

**Accord relatif à la  
procédure de mise en oeuvre d'accord d'entreprise  
au sein des entreprises de travail temporaire**

A travers l'accord sur le droit syndical, la profession du travail temporaire a souhaité se doter d'un dispositif prenant en compte le fait syndical, tant au niveau de l'entreprise qu'au niveau de la branche afin de tenir compte des spécificités de la profession.

Par le présent accord, les organisations signataires entendent s'inscrire dans la continuité des négociations de branches sur le statut des intérimaires et des permanents, et notamment les accords sur la représentation du personnel et la mise en place des instances paritaires, en favorisant le développement de la négociation dans les entreprises dépourvues de présence syndicale.

Il leur est donc apparu utile de s'engager dans le processus de mise en oeuvre d'accords d'entreprise dans le cadre de la procédure prévue par l'accord interprofessionnel du 31 octobre 1995, et d'assurer l'effectivité d'un mandatement et sa transparence.

La négociation en entreprise relève :

- d'accords d'entreprise ou d'établissement dans les entreprises pourvues de délégués syndicaux,
- à défaut, d'accords conclus avec un salarié mandaté dans les conditions définies à l'article 2 ci-dessous.

Les entreprises peuvent négocier selon ce dispositif des accords d'entreprise relatifs aux salaires des permanents, à l'aménagement et (ou) la réduction du temps de travail des salariés permanents.

H GF  
M.

P. D

## ARTICLE 1. ACCORDS D'ENTREPRISE DANS LES ENTREPRISES POURVUES DE DÉLÉGUÉS SYNDICAUX

Des accords d'entreprise conclus dans le cadre des dispositions des articles L.132-18 et suivants du code du travail peuvent permettre notamment la mise en oeuvre de dispositifs d'aménagement du temps de travail dont la réduction du temps de travail.

Dans les entreprises de moins de 50 salariés, ces accords peuvent être conclus avec le délégué du personnel exerçant les fonctions de délégué syndical conformément aux dispositions de l'article L.412-11 du code du travail.

## ARTICLE 2. ACCORDS D'ENTREPRISES EN L'ABSENCE DE DÉLÉGUÉS SYNDICAUX

A titre expérimental pendant une durée de trois ans, pour les entreprises dont l'effectif de salariés permanents est inférieur à 100 salariés et en application des dispositions de l'accord national interprofessionnel du 31 octobre 1995 sur la politique contractuelle et de l'article 6.II de la loi du 12 novembre 1996 permettant son entrée en vigueur, les parties conviennent que des négociations peuvent également intervenir dans les entreprises dépourvues de présence syndicale selon les modalités du mandatement par une organisation syndicale définies ci-après :

- Dans les entreprises dépourvues de délégués syndicaux mais pourvues de représentants élus du personnel, le salarié mandaté par une organisation syndicale, catégorielle ou non, représentative au plan national pour négocier un accord d'entreprise est un de ces représentants.
- Dans les entreprises dépourvues de délégués syndicaux et de représentants élus du personnel constaté par un procès verbal de carence, un salarié justifiant de plus d'un an d'ancienneté (ou 2028 heures sur 18 mois pour les salariés intérimaires) dans l'entreprise peut être mandaté par une organisation syndicale catégorielle ou non représentative au plan national, pour négocier un accord d'entreprise.

### 2.1. Procédure

Lorsqu'une entreprise envisage de mettre en oeuvre une négociation notamment sur l'aménagement et/ou la réduction du temps de travail, elle procède par voie d'affichage afin d'en informer le personnel. Après cet affichage, les salariés remplissant les conditions ci-dessus, peuvent se rapprocher d'une ou plusieurs organisations syndicales représentatives au plan national afin d'être mandatés pour négocier un tel accord. Chaque organisation syndicale ne peut mandater qu'un seul salarié.

HGF  
M. (1,5)

L'organisation syndicale informe l'employeur du mandatement par lettre recommandée avec avis de réception.

## 2.2. Obligations du mandant et du mandaté

Le mandatement doit être fait après l'affichage prévu à l'article 2.1 ci-dessus et avant l'engagement de la négociation.

Le (ou les) salarié(s) mandaté(s) doivent informer la ou les organisation(s) syndicale(s) qui l'a (l'ont) mandaté(s) du déroulement des négociations. Ils doivent en outre se rapprocher de l'organisation ou des organisations qui les ont mandatés pour examiner l'économie de l'accord.

