

Accord sur le droit syndical dans le Travail Temporaire

Le présent accord sur le droit syndical, qui s'inscrit dans le cadre des accords déjà conclus et dans la perspective d'une convention collective nationale, vise à rechercher les conditions pratiques devant permettre, notamment, aux salariés temporaires des entreprises de travail temporaire et à leurs organisations syndicales de mieux exercer leurs droits syndicaux, compte tenu des particularités propres à la profession.

L'ordonnance du 5 février 1982, modifiant la loi du 3 janvier 1972, a introduit certaines dispositions de nature à adapter le droit commun pour tenir compte de la dispersion des travailleurs temporaires en mission dans les entreprises utilisatrices et de la brièveté du passage dans l'entreprise pour la majorité d'entre eux.

Ainsi en est-il, notamment, des conditions de désignation des délégués syndicaux, de la diffusion de l'information syndicale, des possibilités pour les organisations syndicales de saisir les tribunaux en lieu et place des salariés.

Toutefois, un certain nombre de difficultés juridiques et pratiques subsistent.

Par le présent accord, les parties contractantes entendent plus particulièrement :

- rappeler les principes de la liberté syndicale et d'opinion ;
- mettre en oeuvre une information des employeurs et des salariés sur les accords de branche ;
- créer les conditions d'une meilleure circulation de l'information entre les salariés temporaires et leurs organisations syndicales, améliorer l'information des salariés sur le contenu des accords d'entreprise ;
- adapter les modalités d'organisation de la représentation syndicale et de l'exercice du mandat de délégué syndical au statut juridique des travailleurs temporaires ainsi qu'aux conditions d'activité propres aux entreprises de la profession ;
- disposer de structures professionnelles paritaires de concertation, permettant une expression syndicale au niveau de la branche, notamment sur les difficultés inhérentes à la mise en oeuvre des mesures législatives, réglementaires ou conventionnelles ; ces structures doivent, en outre, concourir à la solution des litiges concernant, en particulier, le droit syndical et, le cas échéant, favoriser la résolution de problèmes spécifiques rencontrés par la profession.

Le nécessaire suivi de la mise en oeuvre des accords nationaux dans les différentes instances paritaires et la représentation effective des partenaires sociaux de la branche appellent en outre, la définition d'une mission nouvelle d'observation et de suivi de la politique conventionnelle pour la CPPN-TT.

1. - LIBERTE SYNDICALE ET D'OPINION

Les parties contractantes réaffirment le droit des salariés permanents et temporaires des entreprises de travail temporaire, comme des employeurs, à la liberté d'opinion, la liberté de s'associer pour la défense collective des intérêts afférents à leur situation respective, ainsi que celui d'adhérer à un syndicat de leur choix.

L'exercice du droit syndical, défini au livre IV du code du travail et précisé par les présentes dispositions, est réaffirmé dans les entreprises de travail temporaire, dans le respect des droits et libertés garantis par la loi et en particulier de la liberté individuelle du travail visée à l'article L.412-1.

Les parties contractantes rappellent que, conformément à l'article L.122-45 du code du travail, il est interdit à tout employeur de prendre en considération pour quiconque, dans les relations de travail au sein de l'entreprise de travail temporaire, les origines, le sexe, les moeurs, la situation de famille, l'appartenance à une ethnie, une nation ou une race, les opinions politiques ou philosophiques, les activités syndicales ou mutualistes, les convictions religieuses et, sauf inaptitude constatée par le médecin du travail, l'état de santé ou le handicap.

Elles rappellent qu'il est interdit également aux employeurs de prendre en considération l'appartenance à un syndicat ou l'exercice d'une activité syndicale pour arrêter leurs décisions, en ce qui concerne notamment l'embauchage, la conduite et la répartition du travail, la formation professionnelle, l'avancement, la rémunération et l'octroi d'avantages sociaux, les mesures de discipline ou de congédiement.

Les chefs d'entreprise s'interdisent, comme ils l'interdisent à leurs représentants, d'exercer une quelconque pression sur les salariés en faveur ou à l'encontre de tel ou tel syndicat.

Si l'application de ces principes est contestée, les organisations syndicales d'employeurs et de salariés s'emploieront à rechercher une solution, notamment par les voies et moyens prévus par le présent accord, sans que cette intervention puisse faire obstacle au droit des parties de recourir aux tribunaux.

2. - SECTIONS SYNDICALES

Les organisations syndicales représentatives, au sens de l'article L.133-2, peuvent constituer, au sein des entreprises ou établissements de travail temporaire, une section syndicale, conformément aux dispositions de l'article L.412-6 du code du travail.

Les organisations syndicales nationalement représentatives sont de plein droit représentatives au plan de l'entreprise ou de l'établissement.

