



Le guide CAT du salarié intérimaire

Syndicat CAT du Travail Temporaire

Pour un monde plus juste et plus humain

13^{ème} édition - 2026

Table des matières

Lexique.....	3
Coordonnées des représentants CAT-intérim Manpower	5
Le contrat de mission et vos droits	7
Qu'est-ce que le CDI Intérimaire (CDII) ?.....	8
Danger pendant la mission ? le droit de retrait.....	13
L'action sociale - FASTT	28
La formation - AKTO	39
La prévoyance	48
La représentation des salariés	60
Retrouvez-nous sur internet	65
Nous rejoindre	66

Lexique



- CDII** : Contrat de travail à Durée Indéterminée Intérimaire
- CSEC** : Comité Social et Économique Central (entreprise)
- CSE** : Comité Social et Économique (établissement)
- CAT** : Confédération Autonome du Travail
- CSSCT** : Commission Santé, Sécurité et Conditions de Travail
- CPF** : Compte Personnel de Formation
- ETT** : Entreprise de Travail Temporaire (agence d'intérim)
- EU** : Entreprise Utilisatrice (société où est détaché l'intérimaire)
- OPCO** : OPérateur de COmpétences
- AKTO** : Opérateur de compétences pour la formation dans l'intérim
- FASTT** : Fonds d'Action Sociale du Travail Temporaire
- IFM** : Indemnités de Fin de Mission
- JRTT** : Jours de Réduction de Temps de Travail
- PACS** : Pacte Civil de Solidarité
- SMIC** : Salaire Minimum Interprofessionnel de Croissance
- TA / TB** : Tranche A / Tranche B (salaire)

Syndicat CAT-intérim Manpower

créé pour les salariés intérimaires et permanents

Les valeurs qui fondent le Syndicat National du Travail Temporaire CAT sont source d'une exigence radicale de **justice**.

Nos objectifs :

- **Conseiller**, assister et défendre les salariés intérimaires et permanents,
- **Lutter** contre toutes les inégalités, les discriminations et les injustices,
- **Améliorer** les conditions de travail et les salaires des intérimaires grâce à la négociation d'accords dans les entreprises d'intérim et dans la branche du travail temporaire,
- **Administrer** les organismes paritaires mis en place par la profession : (FASTT), prévoyance, actions sociales, formation, etc...

Notre syndicat agit de manière constructive, en toute liberté et en toute **indépendance** d'un parti politique ou d'une religion.


Ce guide est fait pour vous

Quoiqu'il arrive maintenant dans votre vie professionnelle, vous n'êtes plus seul, vous avez à vos côtés un syndicat pour vous défendre.

N'hésitez pas à contacter un de vos représentants CAT dont vous trouverez les coordonnées à la page suivante.

Cordialement,

Étienne JACQUEAU

 **06 21 01 02 90**

 [**etienne.jacqueau@gmail.com**](mailto:etienne.jacqueau@gmail.com)

Toutes les informations contenues dans ce guide sont susceptibles d'évolution ou de modification.
Renseignez-vous auprès des élus CAT des organismes concernés avant toute décision.

Coordonnées des représentants CAT-intérim Manpower

Vos correspondants :

- **Nord** Laurent WANEUKEM 06 31 85 78 00
Thierry PAIX 06 01 63 90 85
- **Ouest** Jossie RIBAUT 06 80 81 43 10
Sabine GUELTON 06 70 35 96 50
- **IDF** Murielle LEMIRE 06 45 12 17 29
Armand LATOURNALD 06 68 68 12 36
- **Est** Marc VERON 06 21 06 70 63
Laurence MEYNADIER 06 30 42 84 50
- **Sud** Alifa GENEVIÈVE-ANASTASIE 06 62 47 05 78
Fabienne TETI 06 59 90 40 42
- **Siège** Anne LESSARD 06 65 71 10 66
Étienne JACQUEAU 06 21 01 02 90

Étienne JACQUEAU
06 21 01 02 90

Antonella ALOISE
06 10 20 37 63

Courriel : contact@cat-interim.fr

Le droit du travail Vos droits



Le contrat de mission et vos droits

Votre contrat de mission est conclu entre vous et l'Entreprise de Travail Temporaire (ETT).

C'est un contrat de travail, l'entreprise de travail temporaire est donc votre employeur.

Au cours des 48 heures qui suivent le début de la mission, un contrat doit obligatoirement être adressé au salarié intérimaire, sous forme écrite ou dématérialisée.

Il vous est remis, ou adressé, en deux exemplaires, dès le début de votre mission. Vous devez alors en retourner un exemplaire signé si format papier, ou le valider si format dématérialisé.

Il contient tous les éléments relatifs à votre mission d'intérim.

Celui-ci doit indiquer obligatoirement :

- le salaire de référence en détaillant les primes et accessoires divers,
- la qualification du salarié,
- le motif de recours au salarié temporaire et en cas de remplacement d'un salarié absent le nom de celui-ci, son poste et la raison du remplacement,
- les dates précises de début et de fin de la mission,
- la période d'essai éventuelle,
- les dates de surlasse éventuelles,
- le lieu de travail,
- les caractéristiques précises du poste de travail,
- les horaires,
- la nature des équipements individuels de protection que le travailleur temporaire doit porter au cours de sa mission et préciser si ceux-ci sont fournis par l'ETT (sachant qu'à défaut ils doivent être fournis par l'entreprise utilisatrice),
- les coordonnées de la caisse de retraite complémentaire et de l'organisme de prévoyance.

Les indications portées sur le contrat constituent autant de garanties pour l'intérimaire !

À chaque poste de travail correspondent une qualification, un salaire et des conditions de sécurité précises.

Si un changement de poste de travail intervient au **cours de la mission**, un nouveau contrat doit être établi.

En cas d'accident du travail dans une situation irrégulière, la responsabilité de l'intérimaire peut se trouver engagée.



Le CDI Intérimaire (1/4)

Qu'est-ce que le CDI Intérimaire (CDII) ?

Les partenaires sociaux du travail temporaire, dans la lignée de l'accord national interprofessionnel (ANI) sur la compétitivité et la sécurisation de l'emploi, ont signé en juillet 2013 un accord de sécurisation prévoyant la création d'un CDI Intérimaire, puis un nouvel accord le 11 mars 2022.

Si le CDI Intérimaire (CDII) peut répondre à certains besoins, il n'est pas non plus automatiquement adapté à la situation de chaque intérimaire.

Comment fonctionne la rémunération du CDI Intérimaire ?

Le salarié sous CDI Intérimaire, au lieu d'enchaîner des contrats de mission alternant avec des périodes de chômage, bénéficie d'une **Rémunération Mensuelle Minimale Garantie (RMMG) en échange de la perte de ses indemnités de fin de mission (10% des rémunérations touchées en mission), dans la mesure seulement où il n'est pas suffisamment détaché par l'entreprise de travail temporaire**. En fin de mois, l'entreprise de travail temporaire complète ainsi **éventuellement** la rémunération déjà perçue par le salarié intérimaire sous CDII pendant ses périodes de mission, à concurrence du montant de la Rémunération Mensuelle Minimale Garantie portée sur son contrat CDII.

Dans quels cas le CDI Intérimaire est-il intéressant pour moi ?

Si le salarié intérimaire est régulièrement en mission et n'a pas la nécessité de justifier d'une stabilité contractuelle pour mener ses projets personnels, le CDI Intérimaire n'est pas intéressant pour lui. En effet, le salarié sous CDII ne touche pas la majoration d'indemnité de fin de mission (IFM) : à mission équivalente, la rémunération du CDI Intérimaire est 10% inférieure à celle d'un salarié sous contrat de travail temporaire classique (CTT).

Le CDI Intérimaire (2/4)

A contrario, si le salarié intérimaire est prêt à une forte disponibilité afin de se rendre en mission chez des clients dans la demi-journée lorsqu'il est sollicité par son agence de travail temporaire, et qu'il préfère une stabilité contractuelle aux majorations de salaires des contrats intérimaires classiques, le CDI Intérimaire peut l'intéresser.

Sur quoi dois-je porter mon attention avant de signer un contrat de CDI Intérimaire proposé par mon agence de travail temporaire ?

C'est avant la signature que l'équilibre d'une proposition de contrat de travail doit être négocié par les parties en toute connaissance de cause. Y compris et surtout pour un CDI Intérimaire, car il engage au long terme pour différentes missions dans diverses entreprises utilisatrices.

► **Bien délimiter le champ professionnel et géographique et prévoir au contrat le régime d'indemnité de déplacement le cas échéant**

Au risque que le salarié intérimaire sous CDII se fasse imposer n'importe quelle mission géographiquement ou sur des postes qui ne lui conviendraient pas, il convient qu'il vérifie :

- les mentions de métiers et surtout de qualifications portées au contrat CDII, qu'elles soient suffisamment précises : le poste et la rémunération d'un manœuvre ne sont pas les mêmes que ceux d'un conducteur d'engin par exemple ;
- les conditions spécifiques d'indemnisation de déplacement qu'il attend de son agence de travail temporaire, le cas échéant (40km ou 1h15 en cas de transports en commun, au maximum) ;
- les types d'horaires qu'il accepte (en journée, de nuit, en 2x8, en 3x8..., et sachant que par défaut ce sont des horaires de jour).

► **Vérifiez que le montant de Rémunération Mensuelle Minimale Garantie (RMMG) inscrite dans le contrat CDII est proche de votre taux horaire habituel avant de signer, car ce taux horaire risque de devenir rapidement votre taux horaire de référence au fil de l'enchaînement des lettres de mission !**

Le CDI Intérimaire (3/4)

La Rémunération Mensuelle Minimale Garantie (RMMG) du CDII doit être proche du taux horaire habituel du salarié intérimaire, pour deux raisons :

- L'entreprise de travail temporaire pouvant exiger du salarié intérimaire sous CDII de le faire travailler sur une mission dont le taux horaire est 30% inférieur à la précédente, elle peut en quelques missions ramener le taux horaire du salarié intérimaire au niveau de la Rémunération Mensuelle Minimale Garantie portée au contrat CDII de l'intérimaire ;
- La Rémunération Mensuelle Minimale Garantie étant mensuelle comme son nom l'indique, l'écart entre le taux habituel des missions et cette garantie ne doit pas non plus être trop important, au risque sinon que le salarié intérimaire non seulement ne perde la majoration de 10% de ses IFM (propre au CDI Intérimaire), mais également qu'il ne finance lui-même son intermission : tant que la somme du salaire mensuel dépasse la RMMG, l'entreprise de travail temporaire ne verse en effet aucune indemnité au salarié pour les périodes d'intermission.

Exemple : Une RMMG minimum au SMIC signifie que si sur un mois, les missions effectuées ne vous ont pas permis de percevoir un salaire au moins équivalent à la rémunération définie, votre agence d'intérim vous verse la somme manquante. À l'inverse, si vous avez travaillé quelques jours et avez perçu plus de 1 867,02 € brut (montant du SMIC mensuel en à juin 2026, actualisez le à celui en vigueur), votre agence ne vous versera pas de revenu complémentaire.

► Bien évaluer vos contraintes de temps libre ainsi que familiales

L'intérimaire en CDII devant être disponible dans un délai d'une demi-journée tout en pouvant se faire refuser des demandes de congés payés, deux options s'offrent à lui au moment de la signature du contrat :

- soit le manque d'anticipation et de contrôle de ses périodes de congés lui est indifférent (pas de contrainte familiale par exemple) : alors pas de soucis avec le CDI Intérimaire ;
- soit il a besoin de pouvoir bénéficier d'un certain équilibre dans le choix de ses dates de congés, il doit en ce cas négocier dans son contrat les conditions particulières qui lui conviennent : période de congés pendant les périodes scolaires, ou mention au contrat CDII d'un minimum de semaines de congés au libre choix du salarié intérimaire, délais de disponibilité de l'intérimaire plus long que la demi-journée, etc.

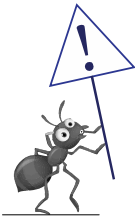
Le CDI Intérimaire (4/4)

Comment se passe la rupture du CDI Intérimaire ?

Pour le salarié, la rupture du CDII se passe comme pour tout CDI (démission, rupture conventionnelle, etc).

Concernant l'employeur de travail temporaire, il peut à tout moment d'une mission en entreprise utilisatrice rompre le contrat pendant la période d'essai (attention : même en ce cas, l'intérimaire ne recouvre pas les IFM qu'il aurait touchées en CTT). Cette période d'essai dure maximum 4 à 8 mois selon le statut employé, assimilé cadre ou cadre, renouvellement inclus.

Au-delà de cette période, ce sont les modalités normales d'une rupture de CDII à l'initiative de l'employeur de travail temporaire qui s'appliquent (licenciement économique, etc).



Les conditions générales du contrat de travail sont précisées à l'embauche dans le contrat CDII et les **modalités de mise en œuvre des missions dans les entreprises utilisatrices sont définies dans une lettre de mission.**

En dehors des missions, le salarié est tenu d'être **à la disposition de l'entreprise de travail temporaire** afin qu'elle puisse lui confier d'autres missions ou encore lui faire suivre des formations qualifiantes.

La **Rémunération Mensuelle Minimale Garantie ne s'ajoute pas aux salaires** des périodes de missions, mais se substitue le cas échéant à l'ensemble des périodes de mission et d'intermission du mois considéré.

Le motif du contrat/lettre de mission

Votre contrat d'intérim est conclu pour un motif précis. Il en existe 11.

1° Accroissement temporaire d'activité

2° Tâche occasionnelle

3° Commande exceptionnelle à l'exportation

4° Emploi saisonnier

Il s'agit de travaux qui se répètent à la même période et effectués pour le compte d'une entreprise qui exerce une activité saisonnière.

5° Emploi d'usage constant

Il s'agit d'un emploi pour lequel il est d'usage constant de ne pas recourir au CDI, en raison de sa nature temporaire. Par exemple, dans les secteurs de l'hôtellerie et de la restauration, il est d'usage de faire appel aux extras dans ce cadre.

