du 1-1-2016 au 31-12-2016

◆ Accord « cadres » du 10-7-2009 étendu par arrêté du 22-12-2009, JO 26-12-2009, applicable à compter du 1-1-2010 modifié en dernier lieu par avenant n° 3 du 31-1-2015 étendu par arrêté du 2-11-2015, JO 18-11-2015, applicable du 1-2-2015 au 31-12-2015 et par avenant n° 4 du 5-2-2016 non étendu, applicable du 1-1-2016 au 31-12-2016

**25 Arrêts de travail > 95 jours** ■ Sous réserve de justifier de 1 800 heures de travail dans la profession au cours des 24 mois précédents [condition d'ancienneté inapplicable jusqu'au 31-12-2015 (disposition reconduite jusqu'au 31-12-2016 par avenants n°s 4 et 5 du 5-2-2016 non étendus)], le salarié perçoit, en relais de l'indemnisation précédente (v. n° 24) et en complément des IJSS :

- non-cadres : 25 % du salaire de base de la dernière mission ;
- cadres : 25 % du salaire de base tranche A et 75 % du salaire de base tranche B.

L'indemnisation, limitée au salaire net de la dernière mission (IJSS + indemnités complémentaires), est payée par l'entreprise pendant la mission, par l'organisme assureur après la mission.

◆ Accord « non-cadres » du 10-7-2009 étendu par arrêté du 22-12-2009, JO 30-12-2009, applicable à compter du 1-1-2010 modifié en dernier lieu par avenant n° 4 du 31-1-2015 étendu par arrêté du 2-11-2015, JO 18-11-2015, applicable du 1-2-2015 au 31-12-2015 et par avenant n° 5 du 5-2-2016 non étendu, applicable du 1-1-2016 au 31-12-2016

◆ Accord « cadres » du 10-7-2009 étendu par arrêté du 22-12-2009, JO 26-12-2009, applicable à compter du 1-1-2010 modifié en dernier lieu par avenant n° 3 du 31-1-2015 étendu par arrêté du 2-11-2015, JO 18-11-2015, applicable du 1-2-2015 au 31-12-2015 et par avenant n° 4 du 5-2-2016 non étendu, applicable du 1-1-2016 au 31-12-2016

**26 Maladies redoutées** ■ Création d'un fonds de solidarité professionnelle afin d'apporter une aide financière aux cadres et non-cadres victimes d'une maladie grave et redoutée sans lien avec le travail.

Conditions d'indemnisation :

- justifier de l'une des maladies redoutées (v. remarque ci-après) au cours d'une période de 30 jours suivant la fin de la mission ;

**REMARQUE :** les maladies redoutées sont : les cancers, l'infarctus du myocarde, l'accident vasculaire cérébral, la chirurgie coronarienne (pontage coronarien multiple), les brûlures graves (3<sup>e</sup> degré couvrant au moins 20 % du corps), les greffes d'organes vitaux (cœur, foie, poumons, reins, pancréas et moelle osseuse), la maladie de Parkinson, la sclérose en plaques, les maladies neuro-dégénératives déclarées (maladie d'Alzheimer), les maladies orphelines.

- justifier soit de 450 heures de travail dans la profession au cours des 12 mois précédant l'arrêt de travail, dont 150 heures dans l'entreprise, soit de 1 400 heures de travail dans la profession au cours des 24 mois précédant l'arrêt de travail [condition d'ancienneté inapplicable jusqu'au 31-12-2015 (disposition reconduite jusqu'au 31-12-2016 par avenants n°s 4 et 5 du 5-2-2016 non étendus)].

Montant de l'aide financière (ayant le caractère d'une allocation de secours temporaire) : identique à l'indemnisation versée en cas de maladie ou d'accident sans lien avec le travail (v. n°s 24 et 25), dans la limite du fonds de solidarité professionnelle.

◆ Accord « non-cadres » du 10-7-2009 étendu par arrêté du 22-12-2009, JO 30-12-2009, applicable à compter du 1-1-2010 modifié en dernier lieu par avenant n° 4 du 31-1-2015 étendu par arrêté du 2-11-2015, JO 18-11-2015, applicable du 1-2-2015 au 31-12-2015, à l'exception des dispositions relatives au délai de déclaration des maladies redoutées applicables pour une durée indéterminée et par avenant n° 5 du 5-2-2016 non étendu, applicable du 1-1-2016 au 31-12-2016 ◆ Accord « cadres » du 10-7-2009 étendu par arrêté du 22-12-2009, JO 26-12-2009, applicable à compter du 1-1-2010 modifié en dernier lieu par avenant n° 3 du 31-1-2015 étendu par arrêté du 2-11-2015, JO 18-11-2015, applicable du 1-2-2015 au 31-12-2015, à l'exception des dispositions relatives au délai de déclaration des maladies redoutées applicables pour une durée indéterminée et par avenant n° 4





du 5-2-2016 non étendu, applicable du 1-1-2016 au 31-12-2016

**27 Hospitalisation** ■ En cas d'hospitalisation supérieure à 1 jour, versement, par l'organisme assureur, d'une allocation forfaitaire pour garde d'enfants (de 16 ans au plus) égale à 1 % du plafond mensuel de la SS par jour d'hospitalisation dans la limite de 30 jours par période de 12 mois.

◆ *Accord « non-cadres » du 10-7-2009 étendu par arrêté du 22-12-2009, JO 30-12-2009, applicable à compter du 1-1-2010* ◆ *Accord « cadres » du 10-7-2009 étendu par arrêté du 22-12-2009, JO 26-12-2009, applicable à compter du 1-1-2010*

**28 Invalidité** ■ Une rente annuelle se substitue à l'indemnisation complémentaire maladie en cas d'invalidité de 2<sup>e</sup> ou 3<sup>e</sup> catégorie.

