

# GUIDE DE CRÉATION D'UNE **ENTREPRISE** DE **TRAVAIL TEMPORAIRE**



# SOMMAIRE

## **01** L'OBJET D'UNE ENTREPRISE DE TRAVAIL TEMPORAIRE | 3

- > Une définition contractuelle
- > Une définition légale
- > Modèle d'objet social

## **02** LES FORMALITÉS OBLIGATOIRES | 6

- > Déclaration préalable d'entreprise de travail temporaire
- > Immatriculation
- > Caisse de retraite complémentaire
- > Adhésion à un service de santé au travail
- > Déclarations aux organismes paritaires
  - OPCO AKTO • FPE-TT • Collecte des contributions formation
  - FASTT • CPPN-TT
- > Régime obligatoire de frais de santé
- > Régime obligatoire de prévoyance

## **03** LA CAUTION | 12

- > Modèle de caution

## **04** LES REGISTRES ET AFFICHAGES OBLIGATOIRES | 14

## **05** IMPLANTATION DE L'ENTREPRISE | 17

# VOUS ENVISAGEZ LA CRÉATION D'UNE ENTREPRISE DE TRAVAIL TEMPORAIRE ?

**Bienvenue dans ce guide  
destiné à vous accompagner  
dans votre aventure entrepreneuriale.**

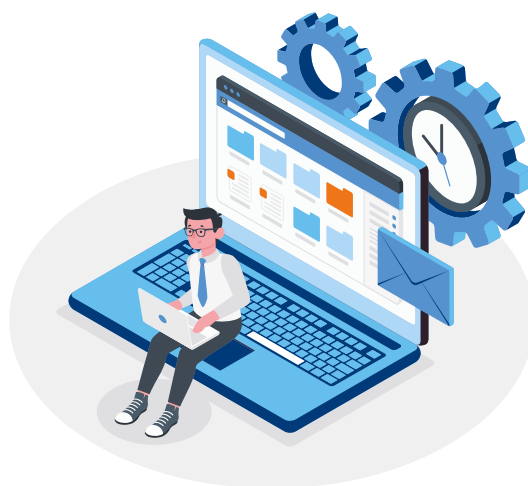
Les entreprises de travail temporaire (ETT) jouent un rôle crucial sur le marché du travail. Les agences d'emploi mobilisent rapidement des candidats disposant des savoir-faire répondant aux attentes des entreprises clientes. Elles soutiennent les trajectoires économiques des secteurs et des territoires.

Le travail temporaire a bâti un modèle de flexibilité responsable. Profession réglementée, elle apporte aux salariés intérimaires un cadre protecteur. Les agences d'emploi accompagnent les salariés intérimaires dans leurs parcours professionnels en préservant leur employabilité. Les dispositifs de formation proposés par l'OPCO de la branche, AKTO, et les services du fonds d'aide sociale, le FASTT, constituent des ressources précieuses pour les entreprises et les salariés.

Les compétences nécessaires pour créer une entreprise de travail temporaire sont multiples et variées dans les domaines suivants : ressources humaines, stratégie commerciale et relation client, marketing, finance, gestion, droit du travail... Une garantie financière est exigée : elle couvre le paiement des salaires et des cotisations sociales en cas de défaillance de l'entreprise de travail temporaire.

Dans un contexte de digitalisation accrue des outils, les qualités d'écoute et le sens du contact restent essentiels. Le métier des agences d'emploi est un métier de mise en relation. La satisfaction qu'il procure aux professionnels provient du sentiment de contribuer à l'épanouissement par le travail.

