



SERVICES



TRAVAIL TEMPORAIRE

Supplément au magazine Inform:action #332 - 1^{er} trimestre 2026

VIE DE LA BRANCHE

Refonte du statut des salariés permanents

L'accord est signé !

La CFDT, désormais première organisation syndicale dans la branche, la CFTC et l'UNSA ont signé avec la fédération patronale Prism'emploi un accord qui modernise le statut des salariés permanents du secteur, en réponse aux évolutions réglementaires, technologiques et sociales. Il vise à **sécuriser les parcours professionnels, améliorer l'attractivité de la branche** (notamment via des avantages sociaux renforcés) et **adapter les règles** aux réalités actuelles du marché du travail.

LES POINTS CLÉS PAR THÈME

1. Contexte et objectifs

- La branche du travail temporaire représente 33 050 salariés permanents, dont 80% de femmes, avec un âge moyen de 37,5 ans.
- Objectifs :
 - moderniser un statut obsolète (années 1980) ;
 - renforcer l'attractivité (titres-restaurant, protection sociale complémentaire) ;
 - sécuriser les parcours (formation, compétences, dialogue social) ;
 - adapter les règles à la variabilité et à l'imprévisibilité de l'activité.

2. Contrat de travail

Formation et exécution

- Embauche : visite d'information et de prévention obligatoire.
- Période d'essai :
 - CDI : deux mois (employés), trois mois (agents de maîtrise et techniciens), quatre mois (cadres), renouvelable une fois ;

- CDD : durée légale, non renouvelable.
- Clause de non-concurrence :
 - durée maximale : 18 mois (niveaux A à J), 24 mois (niveaux K et plus) ;
 - contrepartie financière minimale : 25% de la rémunération brute moyenne des trois derniers mois.
- Clause d'exclusivité : possible, mais cumul d'emplois autorisé en respect des durées légales et de la loyauté.

Rupture de contrat

- Préavis :
 - démission : un mois (employés), deux mois (agents de maîtrise), trois mois (cadres) ;
 - licenciement : même durée, sauf faute grave/lourde.
- Indemnité de licenciement :
 - 1/4 de mois par année d'ancienneté (10 premières années), 1/3 au-delà ;
 - majoration de 20% pour les 50 ans et plus ;
 - calcul sur la rémunération la plus avantageuse (12 ou trois derniers mois).

Départ/mise à la retraite

- Indemnité : même calcul que le licenciement.
- Préavis : un mois (si moins de deux ans d'ancienneté), deux mois (à partir de deux ans).

3. Suspension du contrat

Congés payés

- Acquisition : deux jours et demi ouvrables par mois (période de référence : 1^{er} juin au 31 mai).
- Prise : du 1^{er} mai au 31 octobre (sauf en cas d'accord d'entreprise).
- Fractionnement : 12 jours minimum en continu pendant cette période.
- Indemnisation : la rémunération globale brute est maintenue.

NOUS SUIVRE

cfdt-services.fr

#RS @CFDT Services



>>> Refonte du statut des salariés permanents L'accord est signé !

Congés exceptionnels

- Événements familiaux : trois à 14 jours selon l'événement (mariage, naissance, décès...).
- Congé de deuil : huit jours (décès d'un enfant de moins de 25 ans).
- Solidarité familiale : congés pour aidants (proche en fin de vie, handicap...), don de jours de repos possible.

Maladie/Accident

- Indemnisation complémentaire :
 - 100% du salaire brut pendant 30 jours (majoré selon ancienneté) ;
 - 75% les 30 jours suivants (majoré selon ancienneté) ;
 - délai de franchise : six jours (neutralisé si arrêt supérieur ou égal à 60 jours).
- Endométriose : mesures d'accompagnement (aménagement du travail, sensibilisation).

Maternité/Paternité

- Maintien de salaire : pendant le congé légal, sous déduction des indemnités journalières.
- Congé de paternité : 25 jours (dont sept obligatoires).
- Adoption : mêmes droits que la maternité.

4. Durée du travail

Forfait annuel en jours

- Salariés éligibles : cadres (niveaux G et plus) et certains non-cadres (niveau F) avec autonomie.
- Volume annuel : maximum 218 jours (hors congés payés et fériés).
- Suivi : document individuel pour garantir une charge de travail raisonnable.
- Droit à la déconnexion : obligation pour l'employeur de le formaliser.

Aménagement du temps

- Jours de repos : pour compenser les heures au-delà de 35 heures par semaine.
- Temps partiel :
 - durée minimale : 24 heures par semaine ;
 - heures complémentaires : majoration de 10 à 25% ;
 - priorité de retour à temps plein.

Travail de nuit et dimanche

- Travail de nuit : définition légale (entre 21 heures et 6 heures), contreparties (repos, majoration).
- Travail du dimanche : autorisé sous dérogation, avec accord du salarié et majoration de 100%.

Astreinte

- Compensation : financière ou en repos.
- Suivi : document récapitulatif mensuel.

5. Compétences et formation

- Socle de compétences : définition des compétences spécifiques (commerciales, recrutement, mise à disposition).
- GPEC : gestion prévisionnelle des emplois et des compétences pour anticiper les évolutions.
- Plan de développement des compétences : obligation pour l'employeur de former les salariés.

6. Frais de santé et prévoyance

- Complémentaire santé :
 - obligatoire pour tous les salariés, participation employeur supérieure ou égale à 50% ;
 - socle de garanties défini en annexe (ex : optique, dentaire, hospitalisation) ;
 - portabilité : maintien des garanties en cas de chômage (12 mois maximum).
- Prévoyance :
 - garanties décès, invalidité, incapacité, allocation obsèques ;
 - portabilité légale et maintien possible (loi Évin).

7. Dispositions générales

- Entrée en vigueur : date fixée par l'accord.
- Extension : possible à toutes les entreprises de la branche.
- Révision : dénonciation possible avec préavis.

À RETENIR

Avantages sociaux

Titres-restaurant (minimum 8 €, participation employeur ≥ 50%)

Complémentaires santé et prévoyance obligatoires

Flexibilité

Forfait jours • Aménagement du temps
Travail de nuit et dimanche encadré

Sécurité

Indemnités de licenciement ou de départ à la retraite avantageuses
Protection en cas de maladie ou accident

Équilibre

vie professionnelle et personnelle
Congés familiaux
Droit à la déconnexion
Accompagnement des aidants

Pensez à la formation syndicale !



Le plan de formation syndicale de la fédération, conçu avec rigueur et exigence, a pour objectif de répondre aux besoins des militants et militantes, des adhérent-e-s et de toutes celles et tous ceux engagés au quotidien pour faire vivre les valeurs de la CFDT sur le terrain. Chaque module a été pensé pour renforcer les compétences individuelles et collectives, favoriser les échanges entre acteurs et actrices du syndicat et accompagner les évolutions du monde professionnel.



PROGRAMME ET CONTACT