2.1. Information syndicale

L'article L.412-8 du code du travail définit les modalités de l'information syndicale dans l'entreprise et prévoit dans son dernier alinéa que, dans les entreprises de travail temporaire, les communications syndicales, portées sur le panneau d'affichage, doivent être remises aux salariés temporaires en mission ou adressées par voie postale, aux frais de l'entreprise de travail temporaire, au moins une fois par mois.

Les modalités de mise en oeuvre de ce texte sont déterminées dans l'entreprise ou l'établissement par voie d'accord, étant précisé que :

- lorsque les communications syndicales sont adressées par voie postale, un tel accord devrait porter notamment sur la date des envois et leurs modalités de confection, le format et le nombre de feuillets, ainsi que les responsabilités prises par chacune des parties dans cette forme de diffusion ;
- lorsque les communications syndicales sont remises aux salariés temporaires en mission, l'accord devrait déterminer la forme que peut prendre cette remise, les dispositions à prendre à l'égard des salariés qui ne pourraient être atteints par cette remise, ainsi que les responsabilités de chacune des parties dans ce processus de diffusion ;
- l'accord fixant les modalités de diffusion des communications syndicales peut enfin prévoir comment peuvent être conjugués les deux modes de diffusion prévus par l'article L.412-8, compte tenu des conditions propres à chacune des entreprises ou établissements.

A défaut d'accord sur les modalités de la diffusion des communications syndicales, l'employeur informera par écrit les organisations syndicales concernées des mesures qu'il entend mettre en oeuvre pour que les salariés temporaires aient en main ces communications, sans préjudice des voies de recours ouvertes aux organisations syndicales.

~~Les parties signataires considèrent que la mise à disposition de l'information syndicale dans des présentoirs agréés par la CPPN TT installés dans les agences constitue l'une des modalités de la remise au salarié de l'information syndicale prévue à l'article L.412-8 du Code du travail. A cet effet, elles demanderont une modification de l'article L.412-8 clarifiant la possibilité de recourir à ces présentoirs, et proposent de compléter le dernier alinéa de cet article par les dispositions suivantes : "La mise à disposition de l'information syndicale dans des présentoirs installés dans les agences constitue l'une des modalités de la remise au salarié de l'information syndicale prévue au présent alinéa".~~

exclu à l'extension

Il est convenu, en outre, que :

- Lorsqu'il existe une section syndicale dans l'entreprise ou l'établissement et afin que les modalités d'exercice du droit syndical, et en particulier celles concernant l'information syndicale ainsi que l'existence de la commission paritaire professionnelle prévue au présent accord, soient portées à la connaissance de tout salarié temporaire, chacun d'eux reçoit, à l'occasion de sa première mission postérieure à la date d'effet du présent accord et au moins une fois par année civile, une note d'information précisant lesdites modalités d'exercice du droit syndical.

Cette note est remplie par chaque organisation syndicale représentée dans l'entreprise, selon un formulaire établi paritairement au niveau de la profession, qui comporte limitativement les informations suivantes :

- permanences syndicales ;
- mention s'il y a lieu des délégués syndicaux ;
- modalités de diffusion des communications syndicales ;
- réunions syndicales ;
- existence des commissions paritaires professionnelles et coordonnées des organisations qui les composent.

D'autre part, dans le cadre de la négociation d'entreprise et à la demande des organisations syndicales signataires de l'accord d'entreprise, l'employeur informe les salariés du contenu de l'accord conclu par une note de présentation signée par chacune des organisations syndicales signataires.

- En l'absence de section syndicale dans l'entreprise ou l'établissement, l'employeur diffusera aux salariés temporaires, à l'occasion de leur première mission et au moins une fois par année civile, un document établi par la commission paritaire dans le ressort duquel se trouve l'entreprise ou l'établissement, selon un cadre défini par la commission nationale, comportant les informations suivantes :
 - liste des accords collectifs professionnels dont, conformément aux dispositions de l'article L.135-7 du code du travail, l'entreprise doit tenir un exemplaire à la disposition des salariés ;
 - moyens de saisine de la commission paritaire professionnelle compétente et coordonnées des organisations qui la composent.

Cette diffusion s'effectue au moyen d'un présentoir agréé par la CPPN-TT régulièrement approvisionné, placé de façon visible dans les locaux de passage et d'accueil des intérimaires dans les conditions définies dans l'avenant du 20 septembre 1988.

- En outre, la CPPN-TT établira un document de présentation des accords conclus au niveau de la branche qui sera diffusé aux employeurs et mis à disposition des salariés intérimaires.

La commission paritaire professionnelle nationale visée à l'article 5 du présent accord, rappellera chaque année, aux employeurs, leurs obligations relatives à la diffusion de la note d'information dans les entreprises ou établissements où existe une section syndicale ou à la diffusion de la note d'information dans les entreprises où n'existe pas de section syndicale.