6° Travaux urgents liés à la sécurité

7° Remplacement en cas d'absence ou de suspension du contrat

Ce motif est utilisé pour remplacer un salarié de l'entreprise utilisatrice, temporairement absent (congés payés, maladie, congé maternité, etc).

8° Remplacement en cas d'attente de l'entrée en service d'un salarié recruté en CDI

9° Remplacement en cas de départ définitif précédant la suppression du poste

10° Complément de formation professionnelle

Ce motif permet à un intérimaire de bénéficier d'une formation théorique appliquée parallèlement lors de la mission chez le client.

11° Faciliter l'embauche des personnes sans emploi rencontrant des difficultés sociales et professionnelles particulières

Ce contrat s'adresse à plusieurs catégories de demandeurs d'emploi et a pour objet de faciliter la reprise d'un emploi ou la réinsertion professionnelle.

Le lieu de la mission

Le lieu de la mission est indiqué sur le contrat de travail (sur la lettre de mission pour les CDI).

Il ne peut pas dépasser 40 km ou 1h15 en cas de transport en commun.

Dans la plupart des cas, il correspond à l'adresse où se situe l'entreprise utilisatrice.

Cependant, il peut changer.

- Si le changement de lieu est connu avant le début de la mission, il est indiqué sur votre contrat, lors de son établissement.
- Si votre lieu de travail change en cours de mission, un avenant à votre contrat de travail doit être établi.
- Si vous êtes amené à travailler à plusieurs endroits, doivent figurer sur votre contrat le lieu de travail principal ainsi que les possibilités de déplacement.

Les horaires

Les horaires indiquent votre temps de présence hebdomadaire pendant votre mission d'intérim. Ils correspondent aux heures de travail effectuées, ainsi qu'aux temps de pause s'il existe un système de pause dans l'entreprise utilisatrice.

Ils sont mentionnés dans votre contrat de travail (sur la lettre de mission pour les CDI). Ils sont définis de façon précise.

Vos horaires sont ceux pratiqués dans l'entreprise au sein de laquelle vous effectuez votre mission.

Danger pendant la mission ? le droit de retrait

En cas de danger pendant une mission, vous avez le droit de désobéir aux consignes de la manière suivante :

1. **Vous mettez en sécurité l'installation** sous votre responsabilité : votre retrait ne doit pas mettre les autres en danger
2. **Vous vous retirez de la situation dangereuse et alertez** immédiatement :
 - votre **responsable** dans l'entreprise utilisatrice
 - votre **agence**
3. **Vous restez à la disposition**, sur votre lieu de travail, joignable.



Pour votre sécurité juridique, faites immédiatement intervenir vos représentants CAT, qui activeront la **procédure danger grave et imminent** :

<https://cat-manpower.fr/danger>

La durée du contrat

Il existe 2 types de contrat :

1° Contrat de date à date (contrat à terme précis)

Le contrat comporte une date de fin de mission fixée avec précision.
Exemple : la mission d'intérim est prévue pour prendre fin le 20 août.

Le contrat peut être renouvelé deux fois ou selon la convention collective de l'entreprise utilisatrice

Selon le motif employé, la durée de votre mission ne peut excéder 9, 18, 24 ou 36 mois, prolongations incluses :

9 mois

- Attente d'embauche en CDI ;
- Réalisation de travaux urgents nécessités par des mesures de sécurité.

18 mois

- Accroissement temporaire d'activité ;
- Exécution d'une tâche occasionnelle précisément définie et non durable ;
- Remplacement d'un salarié absent.

24 mois

- Remplacement d'un salarié dont le départ définitif précède la suppression de son poste ;
- Survenance d'une commande exceptionnelle à l'exportation.

36 mois

- Pour porter la durée égale à celle du cycle de formation en cas de contrat d'apprentissage.

2° Contrat à durée minimale (contrat sans terme précis)

Lorsque votre contrat est conclu sans terme précis, il comporte une durée minimale. Cette durée est une période d'intérim qui vous est garantie.

À l'expiration de cette durée minimale, votre contrat peut soit prendre fin, soit être prolongé.

Les contrats à durée minimale sont conclus pour les motifs suivants :

- Remplacements temporaires ;
- Attente d'embauche en CDI (maximum 9 mois) ;
- Emplois saisonniers, ou pour lesquels il est d'usage de ne pas recourir au CDI.

La période d'essai

Votre contrat comporte une période d'essai qui est fonction de la durée de votre mission :

- Mission de moins d'1 mois : 2 jours ;
- Mission comprise entre 1 et 2 mois : 3 jours ;
- Mission de plus de 2 mois : 5 jours.

Les jours d'essai sont décomptés en jours effectivement travaillés. Pendant la période d'essai, votre entreprise de travail temporaire comme vous-même, pouvez décider de rompre librement le contrat d'intérim.

Note : les salariés intérimaires en CDII étant en contrat continu, il n'existe pas pour eux de période d'essai, même en cas de nouvelle mission.

Les dates de souplesse

La souplesse permet d'aménager le terme de votre contrat. Il peut être avancé « souplesse négative » ou reporté « souplesse positive ».

Seuls les contrats à terme précis comportent une période de souplesse.

La souplesse se calcule sur la durée totale de votre mission, prolongation comprise, à raison d'1 jour pour 5 jours travaillés.

Dans tous les cas, le terme ne peut être réduit de plus de 10 jours.

Pour les missions inférieures à 10 jours, la souplesse est de 2 jours.



La souplesse est à l'initiative de l'entreprise utilisatrice :
elle seule décide de l'utiliser ou non.

Si vous refusez qu'elle aménage le terme de la mission sur la souplesse, vous risquez de ne pas percevoir vos Indemnités de Fin de Mission (IFM).

Si elle souhaite arrêter la mission sur cette période, le contrat prend fin normalement ; il n'existe aucune formalité particulière à remplir dans la mesure où la souplesse est inscrite sur le contrat.

Le salaire de référence

Le salaire de référence de l'intérimaire ne peut pas être inférieur à celui que percevrait, dans l'entreprise utilisatrice et après période d'essai, un salarié de même qualification, occupant le même poste de travail et embauché sous contrat à durée indéterminée (CDI).

Il comprend le salaire de base ainsi que les majorations, les primes et les indemnités, à périodicité mensuelle ou non, lorsqu'elles constituent une obligation conventionnelle ou un droit d'usage appliqué dans l'entreprise à tout le personnel ou au personnel affecté à ce type de poste.

Il faut donc se référer à la convention collective ou à l'usage dans l'établissement de l'entreprise utilisatrice, pour définir les éléments qui composent votre salaire.

Ainsi, par exemple, une prime d'ancienneté sera appliquée en fonction de votre ancienneté dans l'entreprise utilisatrice, un treizième mois sera pris en considération s'il n'est pas assorti d'une obligation de présence d'une durée supérieure à celle de votre contrat.



Lorsqu'une réévaluation des salaires a lieu dans l'entreprise utilisatrice celle-ci doit être répercutée sur la rémunération de l'intérimaire en cours de mission.

L'indemnité de fin de mission

L'Indemnité de Fin de Mission (**IFM**) est destinée à compenser la précarité de l'intérimaire.

L'ETT la verse à la fin de chaque mission en plus de la rémunération totale brute. Tout comme l'Indemnité Compensatrice de Congés Payés (**ICCP**), elle représente 10 % de votre rémunération totale.

Elle est soumise aux cotisations sociales et à l'impôt sur le revenu. L'IFM n'est pas due si, en fin de mission, l'entreprise dans laquelle vous étiez détaché vous embauche immédiatement en CDI, sans interruption de date. Il en est de même lorsque le contrat est rompu à votre initiative ou bien en cas de faute grave ou de force majeure, ou encore si vous êtes en contrat de mission-formation.

Le paiement des jours fériés

À l'exception du 1^{er} mai, le repos des jours fériés n'est pas légalement obligatoire sauf pour les jeunes de moins de 18 ans et les apprentis.

Quand le jour férié est travaillé, il n'ouvre pas droit, légalement, à une majoration de salaire.

Un accord collectif peut en revanche prévoir cette majoration.

Quand le jour férié n'est pas travaillé, donc chômé, la loi de mensualisation du 19 janvier 1978, qui prévoit le paiement du jour férié sous condition d'ancienneté (3 mois) et de présence la veille et le lendemain du jour férié, n'est pas applicable aux intérimaires. Donc **si le jour férié est dans la période de mission, il doit toujours être rémunéré à l'intérimaire.**



Si le contrat de l'intérimaire s'arrête la veille du jour férié, le jour férié ne sera pas rémunéré. Mais si par contre **seuls des jours fériés, de week-end non travaillés, ou des jours habituels de repos de l'intérimaire séparent deux missions**, celles-ci comme considérées comme une et une seule mission et **le jour férié doit alors être rémunéré.**

1° Le jour férié doit être compris dans la mission

A cet effet, un avis d'interprétation de la CPPN-TT du 4 avril 1990 précise :

« lorsqu'une mission s'achève normalement la veille du jour férié, celui-ci n'est pas dû au salarié temporaire.

Toutefois, lorsque le salarié reprend une autre mission, dans la même entreprise utilisatrice, le lendemain du jour férié, celui-ci est dû au salarié temporaire, s'il s'agit, dans les faits, de la continuation de la mission précédente ».

Les parties signataires ont convenu que la notion de jour férié vise tous les jours fériés légaux (1^{er} janvier, lundi de Pâques, 1^{er} et 8 mai, Ascension, lundi de Pentecôte, 14 juillet, Assomption, Toussaint, 11 novembre et Noël) mais aussi ceux qui sont reconnus au niveau local.

2° Le jour férié doit être chômé et payé par l'entreprise utilisatrice

Ce sont généralement les conventions collectives qui traitent cette question. A défaut, c'est l'usage dans l'entreprise utilisatrice qui est pris en compte.

L'égalité de traitement entre salariés intérimaires et embauchés doit être respectée. Si le jour férié est chômé dans l'entreprise utilisatrice et non payé, il n'est pas dû à l'intérimaire.

3° Il n'y pas de condition d'ancienneté pour le paiement des jours fériés

Le paiement des jours fériés est dû au salarié temporaire indépendamment de l'ancienneté de celui-ci, dès lors que les salariés de l'utilisateur en bénéficient.

4° 1^{er} mai

La fête du 1^{er} mai se distingue des autres jours fériés car elle doit être obligatoirement chômée et payée (sauf exceptions légales dans les secteurs d'activités qui ne peuvent interrompre le travail).

Quand le 1^{er} mai n'est pas travaillé il est payé et s'il est travaillé, le salaire versé correspond à la rémunération habituelle et à une indemnité égale à cette rémunération, exception faite des majorations pour heures supplémentaires.

Le paiement des ponts

Si pendant une mission, une entreprise utilisatrice accorde un « pont » rémunéré non récupérable, l'intérimaire doit en bénéficier dans les mêmes conditions.

Lorsque le pont doit faire l'objet d'une récupération ultérieure, mais intervenant pendant la durée de la mission, l'intérimaire doit en bénéficier selon les mêmes modalités.

En revanche, lorsque le pont est à imputer sur les droits à congés payés ou fait l'objet d'une récupération en dehors de la mission, l'intérimaire ne peut prétendre au paiement de ce jour férié.



Si l'intérimaire n'a pas été averti par son agence ETT et par une mention inscrite à son contrat de cette fermeture non rémunérée de l'entreprise utilisatrice, le pont doit lui être payé.

ou

Lorsqu'il s'est vu garantir un nombre d'heures travaillées dans son contrat et que le pont diminue de fait ce nombre d'heures travaillées (le jour férié ne pouvant avoir pour effet de diminuer le montant de la rémunération de l'intérimaire résultant d'un nombre d'heures travaillées garanti contractuellement), le pont doit lui être payé.

Les indemnités intempéries

Les intérimaires détachés dans les entreprises de travaux publics et du bâtiment, de couverture plomberie ou de la construction bois ont droit aux indemnités intempéries, **sans aucune condition d'ancienneté**, lorsque les salariés embauchés permanents de l'entreprise utilisatrice en bénéficient.

Cette indemnité est versée par l'entreprise de travail temporaire.

Les indemnités de déplacement

En cas de déplacement, les montants d'indemnités de déplacement, de repas et de logement éventuels sont ceux appliqués dans la branche professionnelle de l'entreprise utilisatrice dans laquelle les intérimaires sont détachés, ou plus seulement si votre contrat le prévoit.

Les heures supplémentaires

À la demande de l'employeur, le salarié peut travailler au-delà de la durée légale. Les heures supplémentaires ainsi effectuées ouvrent droit à une majoration de salaire et, sous condition, à un repos compensateur.

Il n'y a plus de différence de majoration en fonction de la taille de l'entreprise : les entreprises de moins de 20 salariés rémunèrent désormais les heures supplémentaires au même taux que les entreprises de plus de 20 salariés.

Aussi, si vous travaillez plus de 35 h au cours d'une même semaine, vos heures supplémentaires sont majorées* de :

25% de la 36^{ème} à la 43^{ème} heure

50% à partir de la 44^{ème} heure.

(* Sauf si un accord d'entreprise ou une convention collective fixe des règles différentes pour l'entreprise dans laquelle vous travaillez, plus ou moins favorables).

Les heures supplémentaires se décomptent par semaine civile, du lundi 0 h au dimanche 24 h (ou du dimanche 0 h au samedi 24 h si un accord d'entreprise le prévoit).

En cas de modulation du temps de travail, constituent des heures supplémentaires, celles effectuées au-delà de la durée maximale hebdomadaire, mensuelle ou annuelle fixée par l'accord applicable dans l'EU où vous travaillez.

Pour information : un horaire légal de 35 h hebdomadaires représente 151,67 h mensuelles, ou 1 607 h annuelles.

En cas de réduction du temps de travail par l'attribution de jours RTT sur l'année, constituent des heures supplémentaires celles effectuées au-delà d'un plafond fixé par accord conventionnel.