**Ce guide a pour vocation de vous permettre d'appréhender les étapes principales dans la conduite de votre projet de création d'une entreprise de travail temporaire. Une fois votre entreprise créée, nous vous recommandons d'adhérer à Prism'emploi pour bénéficier des services proposés par l'organisation professionnelle : conseils juridiques, partage d'informations économiques, suivi de l'actualité réglementaire, etc.**



# 01

## L'OBJET D'UNE ENTREPRISE DE TRAVAIL TEMPORAIRE



## UNE DÉFINITION CONTRACTUELLE

**Le travail temporaire constitue l'un des moyens de faire face à des besoins momentanés de main-d'œuvre lorsque le personnel permanent d'une entreprise ne permet pas d'y répondre. L'action des agences d'emploi auprès des entreprises et leur réactivité participent à fluidifier le marché du travail. Avec près de 100 000 recrutements annuels, les agences d'emploi sont le premier recruteur de France.**

Le travail temporaire ne doit pas avoir pour but ou pour effet d'entraîner une transformation d'emplois permanents en emplois temporaires ou d'éluider des dispositions législatives, réglementaires ou conventionnelles.

### Points à retenir :

- > Les entreprises clientes peuvent faire appel aux services des entreprises de travail temporaire pour faire face à un accroissement temporaire d'activité ou au remplacement d'un salarié absent.
- > Le dirigeant d'une ETT respecte la réglementation du travail temporaire, qui interdit notamment aux entreprises clientes, de recourir à des salariés intérimaires pour remplacer des salariés dont le contrat serait suspendu par suite d'une grève (article L. 1251-10 du Code du travail) ou pour effectuer des travaux dangereux (article D. 4154-1 du Code du travail).
- > Il fait en sorte que des missions de travail temporaire ne se substituent pas à un emploi permanent, soit par leur durée, soit par leur succession sur le même poste.
- > L'agence d'emploi est un vecteur d'inclusion sociale pour tous les salariés qui, soit par choix, soit par nécessité, optent pour cette forme d'emploi. Le travail temporaire peut alors constituer l'un des moyens permettant de contribuer à l'insertion ou à la réinsertion professionnelle de travailleurs privés d'emploi, par l'expérience et la formation qu'il apporte.

## UNE DÉFINITION LÉGALE

**La définition légale du travail temporaire est précisée à l'article L.1251-2 du Code du travail :**



**Est un entrepreneur de travail temporaire, toute personne physique ou morale dont l'activité exclusive est de mettre à la disposition temporaire d'entreprises utilisatrices, des salariés qu'en fonction d'une qualification convenue, elle recrute et rémunère à cet effet.**

Depuis 2005, les entreprises de travail temporaire ont la possibilité de proposer à leurs clients une prestation de recrutement en CDD ou en CDI. Depuis le 6 mars 2014, elles peuvent également proposer, dans le cadre de leur activité de travail temporaire, le CDI intérimaire.

## MODÈLE D'OBJET SOCIAL

### La société a pour objet :

- > À titre principal, en France et dans tous pays, la délégation de personnel intérimaire et, plus généralement, toutes opérations de quelque nature qu'elles soient, juridiques, économiques et financières, civiles et commerciales, se rattachant à l'objet sus-indiqué ou à tous autres objets similaires ou connexes, de nature à favoriser, directement ou indirectement, le but poursuivi par la société, son extension ou son développement.
- > L'activité de placement telle que définie par les textes en vigueur et plus généralement toute activité de prestation de services pour l'emploi ouverte par la loi aux entreprises de travail temporaire.



# 02

## LES FORMALITÉS OBLIGATOIRES



# DÉCLARATION PRÉALABLE D'ENTREPRISE DE TRAVAIL TEMPORAIRE

## Quand l'envoyer ?

- > Création d'une entreprise.
- > Ouverture par une entreprise déjà existante, d'une nouvelle agence, succursale ou bureau annexe.
- > Disparition d'une entreprise.
- > Cessation d'activité d'une agence ou succursale.
- > Changement d'adresse du siège social.
- > Changement du numéro SIREN.
- > Changement de l'établissement garant.