2.2. - Locaux syndicaux et lieux de réunion

L'entreprise ou l'établissement qui serait dans l'impossibilité de mettre à la disposition des sections syndicales les locaux visés aux articles L.412-9 et L.412-10 du code du travail, détermine, avec les délégués syndicaux ou, à défaut, avec l'un des membres des sections syndicales, dûment mandaté par son organisation, les modalités permettant, en tant que de besoin, de remédier à cette difficulté, notamment par la mise à disposition d'un local extérieur ou le remboursement des frais supportés par l'organisation syndicale pour cet objet, dans les conditions précisées avec le chef d'entreprise ou d'établissement.

3. - DELEGUES SYNDICAUX

La loi du 28 octobre 1982, modifiant les dispositions relatives aux institutions représentatives du personnel, ainsi que l'ordonnance du 5 février 1982, relative au travail temporaire, ont déterminé les conditions de désignation des délégués syndicaux, leur nombre en fonction de l'effectif de l'entreprise ou de l'établissement, ainsi que le montant des crédits d'heures dont ils disposent pour l'exercice de leur mandat.

En revanche, et lorsqu'il s'agit de salariés temporaires, la législation n'a pas réglé tous les

problèmes d'application que pose la situation particulière résultant pour les délégués syndicaux, d'une part, du caractère intermittent des liens contractuels établis avec l'entreprise de travail temporaire, d'autre part, des contraintes spécifiques intervenant dans la détermination de l'offre de travail et les conditions d'exécution de celui-ci, du fait de l'existence d'un tiers, l'entreprise utilisatrice.

Les parties contractantes conviennent en conséquence des mesures suivantes :

3.1. - Heures de délégation

Conformément aux dispositions et selon les modalités prévues à l'article L.412-20 du code du travail, chaque délégué syndical bénéficie d'un crédit d'heures de délégation pour l'exercice de sa fonction syndicale dans l'entreprise de travail temporaire, fonction qui, dans cette limite, ne peut occasionner pour lui de perte de salaire.

Tenant compte, d'une part de la brièveté de la plupart des missions de travail temporaire et, d'autre part, du fait qu'un délégué syndical en mission exécute son travail dans une entreprise utilisatrice dans laquelle il n'est pas mandaté comme tel et afin de limiter les répercussions que son absence pourrait avoir sur le bon déroulement de sa mission, les parties contractantes conviennent des modalités ci-dessous :

- a) Quelle que soit la durée de la (ou des) mission (s) accomplie (s) au cours d'un mois civil, il est convenu que toute période de travail intervenant au cours de ce mois ouvre droit, pour les délégués syndicaux salariés temporaires à l'intégralité du crédit d'heures mensuel visé à l'article L.412-20 du code du travail ;
- b) Un délégué syndical en mission, qui entend utiliser des heures de délégation pendant les heures de travail, informe l'entreprise de travail temporaire, afin de lui permettre de prendre les dispositions nécessaires vis-à-vis de l'entreprise utilisatrice, de son intention de s'absenter de son poste de travail et de la durée de cette absence. Sauf cas d'urgence (1), l'information de l'employeur doit être effectuée trois jours avant la prise effective des heures de délégation ;

Pour assurer le bon déroulement de la mission et prévenir des risques de difficultés dans les propositions de missions, il est souhaitable que les heures de délégation soient prises en dehors de l'exécution de la mission.

- c) Les heures prises en dehors du temps de travail sont réputées utilisées conformément à leur objet. Elles sont payées sur bordereau établi par le délégué et rémunérées, en tout état de cause, comme des heures supplémentaires majorées au taux de 25 % et rattachées au contrat en cours ou au dernier contrat.

(1) La CPPN-TT sera invitée à définir la notion d'urgence.

Lorsque le délégué syndical est un salarié permanent et qu'il est amené, compte tenu des conditions particulières d'activité des entreprises de travail temporaire et notamment de la mobilité du personnel salarié temporaire, à prendre ses heures de délégation en dehors de l'horaire de travail de l'entreprise ou de l'établissement, les crédits d'heures de délégation, utilisées en dehors des heures de travail, sont majorées en temps de 20 %, ces heures étant payées comme temps de travail au taux normal ou récupérées à l'identique sur les heures de travail, en accord avec le chef d'entreprise.

L'employeur recherchera toute disposition en matière d'organisation du travail, pour éviter au délégué syndical, salarié permanent, de connaître une surcharge de travail excessive liée à ses absences pour l'exercice de son mandat.