Sont exclus du contingent les cadres dirigeants ; les cadres en forfait jours annuel ; les salariés (cadres ou itinérants) en forfait heures annuel.

L'accomplissement d'heures supplémentaires et d'heures « choisies » ne peut avoir pour effet de porter la durée du travail au-delà des limites fixées par la loi, à savoir :

- 10 heures par jour ;
- 44 heures hebdomadaires calculées sur une période quelconque de 12 semaines ;
- 46 heures hebdomadaires sur une période de 12 semaines consécutives dans le cadre d'un décret pris après conclusion d'un accord de branche ;
- 48 heures par semaine.

Des durées maximales spécifiques sont fixées pour les jeunes salariés âgés de moins de 18 ans.

Le repos compensateur



En plus des majorations prévues en contrepartie des heures supplémentaires, les salariés peuvent avoir droit à un repos compensateur selon les critères suivants :

Les heures supplémentaires effectuées	Dans les entreprises	Donnent droit à un repos compensateur égal à :
Au-delà du contingent annuel d'heures supplémentaires (montant défini par accord conventionnel applicable dans l'EU ; à défaut : 220h) : Repos compensateur obligatoire	de 20 salariés ou moins	Au moins égal à 50 % des heures effectuées au-delà des heures supplémentaires accomplies au-delà du contingent annuel
	de plus de 20 salariés	Au moins égal à 100 % des heures effectuées au-delà des heures supplémentaires accomplies au-delà du contingent annuel
En deçà du contingent annuel : Repos compensateur de remplacement	Selon les conventions applicables dans l'EU, les heures supplémentaires en deçà du contingent annuel d'heures supplémentaires peuvent être : - soit rémunérées à hauteur des majorations dues le cas échéant ; - soit faire l'objet d'un repos compensateur équivalent (période rémunérée non travaillée).	

Les salariés sont régulièrement informés, par le biais des bulletins de paie (ou d'une annexe) du nombre d'heures acquises au titre du repos compensateur.

Les conditions de prise des heures de repos compensateur sont définies par accord conventionnel applicables dans l'EU.

Une indemnité de repos compensateur doit être versée, en cas de rupture du contrat de travail

Enfin, le repos compensateur ne doit entraîner aucune diminution de salaire ni être remplacé par une indemnité, sauf en cas de rupture du contrat de travail, d'arrivée à terme d'un contrat saisonnier ou de décès.

Les indemnités de transport

Au prorata du nombre de jours travaillés, les intérimaires ont droit au remboursement à 50 % (voir plus en fonction de la convention collective ou des règles de l'entreprise utilisatrice où s'effectue la mission) des titres d'abonnements pour leurs déplacements entre leur résidence habituelle et leur lieu de mission, accomplis au moyen de transports publics de personnes ou de services publics de location de vélos.

Exemple : abonnement transport en commun Navigo, Vélib', SNCF, ou autre.

Les congés pour événements familiaux

Tout salarié bénéficie sur justification et à l'occasion de certains événements familiaux survenant pendant sa mission, d'une autorisation exceptionnelle d'absence de :

- 4 jours pour le mariage ou pour le pacs du salarié,
- 1 jour pour le mariage d'un enfant,
- 3 jours pour chaque naissance ou adoption,
- 12 jours pour le décès d'un enfant, prolongé à 14 jours si l'enfant a moins de 25 ans ou est lui-même parent,
- 3 jours pour le décès d'un conjoint marié ou pacsé, du père, de la mère, du beau-père*, de la belle-mère*, d'un frère ou d'une sœur,
- 5 jours pour l'annonce de la survenue d'un handicap chez un enfant.

** on entend par beau-père ou belle-mère, le père ou la mère du conjoint (mariage ou pacs) et non un remariage du père ou de la mère du salarié.*

Ces jours d'absence n'entraînent pas de réduction de la rémunération.

Ils sont assimilés à des jours de travail effectif pour la détermination de la durée du congé annuel pour les CDII. De même ils sont comptabilisés dans les 10% d'indemnité de congés payés (ICCP) pour les intérimaires.



Dans les entreprises utilisatrices où existe un **accord d'entreprise plus favorable et plus avantageux que la loi**, les intérimaires qui se trouveraient sous contrat de mission pendant un des événements familiaux cités plus haut bénéficient du même nombre de jours de congés que les salariés de l'entreprise utilisatrice, selon les mêmes conditions d'attribution.

Les installations collectives

Les intérimaires bénéficient des installations collectives des entreprises utilisatrices (cantine, ticket restaurant, service de transport, douches, vestiaires etc.) dans les mêmes conditions que les salariés de l'entreprise utilisatrice.

Le congé de paternité et d'accueil à l'enfant

Suite à la loi du 01 juillet 2021 :

Après la naissance de l'enfant, le père salarié ainsi que, le cas échéant, le conjoint ou concubin salarié de la mère ou la personne salariée liée à elle par un pacs, bénéficie d'un congé de paternité et d'accueil à l'enfant de 25 jours calendaires ou de 32 jours calendaires en cas de naissances multiples.

Ce congé se compose de deux périodes :

- une première période de 4 jours consécutifs qui fait immédiatement suite au congé de naissance, durant laquelle le salarié doit, sauf exceptions, interrompre son activité,
- une seconde période facultative de 21 jours, ou 28 jours en cas de naissances multiples, fractionnable en deux périodes d'une durée minimale de 5 jours.

Une prolongation de la période initiale de 4 jours du congé de paternité et d'accueil à l'enfant est prévue, à la demande du salarié, en cas d'hospitalisation et pour une durée maximale de 30 jours.

Lorsque les conditions sont réunies, le salarié perçoit, pour les jours pris à titre du congé de paternité et d'accueil à l'enfant, des indemnités journalières de la Sécurité Sociale.

Possibilités de report au-delà de 6 mois :

Le congé de paternité et d'accueil à l'enfant peut être pris après les 6 mois dans les cas suivants :

- hospitalisation de l'enfant : le congé est pris dans les 6 mois qui suivent la fin de l'hospitalisation ;
- décès de la mère : le congé est pris dans les 6 mois qui suivent la fin du congé dont bénéficie le conjoint.

Pour bénéficier de ces indemnités, connaître leur montant et les modalités de leur versement, il convient de se reporter au **site de l'assurance maladie** ; sur ce point, on peut également se reporter aux dispositions de la circulaire CNAM n° 14/2021 du 1^{er} juillet 2021 citée en référence.

La rupture anticipée par l'ETT

Rompre avant son terme le contrat de travail d'un intérimaire est interdit à moins d'une faute grave (prouvée) de sa part.

En dehors de ce cas et à moins de lui proposer une nouvelle mission équivalente (rémunération, qualification, horaires et temps de transport) dans les 3 jours, le salaire est dû jusqu'au terme du contrat de la mission interrompue.

La visite médicale

Comme tous les salariés, les intérimaires doivent passer une visite médicale (valable pour une durée de deux ans).

L'examen :

L'examen médical par le médecin du travail ou l'infirmier est obligatoire. Il doit être réalisé par le médecin du travail en cas de suivi médical renforcé, obligatoire pour les postes à risque : risque de chute de hauteur, amiante, plomb, agents cancérigènes mutagènes ou toxiques, agents biologiques, rayonnements ionisants, risque hyperbare...

Une visite médicale de reprise est également obligatoire en cas :

- d'accident du travail ayant entraîné un arrêt de travail de 30 jours ou plus,
- de retour de congé de maternité,
- de retour d'une maladie professionnelle,
- de retour d'un arrêt de travail (maladie ou accident non professionnel) d'une durée d'au moins 60 jours.

Vous êtes dispensé de cet examen, si vous avez déjà passé une visite médicale pour une autre ETT au cours des 6 derniers mois. Dans ce cas, vous devez faire parvenir à votre agence une copie de votre attestation d'aptitude de la médecine du travail.

Certains salariés sont soumis à une surveillance médicale particulière passée avant l'embauche : les salariés travaillant sur les postes de nuit (visite tous les 6 mois), ou qui ont une reconnaissance de handicap, les femmes enceintes, les mères d'un enfant de moins de 2 ans... ainsi que les métiers à risque ou plus exposés (comme la chimie par exemple) nécessitent une visite complémentaire, celle-ci est alors passée par le médecin du travail du client utilisateur.

Une visite médicale passée n'est valable que pour le poste occupé.

Le paiement des heures et des frais :

Le temps passé au trajet aller-retour pour se rendre à la réunion d'information-prévention ou à une visite médicale, le temps passé à la réunion ou à la visite elle-même (heure d'arrivée – heure de départ) et les frais pour vous y rendre, doivent être intégralement payés par votre agence de travail temporaire (Code du travail article L.1251-22 et R.4624-17 et suivants).

Si à la demande de l'ETT ou de l'entreprise utilisatrice, vous acceptez de passer la réunion ou la visite médicale en dehors de vos horaires de travail, le temps passé à la réunion ou à la visite, ainsi que le déplacement, doivent vous être payés dans les mêmes conditions qu'au paragraphe précédent.

Si toutefois, vous ne pouvez remettre de justificatif sur vos temps de trajet et de visite, un forfait d'une heure est obligatoirement payé.

La rubrique de paie « visite médicale » avec le montant des sommes payées doit figurer sur votre bulletin de salaire.

Matières ou travaux interdits à un intérimaire

Un contrat de travail temporaire ne peut pas être conclu pour effectuer des travaux particulièrement dangereux, sauf si le responsable de l'entreprise utilisatrice effectue une demande d'autorisation au directeur départemental du travail ou si les travaux sont réalisés en vase clos.

Les travaux comportant l'exposition aux agents suivants sont interdits aux intérimaires :

La liste des agents chimiques dangereux dont l'exposition est interdite aux salariés intérimaires est fixée par l'article D.4154-1 du Code du Travail :

- 1° Amiante : opérations d'entretien ou de maintenance sur des flocages ou calorifugeages ; travaux de confinement, de retrait ou et de démolition ;
- 2° Amines aromatiques suivantes : benzidine, ses homologues, ses sels et ses dérivés chlorés, 3,3'-diméthoxybenzidine (ou dianisidine), 4-aminobiphényle (ou amino-4 diphényle) ;
- 3° Arsenite de sodium ;
- 4° Arséniure d'hydrogène (ou hydrogène arsénié) ;
- 5° Auramine et magenta (fabrication) ;
- 6° Béryllium et ses sels ;
- 7° Bêta-naphtylamine, N, N-bis (2-chloroéthyl)-2-naphtylamine (ou chlornaphazine), o-toluidine (ou orthotoluidine) ;
- 8° Brome liquide ou gazeux, à l'exclusion des composés ;
- 9° Cadmium : travaux de métallurgie et de fusion ;
- 10° Composés minéraux solubles du cadmium ;
- 11° Chlore gazeux, à l'exclusion des composés ;
- 12° Chlorométhane (ou chlorure de méthyle) ;
- 13° Chlorure de vinyle lors de la polymérisation ;
- 14° Dichlorure de mercure (ou bichlorure de mercure), oxycyanure de mercure et dérivés alkylés du mercure ;
- 15° Dioxyde de manganèse (ou bioxyde de manganèse) ;
- 16° Fluor gazeux et acide fluorhydrique ;
- 17° Iode solide ou vapeur, à l'exclusion des composés ;
- 18° Oxychlorure de carbone ;
- 19° Paraquat ;
- 20° Phosphore, pentafluorure de phosphore, phosphure d'hydrogène (ou hydrogène phosphoré) ;
- 21° Poussières de lin : travaux exposant à l'inhalation ;
- 22° Poussières de métaux durs ;
- 23° Rayonnements ionisants : travaux accomplis dans des zones où le débit de dose horaire est susceptible d'être supérieur à 2 millisieverts ;
- 24° Sulfure de carbone ;
- 25° Tétrachloroéthane ;
- 26° Tétrachlorométhane (ou tétrachlorure de carbone) ;
- 27° Travaux de désinsectisation des bois (pulvérisation du produit, trempage du bois, empilage ou sciage des bois imprégnés, traitement des charpentes en place), et des grains lors de leur stockage.

Les travaux suivants sont interdits aux intérimaires :

- Travaux susceptibles d'entraîner une exposition aux rayonnements ionisants.
- Métallurgie et fusion du cadmium, les travaux exposant aux composés minéraux solubles du cadmium.
- Activités de fabrication ou de transformation de matériaux contenant de l'amiante, opérations d'entretien ou de maintenance sur des flocages ou calorifugeages contenant de l'amiante, exposant aux poussières d'amiante (arrêté du 4 avril 1996, article 1^{er}).
- Fabrication de l'auramine et du magenta.

Matières ou travaux interdits à un intérimaire (suite)

Les travaux exposant à l'inhalation de poussières de métaux durs :

Entrent dans la catégorie des métaux durs :

Le cobalt	Le tungstène	Le vanadium	Le chrome	Le manganèse
Le nickel	Le titane	Le germanium	Le gallium	Le bismuth
L'iridium	Le lithium	Le magnésium	Le molybdène	Le strontium
Le rubidium	Le palladium			

En revanche sont autorisés : le plomb, l'or, l'argent, l'étain, l'hafnium, le platine, le cuivre.

Les travaux de soudure sur métaux durs font aussi partie de ces travaux interdits.

Autorisations exceptionnelles pour ces travaux dangereux :

Sont autorisés les travaux dans des appareils rigoureusement clos, ne permettant aucun contact avec le matériau pour aucune partie du corps (arrêté du 8 octobre 1990, JO du 9 novembre 1990).

Tout chef d'entreprise peut être autorisé, sur sa demande, à utiliser des salariés des entreprises de travail temporaire pour effectuer les travaux listés ci-dessus.

Cette demande doit être adressée au directeur départemental du travail et de l'emploi, par lettre recommandée avec Accusé de Réception, accompagnée :

- de l'avis du CSE de l'entreprise utilisatrice ;
- de l'avis du médecin du travail de l'entreprise utilisatrice.