## Comment la remplir ?

Il existe un modèle de déclaration : CERFA N°61-2183. Elle doit obligatoirement comporter les mentions suivantes :

- > L'indication de l'opération qui est envisagée : création d'une entreprise de travail temporaire, ouverture d'une succursale, d'une agence ou d'un bureau annexe, déplacement du siège ou cessation d'activité.
- > Le nom, le siège et le caractère juridique de l'entreprise ainsi que, le cas échéant, la localisation de la succursale, de l'agence ou du bureau annexe.
- > La date d'effet de l'opération envisagée.
- > Les nom, prénom, domicile et nationalité du ou des dirigeants de l'entreprise ou de la succursale ou de l'agence ou du bureau annexe concernés.
- > La désignation de l'organisme auquel l'entreprise de travail temporaire verse les cotisations de Sécurité sociale ainsi que son numéro d'employeur.
- > Les domaines géographiques et professionnels dans lesquels l'entreprise entend mettre des travailleurs temporaires à disposition d'utilisateurs.
- > Le nombre de salariés permanents que l'entreprise emploie ou envisage d'employer pour assurer le fonctionnement de ses propres services.

## À qui l'envoyer ?

La déclaration, datée et signée par l'entreprise de travail temporaire, est adressée en deux exemplaires, sous pli recommandé, à l'inspecteur du travail dont relève le siège de l'entreprise. En cas d'établissements multiples dès la création, elle est adressée dans les mêmes conditions à l'inspecteur du travail dont relève la succursale, l'agence ou le bureau annexe dont l'ouverture est prévue.

## Quand est-elle effective ?

L'inspecteur du travail doit en retourner un exemplaire revêtu de son visa à l'expéditeur dans la quinzaine de la réception.

L'entrée en activité de l'entreprise, de la succursale, de l'agence ou du bureau annexe ne peut précéder la réception de ce document mentionné ou à défaut l'expiration du délai prévu ci-dessus.



## IMMATRICULATION

Il convient de demander votre immatriculation au centre de formalités des entreprises (CFE) compétent dans les huit jours qui suivent votre début d'activité.

Votre CFE compétent est celui du siège social, du principal établissement ou du lieu d'implantation de l'établissement secondaire concerné.

Le CFE permet d'obtenir le numéro Siret de l'entreprise et le Code APE délivrés par l'INSEE, le document attestant de l'immatriculation au Registre du Commerce et des sociétés, et l'extrait Kbis pour les sociétés délivré par le greffe du tribunal de commerce. Il permet également de réaliser la déclaration d'existence et le choix du régime fiscal auprès des services Fiscaux, l'inscription auprès de l'Urssaf, etc...

Pour plus de renseignements,  
vous pouvez consulter le site internet [www.cci.fr](http://www.cci.fr)

Vos formalités peuvent être effectuées en ligne  
sur le site internet [www.guichet-entreprises.fr](http://www.guichet-entreprises.fr)

**Votre dossier sera ensuite transmis au CFE compétent pour le traiter.**

## CAISSE DE RETRAITE COMPLÉMENTAIRE

AG2R Agirc-Arrco est désignée pour gérer la retraite complémentaire des salariés du travail temporaire, permanents et intérimaires. Toutefois, des caisses de retraite sont spécifiquement désignées pour les entreprises de travail temporaire implantées dans les départements d'outre-mer et les collectivités territoriales situées en outre-mer.

## ADHÉSION À UN SERVICE DE SANTÉ AU TRAVAIL

Obligatoire dans toutes les entreprises, la surveillance médicale des salariés est confiée à des services de santé au travail. Toute entreprise de travail temporaire doit adhérer à un service de santé au travail agréé « travail temporaire » dans le secteur géographique dont elle relève. Pour effectuer le suivi médical des salariés intérimaires, l'entreprise de travail temporaire peut également s'adresser à d'autres services de santé : un service interentreprises de santé au travail proche du lieu de travail du salarié intérimaire, un service interentreprises d'un autre secteur ou professionnel (ex : BTP), le service autonome de l'entreprise utilisatrice.