3.2. - Protection du mandat

Dans le travail temporaire, profession caractérisée par l'intermittence des liens contractuels ainsi que par le fait que l'entreprise ne peut fournir du travail que dans la limite des demandes qui lui sont faites par les entreprises utilisatrices, le souci de la protection du mandat de délégué syndical d'un salarié temporaire doit conduire à :

- d'une part, garantir au titulaire du mandat que sa qualité de délégué syndical n'engendre pas, dans les propositions de mission qui lui sont faites, de discrimination,
- d'autre part, faire en sorte que les périodes comprises entre deux missions ne fassent pas échec à l'exercice du mandat,
- enfin, préciser la situation d'un délégué syndical qui a pris provisoirement une mission dans une autre entreprise de travail temporaire.

A ces fins, les parties contractantes conviennent des dispositions suivantes :

3.2.1. - Mise en oeuvre de la garantie de non-discrimination

Un délégué syndical ne doit pas subir, du fait de son mandat, de discrimination dans les propositions de mission qui lui sont faites par l'entreprise ou l'établissement de travail temporaire où il a été désigné.

En cas de contestation sur l'observation de ce principe et compte tenu qu'une entreprise de travail temporaire n'est pas en mesure de garantir l'emploi, l'absence de discrimination s'apprécie par rapport à l'activité du salarié avant sa désignation, considéré comme "activité de référence" :

- L'"activité de référence" est définie, d'une part, par un "taux d'activité" apprécié en totalisant les missions effectuées par le salarié au cours de la période de 18 mois précédant sa désignation, telle que visée à l'article L.412-14 du code du travail, d'autre part, par les qualifications dans lesquelles le salarié a été détaché et par le périmètre à l'intérieur duquel il a effectué ses missions au cours de cette période, enfin par la répartition dans le temps des missions durant cette même période.
- L'activité du salarié, depuis qu'il a été désigné comme délégué, s'apprécie globalement en tenant compte des missions qu'il a effectuées dans sa qualification ou les qualifications les plus voisines et dans un périmètre de détachement habituel, ainsi que des missions auxquelles il n'a pas donné suite, qu'il a refusées ou abandonnées après période d'essai sans motif légitime, enfin de la répartition dans le temps des missions depuis sa désignation.
- Au cas où, postérieurement à sa désignation, le délégué syndical constaterait une détérioration significative de son activité par rapport à "l'activité de référence", l'une et l'autre étant définies comme ci-dessus, le chef d'entreprise ou d'établissement communiquera par écrit au délégué, sur sa demande, les éléments d'information, notamment l'évolution de l'activité de l'entreprise ou de l'établissement constatée entre temps, justifiant que cette détérioration ne résulte pas d'une discrimination.

- S'il y a désaccord, l'une ou l'autre des parties a la faculté de soumettre ce différend à la commission compétente prévue au présent accord, qui devra se réunir dans les plus brefs délais et au plus tard dans un délai maximum d'un mois à compter de sa saisine, sans préjudice des voies de recours contentieux définies par les textes.

Pour la mise en oeuvre de ces dispositions, le délégué syndical est considéré, au terme d'une mission, comme sollicitant une nouvelle mission et se tient prêt à accepter une mission proposée par l'entreprise de travail temporaire, sauf s'il a informé par écrit celle-ci qu'il entend bénéficier d'une suspension provisoire des propositions de mission.

Lorsque, sans motif légitime, un délégué syndical n'a pas donné suite ou a abandonné - après période d'essai - sa mission ou a refusé successivement trois propositions de mission répondant aux critères ci-dessus, il est réputé renoncer au bénéfice des dispositions du présent article.

3.2.2. - Périodes comprises entre deux missions

Malgré la cessation du contrat de travail et sous réserve des périodes de suspension prévues ci-dessus et des dispositions relatives à l'extinction du mandat de délégué syndical, les périodes comprises entre deux missions n'interrompent pas l'exercice du mandat.

Lorsque le délégué n'a effectué aucune mission au cours du mois civil, il garde néanmoins le bénéfice de son crédit d'heures mensuel. Ces heures, réputées utilisées conformément à leur objet, sont payées sur bordereau et rémunérées au taux normal du salaire horaire du dernier contrat de mission auquel elles sont réputées rattachées.

Les périodes de suspension visées à l'avant-dernier alinéa du paragraphe 3.2.1. n'engendrent pas de crédit d'heures de délégation.

3.2.3. - Périodes de travail effectuées dans une autre entreprise de travail temporaire

Dans le cas où un délégué syndical accepte une ou plusieurs missions dans une ou plusieurs autres entreprises de travail temporaire, sur une période n'excédant pas une durée totale de trois mois, appréciée sur une période de 12 mois consécutifs, l'organisation syndicale, qui l'a désigné et qui ne l'a pas remplacé entre temps, est dispensée d'avoir à notifier à nouveau la désignation du délégué, qui retrouve son mandat lorsqu'il se remet à la disposition de l'entreprise.