En outre, le mandat assigné aux salariés concernés doit préciser les conditions selon lesquelles le salarié a été désigné et fixer précisément les termes de la négociation et les obligations d'information pesant sur le mandataire, notamment les conditions selon lesquelles le projet d'accord est soumis au syndicat mandant au terme de la négociation ainsi que les conditions dans lesquelles le mandant peut, à tout moment, mettre fin au mandat.

Avant toute signature, le ou les salarié(s) mandaté(s) doivent en débattre avec les salariés permanents de l'entreprise ou de l'établissement.

Si les parties (employeur et salarié mandaté) l'estiment nécessaire, une information du personnel ou le cas échéant sa consultation est organisée.

L'organisation syndicale qui mandate un salarié peut prévoir de subordonner la signature de l'accord par son mandaté à son propre visa.

L'accord devra définir les modalités selon lesquelles les salariés de l'entreprise et l'organisation syndicale mandante sont informés des conditions de sa mise en oeuvre et du suivi de son application.

## 2.3. Protection du salarié mandaté

Le salarié mandaté dispose d'une protection contre le licenciement pendant la durée des négociations et pendant une période de six mois suivant la date de signature de l'accord ou à défaut d'accord, suivant la date du terme des négociations constatée par l'employeur ou le salarié mandaté, dans les conditions prévues à l'article L.412-18 du code du travail ou à l'article 3.2. de l'accord du 8 novembre 1984 sur le droit syndical pour ce qui concerne les salariés temporaires.

Le mandatement d'un salarié ne doit pas avoir pour effet de lui porter un préjudice quelconque dans ses perspectives d'évolution de carrière et de rémunération.



#### 2.4. Temps passé en réunion

Le temps passé en réunion avec l'employeur pour ces négociations ne doit pas entraîner de perte de rémunération pour le ou les salariés mandatés. En outre, le salarié mandaté dispose, en vue de la préparation de la négociation avec l'organisation syndicale qui l'a mandaté, d'un crédit d'heures forfaitaire de 16 heures.

#### 2.5. Information de la CPPN-TT

Afin d'assurer la transparence des accords conclus dans le cadre du mandatement, les accords signés sont transmis à la CPPN-TT. Le secrétariat en accusera réception à l'entreprise dans les plus brefs délais. Le dépôt de l'accord auprès de la DDTE ne pourra intervenir qu'après respect de cette procédure.

L'entreprise adresse à la CPPN-TT à chaque date anniversaire de l'accord un bilan de l'application de l'accord.

### **ARTICLE 3. ENTRÉE EN APPLICATION DES ACCORDS D'ENTREPRISE**

L'accord d'entreprise ne peut entrer en application qu'après avoir été déposé à la DDTE dans les conditions de l'article L.132-10 du code du travail et dans le respect de l'article 2.5 ci-dessus et signé par le ou les salariés mandatés dans l'hypothèse visé à l'article 2 du présent accord.

### **ARTICLE 4. RÉVISION DES ACCORDS**

La révision éventuelle des accords s'effectue selon les mêmes modalités que l'accord initial sauf si l'entreprise n'est plus dans la même situation de représentation du personnel.

Dans cette hypothèse, l'entreprise applique les modalités prévues aux articles 1 ou 2 en fonction de sa situation au moment de la révision.

### **ARTICLE 5. DÉNONCIATION DES ACCORDS**

La dénonciation des accords peut intervenir à l'initiative de l'une des parties signataires :

- dans les conditions de droit commun pour les accords visés à l'article 1,

*HGF M.*

*(1.5)*

- par notification à l'organisation syndicale mandataire et au salarié mandaté ou à l'employeur, pour les accords visés à l'article 2.

Les effets de la dénonciation sont ceux définis à l'article L.132-8 du code du travail.

#### ARTICLE 6. BILAN

Le secrétariat de la CPPN-TT établira à l'intention des membres de la CPPN-TT un bilan annuel des accords conclus en application de l'article 2 du présent accord.

#### ARTICLE 7. APPLICATION

Le présent accord, conclu pour une durée de trois ans, entrera en application à compter de la date de son dépôt à la DDTE.

Il fera l'objet d'une demande d'arrêté d'extension dans les conditions prévues aux articles L.133-8 et suivants du code du travail.

Fait à Paris, le 18 décembre 1997

CFDT  
Fédération des Services  
  
Grégoire FOUGEROUX

CFIC/FECTAM  


FNECS  
CFE/CGC  
J. POARET  


CGT

CGT/FO

PROMATT  


UNETT