Tout salarié doit obligatoirement faire l'objet d'une visite d'information et de prévention dans un délai de 3 mois à compter de la prise effective de son poste de travail. Si le salarié doit faire l'objet d'un suivi individuel renforcé en raison des risques particuliers attachés à son poste de travail, un examen médical d'aptitude devra être réalisé avant l'embauche par le médecin du travail.

Le suivi médical des salariés intérimaires est lié à un emploi, dans la limite de trois emplois.



## DÉCLARATIONS AUX ORGANISMES PARITAIRES

**La politique contractuelle, menée depuis 1982 dans la profession, a permis d'améliorer considérablement le statut de l'intérimaire et, de ce fait, de le rendre attractif.**

### OPCO AKTO

Les entreprises de travail temporaire doivent se faire connaître auprès de l'OPCO AKTO. Les cotisations obligatoires (contribution formation professionnelle et taxe d'apprentissage) qui lui sont versées permettent de financer des actions de formation, des contrats d'alternance, etc.

### FPE-TT (Fonds Professionnel pour l'Emploi du Travail Temporaire)

Les entreprises de travail temporaire doivent se faire connaître auprès du FPE-TT. La cotisation obligatoire conventionnelle qui lui est versée (0,77 %) permet de financer les actions de formation des salariés intérimaires en CTT et en CDI et de favoriser l'insertion des demandeurs d'emploi. L'OCPO AKTO intervient pour assurer la collecte et la gestion des fonds versés au titre du FPE-TT.

### Collecte des contributions formation

AKTO et le FPE-TT mettent à votre disposition un Portail des contributions qui simplifie vos démarches et vos déclarations. Si vous n'avez pas reçu le lien vous permettant d'accéder au portail des contributions.

**Vous pouvez adresser un mail à l'adresse suivante : [collecte.reseau-faftt@akto.fr](mailto:collecte.reseau-faftt@akto.fr) en précisant en objet le SIREN et la raison sociale de votre société.**

### FASTT

Les entreprises de travail temporaire doivent se faire connaître auprès du FASTT (Fonds d'action sociale du travail temporaire), organisme paritaire de la branche. La cotisation obligatoire de 0,15 %, assise sur la masse salariale des intérimaires (soit 0,146 % au profit du FASTT et 0,004 % destiné au financement du paritarisme du FASTT), versée par toutes les entreprises de travail temporaire, permet de financer les aides et services du FASTT visant à faciliter l'emploi et la vie quotidienne des salariés intérimaires : sécuriser leurs parcours d'emploi (SOS location véhicule, SOS garde d'enfant, SOS logement en déplacement...), accompagner la réalisation de leurs projets (recherche d'un logement, achat d'un véhicule, budget...), protéger leur santé (mutuelle, prévoyance) et les soutenir en cas de difficultés (service social, SOS accident du travail, SOS logement).

**Vous pouvez contacter le FASTT au 01.71.25.08.28 ou consulter son site internet [www.fastt.org](http://www.fastt.org)**

### CPPN-TT

Les entreprises de travail temporaire doivent se faire connaître auprès de la CPPN-TT (Commission Paritaire Professionnelle Nationale du Travail Temporaire), qui assure la promotion d'actions de santé et sécurité au travail au niveau de la branche, en mettant à disposition des entreprises et des salariés des outils de communication. De plus, cette commission participe au financement de certaines études de l'Observatoire de l'Intérim et du Recrutement (OIR) qui permettent de mieux comprendre dans leur globalité les parcours d'emploi des salariés intérimaires (profils, métiers, compétences) ainsi que des travaux et du fonctionnement de la CPNE, qui pilote la mise en œuvre des dispositions de formation de branche.

Pour permettre à la CPPN-TT d'assurer ses missions, une contribution obligatoire doit être payée par toutes les entreprises de travail temporaire à l'AGF-CPPNTT au plus tard le 31 août de chaque année.