Le directeur départemental du travail et de l'emploi dispose d'un mois pour statuer après enquête de l'inspecteur du travail, et avis du médecin inspecteur du travail.

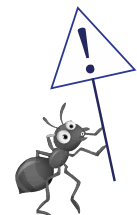
La liste des travaux interdits aux travailleurs intérimaire est fixée par : L'Arrêté du 8 octobre 90 (JO 9/11/90), pris en application des articles L. et D.4154-1, D.1251-2 et L.1251-10 du code du travail.

Les équipements de protection individuelle

La fourniture de ces équipements de protection individuelle incombe à l'entreprise utilisatrice.

Toutefois certains équipements personnalisés, définis par voie de convention ou d'accord collectif (casques, chaussures de sécurité, etc) peuvent être fournis par l'entreprise de travail temporaire.

Dans ce cas, cela est noté dans le contrat de mise à disposition.



Les intérimaires n'ont **pas à supporter la charge financière de ces équipements de protection individuelle** (art. L.1251-23 du Code du travail).

Cumul avec un autre emploi

Le cumul d'une mission de travail temporaire avec un autre emploi est possible dès lors que ce cumul ne conduit pas le salarié concerné à dépasser, pour l'ensemble des emplois occupés, les durées maximales de travail :

- 10 heures par jour (sauf dérogation conventionnelle ou autorisation de l'Inspecteur du Travail) ;
- 48 heures par semaine (sauf dérogation conventionnelle ou autorisation de l'Inspecteur du Travail) ;
- 46 heures par semaine sur une période quelconque de douze semaines consécutives (sauf dérogation conventionnelle ou autorisation de l'Inspecteur du Travail) ;
- 44 heures en moyenne par semaine sur une période quelconque de douze semaines consécutives (sauf dérogation conventionnelle ou autorisation de l'Inspecteur du Travail).

Il convient de préciser que le salarié qui cumulerait un emploi privé et une mission d'intérim doit impérativement bénéficier :

- d'un repos quotidien d'une durée minimale de 11 heures consécutives (sauf dérogation conventionnelle ou autorisation de l'Inspecteur du Travail) ;
- d'un repos hebdomadaire de 35 heures consécutives (sauf dérogation conventionnelle ou autorisation de l'Inspecteur du Travail) ;
- du repos dominical (sauf dérogation conventionnelle ou autorisation du Préfet).

Cumul mission et allocations chômage

Chaque mois, France Travail (anciennement Pôle Emploi) détermine, à partir de vos rémunérations, un nombre de jours non payables : (Jours non payables*) = (rémunérations brutes [y compris ICCP**] du mois concerné) / (ancien salaire journalier servant au calcul de vos allocations)

* Le nombre de jours non payables sera minoré de 20 % pour les personnes âgées de 50 ans ou plus

** ICCP : Indemnité Compensatrice de Congés Payés

Exemple : Avant d'être au chômage, vous gagniez en moyenne 86 € bruts / jour, ce qui correspond à environ 1 867 € bruts / mois. Vous percevez les allocations chômage puis retrouvez une mission d'intérim qui vous procure dans le mois 700 € (salaire + ICCP). Dans ce cas, chaque mois France Travail vous déduira 8 jours d'allocations : $(700 / 86)$.

France Travail poursuit les paiements jusqu'à l'épuisement de vos droits. Toutefois, si avant l'épuisement de vos droits vous justifiez du nombre d'heures de travail permettant une nouvelle ouverture de droits, vous pouvez demander à France Travail de procéder à l'examen de votre situation, en vue d'un recalcul sur les nouveaux droits.

Les démarches :

- Lors de votre déclaration en ligne d'activité à France Travail, vous devez indiquer les heures travaillées et salaire.
- Si vous n'êtes plus inscrit comme demandeur d'emploi, vous devrez vous réinscrire dès la fin de votre mission ;
- Vous devez signaler vos missions à France Travail, qui opère des contrôles d'activité.



Les congés payés pris par anticipation pendant la mission diminuent le délai de carence calculé par France Travail (demande saisie par l'intérimaire dans l'application Manpower « absences et congés » sous réserve de validation par l'agence).

Égalité de traitement

Les articles L.1251-18 et L.1251-43 6° du Code du Travail imposent, en vertu du principe d'égalité de traitement, une égalité de rémunération entre les salariés intérimaires et permanents de la société utilisatrice.

En vertu de ce principe, la rémunération de l'intérimaire ne peut être inférieure à celle que percevrait dans l'entreprise utilisatrice, après période d'essai, un salarié de qualification équivalente occupant le même poste de travail.

La rémunération correspond au salaire de base, auquel s'ajoutent tous les avantages ou accessoires dont bénéficie directement ou indirectement l'intérimaire en raison de l'emploi occupé au sein de l'entreprise utilisatrice, primes, indemnités, gratifications, remboursements de frais professionnels, avantages en nature, etc.

Seule la participation aux bénéfices est celle propre à l'Entreprise de Travail Temporaire.



En cas de problème contrat/paie non résolu par votre agence ni le support téléphonique Manpower, faites intervenir **vos représentants CAT**. Ils **poseront une réclamation** individuelle ou collective, nominative ou anonyme selon votre situation, à laquelle l'employeur est tenu de répondre par écrit :

<https://cat-manpower.fr/reclamation>

L'action sociale - FASTT

(Fonds d'Action Sociale du Travail Temporaire)

Site internet : www.fastt.org

Le FASTT est un organisme paritaire géré par 5 syndicats de salariés (CFTC, CFDT, CFE-CGC, CGT et CGT-FO) et le syndicat patronal du travail temporaire Prism'emploi.

Ses administrateurs sont des salariés du travail temporaire permanents ou intérimaires. Ils sont nommés par leur organisation syndicale respective.

Le FASTT a été créé par la branche du travail temporaire pour améliorer les conditions de vie des intérimaires et les aider dans leur parcours personnel ou professionnel.

- **Service d'action sociale**
- **En cas d'accident du travail**
- **Complémentaire santé**
- **Location d'un véhicule**
- **Prêts**
- **Aide au financement du permis de conduire**
- **Solutions de réparation d'un véhicule**
- **Garde d'enfants**
- **Louer un logement**
- **Solutions d'hébergement en cas de déplacement**
- **Assurer un logement**
- **Protection juridique**

Un numéro de téléphone : **01 71 25 08 28** (appel non surtaxé)
de 8h30 à 19h30 du lundi au vendredi

Le service d'action sociale

Ce service est ouvert **sans conditions** à tous les intérimaires qui rencontrent des difficultés dans leur parcours personnel ou professionnel.

Le FASTT met à votre disposition un réseau d'assistantes sociales diplômées d'état.

Les assistantes sociales vous apportent une information générale sur les questions liées au logement, à la santé, à la famille, à la consommation, aux démarches administratives, au budget, au parcours professionnel.

Les assistantes sociales, installées sur tout le territoire et sensibilisées à votre situation dans le travail, vous apportent un soutien personnalisé. Elles vous aident dans vos démarches pour accéder aux différentes prestations sociales.

Elles sauront vous écouter, vous conseiller, vous accompagner et vous orienter en toute **neutralité et confidentialité**.

Appel au 01 71 25 08 28 (appel non surtaxé)

Des solutions d'urgence en cas d'accident du travail

En cas d'accident du travail, le numéro de téléphone dédié du FASTT, qui vous accompagne : 01 71 25 58 30

Vous avez été victime d'un accident du travail.

Pour vous aider à faire face, dans les premiers jours qui suivent l'accident, aux difficultés liées à l'organisation de votre vie quotidienne, le FASTT propose avec « AT Services » des solutions d'urgence :

- Une écoute pour vous apporter des informations pratiques par téléphone sur les premières démarches et formalités administratives.
- Des prestations d'assistance de proximité selon vos besoins : aide à domicile, garde d'enfants, rapatriement médical, rapprochement du conjoint, etc.

Vous pouvez également contacter le service d'action sociale du FASTT pour la prise en charge des démarches auprès des organismes concernés. Il vous accompagne le temps nécessaire pour vous aider à résoudre les difficultés liées à l'accident (hospitalisation, reclassement professionnel, etc).

Complémentaire santé (1/2)

Dans le cadre des couvertures complémentaires santé obligatoires en entreprise, la mutuelle des intérimaires s'est transformée : FASTT-MUT est devenue **Intérimaires Santé**

Je peux bénéficier d'Intérimaires Santé :

- Volontairement dès la première heure de mission.
- Automatiquement à partir de 414 heures de mission sur les 12 derniers mois ; je bénéficie alors de la couverture santé obligatoire (Garantie de Base) à compter du 1^{er} jour du mois qui suit le passage des 414 heures.

Comment savoir si j'ai atteint les 414 heures ?

En me connectant à mon espace intérimaire sur www.interimairesante.fr pour consulter mes heures travaillées sur les 12 derniers mois au total, mission par mission et entreprise par entreprise.



Pour accéder à la notice d'information assureur et en savoir plus, connectez-vous sur votre espace intérimaire sur :

www.interimairesante.fr

Quelle garantie choisir ?

Si j'ai travaillé plus de 414 heures ces 12 derniers mois, je bénéficie automatiquement du régime obligatoire. Je peux améliorer mes garanties en choisissant la Garantie +.

Puis-je en faire bénéficier ma famille ?

Oui, je peux affilier mon conjoint, partenaire pacsé ou concubin, ainsi que mes enfants à charge.

Ma famille bénéficie du régime de base et de la Garantie + si j'y adhère moi-même.

Combien cela me coûte-t-il ? (tarifs 2026)

Je cotise via un prélèvement obligatoire sur ma feuille de paie, pour la garantie de base à hauteur de :

- 0,0874 €/heure (soit environ 13,26 € par mois à temps plein)
- 0,0556 €/heure (soit environ 8,43 € par mois à temps plein) pour les intérimaires d'Alsace Moselle uniquement.

Mon employeur prend en charge 50 % de la cotisation pour la garantie de base.

Lorsque je choisis la Garantie +, je paye un supplément de 14,89 € par mois.

En affiliant ma famille, je paye un supplément qui varie en fonction de mon choix de niveau de garantie.

Comment adhérer ?

Dès que je suis proche des 414 h travaillées, je reçois à mon domicile mon bulletin d'affiliation au régime obligatoire. Je le renvoie dûment complété pour obtenir ma carte de tiers payant dématérialisée et mettre en place la télétransmission.

En dessous de 414 h, je peux également adhérer dès la première heure, sur démarche volontaire (mais je ne bénéficie alors pas de la prise en charge partielle employeur).

Dans tous les cas, je peux adhérer rapidement en ligne sur :

www.interimaressante.fr

Que se passe t-il en fin de mission ?

Si je suis affilié au régime obligatoire, je bénéficie d'un maintien gratuit de ma garantie de base sur une durée minimum de 2 mois, qui peut se prolonger sous condition d'inscription à Pôle emploi : jusqu'à 5 mois + encore 5 mois selon mon ancienneté en intérim (12 mois maximum). C'est le **grand avantage d'Intérimairesanté : je ne cotise que quand je travaille, mais continue à être couvert entre mes missions.**

Quand prennent effet les garanties ?

Les garanties prennent effet à partir du premier jour du mois qui suit la réception par Intérimaire Santé de votre bulletin individuel d'affiliation.

Puis-je bénéficier d'une participation financière pour améliorer mes garanties et/ou couvrir ma famille ?

Oui, le FASTT peut vous aider à hauteur de 50% du montant de la cotisation sous conditions de ressources.

À partir de quand pourrais-je bénéficier du régime obligatoire avec une participation financière de 50% de mon employeur ?

Vous pourrez bénéficier du régime obligatoire, dès que vous aurez travaillé plus de 414 heures sur les 12 derniers mois. Cela correspond à environ 3 mois travaillés à plein temps.

J'ai déjà une mutuelle a titre individuel, que dois-je faire ?

Afin d'éviter une double cotisation, vous pouvez dès votre affiliation à Intérimaires Santé résilier votre mutuelle ou assurance actuelle en lui adressant un courrier de résiliation.

Que dois-je faire si je bénéficie de la mutuelle de mon conjoint ?

Dans ce cas, vous pouvez utiliser Intérimaires Santé en complément de votre première mutuelle ou assurance afin d'être mieux remboursé ou bien demander la résiliation de votre affiliation à la mutuelle de votre conjoint.



- Votre entreprise de travail temporaire cotise à hauteur de 50 % pour la garantie de base du régime obligatoire.
- Votre cotisation pour la garantie de base est calculée en fonction de vos heures travaillées sur le mois.

La location d'un véhicule

Découvrez le site Déplacement : <https://www.fastt.org/deplacement>

Location d'une voiture :

Grâce à la participation du FASTT, vous pouvez louer une voiture pour 10 € par jour. L'agence devra juste intervenir pour attester de votre mission.

Cela comprend l'assistance et l'assurance (responsabilité civile en et hors circulation, vol et incendie), déduction faite de la franchise, variable selon le loueur (700 € maximum).

L'assurance ne couvre pas les bris de glace et les usages professionnels (livraison ou autres).

Les frais de carburant sont à votre charge.

La durée de la location peut aller jusqu'à 90 jours par an mobilisable en plusieurs fois.

Location de deux roues :

Le FASTT en partenariat avec des structures locales propose sur de nombreux départements un service de location de cyclomoteurs (scooters et mobylettes).

Pour les salariés nés après 1988, il est nécessaire d'être titulaire du Brevet de Sécurité Routière (BSR).

L'assurance ne couvre pas les usages professionnels (livraison ou autre).

Vous pouvez utiliser ces services jusqu'à 90 jours par an pour tous vos déplacements domicile / travail. Par exemple vous pouvez louer une mobylette pour réaliser une première mission de 7 jours, puis de nouveau solliciter ce service pour une nouvelle mission d'intérim de 10 jours. Il vous reste alors 73 jours de location utilisables d'ici la fin de l'année.

Pour bénéficier de ce service :

Contactez le FASTT au **01 71 25 08 28** de 8h30 à 19h30 du lundi au vendredi, ou voir le site www.fastt.org

Les prêts

Des conseillers financiers prennent le temps d'étudier avec vous votre projet, sans a priori lié à votre qualité d'intérimaire.