Versée par l'organisme assureur (sous réserve de l'indemnisation par la SS, jusqu'à la date du départ à la retraite), cette rente assure au salarié invalide cadre ou non 75 % du salaire de base de sa dernière mission, y compris pension d'invalidité de la SS et autres revenus d'activité éventuels, sous réserve qu'il justifie de 1 800 heures d'ancienneté dans la profession au cours des 24 mois précédant l'arrêt de travail [condition d'ancienneté inapplicable jusqu'au 31-12-2015 (disposition reconduite jusqu'au 31-12-2016 par avenants n<sup>os</sup> 4 et 5 du 5-2-2016 non étendus)].

Le total des rentes perçues (rente SS + rente complémentaire) ne peut excéder 100 % du salaire net de la dernière mission.

◆ *Accord « non-cadres » du 10-7-2009 étendu par arrêté du 22-12-2009, JO 30-12-2009, applicable à compter du 1-1-2010 modifié en dernier lieu par avenant n<sup>o</sup> 4 du 31-1-2015 étendu par arrêté du 2-11-2015, JO 18-11-2015, applicable du 1-2-2015 au 31-12-2015 et par avenant n<sup>o</sup> 5 du 5-2-2016 non étendu, applicable du 1-1-2016 au 31-12-2016*

◆ *Accord « cadres » du 10-7-2009 étendu par arrêté du 22-12-2009, JO 26-12-2009, applicable à compter du 1-1-2010 modifié en dernier lieu par avenant n<sup>o</sup> 3 du 31-1-2015 étendu par arrêté du 2-11-2015, JO 18-11-2015, applicable du 1-2-2015 au 31-12-2015 et par avenant n<sup>o</sup> 4 du 5-2-2016 non étendu, applicable du 1-1-2016 au 31-12-2016*

**29 Décès de la vie civile** ■

**1° Capital décès** versé par l'organisme assureur :

— sans condition d'ancienneté, pendant une mission ou dans les jours suivant une mission à raison de 1 jour calendaire pour 90 heures de travail avec un maximum de 10 jours calendaires ; jusqu'au 31-12-2015, capital également versé, sans condition d'ancienneté, lorsque le décès survient pendant les congés payés (période de jours ouvrés immédiatement postérieurs à la date de fin de mission appréciée en fonction du nombre d'heures ayant donné lieu au calcul de l'indemnité compensatrice de congés au titre de chaque mission), à raison de 1 jour ouvré pour 70 heures de travail dans la limite de 25 jours ouvrés (disposition reconduite jusqu'au 31-12-2016 par avenants n<sup>os</sup> 4 et 5 du 5-2-2016 non étendus) ;

— après une période ininterrompue d'arrêt pendant laquelle le salarié avait droit à une indemnisation complémentaire du régime de prévoyance.

Montant du capital décès :

— non-cadres avec ou sans enfant(s) à charge : 4 fois le montant du plafond mensuel de la SS ;

— cadres (en % du salaire moyen annuel soumis à cotisations) :

- célibataire, veuf ou divorcé, sans enfant à charge : 130 % ;
- marié ou titulaire d'un PACS, sans enfant à charge : 160 % ;
- célibataire, marié ou titulaire d'un PACS, veuf ou divorcé, avec enfant(s) à charge : 200 %.

**2° Rente éducation** versée par l'OCIRP à chaque enfant à charge au moment du décès si le salarié justifiait de 1 800 heures dans la profession dans les 24 mois précédant le décès [condition d'ancienneté inapplicable jusqu'au 31-12-2015 (disposition reconduite jusqu'au 31-12-2016 par avenants n<sup>os</sup> 4 et 5 du 5-2-2016 non étendus)]. Rente fixée en % du salaire moyen annuel soumis à cotisations.

Age de l'enfant	Non-cadre	Cadre
Jusqu'à 16 ans	7 %	8 %
+ de 16 ans	9 %	12 %

Le cumul des rentes éducation ne peut dépasser 100 % du salaire moyen annuel.

◆ *Accord « non-cadres » du 10-7-2009 étendu par arrêté du 22-12-2009, JO 30-12-2009, applicable à compter du 1-1-2010 modifié en dernier lieu par avenant n<sup>o</sup> 4 du 31-1-2015 étendu par arrêté du 2-11-2015, JO 18-11-2015, applicable du 1-2-2015 au 31-12-2015 et par avenant n<sup>o</sup> 5 du 5-2-2016 non étendu, applicable du 1-1-2016 au 31-12-2016*

◆ *Accord « cadres » du 10-7-2009 étendu par arrêté du 22-12-2009, JO 26-12-2009, applicable à compter du 1-1-2010 modifié en dernier lieu par avenant n<sup>o</sup> 3 du 31-1-2015 étendu par arrêté du 2-11-2015, JO 18-11-2015, applicable du 1-2-2015 au 31-12-2015 et par avenant n<sup>o</sup> 4 du 5-2-2016 non étendu, applicable du 1-1-2016 au 31-12-2016*

**30 Décès à la suite d'un accident de trajet** ■

**1° Capital décès** versé par l'organisme assureur en cas de décès :

- pendant une mission ;
- pendant 1 an à compter de la date de l'accident de trajet intervenu pendant une mission ;
- au-delà d'un an si le décès consécutif à l'accident de trajet intervient après une période ininterrompue d'arrêt de travail indemnisé par le régime de prévoyance.

Montant du capital décès :

Situation de famille	Non-cadre (1)	Cadre (2)
Célibataire, veuf ou divorcé, sans enfant à charge	7 PMSS	220 %
Marié ou titulaire d'un PACS, sans enfant à charge	8 PMSS	260 %
Célibataire, marié ou titulaire d'un PACS, veuf ou divorcé, avec enfant(s) à charge	9 PMSS	320 %

(1) En plafond mensuel de la SS (PMSS).  
(2) En % du salaire moyen annuel soumis à cotisations.