Le bénéfice de cette disposition est subordonné à la demande initiale écrite par le salarié d'une suspension des propositions de mission pendant cette période, ainsi qu'à une notification écrite lorsqu'il se remet à la disposition de l'entreprise.

3.2.4. - Formation économique sociale et syndicale

L'article L.451-1 du code du travail ouvre droit pour l'ensemble des salariés à participer à des stages ou réunions de formation économique et sociale ou de formation syndicale.

Une réflexion paritaire sera menée ultérieurement concernant les modalités d'utilisation des 0,08 pour mille prévues à l'article L.451-1 pour la formation économique sociale et syndicale dans les entreprises.

3.2.5. - Formation spécifique des délégués syndicaux

Afin de permettre aux délégués syndicaux de remplir au mieux leur fonction, ces derniers doivent pouvoir bénéficier effectivement de formations appropriées, en ce qui concerne notamment les accords conventionnels du travail temporaire.

Ces formations, d'une durée maximum de deux semaines, effectuées par un organisme agréé figurant sur la liste des centres et instituts dont les stages ouvrent droit au congé de formation syndicale et/ou par des organismes agréés à cet effet par la CPNE, sont financées sur les fonds affectés au CIF activités sociales si le salarié remplit les conditions requises, avec un plafond de 1 % des contributions versées au FAF-TT au titre du CIF.

3.2.6. - Déroulement de carrière

Une responsabilité syndicale ne doit pas avoir pour effet de compromettre le déroulement de carrière des intéressés.

Ainsi, le mandat exercé par un intérimaire ne doit pas constituer un frein à l'obtention de missions en rapport avec sa qualification professionnelle ou d'accès à la formation professionnelle continue.

Chaque délégué syndical aura la possibilité, au cours d'un entretien individuel annuel, de discuter des difficultés rencontrées à cet égard.

Tout délégué syndical peut bénéficier, à sa demande ou à celle de l'employeur, d'une formation lui permettant, si nécessaire, de mettre à jour ses capacités professionnelles. Ces formations peuvent être éligibles au capital de temps de formation ou au CIF si l'intéressé remplit les conditions requises.

3.2.7. - Déplacements des délégués syndicaux

Les temps de trajet des délégués syndicaux pour se rendre aux réunions initiées par l'employeur ne doivent pas entraîner de perte de rémunération.

Les frais des déplacements sont à la charge de l'employeur selon les modalités définies dans l'entreprise pour les réunions initiées par lui et en particulier à l'occasion des réunions de négociation d'entreprise issues d'une obligation légale ou conventionnelle.

3.2.8. - Extinction du mandat

Le mandat prend fin par décision de l'organisation syndicale qui a désigné le délégué ou à l'initiative de celui-ci.

Le délégué syndical est présumé ne plus vouloir conclure de nouveau contrat de travail temporaire avec l'entreprise et, par voie de conséquence, vouloir renoncer à son mandat dès lors qu'il n'a, de son fait, effectué aucune mission au cours d'une période de six mois, sous réserve des périodes de suspension visées à l'avant-dernier alinéa du paragraphe 3.2.1.

Ces dispositions s'entendent sans préjudice de l'application de l'article L.412-18 du code du travail.

4. - DIFFICULTES D'APPLICATION ET CONFLITS

Les difficultés soulevées par l'application des dispositions ci-dessus et plus généralement du livre IV du code du travail, relatif au droit syndical, pourront être soumises à la commission paritaire professionnelle prévue au paragraphe 5 du présent accord qui pourra également être saisie à l'occasion des conflits individuels ou collectifs qui pourraient en résulter.

5. - COMMISSIONS PARITAIRES PROFESSIONNELLES

Les caractéristiques de la profession du travail temporaire -dispersion des lieux de travail, mobilité et rotation du personnel temporaire- militent en faveur de la création de structures paritaires capables d'appréhender au niveau approprié la solution de difficultés individuelles ou collectives et d'assurer également une plus grande continuité de l'expression syndicale dans la profession.

L'importance de la politique conventionnelle de la profession et le nécessaire suivi de la mise en oeuvre des accords nationaux dans les différentes instances de la branche du travail temporaire invitent à disposer d'une instance de suivi et d'observation de la politique conventionnelle de la branche.

A ces fins, les parties contractantes conviennent d'instituer une commission paritaire nationale professionnelle et des commissions paritaires professionnelles régionales ou locales, qui seront mises en place progressivement, à l'initiative et sous l'autorité de la commission nationale, en fonction de l'expérience et des besoins qui se feront jour.

Les attributions et les modalités de fonctionnement de ce dispositif sont précisées en annexe au présent accord.