Si votre projet est réalisable et que vous disposez d'une capacité d'emprunt sans risque d'endettement excessif, ils vous aident à monter votre dossier de financement et vous accompagnent jusqu'au terme de votre projet.

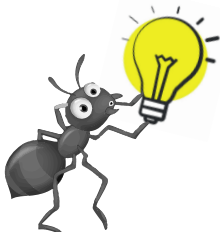
Ils vous proposent le mode de remboursement le mieux adapté à votre situation et construisent avec vous une solution pour financer votre projet dans les meilleures conditions.

Selon certaines conditions, le FASTT peut vous faire bénéficier de prêts avantageux auprès de ses partenaires financiers pour :

- l'achat d'un véhicule neuf ou d'occasion,
- l'achat d'un bien immobilier,
- le financement d'un projet,
- l'obtention d'un micro-crédit pour les personnes en situation de fragilité sociale ou économique mais ayant des capacités de remboursement,
- la possibilité de rachat de crédits.

Pour bénéficier de ce service :

Contactez le FASTT au **01 71 25 08 28** de 8h30 à 19h30 du lundi au vendredi, ou voir le site www.fastt.org



L'aide au financement du permis de conduire

Pour faciliter le passage du permis de conduire, de nombreux dispositifs ont été mis en place : permis à un euro par jour, solution de microcrédit, aides de Pôle emploi ou encore des Missions Locales.

1° Le permis de conduire à un euro par jour :

Si vous avez moins de 25 ans, vous pouvez solliciter auprès d'un organisme financier un prêt à taux zéro (sans intérêt, ni frais de dossier) pour vous inscrire à une formation à la conduite de véhicule, soit de catégorie B (voiture), soit de catégorie A (moto 125 cm³).

www.securite-rouitiere.gouv.fr (Rubrique : permis - passer son permis - financement du permis de conduire - permis à 1 euro par jour)

2° Aide de Pôle emploi :

L'aide à l'obtention du permis de conduire (B) de Pôle emploi est une aide financière qui couvre une partie des frais de passage du permis de conduire.

Conditions :

- Être inscrit à Pôle emploi au moins 6 mois de façon continue, et être indemnisé au titre d'une allocation chômage ou d'une autre allocation dont le montant est inférieur ou égal au montant minimal de l'Allocation de Retour à l'Emploi (ARE) ;
- Ou bien *via* une dérogation sous condition d'une promesse d'embauche en CDI ou CDD, ou un contrat d'intérim (de 3 mois minimum).

L'aide au permis de conduire ne peut être attribuée qu'une seule fois. Son montant est de 1200 € maximum. Elle est versée par Pôle emploi à l'auto-école en 3 versements. www.pole-emploi.fr (y rechercher aide + permis)

3° Le microcrédit :

Pour avoir une alternance au crédit classique, le FASTT peut vous proposer également de financer votre permis de conduire grâce au microcrédit qui facilitera l'accès, le maintien ou le retour à l'emploi.

Condition : avoir une personne .de son entourage prête à se porter garante pour 50% du montant du crédit.

Pour bien gérer son budget, le FASTT vous offre des outils et conseils pour garder le contrôle de votre budget.

Contact : www.fastt.org (microcrédit) ou tél. **01 71 25 08 28** (appel non surtaxé)

Des solutions de réparation de voiture

Vous êtes intérimaire en mission, le FASTT vous permet de faire réparer votre véhicule à un prix très réduit dans l'un des nombreux garages partenaires. Sous conditions de ressources.

Le FASTT vous met en relation avec un garage référencé :

- 30% à 50% de réduction (sur le tarif public et sous certaines conditions), avec une main d'œuvre à 46 € de l'heure TTC ;
- Pièces de qualité à prix coûtant ;
- Révision et petite réparation (pour tout véhicule) ;
- Grosse réparation ;
- Conseils de professionnels.

Pour bénéficier de ce service :

Contactez le FASTT au **01 71 25 08 28** de 8h30 à 19h30 du lundi au vendredi, ou rendez-vous sur le site www.fastt.org

SOS Garde d'enfants

Vous avez un problème ponctuel de garde d'enfants et vous êtes en mission ou sur le point d'en démarrer une.

Le FASTT recherche et organise rapidement une solution de garde à votre domicile ou en crèche, adaptée à l'âge de vos enfants et par un professionnel qualifié.

Grâce à la participation du FASTT, vous bénéficiez, pendant votre mission, d'un service de garde ponctuelle des enfants vivant à votre domicile.

Vous payez seulement 1 € de l'heure jusqu'à 100 h par an (grâce à la participation du FASTT).

Ce service est accessible même en dernière minute.

Conditions d'accès : Être en mission pendant la garde demandée, ou sur le point d'en démarrer une pendant cette mission.

Pour bénéficier de ce service :

Contactez le FASTT au **01 71 25 08 28** de 8h30 à 19h30 du lundi au vendredi, ou rendez-vous sur le site www.fastt.org

Le conseiller recherche l'intervenant adapté à vos besoins et organise, avec vous, sa venue auprès de votre ou vos enfants.

Vous pouvez également consulter le site : <https://www.fastt.org/enfant>

Louer un logement

De la recherche d'un logement à louer à la signature du bail, le FASTT met à votre disposition de multiples services gratuits, pratiques et efficaces pour vous permettre d'accéder plus facilement à un logement.

Des conseils pour valoriser votre candidature et votre dossier auprès des propriétaires et des agences immobilières

L'aide du FASTT vous permet de remettre à votre futur propriétaire un dossier de candidature complet, clair et assorti de solides garanties. Il comprend : des modèles de courriers types et de lettres de recommandation à personnaliser, une attestation de garantie, la liste des pièces complémentaires à joindre, des conseils pour préparer vos rencontres avec les propriétaires, une pochette pour contenir vos documents.

Un service de conseils personnalisés et adaptés à votre situation.

Après un diagnostic de vos besoins, des conseillers logement vous aident dans votre recherche.

Des garanties pour rassurer votre futur propriétaire

Votre futur propriétaire vous demande une garantie solide pour être protégé en cas d'impayés. À partir de 414 heures de mission d'intérim sur les 12 derniers mois, vous pouvez bénéficier d'un accompagnement personnalisé et de garanties pour rassurer les propriétaires.

Une avance pour payer le dépôt de garantie

Pour financer plus facilement le dépôt de garantie demandé à la signature du bail par le propriétaire ou l'agence immobilière, le FASTT vous facilite l'accès à une avance par Action Logement, remboursable sous forme de prêt sans intérêt allant jusqu'à 25 mois, pour un montant maxi de 1200 €.

Pour bénéficier de ce service :

Contactez le FASTT au **01 71 25 08 28** de 8h30 à 19h30 du lundi au vendredi, ou rendez-vous sur le site www.fastt.org

Vous pouvez également consulter le site : <https://logement.fastt.org>

Hébergement dans le cadre d'un déplacement professionnel

Votre agence vous propose une mission temporaire éloignée de votre domicile ? Vous ne pouvez pas rentrer chez vous tous les soirs ?

Vous avez donc besoin de trouver un hébergement le temps de votre déplacement professionnel ? Le FASTT vous aide :

- dans votre recherche,
- mobilise son réseau : hôtels, appartements-hôtels, auberges de jeunesse, gîtes, chambres d'hôtes, location d'appartements meublés, foyers/résidences meublées, chambre d'étudiant,
- à financer l'hébergement.

Une aide financière pour alléger le coût de l'hébergement

Le FASTT propose aux salariés intérimaires en déplacement professionnel une aide financière pour alléger le coût d'une location en meublé ou un séjour à l'hôtel, de 500 € maximum par an. Elle permet de financer les frais d'hébergement, uniquement si vous ne bénéficiez pas d'indemnités « grands déplacements ».

Pour bénéficier de ce service :

Contactez le FASTT au **01 71 25 08 28** de 8h30 à 19h30 du lundi au vendredi, ou voir le site www.fastt.org

Protection juridique

Le FASTT ne propose plus de protection juridique.

Mais pour les litiges liés au travail et au contrat de travail, le syndicat CAT vous propose une protection juridique efficace de conseils, accompagnement et paiement des frais juridiques (honoraires d'avocat, frais de justice et expertises couverts jusqu'à 30.000 €).

<https://cat-secteurprive.fr/protection-juridique>



La formation - AKTO

en collaboration avec l'OPCO (OPérateur de COmpétence)

AKTO est un organisme paritaire géré à égalité par 5 syndicats de salariés (CFTC, CFDT, CFE-CGC, CGT et UNSA) et le syndicat patronal du travail temporaire Prism'emploi.

Ses administrateurs sont des salariés du travail temporaire intérimaires ou permanents. Ils sont nommés par leur organisation syndicale respective.

AKTO a été créé par la branche du travail temporaire pour collecter les fonds de la contribution obligatoire des entreprises au titre de la formation professionnelle.

Ces fonds sont réservés à la formation du personnel intérimaire et permanent des agences de travail temporaire.

Si vous recherchez des conseils pour :

- clarifier et formaliser votre projet,
- choisir une formation,
- obtenir des informations sur les métiers et les formations, les dispositifs de formation, de bilan et de VAE,

Contactez AKTO au **01 88 13 10 00** de 9h à 12h30 et de 13h30 à 17h du lundi au jeudi (et 16h30 le vendredi), ou faites une demande sur le site <https://www.akto.fr/contact/>

Ou bénéficiez du conseil en évolution professionnelle :

<https://www.akto.fr/salarie/faire-le-point-sur-ma-situation-professionnelle/particulier-conseil-evolution-professionnelle/>



Le congé bilan de compétences

Le Congé de Bilan de Compétences (CBC – Intérimaires) vous permet d'analyser vos compétences professionnelles et personnelles, vos aptitudes et vos motivations pour vous engager dans un projet et le cas échéant une formation.

Il est obligatoirement réalisé au sein d'un organisme prestataire agréé par AKTO.

Condition d'accès :

- dans le cadre du plan de développement des compétences de l'entreprise (avec accord de l'employeur),
- ou via votre Compte Personnel de Formation : utilisez alors vos droits acquis pour financer votre bilan.

Vous devez totaliser **5 ans d'activité professionnelle**, consécutifs ou non, en tant que salarié (intérimaire ou pas), dont au minimum **12 mois** dans votre entreprise de travail temporaire si le bilan est réalisé sur votre temps de travail.

L'ancienneté et le délai sont appréciés à la date de la demande d'autorisation.

Si vous avez été victime d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle, vous bénéficiez des conditions spéciales du contrat alternance reconversion (voir page suivante).



Après le Congé Bilan de Compétence, vous pouvez effectuer une formation Compte Personnel de formation (CPF), sans délai de franchise.

Prenez contact avec AKTO en appelant le **01 88 13 10 00**

Le contrat d'alternance reconversion (CAR)

Vous avez :

- été reconnu définitivement inapte, ou avec restriction, à occuper un emploi correspondant à votre qualification antérieure, à la suite d'un accident du travail, de trajet ou d'une maladie professionnelle, survenu au cours d'une mission,
 - bénéficié d'un accompagnement Pôle Reconversion du FPETT (Fonds Professionnelle pour l'Emploi du Travail Temporaire) ou le service SOS AT du FASTT (Fonds d'Action Sociale du travail Temporaire),
 - obtenu une attestation d'éligibilité délivrée par le Pôle Reconversion du FPETT :
- Vous pouvez alors, sans condition d'ancienneté, demander à bénéficier du CAR.

Les frais de formation et les frais annexes sont pris en charge.

Vous êtes rémunéré pendant toute la durée de la formation.

Le financement est pris en charge par le FPETT, via AKTO.

Pour en bénéficier, contactez le Pôle Reconversion du FPETT ou le service SOS AT du FASTT :

- Le Pôle Reconversion du FPETT : reconversion@fpett.fr
- Le service SOS AT du FASTT : **01 71 25 58 30**

Le CPF de transition (1/2)

Le Projet de Transition Professionnelle est une modalité particulière de mobilisation du compte personnel de formation, permettant aux salariés souhaitant changer de métier ou de profession de manière certifiante, en lien avec leur projet.

Qu'est-ce que le Projet de Transition Professionnelle ?

Il se substitue à l'ancien Congé Individuel de Formation (CIF) supprimé depuis le 1^{er} janvier 2019.

Le Projet de Transition Professionnelle s'adresse aux salariés du secteur privé en cours de contrat CDII, CDD, ainsi qu'aux intérimaires et intermittents, sous certaines conditions.

Ce dispositif permet la prise en charge du prix de la formation et le maintien d'une rémunération pendant la durée de l'action de formation.

Qui peut en bénéficier ?

Pour prétendre à un financement via ce dispositif, les conditions d'ancienneté doivent être remplies et trois critères respectés.

CDII : vous avez exercé une activité salariée pendant 24 mois, discontinuée ou non, dont les 12 derniers mois chez votre employeur actuel.

Interimaire en travail temporaire : en référence à la date supposée d'entrée en formation, vous devez justifier d'une ancienneté sur les 18 derniers mois, de 1600 heures travaillées dans la branche, dont 600 heures dans l'entreprise de travail temporaire dans le cas où serait déposée une demande de congé spécifique.

Les trois critères à respecter :

- Cohérence du projet (par rapport au profil, au parcours, à la formation initiale du porteur du projet)
- Pertinence du parcours de formation (choix de la formation, coût, individualisation et personnalisation)
- Perspectives d'emploi (débouchés au niveau régional, notamment)

Le CPF de transition (2/2)

Comment formuler sa demande de Projet de Transition Professionnelle ?

Si vous êtes en CDI, vous devez obligatoirement demander une autorisation d'absence à votre employeur préalablement à toute autre démarche.

1 - Vous devez déposer un dossier auprès de l'association Transitions Pro de votre région (lieu de résidence principale ou lieu de travail).