**2° Rente éducation** versée par l'OCIRP. Si le salarié justifiait de 1 800 heures de travail dans la profession dans les 24 mois précédant le décès [condition d'ancienneté inapplicable jusqu'au 31-12-2015 (disposition reconduite jusqu'au 31-12-2016 par avenants n<sup>os</sup> 4 et 5 du 5-2-2016 non étendus)], chaque enfant à charge au moment du décès bénéficie d'une rente fixée comme suit (pour les cadres et les non-cadres).

Age de l'enfant	Rente (1)
Jusqu'à 16 ans	8 %
+ de 16 ans et jusqu'à 19 ans	12 %
A compter du 20 <sup>e</sup> anniversaire et jusqu'à 25 ans en cas de poursuite d'études ou d'apprentissage	15 %

(1) En % du salaire moyen annuel soumis à cotisations.

Elle se substitue à celle prévue en cas de décès de la vie civile (v. n<sup>o</sup> 29).

Le cumul des rentes éducation ne peut dépasser 100 % du salaire moyen annuel.

**3° Rente temporaire de conjoint pour les non-cadres** : le conjoint survivant (non divorcé ou lié par un PACS) d'un salarié décédé à la suite d'un accident de trajet peut opter pour l'attribution d'une rente en remplacement du capital décès si les 2 conditions suivantes sont réunies :

- le salarié et son conjoint avaient des enfants à charge au moment du décès ;
- le conjoint est demandeur d'emploi.

La rente est égale à 35 % du plafond mensuel de la SS par mois ; elle est versée pendant les 24 mois suivant le décès. La majoration du capital décès pour enfants à charge est alors versée à ces derniers.

**4° Perte totale et irréversible d'autonomie (PTIA) :** verse-ment anticipé du capital décès en cas de PTIA reconnue par la SS comme étant consécutive à un accident de trajet survenu :

- pendant une mission ;
- pendant 1 an à compter de la date de l'accident de trajet intervenu pendant une mission ;
- au-delà d'un an si la PTIA intervient après une période ininterrompue d'arrêt de travail pendant laquelle le salarié avait droit à une indemnisation complémentaire du régime de prévoyance.

Versement par anticipation de la rente éducation dès lors que le salarié justifiait de 1 800 heures de travail dans la profession dans les 24 mois précédant la reconnaissance de la PTIA [condition d'ancienneté inapplicable jusqu'au 31-12-2015 (disposition reconduite jusqu'au 31-12-2016 par avenants n°s 4 et 5 du 5-2-2016 non étendus)].

**5° Allocation forfaitaire pour frais d'obsèques :** pour les cadres et les non-cadres, l'allocation est égale à 1,5 fois le plafond mensuel de la SS.

◆ Accord « non-cadres » du 10-7-2009 étendu par arrêté du 22-12-2009, JO 30-12-2009, applicable à compter du 1-1-2010 modifié en dernier lieu par avenant n° 4 du 31-1-2015 étendu par arrêté du 2-11-2015, JO 18-11-2015, applicable du 1-2-2015 au 31-12-2015 et par avenant n° 5 du 5-2-2016 non étendu, applicable du 1-1-2016 au 31-12-2016

◆ Accord « cadres » du 10-7-2009 étendu par arrêté du 22-12-2009, JO 26-12-2009, applicable à compter du 1-1-2010 modifié en dernier lieu par avenant n° 3 du 31-1-2015 étendu par arrêté du 2-11-2015, JO 18-11-2015, applicable du 1-2-2015 au 31-12-2015 et par avenant n° 4 du 5-2-2016 non étendu, applicable du 1-1-2016 au 31-12-2016

**Sous-section 4 Accident du travail (AT) ou maladie professionnelle (MP)**

**31 Arrêts ≤ 88 jours [≤ 91 jours jusqu'au 31-12-2015 (disposition reconduite jusqu'au 31-12-2016 par avenants n°s 4 et 5 du 5-2-2016 non étendus)] (y compris si l'arrêt initial intervient après la fin de la mission)** ■ Indemnisation sur 12 mois de date à date, dans la limite de 88 jours [91 jours jusqu'au 31-12-2015 (disposition reconduite jusqu'au 31-12-2016 par avenants n°s 4 et 5 du 5-2-2016 non étendus)] pour un même arrêt et de 150 jours pour plusieurs arrêts.

Conditions (1)	Montant
Indemnisation versée par l'entreprise pendant la mission (2)	
Arrêt ≤ 19 jours calendaires : – soit 590 heures dans la profession au cours des 12 mois précédant le 1 <sup>er</sup> jour d'arrêt ; – soit 1 400 heures dans la profession au cours des 24 mois précédant le 1 <sup>er</sup> jour d'arrêt.	– 30 jours calendaires : 50 % sur TA et 100 % sur TB ; – 58 jours [61 jours jusqu'au 31-12-2015 (disposition reconduite jusqu'au 31-12-2016 par avenants n°s 4 et 5 du 5-2-2016 non étendus)] calendaires : 25 % sur TA et 100 % sur TB.
Arrêt continu > 19 jours calendaires : pas de condition d'ancienneté.	Base de calcul : salaire de base de la mission (v. n° 21). Maximum : 100 % du salaire net de la dernière mission (IJSS + indemnités complémentaires).
Indemnisation versée par l'organisme assureur après la mission (2)	
Arrêt ≤ 19 jours calendaires : – soit 590 heures dans la profession au cours des 12 mois précédant le 1 <sup>er</sup> jour d'arrêt ; – soit 1 400 heures dans la profession au cours des 24 mois précédant le 1 <sup>er</sup> jour d'arrêt.	– Entre la fin de la mission et le 30 <sup>e</sup> jour calendaire : 50 % pour les non-cadres, 50 % sur TA et 100 % sur TB pour les cadres ; – du 31 <sup>e</sup> jour au 88 <sup>e</sup> jour [91 <sup>e</sup> jour jusqu'au 31-12-2015 (disposition reconduite jusqu'au 31-12-2016 par avenants n°s 4 et 5 du 5-2-2016 non étendus)] calendaire : 25 % pour les non-cadres, 25 % sur TA et 75 % sur TB pour les cadres.
Arrêt continu > 19 jours calendaires : pas de condition d'ancienneté.	Base de calcul : salaire de base de la mission (v. n° 21). Maximum : 100 % du salaire net de la dernière mission (IJSS + indemnités complémentaires).
<small>(1) Conditions d'ancienneté inapplicables jusqu'au 31-12-2015 (disposition reconduite jusqu'au 31-12-2016 par avenants n°s 4 et 5 du 5-2-2016 non étendus). (2) Ainsi qu'en cas de rechute dans un délai de 18 mois, sous réserve que le salarié soit en mission ou inscrit comme demandeur d'emploi.</small>	