6. - PROCEDURE DE REVISION

Le présent accord peut être révisé par avenant conclu par les organisations professionnelles contractantes.

Une demande de révision du présent accord peut être effectuée par l'une quelconque des parties contractantes.

La demande de révision devra être portée, par lettre recommandée avec avis de réception, à la connaissance des parties contractantes.

La partie demandant la révision de l'accord devra accompagner sa lettre de notification d'un nouveau projet d'accord sur les points sujets à révision. Les discussions devront commencer dans les trois mois suivant la lettre de notification.

Le présent accord restera en vigueur jusqu'à l'application de nouvel accord signé à la suite d'une demande de révision.

Aucune demande de révision du présent accord ne pourra être introduite dans le délai d'un an suivant sa date d'entrée en application ni dans les six mois suivant la mise en vigueur de la dernière révision.

7. - DATE D'APPLICATION ET DUREE DE L'ACCORD

Le présent accord entrera en vigueur au jour de la parution au journal officiel de l'arrêté ministériel l'étendant à l'ensemble de la profession.

Il est conclu pour une durée indéterminée.

Il pourra être dénoncé dans les conditions prévues à l'article L.132-8 du code du travail.

8. - CHAMP D'APPLICATION

Le présent accord est applicable aux entreprises de travail temporaire au sens de l'article L.124-1 du code du travail et aux entreprises d'intérim d'insertion au sens de l'article L.322-4-16 3^{ème} alinéa du code du travail exerçant leur activité sur le territoire métropolitain et dans les départements d'outre-mer.

Paris, le 8 novembre 1984
modifié le 14 juin 1995

CFDT

CFTC-FECTAM

CFE-CGC/FNECS

CGT-FO

PROMATT

UNETT

ANNEXE
Attributions et modalités de fonctionnement
des commissions paritaires professionnelles

1. COMMISSION PARITAIRE NATIONALE PROFESSIONNELLE

a) Attributions

La commission nationale a compétence dans les domaines suivants :

- 1.1. Application des textes législatifs, réglementaires ou conventionnels intéressant le travail temporaire.
 Sur ce point, la commission nationale professionnelle exerce les attributions de la commission technique paritaire d'interprétation créée par l'accord du 16 novembre 1982 modifié (1). (voir p.21).
- 1.2. Différends d'ordre collectif ou individuel, nés de l'application de ces textes, lorsqu'ils n'ont pas trouvé de solution dans l'entreprise et en l'absence de commission régionale ou locale ; notamment en ce qui concerne, le cas échéant, la diminution de l'activité des délégués syndicaux intérimaires par rapport à leur activité de référence.
 Lorsqu'il s'agit d'un différend individuel ne portant pas sur l'exercice du droit syndical, la commission a compétence pour en délibérer si les deux parties ont été d'accord pour le lui soumettre.
- 1.3. Information des employeurs et des salariés sur les accords conclus au niveau de la branche.
- 1.4. Observation et suivi de la politique conventionnelle de la branche.
- 1.5. Création de commissions régionales ou locales.

b) Composition

La commission nationale est composée :

- Pour le collège des salariés, par deux représentants de chacune des organisations syndicales représentatives au plan national, signataires du présent accord.
- Pour le collège des employeurs, par un nombre égal de représentants désignés par les organisations professionnelles d'employeurs représentatives au plan national, signataires du présent accord.

Les membres seront nommés par chacune des organisations syndicales d'employeurs ou de salariés, au plus tard dans les trois mois suivant la date d'entrée en vigueur du présent accord.

Les membres du collège salariés pourront être choisis parmi les salariés permanents ayant une ancienneté d'au moins un an dans l'entreprise de travail temporaire ou parmi les travailleurs temporaires présentant une ancienneté d'au moins 1.600 heures de travail ou

équivalentes dans la profession, sur une période de 24 mois précédant leur nomination en qualité de membre de la commission.

Dans les entreprises où auront été désignés des délégués syndicaux, les organisations syndicales s'efforceront de choisir parmi ces derniers leurs représentants à la commission.

Les organisations syndicales pourront également choisir leurs représentants à la commission parmi leurs responsables en fonction de la connaissance qu'ont ces derniers de la profession du travail temporaire.

2. COMMISSIONS REGIONALES OU LOCALES

Au terme d'une période d'expérimentation qui ne saurait excéder 15 mois et au vu du bilan qui sera établi de son action, la commission nationale pourra créer des commissions régionales ou locales, permanentes ou temporaires, en fonction de la concentration géographique des entreprises de travail temporaire ou de l'émergence locale de problèmes particuliers.

Lorsqu'une commission régionale ou locale est créée, elle exerce dans son champ de compétence géographique les attributions prévues au paragraphe a) 1.2. ci-dessus, à la place de la commission nationale.