La cotisation est établie pour chaque entreprise (SIREN) 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 de la contribution.



Pour plus de renseignements,  
vous pouvez envoyer un mail à l'adresse mail suivante [agf.cppntt@gmail.com](mailto:agf.cppntt@gmail.com)

### Décompte de l'ancienneté, suivi et accompagnement des parcours professionnels des salariés intérimaires

Par un accord du 13 décembre 2018, la branche du travail temporaire a mis en place un dispositif spécifique de décompte de l'ancienneté des salariés intérimaires, permettant de gérer leur éligibilité à l'ensemble des régimes de protection sociale de la branche (frais de santé et prévoyance). Afin de mieux appréhender et connaître les parcours d'emploi des salariés intérimaires, qui peuvent être multi-employeur, discontinus et fractionnés, et de construire ainsi des dispositifs adaptés à ce type de parcours, l'accord du 13 décembre 2018 prévoit que les acteurs de la branche (OIR, FASTT, OPCO) peuvent disposer des données du décompte des heures des salariés intérimaires qui sont utiles à l'exercice de leurs missions (accompagnement professionnel, accompagnement social, prévention dans la branche).

S2H Consulting a été désigné par la branche en tant qu'unique opérateur de gestion en charge de collecter et consolider les données de toutes les entreprises de travail temporaire ainsi que de gérer le compteur d'heures de chaque salarié intérimaire.

Les entreprises de travail temporaire doivent conclure avec S2H Consulting, un contrat de prestations de services et ont l'obligation, dans ce cadre, de lui transmettre un ensemble de données nécessaires à l'exercice de ses missions. Elles doivent également verser à cet opérateur une contribution pour chacun de leurs salariés intérimaires.

## RÉGIME OBLIGATOIRE DE FRAIS DE SANTÉ

La branche du travail temporaire a mis en place une complémentaire santé collective et obligatoire au profit des salariés intérimaires totalisant 414 heures de travail au sein de la branche (toutes ETT confondues), dont le financement est assuré à hauteur de 50 % par les entreprises de travail temporaire.

La branche recommande une mutuelle sur mesure « Intérimaires santé », assurée par deux co-assureurs, AG2R Prévoyance et APICIL Prévoyance.

Les entreprises de travail temporaire ont l'obligation de respecter l'accord de branche du 14 décembre 2015 et ses avenants ainsi que la grille des garanties. Vous pouvez retrouver des informations complémentaires sur le site du FASTT : **Complémentaire santé des intérimaires**.

Si vous souhaitez vous affilier auprès des co-assureurs recommandés, nous vous invitons à vous rapprocher de Siaci Saint Honoré, délégataire de gestion des co-assureurs, pour la souscription du contrat d'assurance.

**Pour plus de renseignements, vous pouvez contacter Intérimaires Santé au 01.46.67.10.84 ou consulter le site internet [www.interimaressante.fr/](http://www.interimaressante.fr/)**

## RÉGIME OBLIGATOIRE DE PRÉVOYANCE

La branche du travail temporaire a modernisé le régime de prévoyance des salariés intérimaires non-cadres et cadres par un accord du 16 novembre 2018. Les salariés intérimaires sont couverts dès la 1<sup>ère</sup> heure de mission en cas d'accident du travail, de trajet, de maladie professionnelle, d'invalidité ou de décès. Ils bénéficient de la garantie « incapacité de travail, vie privée » (maladie, maternité) dès qu'ils justifient de 414 heures de travail au cours des 12 derniers mois dans la branche (toutes ETT confondues).

Les entreprises de travail temporaire ont l'obligation de respecter les dispositions de l'accord de branche du 16 novembre 2018 et ses avenants : le niveau des garanties, l'avance automatique de 300 euros pour la garantie « incapacité de travail » en cas d'AT/MP, la portabilité conventionnelle forfaitaire d'un mois, le service Prest'IJ, le dispositif des maladies graves et redoutées, etc. Vous pouvez retrouver des informations complémentaires sur le site du FASTT : **Prévoyance des intérimaires**.