◆ Accord « non-cadres » du 10-7-2009 étendu par arrêté du 22-12-2009, JO 30-12-2009, applicable à compter du 1-1-2010 modifié en dernier lieu par avenant n° 4 du 31-1-2015 étendu par arrêté du 2-11-2015, JO 18-11-2015, applicable du 1-2-2015 au 31-12-2015 et par avenant n° 5 du 5-2-2016 non étendu, applicable du 1-1-2016 au 31-12-2016

◆ Accord « cadres » du 10-7-2009 étendu par arrêté du 22-12-2009, JO 26-12-2009, applicable à compter du 1-1-2010 modifié en dernier lieu par avenant n° 3 du 31-1-2015 étendu par arrêté du 2-11-2015, JO 18-11-2015, applicable du 1-2-2015 au 31-12-2015 et par avenant n° 4 du 5-2-2016 non étendu, applicable du 1-1-2016 au 31-12-2016

**32 Arrêts > 88 jours [> 91 jours jusqu'au 31-12-2015 (disposition reconduite jusqu'au 31-12-2016 par avenants n°s 4 et 5 du 5-2-2016 non étendus)] (y compris si l'arrêt de travail initial intervient après la fin de la mission)** ■ Indemnisation, relais de la précédente (v. n° 31, versée pendant toute la durée du service des IJSS, payée par l'entreprise jusqu'au terme de la mission et par l'organisme assureur au-delà de ce terme, et égale à 25 % du salaire de base de la dernière mission.

Maximum (IJSS + indemnités complémentaires) : 100 % du salaire net de la dernière mission.

◆ Accord « non-cadres » du 10-7-2009 étendu par arrêté du 22-12-2009, JO 30-12-2009, applicable à compter du 1-1-2010 modifié en dernier lieu par avenant n° 4 du 31-1-2015 étendu par arrêté du 2-11-2015, JO 18-11-2015, applicable du 1-2-2015 au 31-12-2015 et par avenant n° 5 du 5-2-2016 non étendu, applicable du 1-1-2016 au 31-12-2016

◆ Accord « cadres » du 10-7-2009 étendu par arrêté du 22-12-2009, JO 26-12-2009, applicable à compter du 1-1-2010 modifié en dernier lieu par avenant n° 3 du 31-1-2015 étendu par arrêté du 2-11-2015, JO 18-11-2015, applicable du 1-2-2015 au 31-12-2015 et par avenant n° 4 du 5-2-2016 non étendu, applicable du 1-1-2016 au 31-12-2016

**33 Hospitalisation** ■ En cas d'hospitalisation > 1 jour, versement par l'organisme assureur d'une allocation forfaitaire pour garde d'enfants (de 16 ans au plus) égale à 1 % du plafond men-



suel de la SS par jour d'hospitalisation dans la limite de 30 jours par période de 12 mois.

- ◆ *Accord « non-cadres » du 10-7-2009 étendu par arrêté du 22-12-2009, JO 30-12-2009, applicable à compter du 1-1-2010* ◆ *Accord « cadres » du 10-7-2009 étendu par arrêté du 22-12-2009, JO 26-12-2009, applicable à compter du 1-1-2010*

**34 Incapacité permanente ■**

**1° Incapacité permanente comprise entre 30 % et 50 % :** versement par l'organisme assureur, sans condition d'ancienneté, d'une indemnité forfaitaire égale à :

- 3 fois le plafond mensuel de la SS pour une incapacité comprise entre 30 % et 39 % ;
- 4 fois le plafond mensuel de la SS pour une incapacité comprise entre 40 % et 50 %.

**2° Incapacité permanente > 50 % :** versement par l'organisme assureur d'une rente annuelle égale à 25 % du dernier salaire de base avec un maximum total des ressources de 75 % du salaire de base de la dernière mission. Versement interrompu dès que la SS arrête le paiement des prestations en espèces ou à la date d'effet du départ à la retraite.

**3° Incapacité permanente = 100 % :** versement possible du capital décès par anticipation.

- ◆ *Accord « non-cadres » du 10-7-2009 étendu par arrêté du 22-12-2009, JO 30-12-2009, applicable à compter du 1-1-2010* ◆ *Accord « cadres » du 10-7-2009 étendu par arrêté du 22-12-2009, JO 26-12-2009, applicable à compter du 1-1-2010*

**35 Décès consécutif à un AT ou à une MP ■** Le décès doit survenir :

- pendant une mission ;
- pendant 2 ans à compter de l'AT ou de la MP intervenu(e) pendant une mission ;
- ainsi qu'au-delà de 2 ans, après une période ininterrompue d'arrêt de travail consécutif à un AT ou une MP intervenu(e) pendant une mission pendant laquelle le salarié était indemnisé par le régime de prévoyance.