La commission nationale, qui assure en la matière un rôle pilote, peut d'autre part, mandater une commission régionale ou locale pour l'étude ou la résolution de problèmes d'application des textes législatifs, réglementaires ou conventionnels ayant une incidence particulière au plan régional ou local ou de questions intéressant la profession à ce niveau, telles que l'évolution du marché de l'emploi ou les orientations prioritaires en matière de formation professionnelle.

3. FONCTIONNEMENT DES COMMISSIONS

a) Actes de la commission nationale

- En matière d'application des textes législatifs, réglementaires ou conventionnels, l'activité de la commission se traduit par les actes définis par l'accord du 16 novembre 1982 modifié ci-joint.
- Lorsqu'elle est appelée à se prononcer sur un différend d'ordre individuel ou collectif, la commission nationale formule une proposition émise à la majorité par collège des membres présents ou représentés.
En l'absence de majorité dans les conditions définies ci-dessus ou en cas de carence, un procès-verbal de carence est établi et approuvé dans les mêmes conditions.
Le recours à la commission ne prive pas les parties des voies de recours judiciaires.
- La création d'une commission régionale ou locale fait l'objet d'un accord conclu à la majorité par collège des membres présents ou représentés.
Cet accord détermine les attributions, le champ de compétence et les modalités de fonctionnement de la commission régionale ou locale.

b) Saisine

La commission nationale est saisie, par l'une ou l'autre des organisations signataires, des questions relevant de l'interprétation ou de l'application des textes qui doivent être adressées au secrétariat de la commission.

S'agissant d'un différend d'ordre individuel ou collectif -sous la réserve prévue, en ce qui concerne les différends d'ordre individuel au paragraphe 1 a)- la demande est introduite par l'une ou l'autre des parties au conflit. Cette demande, adressée par lettre recommandée au secrétariat de la commission, doit exposer succinctement la nature du différend constaté.

Le secrétariat de la commission est assuré par l'une ou l'autre des organisations patronales signataires.

c) Réunions

La commission nationale se réunit en séance ordinaire une fois tous les deux mois pour statuer sur les problèmes d'interprétation ou d'application des textes qui lui ont été soumis et au plus tard dans le délai de trente jours suivant la saisine en matière de conflit individuel ou collectif. Elle est convoquée en séance extraordinaire dans le plus bref délai possible si elle est saisie à l'occasion d'un conflit collectif présentant un caractère de gravité ou d'urgence.

La présidence de la commission est exercée à tour de rôle par un représentant des employeurs et par un représentant des salariés dans les conditions prévues au règlement intérieur qui sera établi dès la première réunion de la commission.

d) Information et publicité

Les accords conclus par la commission nationale sur les questions d'interprétation et d'application des textes font l'objet de la procédure de dépôt et de publicité prévue par le code du travail.

La commission nationale pourra établir un bilan annuel de son activité qui fera l'objet, si les parties en conviennent, d'une diffusion aux salariés des entreprises de travail temporaire par l'intermédiaire de ces dernières, conformément aux dispositions arrêtées dans l'entreprise pour l'information syndicale.

Les commissions régionales ou locales établissent annuellement un rapport d'activité à l'intention de la commission nationale. Celle-ci détermine également les modalités d'information des salariés des entreprises de travail temporaire sur l'activité de ces commissions.

e) Exercice du mandat

Sur justification de leur participation effective aux réunions, les membres des commissions, salariés permanents et temporaires des entreprises de travail temporaire, bénéficient d'autorisations d'absences pour participer aux travaux des commissions. Sauf circonstances exceptionnelles, ces autorisations doivent être demandées quinze jours au moins avant la date de la réunion.

Le temps de présence aux réunions des commissions est rémunéré comme temps de travail par l'entreprise avec laquelle le membre d'une commission est lié par un contrat de travail ou à défaut par l'entreprise avec laquelle a été conclu le contrat de mission précédent.

Les membres des commissions bénéficient, en dehors du temps de travail, pour la préparation des réunions d'un contingent de cinq heures par mois, rémunérées, sur bordereau, comme temps de travail, au taux des heures normales. Lorsqu'il s'agit d'un salarié temporaire, cette rémunération est payée par l'entreprise avec laquelle il est lié par un contrat de mission ou, à défaut, par l'entreprise avec laquelle a été conclu le contrat de mission précédent.

Les frais de déplacement engagés pour leur participation aux réunions sont remboursés aux membres des commissions sur la base des dispositions prises en cette matière pour le fonctionnement de la commission mixte et payés dans les mêmes conditions que précisées ci-dessus.

f) Protection des membres des commissions

Afin de tenir compte de la spécificité des conditions de travail des salariés temporaires, il est admis, pour ceux d'entre eux qui ne seraient pas délégués syndicaux d'entreprise ou d'établissement, qu'ils bénéficient, pendant la durée de leur mandat auprès de la commission, de mesures de protection semblables à celles prévues au paragraphe 3.2.1. de l'accord.