Le régime de prévoyance est financé, pour les salariés intérimaires non-cadres, à hauteur de 53,5 % à la charge des entreprises et de 46,5 % à la charge des salariés. Pour les salariés intérimaires cadres, la cotisation est à la charge exclusive des entreprises.

La branche recommande, depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2019, un régime de prévoyance qui porte le nom « Intérimaires Prévoyance », assurée par deux co-assureurs, APICIL Prévoyance et KLESIA Prévoyance.

**Pour plus de renseignements, vous pouvez consulter le site <https://www.interimaireprevoyance.fr/>**



03

LA CAUTION



**La garantie financière est obligatoire pour exercer l'activité d'entrepreneur de travail temporaire. Elle est calculée en pourcentage du chiffre d'affaires annuel H.T. de l'année précédente (8 %) et ne peut être inférieure à un montant minimum fixé chaque année par décret. Ce montant minimum sert de référence pour les créations d'entreprises de travail temporaire.**

Cette garantie financière peut être obtenue soit auprès d'un organisme professionnel : SOCAMETT(\*) (la SOCAMETT est une société de caution mutuelle professionnelle du travail temporaire), soit auprès d'une banque ou d'une société d'assurances ou tout établissement financier habilité à donner caution.

Le nom et l'adresse du garant financier ainsi que la référence à l'article L.1251-49 du Code du travail doivent figurer sur tous les documents concernant l'entreprise de travail temporaire, y compris les contrats de mise à disposition et de mission. Lorsque l'entreprise de travail temporaire comporte plusieurs établissements, elle doit être en possession, pour chacun d'entre eux, d'une attestation de garantie financière.

(\*) SOCAMETT - 2, rue de Penthièvre - 75008 Paris - Tél. 01.55.30.09.00

## **MODÈLE DE CAUTION**

**Délivrée actuellement par le garant pour chacun des établissements de l'entreprise de travail temporaire conformément aux dispositions de l'article R. 1251-4 du Code du travail.**

Le garant<sup>(1)</sup> (raison sociale et adresse) .....

.....

certifie que l'entreprise de travail temporaire (raison sociale et adresse) .....

.....

dont le chiffre d'affaires, hors taxes, certifié par un expert comptable dans les conditions prévues à l'article R. 1251-12 du Code du travail, est de ..... a obtenu une garantie financière globale d'un montant de ..... pour garantir les créances déterminées à l'article L.1251-49 du Code du travail.

Date de prise d'effet de la garantie ...../...../..... Date d'échéance de la garantie<sup>(2)</sup> ...../...../.....

Fait à ..... Le ...../...../.....

(Signature du garant)

<sup>(1)</sup> Conformément aux articles L. 1251-50 et R. 1251-11 du Code du travail, l'attestation de garantie est exclusivement délivrée par :  
- une société de caution mutuelle ;  
- un organisme de garantie collective agréé par le Ministre chargé du Travail et le Ministre chargé de l'Économie ;  
- une entreprise d'assurances ;  
- une banque ;  
- un établissement financier habilité à donner caution.

<sup>(2)</sup> Les obligations qui résultent de la cessation de la garantie sont définies aux articles R. 1251-30 et R. 1251-31 du Code du travail.



# 04

## LES REGISTRES ET AFFICHAGES OBLIGATOIRES



## REGISTRES OBLIGATOIRES

### Registre unique du personnel

Doivent figurer, dans l'ordre d'embauche, notamment les noms et prénoms de tous les salariés occupés dans l'entreprise de travail temporaire à quelque titre que ce soit (CDI, CDD, CTT). Ces mentions sont portées sur le registre au moment de l'embauche. Des mentions spécifiques sont, par ailleurs, imposées pour certaines catégories de travailleurs (salariés à temps partiel, salariés en CDD, travailleurs étrangers, stagiaires...).