**1° Capital décès** versé par l'organisme assureur, il se substitue à celui prévu en cas de décès de la vie civile (v. n° 29).

Situation de famille	Non-cadre (1)	Cadre (2)
Célibataire, veuf ou divorcé, sans enfant à charge	8 PMSS	220 %
Marié ou titulaire d'un PACS, sans enfant à charge	9 PMSS	260 %
Célibataire, marié ou titulaire d'un PACS, veuf ou divorcé, avec enfant(s) à charge	10 PMSS	320 %

(1) En plafond mensuel de la SS (PMSS).  
 (2) En % du salaire moyen annuel soumis à cotisations.

**2° Rente éducation** versée par l'OCIRP égale à celle versée en cas de décès suite à un accident de trajet (v. n° 16). Maximum de cumul des rentes : 100 % du salaire moyen annuel. Elle se substitue à celle prévue en cas de décès de la vie civile (v. n° 29).

**3° Rente temporaire de conjoint pour les non-cadres :** le conjoint survivant (non divorcé ou lié par un PACS) d'un salarié décédé à la suite d'un AT peut opter pour l'attribution d'une rente en remplacement du capital décès si les deux conditions suivantes sont remplies :

- le salarié et son conjoint avaient des enfants à charge au moment du décès ;
- le conjoint est demandeur d'emploi.

La rente est égale à 35 % du plafond mensuel de la SS par mois ; elle est versée pendant les 24 mois suivant le décès. La majoration du capital décès pour enfants à charge est alors versée à ces derniers.

**4° Perte totale et irréversible d'autonomie (PTIA) :** versement anticipé du capital décès en cas de PTIA reconnue par la SS comme étant consécutive à un AT ou une MP survenu(e) :

- pendant une mission ;
- pendant 2 ans à compter de l'AT ou de la MP intervenu(e) pendant une mission ;
- au-delà de 2 ans si la PTIA intervient après une période ininterrompue d'arrêt de travail pendant laquelle le salarié avait droit à une indemnisation complémentaire par le régime de prévoyance.

Versement par anticipation de la rente éducation dès lors, pour le salarié cadre, qu'il justifiait de 1 800 heures de travail dans la profession dans les 24 derniers mois précédant la reconnaissance de la PTIA [condition inapplicable jusqu'au 31-12-2015 (disposition reconduite jusqu'au 31-12-2016 par avenants n°s 4 et 5 du 5-2-2016 non étendus)] ; sans condition pour le non-cadre.

**5° Allocation forfaitaire pour frais d'obsèques** égale, pour les cadres et les non-cadres, à 1,5 fois le plafond mensuel de la SS.

- ◆ *Accord « non-cadres » du 10-7-2009 étendu par arrêté du 22-12-2009, JO 30-12-2009, applicable à compter du 1-1-2010 modifié en dernier lieu par avenant n° 4 du 31-1-2015 étendu par arrêté du 2-11-2015, JO 18-11-2015, applicable du 1-2-2015 au 31-12-2015 et par avenant n° 5 du 5-2-2016 non étendu, applicable du 1-1-2016 au 31-12-2016*
- ◆ *Accord « cadres » du 10-7-2009 étendu par arrêté du 22-12-2009, JO 26-12-2009, applicable à compter du 1-1-2010 modifié en dernier lieu par avenant n° 3 du 31-1-2015 étendu par arrêté du 2-11-2015, JO 18-11-2015, applicable du 1-2-2015 au 31-12-2015 et par avenant n° 4 du 5-2-2016 non étendu, applicable du 1-1-2016 au 31-12-2016*

**Sous-section 5 Maternité et adoption**

**36 Condition d'ancienneté ■** Les salariés doivent justifier de :

- soit 590 heures de travail dans la profession au cours des 12 mois précédant la date du congé ;
- soit 1 400 heures de travail dans la profession au cours des 24 mois précédant la date prévue pour le congé.

Condition d'ancienneté inapplicable jusqu'au 31-12-2015 (disposition reconduite jusqu'au 31-12-2016 par avenants n°s 4 et 5 du 5-2-2016 non étendus).

- ◆ *Accord « non-cadres » du 10-7-2009 étendu par arrêté du 22-12-2009, JO 30-12-2009, applicable à compter du 1-1-2010 modifié en dernier lieu par avenant n° 4 du 31-1-2015 étendu par arrêté du 2-11-2015, JO 18-11-2015, applicable du 1-2-2015 au 31-12-2015 et par avenant n° 5 du 5-2-2016 non étendu, applicable du 1-1-2016 au 31-12-2016*
- ◆ *Accord « cadres » du 10-7-2009 étendu par arrêté du 22-12-2009, JO 26-12-2009, applicable à compter du 1-1-2010 modifié en dernier lieu par avenant n° 3 du 31-1-2015 étendu par arrêté du 2-11-2015, JO 18-11-2015, applicable du 1-2-2015 au 31-12-2015 et par avenant n° 4 du 5-2-2016 non étendu, applicable du 1-1-2016 au 31-12-2016*

**37 Indemnisation complémentaire ■** Indemnité journalière, versée par l'organisme assureur – sur demande du ou de la salarié(e) –, égale à 1/360 de la rémunération brute cumulée, y compris l'indemnité de fin de mission et l'indemnité de congés payés, des 12 mois précédant le congé.

Maximum de cette indemnité cumulée avec l'indemnité journalière de la SS : gain journalier de base diminué de la part des cotisations salariales d'origine légale et conventionnelle correspondant aux missions effectuées au cours de la période de référence.