2 - L'association Transitions Pro vérifie que vous remplissez les conditions d'éligibilité, évalue la prise en charge de votre rémunération.

3 - La Commission Paritaire Interprofessionnelle Régionale évalue votre projet (pertinence et faisabilité). Si elle vous donne un accord, l'association **Transitions Pro** prendra en charge, selon certains barèmes ;

- Votre rémunération pendant le temps de la formation et éventuellement des frais annexes ;
- Le prix de la formation, non couvert par les droits CPF dont vous disposez sur votre compte.

La Caisse des Dépôts procédera à la mobilisation des droits sur votre compte CPF.

Dans **FORMATION**
...il y a **FORT**



**BESOIN
D'AIDE ...**

**CONTACTEZ VOS
REPRESENTANTS
DE REGION !**

Le CPF : Compte Personnel de Formation (1/2)

Le compte personnel de formation a remplacé le DIF depuis le 1^{er} janvier 2015.

Le Compte Personnel de Formation (CPF) est universel. Cela signifie que toute personne doit se voir ouvrir un CPF dès lors qu'elle satisfait deux conditions :

- Être âgée d'au moins 16 ans (ou 15 ans dans le cadre d'un contrat d'apprentissage) ;
- Être en emploi, ou à la recherche d'un emploi ou accompagnée dans un projet d'orientation et d'insertion professionnelle.

La personne dispose d'un CPF indépendamment de son statut et qu'elle soit salariée ou à la recherche d'un emploi : le compte personnel de formation est « intégralement transférable » (Code du travail, art. L.6311-1).

Compte Personnel de Formation : quelles sont les formations qui entrent dans le dispositif ?

Le CPF est personnel et individuel mais pas pour autant d'utilisation libre. À la différence du DIF, les euros du Compte Personnel de Formation ne pourront être utilisés que pour certaines formations, inscrites sur des listes.

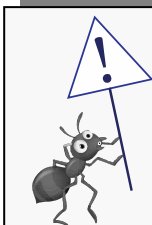
Le CPF peut être utilisé pour :

- Une formation qualifiante obligatoirement inscrite sur les listes (disponibles sur le site du CPF).
- Une formation permettant d'améliorer votre employabilité et votre insertion professionnelle.
- Un accompagnement VAE qui vous permet de valider votre expérience professionnelle par le diplôme correspondant.

Des euros crédités tous les ans

Si vous êtes à temps plein, ou au moins à mi-temps, l'alimentation de votre compte se fait à hauteur de 500 € par année de travail jusqu'à atteindre 5 000 € maximum.

Vous pouvez dès maintenant activer votre Compte Personnel de Formation sur www.moncompteformation.gouv.fr



Attention aux fraudes au CPF de la part d'organismes indéliçats, n'utilisez que le site officiel :

www.moncompteformation.gouv.fr

Le CPF : Compte Personnel de Formation (2/2)

Pour un projet seul ou accompagné

Vous êtes libre de parler à votre employeur (en l'occurrence Manpower) de votre projet de formation ou non.

Selon votre choix, vous pouvez suivre une formation pendant le temps de travail, ou en dehors des heures de travail (soirs et week-end).

Selon votre situation plusieurs possibilités de financement existent.

AKTO peut :

- Vous aider à faire le point sur votre parcours professionnel,
- Vous aider à trouver une formation.

Pour en savoir plus sur ces services, contactez AKTO au **01 88 13 10 00** de 9h à 12h30 et de 13h30 à 17h du lundi au jeudi (et 16h30 le vendredi), ou faites une demande sur le site <https://www.akto.fr/contact/>



Pour vous aider dans vos démarches, vous pouvez télécharger et consulter les documents suivants sur le site :

www.akto.fr

- le mode d'emploi CPF intérimaires,
- la demande d'accord type CPF,
- la liste des formations de la branche du travail temporaire,
- la synthèse explicative du CPF.

Le congé Validation des Acquis de l'Expérience (VAE)

La VAE vous permet de valider les acquis de votre expérience en vue d'obtenir, en totalité ou en partie, un diplôme, un titre à finalité professionnelle ou un certificat de qualification figurant au Répertoire National des Certifications Professionnelles.

Pour en bénéficier, vous devez justifier d'une expérience professionnelle, extra-professionnelle ou bénévole en rapport avec le diplôme visé.

Avant de déposer un dossier chez AKTO, prenez contact avec l'organisme qui délivre le diplôme.

Les conditions de congé pour les évaluations, si vous êtes en mission ou en CDI

Pour passer vos évaluations VAE, vous disposez d'un congé de 48h pour chaque session d'évaluation.

Si vous êtes en mission en en CDI, comme tout salarié vous devez déposer votre demande d'autorisation d'absence à l'agence au moins 30 jours avant le début du congé d'évaluation, qui dispose de 15 jours pour répondre et ne peut pas différer le congé de plus d'un mois.



Le site officiel des démarches VAE :

<https://vae.gouv.fr/>

La professionnalisation

Les dispositifs de professionnalisation sont mis en œuvre à l'initiative des agences d'emploi. Prenez contact avec votre interlocuteur au sein de votre agence.

Les dispositifs :

CDPI : Contrat de Développement Professionnel Intérimaire. Dispositif propre au travail temporaire et à l'initiative des ETT pour permettre à des intérimaires ayant au maximum un niveau III et au minimum 150 heures d'ancienneté dans l'intérim, d'accéder à un premier niveau de qualification. La durée de ce contrat est comprise entre 175 et 350 ou 450 heures.

Note : ces conditions ne s'appliquent pas pour certains publics (âge, handicap, difficultés, CIPI...) : renseignez-vous auprès d'AKTO.

CIPI : Contrat d'Insertion Professionnelle Intérimaire. Dispositif propre au travail temporaire et à l'initiative des ETT qui permet de faciliter l'insertion de personnes sans emploi. La durée de la formation est comprise entre 70 et 245 heures.

Contrat de professionnalisation : Dispositif de formation concernant les salariés intérimaires et permanents. Ce contrat, d'une durée de 6 à 12 mois (sauf exception), en fonction du public et de la qualification visée, doit permettre d'obtenir une qualification professionnelle reconnue.

POE : Préparation Opérationnelle à l'Emploi. Dispositif de formation concernant les salariés intérimaires en vue de leur embauche au moins pour 6 mois de missions dans les 9 mois suivant la formation. D'une durée de moins de 450 heures, elle doit permettre d'obtenir une qualification professionnelle reconnue.

La prévoyance

Comme tout salarié, chaque intérimaire peut bénéficier des prestations de la Sécurité Sociale et des Caisses d'Allocations Familiales : assurance maladie, maternité, invalidité, décès, assurance vieillesse, allocations familiales. Toutefois, en tant que salarié intérimaire votre protection sociale est renforcée.

Ce régime (à ne pas confondre avec la complémentaire Intérimaires Santé) qui s'ajoute au régime général de la Sécurité Sociale, prévoit le versement :

- d'indemnités journalières en cas de maladie, accident de trajet, accident du travail, maternité,
- de rente en cas d'incapacité permanente ou d'invalidité,
- de capitaux et de rentes éducation en cas de décès.



Pour toutes informations complémentaires téléphonez à
Intérimaires Prévoyance AG2R – Réunica
09 74 50 75 07 (appel non surtaxé) de 8h30 à 18h.

Intérimaires Prévoyance
TSA 60008
92 559 LEVALLOIS PERRET Cedex

Intérimaires Prévoyance AG2R – Réunica vous reçoit également sans rendez-vous dans ses nombreuses agences locales (consultez votre agence ou le site internet d'Intérimaires Prévoyance AG2R – Réunica).

Site internet :

<https://www.interimairesprevoyance.fr/accueil-interimaires/>

Maladie – Accident de trajet <= 91 jours sur 12 mois

Lors d'un arrêt de travail, pour maladie ou accident de trajet, vous bénéficiez d'indemnités journalières versées par la Sécurité Sociale. Grâce au régime de prévoyance des intérimaires géré par Intérimaires Prévoyance AG2R – Réunica, vous bénéficiez d'indemnités complémentaires :

Pour bénéficier d'une indemnisation vous devez :

- Être en mission à la date de l'arrêt de travail, ou avoir une ancienneté de 414 heures de travail en intérim, ou être en période d'inter mission de deux jours consécutifs pouvant être qualifiée de repos hebdomadaire lorsque l'organisation des missions aboutit à un enchaînement de contrat (4 jours consécutifs pour les contrats de missions relevant de l'article L.3132-16 du Code du Travail - par exemple vendredi, samedi, dimanche -),
- Avoir adressé un certificat médical dans les 48 heures à l'entreprise de travail temporaire justifiant d'une incapacité totale de travail,
- Être pris en charge par la Sécurité Sociale et le justifier par les décomptes d'indemnités journalières.

Indemnisation :

Le régime prévoit un délai de carence de 3 jours, sauf pour l'accident de trajet. L'indemnisation intervient donc à compter du 4ème jour d'arrêt de travail et jusqu'à fin de mission, au delà seulement si l'arrêt est supérieur à 10 jours.

Indemnisation pendant la mission :

L'indemnité complémentaire est versée directement par la prévoyance pour les non cadres, sinon par votre agence d'intérim.

Cette indemnité, soumise à cotisations sociales, est égale à :

Statut	Pendant 30 jours	Les 62 jours suivants
Non cadre	50 % du salaire de base brut + IFM	30 % du salaire de base brut + IFM
Cadre	TA : 50 % du salaire de base brut + IFM, TB : 100 % du salaire de base brut + IFM	TA : 30 % du salaire de base brut + IFM, TB : 75 % du salaire de base brut + IFM

IFM : Indemnités de Fin de Mission

TA : tranche du salaire limitée au plafond de la Sécurité Sociale

TB : tranche de salaire comprise entre 1 et 4 plafonds de la Sécurité Sociale

Maladie – Accident de trajet <= 91 jours sur 12 mois (suite)

Indemnisation hors mission :

Lorsque l'arrêt de travail se poursuit après la fin de votre contrat de mission, vous pouvez bénéficier d'une indemnisation de la part d'Intérimaires Prévoyance AG2R – Réunica, si la durée de votre arrêt de travail est supérieure à 10 jours. Vous n'avez pas de démarches à accomplir, c'est votre agence qui remplit la déclaration d'arrêt de travail et joint les pièces complémentaires.

Cette indemnité versée soumise à cotisations sociales, est égale à :

Statut	Pendant 30 jours	Les 61 jours suivants
Non cadre	50 % du salaire de base net + IFM	30 % du salaire de base net + IFM
Cadre	TA : 50 % du salaire de base net + IFM, TB : 100 % du salaire de base net + IFM	TA : 30 % du salaire de base net + IFM, TB : 75 % du salaire de base net + IFM

IFM : Indemnités de Fin de Mission

TA : tranche du salaire limitée au plafond de la Sécurité Sociale

TB : tranche de salaire comprise entre 1 et 4 plafonds de la Sécurité Sociale

Comment constituer votre dossier :

C'est votre agence d'intérim qui le constitue et le transmet à Intérimaires Prévoyance AG2R – Réunica, avec les pièces justificatives.

L'indemnité versée par Intérimaires Prévoyance AG2R – Réunica, imposable, est basée sur :

- le salaire de base brut pour une indemnisation pendant la mission,
- le salaire de base net pour une indemnisation hors mission.

À noter :

- Pendant la mission, la totalité des indemnités que vous percevrez (indemnités journalières de la Sécurité Sociale et indemnités complémentaires) ne peut excéder 100 % du salaire net de votre dernière mission. En portabilité après la mission, les indemnités ne peuvent excéder 100 % des allocations France Travail.
- Si votre arrêt est d'au moins 25 jours avec 15 jours hors mission, vous recevez une avance de 300 € sur vos prestations (remboursable le cas échéant, si le montant réel de prestation reste ensuite inférieur).

Maladie – Accident de trajet > 91 jours

En cas de maladie ou accident de trajet indemnisés de plus de 91 jours, vous bénéficiez d'indemnités journalières versées par la Sécurité Sociale.

Seulement si l'arrêt est continu, vous bénéficiez ensuite du maintien d'une indemnisation complémentaire « relais » versée par Intérimaires Prévoyance AG2R – Réunica, en cas d'arrêt de travail supérieur à 94 jours (3 jours de délai de carence).

Indemnisation

L'indemnité complémentaire est versée à compter du 95^{ème} jour d'arrêt de travail.

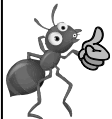
Elle prend fin :

- En même temps que l'arrêt du versement des indemnités journalières de la Sécurité Sociale.
- À la date de consolidation sans pouvoir excéder le 1 095^{ème} jour à compter de la date de l'arrêt de travail.
- À la date de reconnaissance d'incapacité permanente.

Le salaire de référence est revalorisé après un an d'indemnisation.

Quelles sont les pièces que vous devez fournir ?

Vous devez fournir à AG2R les décomptes d'indemnités journalières de la Sécurité Sociale (sauf transmission automatique dans le cadre du service Prest'IJ).



Une action sociale à votre écoute...

L'action sociale d'Intérimaires Prévoyance AG2R - Réunica met à votre disposition une équipe de professionnels, pour vous accompagner en cas de difficultés.

N'hésitez pas à les contacter au **09 74 50 75 07** de 8h30 à 18h.

Invalidité

Vous êtes dans l'incapacité d'assurer un travail identique pour des raisons de santé, ou êtes dans l'incapacité permanente d'exercer toute activité professionnelle, vous pouvez bénéficier d'une pension d'invalidité versée par la Sécurité Sociale, ainsi que d'une rente complémentaire versée par Intérimaires Prévoyance AG2R – Réunion, sous réserve de remplir certaines conditions.

Si vous êtes classé en invalidité 2^{ème} ou 3^{ème} catégorie par la Sécurité Sociale, vous pouvez bénéficier d'une rente annuelle. Votre invalidité doit faire suite à un arrêt maladie indemnisé par Intérimaires Prévoyance AG2R – Réunion ou à une pension d'invalidité 1^{ère} catégorie qui fait elle-même suite à un arrêt indemnisé par Intérimaires Prévoyance AG2R – Réunion.