Etant donné, toutefois, qu'un membre de commission, salarié temporaire, qui n'est pas délégué syndical, n'est pas, comme ce dernier, attaché par son mandat à une entreprise ou un établissement déterminé, il est convenu que ces mesures s'appliqueront dans les entreprises ou établissements où il a effectué une ou plusieurs missions pendant une durée cumulée au moins égale à 1 mois au cours des 24 mois précédant sa nomination, retenus comme période de référence au sens du paragraphe 3.2.1. de l'accord.

Ce régime particulier de protection ne se cumule pas avec celui dont les membres de commissions pourraient bénéficier au titre d'un mandat de délégué syndical d'entreprise ou d'établissement.

Pour la mise en oeuvre de ces dispositions :

- l'organisation syndicale notifie, par lettre recommandée avec accusé de réception, la nomination du membre de la commission aux entreprises dans lesquelles il satisfait à cette condition d'ancienneté ;
- chaque fois qu'il souhaite faire l'objet de propositions de mission, le salarié temporaire membre d'une commission en informe par écrit les entreprises dans lesquelles il souhaite bénéficier de ces mesures de protection. Dès lors qu'il a accepté une mission dans l'une de ces entreprises, il demande par écrit la suspension des propositions de la part de celles dans lesquelles il s'est porté candidat.

La commission nationale examinera les difficultés d'application éventuelles de ces dispositions.

En cas de détérioration significative de l'activité d'un membre de la commission, salarié temporaire, par rapport à son activité de référence, l'intéressé pourra saisir, par l'intermédiaire de son organisation syndicale, la commission nationale qui examinera les éléments d'appréciation qui lui seront fournis. Après examen de ces éléments et au cas où cette détérioration serait confirmée, les organisations d'employeurs devront mettre en oeuvre tous moyens appropriés dont elles peuvent disposer pour remédier à cette détérioration par des propositions de mission.

Compte tenu du caractère original de ces mesures, une évaluation de l'application du système de protection des salariés temporaires, membres de commission, qui ne sont pas délégués syndicaux, pourra être effectuée à l'issue d'une période de 3 ans suivant l'entrée en vigueur du présent accord.

g) Frais engagés pour le fonctionnement des commissions

L'ensemble des dépenses engagées par les entreprises de travail temporaire, au titre du maintien de la rémunération des membres des commissions, de la préparation des réunions et des frais de déplacement, leur est remboursé par le secrétariat de la commission nationale.

En outre, la commission paritaire professionnelle nationale assure aux organisations signataires d'employeurs et de salariés une indemnité forfaitaire annuelle leur permettant d'assurer la mission de suivi des accords de branche tel que prévu au paragraphe 2 de l'article 5 de l'accord du 8 novembre 1984 modifié.

h) Contribution des entreprises

Pour permettre à la commission d'assurer ses fonctions, chaque entreprise de travail temporaire alloue à la commission nationale une contribution déterminée dans les conditions suivantes :

Elle est établie pour chaque entreprise sur la base d'un contingent d'heures mensuel déterminé en fonction de son effectif dans les conditions ci-dessous, évalué à raison de 1,5 fois le SMIC horaire en vigueur à la date d'exigibilité fixée par la commission :

- Moins de 150 salariés : 3 heures
- De 151 à 500 salariés : 5 heures
- De 501 à 1.000 salariés : 10 heures
- De 1.001 à 6.000 salariés : 20 heures
- Au-dessus de 6.000 salariés : 50 heures.

L'effectif à considérer est obtenu en ajoutant au nombre de salariés permanents le nombre moyen par jour ouvrable des salariés sous contrat de travail temporaire, conformément aux dispositions du 2^{ème} alinéa de l'article L.442-1 du code du travail.

Les modalités de recouvrement et d'utilisation des fonds collectés, au titre de cette contribution, sont déterminées par le règlement intérieur de la commission nationale. En tout état de cause, les entreprises de travail temporaire entrant dans le champ de l'accord, devront s'acquitter de cette obligation avant le 31 décembre de chaque année.

exclu à l'extension ~~En cas de litige sur le recouvrement des contributions dues par les entreprises de travail temporaire, le tribunal compétent est celui dans le ressort duquel se trouve le siège de la commission paritaire professionnelle nationale du travail temporaire.~~

Paris, le 8 novembre 1984
modifié le 14 juin 1995

CFDT

CFTC-FECTAM

CFE-CGC/FNECS

CGT-FO

PROMATT

UNETT