### Le registre spécial du CSE

Ce registre spécial, tenu sous la responsabilité de l'employeur, contient les avis des élus membres du comité social et économique (CSE) sur l'existence d'une cause de danger grave ou imminent. Cet avis indique les postes de travail concernés par le danger constaté, la nature et la cause de ce danger ainsi que le nom des salariés exposés.

### Le registre de la délégation du personnel du CSE

Les demandes des membres du CSE à l'employeur et les réponses motivées de l'employeur doivent être transcrites sur un registre spécial ou être annexées à ce registre.

## AFFICHAGES OBLIGATOIRES

Ils sont identiques à toutes les entreprises concernant la durée du travail, les coordonnées de l'inspecteur du travail, du médecin du travail, des secours d'urgence, etc.

Dans un souci de simplification des obligations des entreprises, certaines obligations d'affichage sont remplacées par une simple obligation d'information des salariés par tout moyen (règlement intérieur, textes relatifs à l'interdiction des discriminations, au harcèlement sexuel, au harcèlement moral...).

En ce qui concerne le droit à l'information des salariés sur le droit conventionnel applicable dans l'entreprise, un avis doit être communiqué par tout moyen aux salariés, comportant l'intitulé des conventions et des accords applicables. Les accords énumérés doivent pouvoir être consultés dans chaque agence de travail temporaire. Il importe donc de spécifier en bas de cette liste où et selon quelles modalités les textes peuvent être consultés.

En revanche, les documents suivants doivent obligatoirement être affichés :

- > L'adresse et le numéro de téléphone de l'organisme de prévoyance.
- > Pour les entreprises de travail temporaire dépourvues de section syndicale, le présentoir avec la note « Intérimaires, ce que vous devez savoir... », éditée par la CPPN-TT (Commission Paritaire Professionnelle Nationale du Travail Temporaire).
- > La période permanente au cours de laquelle sont prévues les procédures électorales.
- > Le nom du ou des délégués syndicaux.
- > L'affichage du nom et de l'adresse de l'organisme de garantie financière, ainsi que la référence à l'article L. 1251-49 du Code du travail.



### Concernant les salariés permanents

Les accords collectifs suivants ont été conclus dans la Profession pour le personnel permanent :

- > Droit syndical et création de la Commission Paritaire Professionnelle Nationale du Travail Temporaire (8 novembre 1984 modifié par avenant en 1995)
- > Accord relatif aux salariés permanents des entreprises de travail temporaire (23 janvier 1986)
- > Avenant relatif au personnel d'encadrement (23 octobre 1987)
- > Avenant relatif au départ à la retraite (19 novembre 1987)
- > Désignation de la caisse de retraite complémentaire du travail temporaire (9 janvier 1991)
- > Compte épargne-temps (18 décembre 1997)
- > Temps partiel des salariés permanents des entreprises de travail temporaire (20 mai 1998)
- > Temps de travail des salariés permanents des entreprises de travail temporaire (21 avril 1999)
- > Non-discrimination, égalité de traitement et diversité (16 mars 2007)
- > Classification des emplois des salariés permanents (15 février 2013)
- > Salaires minima conventionnels (3 juillet 2015)
- > Santé et sécurité au travail dans le travail temporaire (3 mars 2017)
- > Insertion des personnes en situation de handicap (19 juillet 2019)
- > Formation professionnelle dans le travail temporaire (29 novembre 2019)
- > Pro-A pour les salariés permanents (26 mars 2021)

Ces textes sont tenus à votre disposition à l'agence pour consultation auprès de

M. / Mme .....

### Concernant les salariés intérimaires

Les accords collectifs suivants ont été conclus dans la Profession pour le personnel intérimaire :