- ◆ *Accord « non-cadres » du 10-7-2009 étendu par arrêté du 22-12-2009, JO 30-12-2009, applicable à compter du 1-1-2010* ◆ *Accord « cadres » du 10-7-2009 étendu par arrêté du 22-12-2009, JO 26-12-2009, applicable à compter du 1-1-2010*

**Section 4 Régime de frais de santé**

**38 Organismes assureurs et opérateur de gestion ■**

**1° Organismes assureurs recommandés :** AG2R REUNICA Prévoyance et APICIL Prévoyance ◆ *Accord du 14-12-2015 non étendu*.





**REMARQUE** : les partenaires sociaux organisent une apéritif tournante tous les 2 ans, AG2R REUNICA Prévoyance est apéritif pour les années civiles 2016 et 2017 ♦ *Accord du 14-12-2015 non étendu*.

**2° Opérateur de gestion** : SIACI SAINT HONORE pour une durée de 3 ans ♦ *Accord du 14-12-2015 non étendu*.

L'opérateur de gestion prend en charge le décompte de l'ancienneté en vue de l'affiliation des salariés (v. n° 39), l'encaissement des cotisations et leur reversement aux organismes assureurs recommandés, le versement des prestations en qualité de mandataire des organismes assureurs recommandés.

♦ *Accord du 4-6-2015 étendu par arrêté du 17-12-2015, JO 24-12-2015 remplacé par accord du 14-12-2015 non étendu, applicable à compter du 15-12-2015 (lendemain de sa signature)*

**39 Bénéficiaires** ■ Le salarié doit avoir effectué 414 heures de travail effectif dans une ou plusieurs entreprises de travail temporaire au cours des 12 derniers mois consécutifs (soit une ancienneté de 455 heures en ajoutant l'équivalent temps de l'indemnité compensatrice de congés payés, correspondant à 10 % des heures rémunérées). Le salarié est pris en charge à compter du 1<sup>er</sup> jour du mois suivant la 415<sup>e</sup> heure de travail.

**REMARQUE** : les frais de santé intervenus entre la date d'acquisition de la condition d'ancienneté et la date de prise en charge susvisée sont pris en charge par le fonds d'action social du travail temporaire (FASTT).

Le salarié embauché pour un contrat de travail supérieur à 414 heures bénéficie du régime de frais de santé dès sa date d'embauche, sans condition d'ancienneté ♦ *Accord du 14-12-2015 non étendu*.

**REMARQUE** : un salarié ayant bénéficié du régime, et bénéficiant encore de la portabilité de ses droits lors de sa nouvelle embauche par une entreprise de travail temporaire, bénéficie du régime dès sa date d'embauche sans condition d'ancienneté.

Pour le décompte de l'ancienneté, sont assimilées aux heures de travail effectif :

- les heures chômées payées à l'occasion des jours fériés, des congés pour événements familiaux, des congés de naissance ou d'adoption, d'intempéries et de chômage partiel ;
- les heures chômées du fait de maladie, d'accident [ou de maternité ♦ *Accord du 14-12-2015 non étendu*] indemnisées ou non ;
- les heures restant à courir jusqu'au terme initialement prévu de la mission, en cas d'interruption de celle-ci avant l'échéance du contrat du fait de l'entreprise utilisatrice, lorsque l'entreprise de travail temporaire n'a pas été en mesure de proposer une nouvelle mission ;
- les heures correspondant à des contrats de mission-formation ;
- les heures correspondant à des congés de formation syndicale, économique et sociale, de formation prud'homale, de formation de cadres et d'animateurs pour la jeunesse ;
- les heures rémunérées pour l'exercice des mandats de délégué syndical, délégué du personnel, représentant syndical, représentant du personnel au CE, membre du CHSCT [pour l'exercice de tous mandats de représentation du personnel ou syndical, y compris dans des organismes non liés à la branche ♦ *Accord du 14-12-2015 non étendu*] ainsi que pour les commissions paritaires et les commissions mixtes de la profession.

**REMARQUE** : certains salariés peuvent être dispensés de l'adhésion au régime de frais de santé (liste non reprise ci-après).

♦ *Accord du 4-6-2015 étendu par arrêté du 17-12-2015, JO 24-12-2015 remplacé par accord du 14-12-2015 non étendu, applicable à compter du 15-12-2015 (lendemain de sa signature)*

**40 Cotisations** ■

**1° Cotisation du régime de frais de santé** : répartition : 50 % employeur et 50 % salarié.

Montants : 17,97 € par mois pour un temps plein (151,67 h/mois), soit 0,1198 € par heure. Montants remplacés par accord du 14-12-2015 non étendu qui prévoit les cotisations suivantes.

	Montant (par heure de travail soumise à cotisations de la SS)
Départements du Bas-Rhin, du Haut-Rhin et de la Moselle	0,1524 €
Autres départements	0,2396 €

**REMARQUE** : une hausse de la cotisation de 1 % est prévue au plus tard le 1-7-2016 pour financer le fonds de solidarité (v. ci-après) ♦ *Accord du 14-12-2015 non étendu*.

En cas de suspension du contrat de travail n'ouvrant pas droit à maintien de la rémunération, maintien des garanties pendant 7 mois, sans versement de cotisation ♦ *Accord du 14-12-2015 non étendu*.

**REMARQUE** : les salariés peuvent souscrire individuellement des extensions facultatives leur permettant de couvrir leurs ayants droit et/ou d'améliorer les prestations du régime obligatoire. Dans ce cas, la cotisation supplémentaire est à leur charge exclusive.

Les salariés ne remplissant pas la condition d'ancienneté (v. n° 39) peuvent souscrire individuellement à un régime facultatif, la cotisation y afférente est alors à leur charge exclusive.

**2° Contribution au financement de l'opérateur de gestion**

due, dès la 1<sup>re</sup> heure de travail de chacun des salariés, par toute entreprise décidant d'affilier ses salariés auprès de l'un des organismes assureurs recommandés [contribution due par toute entreprise pour toutes les heures de travail, soumises à cotisations de la SS, effectuées par chacun des salariés intérimaires non obligatoirement affiliés au régime collectif obligatoire (contribution supprimée dès que la cotisation du régime de frais de santé est due) ♦ *Accord du 14-12-2015 non étendu*].