Indemnisation

Le versement de la rente est interrompu dès que la Sécurité Sociale arrête le paiement des prestations ou à la date d'effet de votre retraite.

Le montant de la rente versée trimestriellement par Intérimaires Prévoyance AG2R – Réunion est égal à 75% du salaire de base de votre dernière mission, y compris la pension d'invalidité versée par la Sécurité Sociale, et autres revenus d'activités éventuels.

Le salaire de base est revalorisé après un an d'indemnisation. Le montant de votre pension d'invalidité varie notamment selon votre taux d'invalidité.

Hospitalisation hors mission

Si vous reportez une intervention chirurgicale dans un délai maximum de **15 jours** après la fin de votre mission, vous pouvez bénéficier de l'indemnisation hors mission pendant **91 jours** maximum.

Indemnisation

Vous devez avoir prévenu votre employeur par lettre avant la fin de mission.

Votre agence doit remplir une déclaration d'arrêt de travail en joignant les pièces justificatives suivantes :

- la copie du courrier envoyé à l'employeur avec son visa,
- le bulletin de situation attestant votre hospitalisation,
- le contrat de mission,
- les décomptes d'indemnités journalières de la Sécurité Sociale,
- un relevé d'identité bancaire ou postal.

Accident du travail - Maladie professionnelle

Arrêt <= 150 jours

Lors d'un arrêt de travail inférieur à 150 jours pour accident sur votre lieu de travail ou maladie professionnelle, vous bénéficiez d'indemnités journalières versées par la Sécurité Sociale, ainsi que de prestations complémentaires

Pour bénéficier d'une indemnisation, vous devez réunir toutes les conditions suivantes :

- Être en mission avec une agence d'intérim à la date de l'accident de travail.
- Avoir envoyé un certificat médical dans les 48 heures à l'agence de travail temporaire justifiant d'une incapacité totale de travail ; une contre-visite peut être organisée sur demande à la CPAM formulée par l'agence de travail temporaire ou par Intérimaires Prévoyance AG2R – Réunica Prévoyance, le résultat de cette contre-visite pouvant entraîner la suspension de l'indemnisation complémentaire.
- Être pris en charge par la Sécurité Sociale et le justifier par les décomptes d'indemnités journalières.

Indemnisation pendant la mission

La journée de travail au cours de laquelle l'accident de travail s'est produit est payée intégralement par votre employeur quelle que soit l'heure de l'accident.

L'indemnité complémentaire est versée directement par la prévoyance pour les non cadres, sinon par votre agence d'intérim, à compter du 1^{er} jour d'indemnisation de la Sécurité Sociale, jusqu'au terme initialement prévu de votre mission.

Cette indemnité, soumise à cotisations sociales, est égale à :

Statut	Pendant 30 jours	Les 120 jours suivants
Non cadre	50 % du salaire de base brut + IFM	30 % du salaire de base brut + IFM
Cadre	TA : 50 % du salaire de base brut + IFM, TB : 100 % du salaire de base brut + IFM	TA : 30 % du salaire de base brut + IFM, TB : 100 % du salaire de base brut + IFM

IFM : Indemnités de Fin de Mission

TA : tranche du salaire limitée au plafond de la Sécurité Sociale

TB : tranche de salaire comprise entre 1 et 4 plafonds de la Sécurité Sociale

Accident du travail - Maladie professionnelle

Arrêt <= 150 jours (suite)

Indemnisation hors mission

Lorsque l'arrêt de travail se poursuit après la fin de votre contrat de mission, vous pouvez bénéficier d'une indemnisation.

Cette indemnité, soumise à cotisations sociales, est égale à :

Statut	Pendant 30 jours	Les 120 jours suivants
Non cadre	50 % du salaire de base net + IFM	30 % du salaire de base net + IFM
Cadre	TA : 50 % du salaire de base net + IFM, TB : 100 % du salaire de base net + IFM	TA : 30 % du salaire de base net + IFM, TB : 100 % du salaire de base net + IFM

IFM : Indemnités de Fin de Mission

TA : tranche du salaire limitée au plafond de la Sécurité Sociale

TB : tranche de salaire comprise entre 1 et 4 plafonds de la Sécurité Sociale

L'indemnité versée par Intérimaires Prévoyance AG2R – Réunica, imposable, est basée sur :

- le salaire de base brut pour une indemnisation pendant la mission,
- le salaire de base net pour une indemnisation hors mission.

À noter :

- Pendant ou hors mission, la totalité des indemnités que vous percevrez (indemnités journalières de la Sécurité Sociale et indemnités complémentaires) ne peut excéder 100 % du salaire net de votre dernière mission.
- Si votre arrêt est d'au moins 25 jours avec 15 jours hors mission, vous recevez une avance de 300 € sur vos prestations (remboursable le cas échéant, si le montant réel de prestation reste ensuite inférieur).



Accident du travail - Maladie professionnelle

Arrêt > 150 jours

Lors d'un arrêt de travail supérieur à 150 jours pour accident sur votre lieu de travail ou maladie professionnelle, vous bénéficiez d'indemnités journalières versées par la Sécurité Sociale.

Seulement si l'arrêt est continu, vous bénéficiez ensuite du maintien d'une indemnisation complémentaire « relais » versée par Intérimaires Prévoyance AG2R – Réunica, en cas d'arrêt de travail supérieur à 150 jours.

Aucune condition d'ancienneté dans la profession n'est exigée.

Indemnisation

L'indemnité complémentaire est versée à compter du 151^{ème} jour d'arrêt de travail.

Elle prend fin :

- En même temps que l'arrêt du versement des indemnités journalières de la Sécurité Sociale.
- À la date de consolidation sans pouvoir excéder le 1 095^{ème} jour à compter de la date de l'arrêt de travail.
- À la date de reconnaissance d'incapacité permanente.

Le salaire de référence est revalorisé après un an d'indemnisation.

L'indemnité complémentaire est versée directement par la prévoyance pour les non cadres, sinon par votre agence d'intérim, à compter du 1^{er} jour d'indemnisation de la Sécurité Sociale, jusqu'au terme initialement prévu de votre mission.

Rechute d'accident du travail

Lorsqu'une rechute d'un accident du travail survient, vous pouvez bénéficier d'une indemnisation d'Intérimaires Prévoyance AG2R – Réunica.

Si la rechute intervient pendant une mission :

Vous devez alors vous adresser à votre agence d'intérim.

Si la rechute a lieu hors mission :

Vous devez être inscrit comme demandeur d'emploi, et déclarer la rechute à Intérimaires Prévoyance AG2R – Réunica depuis votre espace en ligne, avec les pièces suivantes :

- le certificat de rechute remis par votre médecin ;
- les décomptes d'Indemnités Journalières de la Sécurité Sociale ;
- un relevé d'identité bancaire ou postal si celui-ci a changé.

Incapacité

Si à la suite d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle survenu pendant une mission, la Sécurité Sociale vous reconnaît une incapacité permanente dont le taux est au moins égal à 30 %, vous bénéficiez d'une indemnisation complémentaire.

Indemnisation

Si votre incapacité est comprise entre 30% et 50% :

Une indemnité forfaitaire vous est versée sans condition d'ancienneté.

Cette indemnité, versée en une seule fois par Intérimaires Prévoyance AG2R – Réunica, est égale à trois fois le plafond mensuel de la Sécurité Sociale apprécié au jour de la reconnaissance de l'état d'incapacité, en cas d'incapacité comprise entre 30 et 39%. Elle est égale à quatre fois le plafond de la Sécurité Sociale si l'incapacité est comprise entre 40 et 50%.

Si votre incapacité est supérieure à 50% :

Une rente se substitue aux indemnités journalières versées au titre du régime Accident du Travail / Maladie Professionnelle.

Pour l'ensemble des intérimaires (cadres et non cadres), cette rente versée par Intérimaires Prévoyance AG2R – Réunica, est égale à 25% de votre dernier salaire de base brut. Ce salaire de base est revalorisé après un an d'indemnisation.

Le versement de cette rente est interrompu dès que la Sécurité Sociale cesse le paiement des prestations ou à la date d'effet de votre retraite.

Si votre incapacité entraîne une perte totale et irréversible d'autonomie :

En cas d'incapacité à 100 % reconnue par la Sécurité Sociale, vous pouvez, en outre, demander le versement par anticipation du capital décès.

Allocation forfaitaire pour garde d'enfant

En cas d'hospitalisation, vous pouvez bénéficier d'une allocation forfaitaire pour garde d'enfant sous réserve de remplir les conditions suivantes :

- avoir un ou plusieurs enfants à charge âgés de 16 ans au plus,
- être hospitalisé plus d'un jour,
- être indemnisé au titre des garanties incapacité de travail par Intérimaires Prévoyance AG2R – Réunica.

Le montant de l'allocation est fixé à 1% du plafond mensuel de la Sécurité Sociale par jour d'hospitalisation dans la limite de 30 jours par période de 12 mois.

Congé de maternité ou d'adoption

Pour bénéficier de l'indemnisation complémentaire, vous devez justifier :

- de votre état de grossesse ou de l'arrivée de l'enfant au foyer en cas d'adoption,
- du versement des indemnités journalières par la Sécurité Sociale.

L'indemnité journalière versée par Intérimaires Prévoyance AG2R – Réunica est égale au 1/360^{ème} de votre rémunération brute cumulée (salaire de base + indemnité de fin de mission + indemnité compensatrice de congés payés) perçue au cours des missions de travail temporaire effectuées pendant les 12 mois précédant votre congé de maternité ou d'adoption.

Cette indemnité est versée pour tous les jours calendaires de la période indemnisée et correspond aux durées légales d'indemnisation prévues par la Sécurité Sociale, notamment :

- 6 semaines avant la date présumée de l'accouchement et 10 semaines après, 12 semaines avant la date présumée et 22 semaines après en cas de jumeaux et 24 semaines avant la date présumée et 22 semaines après en cas de triplés (ou plus) ;
- 8 semaines avant et 18 semaines après à partir du 3^{ème} enfant ;
- En cas d'adoption, 10 semaines au plus à compter de l'arrivée de l'enfant au foyer (18 semaines si le nombre d'enfants au foyer est porté à 3 ou plus).

En cas d'état pathologique attesté par un certificat médical comme résultant de la grossesse ou des couches, la période de congé pré ou post-natal est augmentée de la durée de cet état pathologique dans la limite de 2 semaines avant la date présumée de l'accouchement, et de 4 semaines après celui-ci.



Pour prétendre au paiement du congé de maternité ou d'adoption, que le dernier contrat de mission se soit achevé moins d'un mois avant le congé maternité.

Décès

Décès de la vie civile

Décès consécutif à un accident de trajet

Décès consécutif à un accident du travail

Décès consécutif à une maladie professionnelle

En cas de décès d'un intérimaire, Intérimaires Prévoyance AG2R – Réunica verse un capital forfaitaire sous certaines conditions (se renseigner auprès d'Intérimaires Prévoyance AG2R – Réunica) dont les conditions et les montants dépendent de la situation de l'intérimaire au moment du décès.

Pendant la mission aucune condition d'ancienneté n'est exigée.

Décès de la vie civile

Intérimaires Prévoyance AG2R – Réunica verse un capital forfaitaire si le décès intervient :

- Pendant une mission (sans conditions d'heures),
- Après une période ininterrompue d'arrêt de travail pendant laquelle l'intérimaire avait droit ou non à une indemnisation complémentaire au titre de la garantie maladie (en raison de la condition de 414 heures non remplie),
- Pendant les 4 jours calendaires qui suivent la fin du contrat de mission (sans condition d'avoir été inscrit à France Travail)
- Pendant 1 mois après la fin de chaque mission à condition d'être inscrit à France Travail (portabilité conventionnelle)
- Pendant une durée égale au dernier contrat ou aux derniers contrats lorsqu'ils sont consécutifs chez le même employeur à condition d'être indemnisé par France Travail (portabilité légale de 12 mois maximum y compris la période de portabilité conventionnelle).

Rente éducation

Si à la date du décès l'intérimaire avait un ou plusieurs enfants à sa charge, AG2R – Réunica verse à chaque enfant une rente éducation dont les montants varient selon la situation de l'intérimaire au moment du décès.

Rente temporaire de conjoint

Dans le cas d'un décès par accident du travail ou maladie professionnelle, le conjoint survivant concubin notoire, peut opter au moment du décès s'il est le bénéficiaire du capital décès, pour le versement du capital décès ou pour celui d'une rente si les conditions suivantes sont réunies :

- l'intérimaire et son conjoint avaient un ou plusieurs enfants à charge au moment du décès ;
- le conjoint est demandeur d'emploi.

Allocation pour frais d'obsèques

Pour un décès consécutif à un accident de trajet, de travail ou de maladie professionnelle, une allocation forfaitaire pour frais d'obsèques dont le montant est égal à 1,5 plafond mensuel de la Sécurité Sociale est versée à l'ayant droit, c'est à dire à la personne qui a assumé le coût des obsèques.

Dispositions communes

Enfant à charge

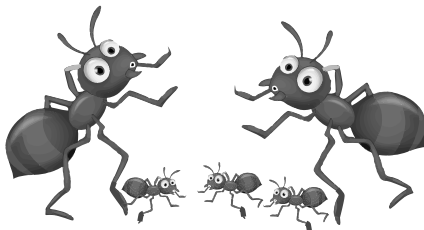
Est considéré comme enfant à charge :

- L'enfant âgé de moins de 18 ans, légitime, naturel, adoptif, dont l'intérimaire pourvoit aux besoins et assume la charge effective et permanente de l'entretien ou pour lequel il verse une pension alimentaire constatée judiciairement ou déduit fiscalement ;
- L'enfant qui poursuit ses études ou est en contrat d'apprentissage, jusqu'à ses 25 ans au plus ;
- Sans limite d'âge, l'enfant atteint d'une infirmité ou d'une maladie incurable qui l'empêche de se livrer à la moindre activité professionnelle ;
- L'enfant légitime, à naître au moment du décès et né viable.