- > Droit syndical et création de la Commission Paritaire Professionnelle Nationale du Travail Temporaire (8 novembre 1984 modifié par avenant en 1995)
- > Détachement de salariés intérimaires à l'étranger (2 décembre 1986)
- > Accord sur la désignation de la caisse de retraite complémentaire (9 janvier 1991)
- > Préoccupations sociales des salariés intérimaires (24 juin 1992)
- > Formation au regard des risques professionnels (18 mars 1998)
- > Application de l'aménagement et de la réduction du temps de travail aux salariés intérimaires (27 mars 2000)
- > Modalités de paiement du repos compensateur pour travail de nuit (24 juillet 2002)
- > Non-discrimination, égalité de traitement et diversité (6 juillet 2007)
- > Prise en charge des frais de transports publics (31 octobre 2009)
- > Mise en œuvre du tutorat intérimaire (13 juin 2012)
- > Frais de santé des salariés intérimaires (accord du 14 décembre 2015 modifié par avenants)
- > Santé et sécurité au travail dans le travail temporaire (3 mars 2017)
- > Prévoyance des salariés intérimaires (accord du 16 novembre 2018 modifié par avenants)
- > Décompte de l'ancienneté des salariés intérimaires dans la branche (13 décembre 2018)
- > Insertion des personnes en situation de handicap (19 juillet 2019)
- > Formation professionnelle des salariés intérimaires (accord du 29 novembre 2019 modifié par avenant)
- > Droit au congé de formation économique, sociale et syndicale des salariés intérimaires (6 novembre 2020)
- > Pro-A des salariés intérimaires en CDI (22 janvier 2021)

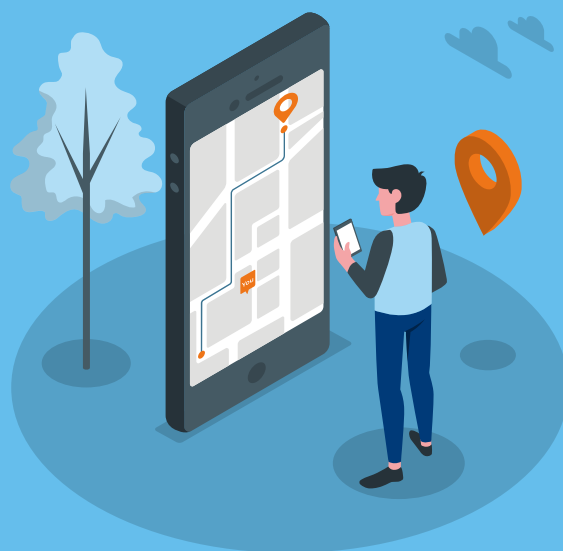
Ces textes sont tenus à votre disposition à l'agence pour consultation auprès de

M. / Mme .....



05

IMPLANTATION  
DE L'ENTREPRISE



## LES LOCAUX

### La règle

- > Les entreprises de travail temporaire sont astreintes à une activité exclusive ; en conséquence, il ne doit pas exister de lien avec une quelconque autre société de quelque activité que ce soit, exceptées les activités de placement (cf. page 4, « L'objet d'une entreprise de travail temporaire »).
- > Les locaux doivent donc être indépendants.

### Le réseau des agences d'emploi

En l'espace de 15 ans, le réseau des agences d'emploi a doublé car c'est en partie la proximité avec les entreprises qui garantit son efficacité. Les agences d'emploi disposent d'une capacité d'action significative sur les bassins d'emploi. De par leur modèle économique, tourné vers la création d'emploi, les agences mettent tout en œuvre pour l'accès à l'emploi. Alors que certains intermédiaires de l'emploi dématérialisent totalement leurs opérations, les entreprises de travail temporaire conservent un lieu d'accueil pour recevoir les candidats.







**prism<sup>1</sup>emploi**  
PROFESSIONNELS  
DU RECRUTEMENT ET DE L'INTÉRIM

7 rue Mariotte - 75017 Paris

Tél. : 01 55 07 85 85 - [www.prismemploi.eu](http://www.prismemploi.eu)

  @Prismemploi