Montant : 0,0284 € par heure de travail.

**3° Fonds de solidarité** : affectation au fonds d'au moins 3 % de la cotisation du régime de frais de santé (v. ci-avant). Taux porté à 4 % au plus tard le 1-7-2016, avec pour conséquence une augmentation de la cotisation du régime de frais de santé de 1 % ♦ *Accord du 14-12-2015 non étendu*.

**REMARQUE** : cette hausse est notamment destinée à financer la prise en charge par l'employeur d'une partie de la cotisation du régime d'assurance maladie complémentaire souscrit à titre personnel par les salariés intérimaires ne remplissant pas la condition d'ancienneté et dont la durée du contrat de mission est inférieure ou égale à 3 mois.

Les entreprises non affiliées aux organismes assureurs recommandés doivent verser au fonds une somme correspondant à 3 % [4 % au plus tard le 1-7-2016 ♦ *Accord du 14-12-2015 non étendu*] du montant des cotisations acquittées au titre de leur régime de frais de santé.

♦ *Accord du 4-6-2015 étendu par arrêté du 17-12-2015, JO 24-12-2015 remplacé par accord du 14-12-2015 non étendu, applicable à compter du 15-12-2015 (lendemain de sa signature)*

**41 Prestations** ■ Remboursements complémentaires à ceux effectués par la SS. Le régime prévoit également des garanties présentant un haut degré de solidarité (comportant des prestations à caractère non directement contributif).

♦ *Accord du 4-6-2015 étendu par arrêté du 17-12-2015, JO 24-12-2015 remplacé par accord du 14-12-2015 non étendu, applicable à compter du 15-12-2015 (lendemain de sa signature)*

**Section 5 Durée du travail**

**42 Durée du travail** ■

**1° Aménagement du temps de travail dans l'entreprise utilisatrice**

**a) Annualisation du temps de travail**

— Conditions d'application : application de l'accord d'annualisation de l'entreprise utilisatrice si le contrat de mission est au minimum de 4 semaines et si les intérimaires sont expressément visés (alors même que durée du contrat < période de référence). L'aménagement du temps de travail s'apprécie dans le cadre d'un seul et même contrat de mission, renouvellement inclus.





- Heures supplémentaires : décompte à la fin de la période de référence ou, au plus tard, à la fin du contrat de mission.
- Lissage de rémunération si la durée du contrat de mission permet d'assurer une durée hebdomadaire moyenne légale (ou conventionnelle si elle est inférieure). A défaut, rémunération en fonction du nombre d'heures effectivement travaillées par semaine.

**b) RTT par attribution de jours de repos**

- Principe : application aux intérimaires de la RTT organisée sous forme de jours de repos dans l'entreprise utilisatrice. Toutefois, les contrats des intérimaires peuvent être conclus sur la base de la durée légale ou conventionnelle du travail sans attribution de jours de repos avec un salaire de référence tenant compte de l'éventuel maintien de rémunération assuré lors du passage à 35 heures dans l'entreprise utilisatrice.
- Prise des jours de repos : les jours de repos doivent être pris au cours de la mission y ayant ouvert droit, selon les modalités applicables dans l'entreprise utilisatrice. La période légale d'aménagement du terme de la mission ne peut pas être utilisée pour la seule prise des repos. En cas d'impossibilité de prise des temps de repos, versement en fin de mission d'une indemnité compensa-

trice calculée sur la base du nombre d'heures de travail correspondant au droit acquis multiplié par le salaire brut horaire (salaire de base + primes et indemnités ayant le caractère de salaire comprises dans le salaire de référence). Cette indemnité entre dans la base de calcul de l'indemnité de fin de mission (IFM) et de l'indemnité compensatrice de congés payés (ICCP).

**2° Heures supplémentaires : choix du paiement ou du repos** pour toutes les heures supplémentaires (y compris la bonification prévue pour les 4 premières heures).

Repos pris, dès qu'il atteint 7 heures, par journée ou demi-journée, dans un délai maximum de 6 mois au cours de la mission y ayant ouvert droit (à défaut, indemnité équivalente au temps de repos acquis non pris).

Demande de prise des repos formulée 12 jours ouvrés à l'avance (délai de réponse de l'employeur dans les 7 jours ouvrés avec possibilité de report). Modification dates de repos moyennant un délai de prévenance de 7 jours calendaires. La période légale d'aménagement du terme de la mission ne peut pas être utilisée pour la seule prise des repos.

**3° Compte épargne temps dans les entreprises de travail temporaire (ETT)**

<b>Ancienneté</b>	910 heures au cours des 12 derniers mois au sein de l'ETT dans laquelle est ouvert le CET.
<b>Alimentation (1)</b>	Dans la limite de 22 jours/an : repos ou indemnité compensatrice + indemnité de congés payés (10 jours max/an). Indemnité conventionnelle + prime d'intéressement + indemnité de fin de mission (2) + éventuel abondement de l'employeur.
<b>Utilisation</b>	En dehors de périodes de mission moyennant un délai de prévenance de 12 jours ouvrés (réponse dans les 7 jours ouvrés) : — droit acquis égal au minimum à 2 jours ouvrés (14 heures) : actions de formation (en dehors du temps de travail) visant au développement des compétences et inscrites au plan de formation de l'entreprise de travail temporaire + actions de reconnaissance des acquis de l'expérience professionnelle + congé individuel de formation lorsque le FAF-TT ne prend pas en charge tout ou partie de la rémunération du congé ; — droit acquis égal au minimum à 10 jours ouvrés (70 heures) : après congé maternité ou d'adoption ; naissance d'un enfant ; projet de création ou de reprise d'une entreprise ; réalisation d'un projet personnel.
<b>Rémunération</b>	Paie des heures au titre de la dernière mission effectuée par l'intérimaire pour l'ETT ayant ouvert le CET.
<b>Renonciation</b>	A défaut d'utilisation du CET avant l'expiration d'un délai de 5 ans, le salarié est réputé renoncer à l'utilisation du CET et récupère les sommes versées.
<b>Déblocage</b>	Sur demande de l'intérimaire, dans les cas suivants : départ en retraite ; embauche en CDI ; chômage depuis plus de 3 mois ; graves difficultés financières ; invalidité 2 <sup>e</sup> ou 3 <sup>e</sup> catégorie ; classement par la COTOREP en catégorie C après AT ou MP.
<b>Transfert</b>	Transfert possible, à la demande de l'intérimaire, sur un autre CET dans une filiale travail temporaire du même groupe, à condition que celle-ci propose cette possibilité à ses propres intérimaires.