Bénéficiaires du capital décès

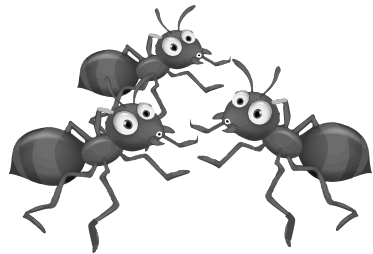
A défaut de désignation de bénéficiaire, le capital décès est attribué dans l'ordre de priorité suivant :

- Au conjoint survivant non divorcé ou non séparé judiciairement,
- Au partenaire lié par un PACS,
- A défaut, par parts égales entre eux, à ses enfants vivants ou représentés,
- A défaut, par parts égales entre eux, à ses parents et, pour la totalité, au survivant de l'un d'eux,
- A défauts aux héritiers du participant.



La représentation des salariés

- Le Délégué Syndical (DS)
- Le Représentant de Proximité (RP)
- Le Comité Social et Économique (CSE)
- La Commission Santé, Sécurité et Conditions de Travail (CSSCT)
- Devenir Représentant du Personnel



Délégué Syndical (DS)

Le délégué syndical est désigné par son syndicat pour le représenter.

Le rôle du délégué syndical est :

- de représenter son syndicat auprès de l'employeur pour lui formuler des propositions, des revendications ou des réclamations ;
- d'assurer l'interface entre les salariés et l'organisation syndicale à laquelle il appartient ;
- de négocier et conclure, avec l'employeur, les conventions et accords collectifs applicables dans l'entreprise.

Le délégué syndical est également amené à négocier et à signer le protocole d'accord préélectoral en vue de la mise en place des élections CSE.

Le délégué syndical a également pour mission de représenter le syndicat auprès des syndiqués et de l'ensemble du personnel de l'entreprise.

Le délégué syndical peut également être un membre élu du CSE, un Représentant de Proximité, ou un membre de la CSSCT.

Enfin, un délégué syndical peut être désigné comme représentant syndical au CSE ou au CSEC.

Les intérimaires peuvent être nommés délégué syndical CAT

Il suffit de remplir les conditions suivantes :



- S'être présenté aux élections du CSE et avoir obtenu au moins 10% des voix en son nom,
- Avoir fait 910 heures de mission chez Manpower au cours des 18 derniers mois,
- Être en mission le jour de la nomination,
- Être adhérent à la CAT.

Si ces conditions sont remplies, la CAT peut procéder à votre nomination.

Vous bénéficiez alors de 24 heures de délégation payées par mois.

Si vous êtes intéressé ou si vous désirez des informations complémentaires, contactez Etienne JACQUEAU au 06 21 01 02 90

Représentant de Proximité (RP)

Nommés et élu dans les entreprises d'au moins 11 salariés, les **Représentants de Proximité veillent à la bonne application du droit du travail** dans l'entreprise.

Les représentants de proximité ont pour mission de présenter à **l'employeur les réclamations individuelles ou collectives**, ainsi que de veiller à l'application des lois, règlements, conventions et accords collectifs de travail applicables dans l'entreprise.

Les représentants de proximité interviennent donc sur des objets aussi divers que :

- les salaires et accessoires du salaire,
- l'hygiène et la sécurité des travailleurs,
- la durée du travail,
- l'application des conventions et accords collectifs de travail,
- la protection sociale,
- les congés payés, etc.

Les représentants de proximité peuvent **saisir l'inspection du travail de toutes les plaintes et observations** relatives à l'application des prescriptions législatives et réglementaires dont elle est chargée d'assurer le contrôle.

L'ensemble des réponses apportées par l'employeur doit être retranscrit par écrit sur le registre des représentants de proximité.

Comité Social et Économique (CSE)

Le **Comité Social et Économique (CSE) assure une expression collective des salariés**, permettant une prise en compte de leurs intérêts dans les décisions relatives :

- À la gestion et à l'évolution économique et financière de l'entreprise,
- À l'organisation du travail, à la formation professionnelle et aux techniques de production,
- Avant toute modification importante des structures de production et de l'organisation économique et juridique de l'entreprise,
- Sur les mesures de nature à affecter le volume, la structure et conditions d'emploi du personnel.

Le CSE a sur tous ces sujets un **rôle consultatif et d'étude** de projet, pour lequel il travaille en lien avec la CSSCT pour les aspects santé, sécurité et conditions de travail.

Également, le CSE assure ou **contrôle la gestion de toutes les activités sociales et culturelles** établies dans l'entreprise au bénéfice des salariés et de leur famille.



Retrouvez les coordonnées des sites de votre CSE (selon votre région) et du CSEC, avec tous vos avantages (vacances, rentrée, Noël, billetterie...) :

<https://cat-manpower.fr/avantagesCSE>

Commission Santé, Sécurité et Conditions de Travail (CSSCT)

La CSSCT a pour mission de contribuer à la protection de la santé et à la sécurité des salariés, ainsi qu'à l'amélioration des conditions de travail.

Composée notamment d'une délégation du personnel, la CSSCT dispose d'un certain nombre de moyens pour mener à bien sa mission : information, un crédit d'heures et une protection contre le licenciement pour ses membres.

La CSSCT contribue à la protection de la santé et de la sécurité des salariés et à l'amélioration de leurs conditions de travail, notamment par :

- l'analyse des conditions de travail et des risques professionnels auxquels peuvent être exposés les salariés, en particulier les femmes enceintes ;
- la vérification, par des inspections et des enquêtes, du respect des prescriptions législatives et réglementaires et de la mise en œuvre des mesures de prévention préconisées ;
- le développement de la prévention par des actions de sensibilisation et d'information ; il peut, par exemple, proposer des actions de prévention en matière de harcèlement sexuel ou moral ;
- l'analyse des circonstances et des causes des accidents du travail ou des maladies professionnelles ou à caractère professionnel.

La CSSCT est notamment consultée avant toute décision d'aménagement important modifiant les conditions d'hygiène et de sécurité ou les conditions de travail, en particulier :

- avant toute transformation importante des postes de travail découlant de la modification de l'outillage, d'un changement de produit ou de l'organisation du travail ;
- avant toute modification des cadences et des normes de productivité liées ou non à la rémunération du travail ;
- sur le plan d'adaptation lors de la mise en œuvre de mutations technologiques importantes et rapides ;
- sur les mesures prises en vue de faciliter la mise, la remise ou le maintien au travail des accidentés du travail.

En matière d'hygiène et sécurité, le CSE se réunit au moins une fois par trimestre mais aussi à la suite de tout accident ayant entraîné ou ayant pu entraîner des conséquences graves, ou à la demande motivée de deux membres.

Devenir Représentant du Personnel

Les intérimaires peuvent se présenter aux élections du Comité Social et Économique (CSE) de leur établissement, **au sein de leur entreprise de travail temporaire.**

En aucun cas, l'intérimaire ne peut être nommé ou élu chez le client utilisateur où se déroule sa mission.

Ils peuvent également devenir Délégué Syndical s'ils ont obtenu au moins 10% des voix aux élections du CSE.

À la CAT, nous sommes très vigilants à ce que nos délégués et élus aient régulièrement des missions.

Afin d'exercer ses mandats en toute sérénité, le représentant du personnel a droit à 12 jours de formation payés par an et le Délégué Syndical à 18 jours de formation payés par an.

Toutes les formations sont rémunérées et sont considérées comme du temps de travail.

- Un Délégué Syndical travaillant pour Manpower a droit à 24 heures de délégation payées par mois afin d'exercer son mandat ;
- Un membre de la Commission Santé Sécurité et Conditions de Travail (CSSCT), issu des membres titulaires ou suppléants du CSE, a droit à 16 heures de délégation payées par mois ;
- Un Représentant de Proximité du CSE a droit à 16 heures de délégation payées par mois ;
- Un élu du CSE titulaire a droit à 34 heures de délégation payées par mois (correspondant à l'effectif de salariés dans les établissements régionaux Manpower).

Ces mandats sont cumulatifs.

Si le Délégué Syndical intérimaire est en mission, il peut lui être difficile de prendre régulièrement ses heures de délégation. Celles-ci sont alors payées en heures supplémentaires.

Si l'intérimaire n'est pas en mission, elles lui sont payées au meilleur taux des deux dernières missions, mais doivent faire l'objet d'une déclaration à Pôle emploi si l'intérimaire y est inscrit.

Les heures de délégation sont considérées comme du temps de travail, elles sont donc additionnées dans les cumuls d'heures travaillées et dans l'ancienneté permettant l'accès à certaines actions des CSE et CSEC, d'AKTO, du FASTT, etc.

Les heures passées à participer aux réunions organisées sur l'initiative de l'employeur sont également payées par Manpower au même titre que les heures de délégation et sont considérées comme du temps travaillé.



Les intérimaires comme les permanents, ont le droit de se présenter aux élections du Comité Social et Économique (CSE).

Renseignez-vous auprès d'Étienne JACQUEAU au 06 21 01 02 90

Retrouvez-nous sur internet

Notre site internet est à votre disposition pour mieux vous informer et vous faire davantage connaître vos droits.



Vous prendrez également connaissance de l'actualité sociale chez Manpower et de l'historique de toutes nos communications :

<https://cat-manpower.fr>

Les services en ligne d'assistance par vos représentant CAT :

- danger grave et imminent : cat-manpower.fr/danger
- info paie : cat-manpower.fr/reclamation
- réclamation contrat-paie : cat-manpower.fr/question-paie

Une messagerie courriel pour nous poser vos questions :

contact@cat-manpower.fr

Facebook :

<https://www.facebook.com/profile.php?id=61571789032519>

Le site de notre Confédération : <https://www.c-a-t.fr/>



Pratique et économique : L'adhésion annuelle au syndicat national du travail temporaire CAT est valable pour toutes les Entreprises de Travail Temporaire. Si vous changez d'entreprise de travail temporaire en cours d'année, **votre adhésion reste valable quelle que soit l'enseigne.**

Nous rejoindre

Se syndiquer : un acte de femme ou d'homme libre



Bulletin d'adhésion à la section syndicale CAT-MANPOWER

M. Mme Nom : Prénom :

Adresse :

Téléphone : Courriel :

**La cotisation est de 69 € pour les salariés intérimaires :
qui peut être payée en plusieurs fois sur notre site :**

<https://cat-manpower.fr/adhesion>

ou,

Le bulletin d'adhésion est à envoyer à :
CAT-MANPOWER,

22, rue Saint-Vincent de Paul – 75010 PARIS

accompagné de votre cotisation. Le chèque est à l'ordre de « CAT »

Rappel : 66 % du montant de vos cotisations syndicales sont déductibles de vos impôts. Pour les intérimaires ne payant pas d'impôts un remboursement égal à 66% de votre cotisation vous est versé par les impôts.

Note : Tous les salariés peuvent souscrire en ligne directement sur notre site internet. Par contre, les adhésions des salariés permanents doivent obligatoirement être réalisées en ligne, car le montant est différent du bulletin papier ci-dessus.

Rendez-vous à <https://cat-manpower.fr/adhesion>





LES AVANTAGES DE L'ADHÉSION À LA

RÉPONSES À LA CARTE



Parce que je suis adhérent  je peux à tout moment obtenir une réponse précise et rapide à mes questions.


RÉSEAU



L'adhésion me permet d'élargir mon réseau professionnel et de rencontrer des personnes qui s'entraident.

FORMATIONS



En tant qu'adhérent, j'ai accès à toute l'offre de formations 
Formations professionnelles et formations syndicales


APPUI JURIDIQUE



Une cellule juridique est à ma disposition pour répondre à mes questions et m'accompagner en cas de litige avec l'employeur.

ACCOMPAGNEMENT CARRIÈRE



En tant qu'adhérent  je bénéficie d'un accompagnement et de conseils tout au long de mon parcours professionnel.
Découverte des métiers, aide sur mes candidatures,
préparation aux entretiens, aide à la mobilité


INFORMATIONS



L'adhésion me permet d'obtenir des informations privilégiées sur les sujets d'actualité.

DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES



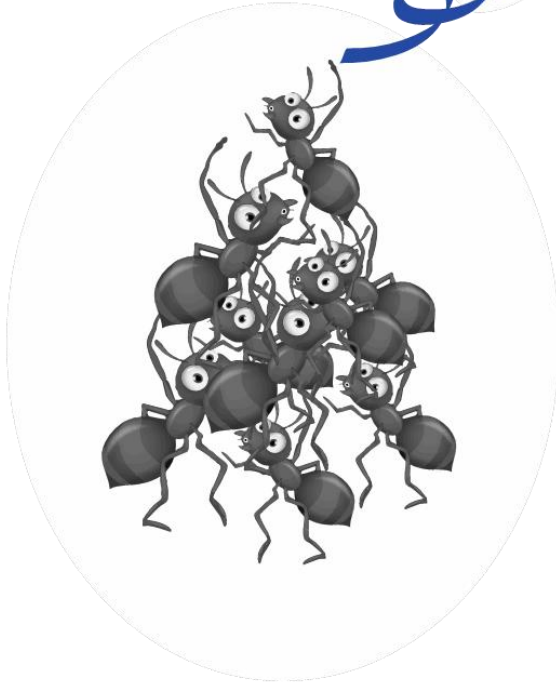
Le  me donne la possibilité de prendre des responsabilités syndicales sur mon lieu de travail et de faire entendre ma voix et celle de mes collègues.

CONVIVIALITÉ

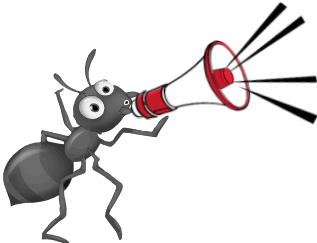


En tant qu'adhérent  je suis convié à participer à des événements et je décide de m'y rendre ou pas.

C'est l'humain avant tout



Rejoignez-nous !



13^{ème} édition - 2026