(1) Conversion des primes ou indemnités (1 jour = 7 heures) sur la base du salaire brut horaire de la mission au titre de laquelle elles sont dues (salaire de base + primes et indemnités ayant le caractère de salaire comprises dans le salaire de référence). L'IFM et l'ICCP, au titre des primes ou indemnités versées au CET, sont payées à la fin de la mission y ayant ouvert droit sauf demande contraire.  
 (2) Disposition exclue de l'extension (♦ Arr. 22-7-2000).

♦ Accord 27-3-2000 étendu par arrêté du 27-7-2000, JO 29-8-2000, applicable à compter du 30-8-2000

**43 Travail de nuit** ■ Les intérimaires ayant le statut de travailleurs de nuit au cours d'une mission bénéficient des dispositions suivantes :

Contreparties : droit au repos compensateur accordé aux salariés de l'entreprise utilisatrice à titre de contrepartie. Il en est de même en cas d'affectation à un poste dont le titulaire permanent a le statut de travailleur de nuit (repos compensateur et/ou compensation salariale accordés dans l'entreprise utilisatrice au titre des périodes de nuit). Le repos compensateur, acquis par l'intérimaire pour le travail effectué de nuit, est pris au cours de la mission, selon les modalités applicables dans l'entreprise utilisatrice.

Paie du repos compensateur ♦ *Disposition exclue de l'extension*) ♦ Arr. 26-3-2003) : si le nombre d'heures est insuffisant pour ouvrir droit au repos ou repos non pris pour quelque raison que ce soit, versement d'une indemnité compensatrice d'un montant correspondant aux droits acquis.

♦ Accord du 24-7-2002 étendu par arrêté du 26-3-2003, JO 4-4-2003, applicable à compter du 24-7-2002

**Section 6 Salaires, primes et indemnités**

**44 Prise en charge des frais de transports publics** ■ Intérimaires dont le lieu de travail (lieu de mission) est situé dans le

périmètre couvert par les transports publics, souscrivant un abonnement pour ce périmètre : remboursement forfaitaire par jour de travail couvrant les zones de transport du trajet domicile-travail (en % du montant des titres d'abonnement) :

- abonnement annuel : 50 % divisés par 260 ;
- abonnement mensuel : 50 % divisés par 21,67 ;
- abonnement hebdomadaire : 50 % divisés par 5.

REMARQUE : ces dispositions ne se cumulent pas, dans le cadre d'une même mission, avec un autre système de remboursement des frais de transports, notamment l'indemnisation des frais de petits déplacements (barème ACOSS).

♦ Accord du 31-10-2009 étendu par arrêté du 9-8-2010, JO 17-8-2010, applicable à compter de sa date d'extension

**45 Rémunération de l'intérimaire sous CDI** ■ Voir n<sup>os</sup> 14 à 16.

**46 Rémunération de l'intérimaire en contrat de professionnalisation ou en contrat de mission-formation** ■

**1° Rémunération des titulaires d'un contrat de professionnalisation** : rémunération minimale fixée en fonction de l'âge et des périodes de formation ou de mission.



Age du titulaire	Salaire minimum (1)	
	Période de formation	Période de mission
Moins de 26 ans	70 % du SMIC, 80 % pour les titulaires du bac professionnel ou équivalent	Rémunération de l'emploi occupé ne pouvant être < minima définis pour la période de formation (v. ci-contre)
26 ans et plus	85 % du salaire minimum conventionnel de l'emploi occupé (2)	

(1) Sur l'ensemble de la période couverte par le contrat de professionnalisation, rémunération totale ne pouvant être < 70 % du salaire de référence moyen correspondant aux périodes de mission.  
 (2) Ou 100 % du SMIC, si plus favorable.

L'indemnité de fin de mission (IFM) est due uniquement pour les périodes de mission.

**2° Rémunération de l'intérimaire en contrat de mission-formation :** rémunération fixée en fonction de la période dans laquelle s'insère l'action de formation :

- dans le cadre d'une mission suspendue : maintien du salaire de la mission en cours ;
- entre 2 missions : salaire de la dernière mission (en l'absence de mission au cours des 12 mois précédents, rémunération  $\geq$  SMIC).

Base de calcul : salaire brut horaire de base de la mission suspendue ou de la dernière mission + primes présentant un caractère de généralité, de constance et de fixité (13<sup>e</sup> mois...) + indemnités liées à la RTT, à l'exclusion des primes liées aux conditions de travail (travail de nuit, prime de froid, travail en équipe...), de l'IFM, de l'indemnité compensatrice de congés payés et du remboursement des frais professionnels.

L'indemnité de fin de mission (IFM) n'est pas due.

◆ *Accord du 26-9-2014 étendu par arrêté du 11-3-2015, JO 21-3-2015, applicable à compter de la date de son extension, sans dérogation possible par accord d'entreprise*

